

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara, pemerintahan, dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil unsur yang berkedudukan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, dan merata. Pegawai Negeri Sipil harus bersifat netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Busrizalti (2017) menjelaskan dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Bupati yang dalam hal ini termasuk dalam instansi pemerintah diberi wewenang baik secara terikat maupun wewenang bebas untuk mengambil keputusan-keputusan untuk melakukan pelayanan publik, wewenang terikat artinya segala tindakan yang dilakukan oleh pemerintah sesuai dengan aturan dasar, sedangkan wewenang bebas artinya pemerintah secara bebas menentukan sendiri mengenai isi dari keputusan yang akan dikeluarkan karena aturannya memberi kebebasan kepada penerima wewenang. Wewenang pemerintah tersebut adalah penyelenggaraan pembangunan di segala aspek termasuk didalamnya adalah pengangkatan pegawai negeri sipil dan pengangkatan pekerja honorer di daerah

Menurut Hartini, Sri dkk (dalam Setioko, 2018) Pegawai honorer atau pegawai tidak tetap adalah pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis

profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Akan tetapi pegawai honorer atau tidak tetap ini tidak berkedudukan sebagai pegawai negeri sipil. Penamaan pegawai tidak tetap mempunyai arti sebagai pegawai di luar aparatur sipil negara (ASN) dan pegawai lainnya (tenaga kerja), dimana merupakan salah satu bentuk antisipasi pemerintah terhadap banyaknya kebutuhan pegawai namun dibatasi oleh dana APBN/APBD dalam penggajiannya. Hal ini juga terjadi di kota X menurut laporan BKD kota X terdapat 3.000 pegawai honorer pada tahun 2018 dan akan terjadi pengurangan pada tahun 2019 dikarenakan beban anggaran yang luar biasa tidak sebanding dengan kinerja pegawai honorer yang juga sering tidak hadir bekerja (Wawan, 2018). Sedangkan, kualitas dan kuantitas pegawai berperan penting bagi terselenggaranya urusan-urusan pemerintahan secara baik. Menurut Paramita (2008) terdapat beberapa hal yang menjadi persamaan antara pegawai tetap dengan pegawai honorer, seperti loyalitas terhadap perusahaan atau instansi, kepatuhan serta partisipasi yang memang dituntut oleh setiap organisasi pada setiap karyawannya. Selain itu, perbedaan pada pegawai honorer dan pegawai tetap cukup jelas terlihat pada beberapa hal berikut, pegawai honorer pada umumnya tidak mempunyai golongan dan jabatan, sehingga kompensasi yang diterima berupa onorarium dapat diterima tiga bulan sekali dengan nominal yang jauh lebih kecil dibandingkan dengan pegawai tetap yang memiliki jabatan tetap serta pembayaran selalu diberikan rutin setiap bulannya (Septianti & Sakarina, 2017).

Melalui uraian diatas dapat diketahui jika terdapat perbedaan yang cukup signifikan pada pegawai tetap dan pegawai honorer. Hal ini yang membuat kinerja

pegawai honorer memiliki masalah *work engagement*. Pegawai sendiri memerlukan dedikasi yang tinggi dalam bekerja. Dedikasi tersebut dapat berupa kemampuan mengeluarkan ide serta memiliki komitmen dalam mengatasi pekerjaan yang sulit agar pegawai tetap menghasilkan kinerja yang optimal. Menurut Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris (Bakker & Leiter, 2010) pegawai yang *engaged*, memiliki level energi yang tinggi dan antusias terlibat dalam pekerjaan mereka.

Work engagement menurut Bakker dan Leiter (2010) merupakan suatu keadaan pegawai yang positif, memuaskan dan memotivasi dari pekerjaan yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai yang dapat dilihat sebagai kebalikan dari *burnout*). Adapun aspek-aspek *work engagement* ada 3 yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, dimana *vigor* ditandai dengan tingginya energi dan ketahanan mental saat bekerja, keinginan untuk berusaha dalam menyelesaikan pekerjaan, dan ketekunan saat menghadapi kesulitan. *Dedication* digambarkan dengan keterlibatan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengalami perasaan yang bermakna, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. *Absorption* dilihat dengan keterlibatan dan konsentrasi penuh, merasa senang dalam bekerja, sehingga karyawan merasa waktu berlalu dengan cepat dan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2010).

Work engagement itu penting dimiliki setiap pekerja, walaupun dia pegawai honorer harus tetap memiliki *work engagement* yang tinggi. Hal tersebut diungkapkan oleh Ayu, Maarif, dan Sukmawati (2015) *work engagement* seharusnya ada pada setiap pegawai karena pegawai yang tidak *engaged* merupakan sumber masalah apabila kehilangan komitmen dan motivasinya dalam bekerja, oleh

karena itu pegawai diharapkan dapat *engaged* kepada pekerjaannya karena banyak hal positif yang didapat ketika karyawan *engaged* terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Perdana (2014) bahwa terdapat perbedaan *work engagement* antara karyawan tetap dan karyawan outsourcing pada Pegawai PT. Sakti Bangun Kencana Rayeuk. Pegawai yang berstatus sebagai 11 pegawai tetap memiliki *work engagement* yang lebih tinggi dibandingkan *work engagement* pada pegawai outsourcing. Saksono (dalam Asmaradita dkk, 2014) mengungkapkan bahwa karyawan dengan status kontrak secara yuridis umumnya mempunyai kedudukan yang lemah di dalam suatu perusahaan. Apabila seorang karyawan dengan status karyawan kontrak melakukan kesalahan, hubungan kerjanya dengan suatu instansi dapat dengan mudah diputuskan tanpa syarat. Selain itu dalam hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja, karyawan dengan status tetap berhak mendapatkan berbagai fasilitas pendukung (kantor, ruang khusus, mobil dinas), gaji yang dibayar penuh beserta tunjangannya (tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan), hingga tunjangan pensiun.

Berdasarkan Studi Gallup dalam artikel yang berjudul “Worldwide, 13% of Employees Are Engaged at Work”, Gallup membagi *work engagement* menjadi tiga kategori, yaitu pertama “engaged” yang berarti bahwa karyawan yang baik secara fisik dan psikologis berkontribusi penuh terhadap tugas-tugas, kedua “not engaged” yang artinya karyawan kurang memiliki motivasi dan cenderung kurang berupaya dalam menjalankan tugasnya, dan ketiga “actively disengaged” yang menunjukkan karyawan tidak bahagia dan tidak produktif dalam melakukan tugastugasnya. Hasil survey Gallup mengenai tiga kategori tersebut dari data tahun 2011- 2012 yang

telah dilakukan di 94 negara, disebutkan bahwa 77% karyawan di Indonesia termasuk dalam kategori “*not engaged*”, dan hanya sebesar 8% karyawan yang masuk dalam kategori “*engaged*”. Hasil tersebut membuat Indonesia berada pada posisi yang lebih rendah dibandingkan Negara- negara lain di ASEAN, seperti Malaysia, Singapura, dan Thailand yang termasuk dalam data survei Gallup tersebut (Crabtree, 2013). Oleh karena itu *Work engagement* merupakan hal yang penting bagi karyawan, hal tersebut tidak terkecuali untuk karyawan honorer. Hal tersebut diungkapkan oleh Salanova dan Schaufeli (2008) bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi maka akan menunjukkan tingkah laku yang berorientasi pada tujuan, tekun dalam mencapai sesuatu dengan penuh semangat, serta antusias, bermakna dan bangga terhadap apa yang telah dilakukan.

Pada tahun 2018 lalu, diketahui jika pegawai honorer instansi pemerintahan Dishub Kota Pagar Alam mengeluh jika honor yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, belum dibayarkan selama empat bulan. Honor yang belum dibayarkan pada pegawai honorer bervariasi dengan jumlah mulai dari Rp500.000 – Rp1.000.000, jumlah ini dinanti pegawai guna menghidupi diri dan keluarga. Namun dengan kondisi honor yang belum dibayar, sebagai bentuk profesionalitas, pegawai honorer tetap bekerja seperti biasa (Darwansyah, 2018). Selain itu pada tahun 2020 sebanyak 3000 pegawai honorer di kota Pagar Alam terancam kehilangan pekerjaan, hal ini dikarenakan kesepakatan pada rapat DPR RI dimana Badan Kepegawaian Negara (BKN) sepakat untuk menghapuskan jenis-jenis pegawai kontrak seperti pegawai honorer (Maulana, 2020). Hal-hal seperti

tertundanya kompensasi pegawai honorer serta terancam kehilangan pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat stress kerja yang dirasakan pegawai honorer.

Peneliti kemudian melakukan wawancara pada pegawai honorer di kota Pagar Alam, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 2 Februari 2021 dengan 9 orang pegawai honorer di instansi pemerintah yang berbeda diketahui bahwa 7 dari 9 subjek menyatakan bahwa mereka bekerja karena tidak diterima pada perusahaan yang mereka harapkan sehingga subjek dalam bekerja kurang maksimal. Pada aspek, *vigor* 7 dari 9 orang subjek mengungkapkan bahwa mereka tidak memiliki semangat yang tinggi terhadap organisasi dikarenakan ketidakpastian masa depan dan juga mereka mengatakan menyelesaikan pekerjaan hanya karena tuntutan bukan dikerjakan secara maksimal, oleh karena itu subjek menyelesaikan pekerjaan hanya karena tuntutan tanpa mepedulikan hasil dari tugas yang ia kerjakan. Pada aspek *dedication* 7 dari 9 subjek mengungkapkan bahwa mereka bekerja tidak memiliki tantangan dan juga rasa kebanggaan mereka bekerja hanya karena subjek merasa bahwa posisi jabatan sekarang hanya bersifat sementara. Sedangkan pada aspek *absorption* 7 dari 9 subjek mengaku bekerja sesuai jam kerja yang ditentukan organisasi hanya karena kepentingan absensi yang berkaitan dengan pemenuhan jumlah jam kerja yang berdampak kepada penilaian kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti, dapat disimpulkan bahwa 7 dari 9 orang subjek memiliki masalah dalam *work engagement*. Harapannya karyawan harus memiliki *work engagement* yang tinggi terhadap instansi pemerintahan kota X karena apabila karyawan memiliki *work*

engagement yang rendah maka akan menunjukkan sikap kurang peduli terhadap pekerjaan, sulit berkonsentrasi, kurang antusias, dan cenderung menggunakan waktu kerja dengan melakukan hal-hal yang kurang produktif (Ayu, Maarif, dan Sukmawati, 2015). Begitu juga Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hartet, Schmidt, dan Hayes (2002) bahwa *work engagement* memberikan sumbangan efektif sebesar 16% terhadap profitabilitas, 18% pada produktivitas, 25% terhadap penurunan tingkat turnover yang tinggi, 49% terhadap penurunan tingkat turnover yang rendah, 37% terhadap penurunan ketidakhadiran, dan 60% pada kualitas kerja.

Bakker dan Leiter (2010) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work engagement*, yaitu *job resources* (sumber kerja), dan *job demand* (tuntutan kerja). Sumber daya kerja merupakan aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang dapat mengurangi tuntutan pekerjaan, biaya fisiologis dan psikologis yang terkait fungsional dalam mencapai tujuan kerja atau merangsang pertumbuhan, pembelajaran, pengembangan diri. Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) *work engagement* bisa dipengaruhi oleh *job resources* (sumber kerja) merupakan sumber fisik, sosial, dan psikologis atau organisasional dari pekerjaan yang mampu mengurangi tuntutan pekerjaan, memberikan pengaruh pada pencapaian tujuan, dan menstimulasi pengembangan dan pembelajaran. Sedangkan *job demands* (tuntutan kerja) merupakan tuntutan pekerjaan yang mengacu pada keadaan psikologis individu yang meliputi; beban kerja yang berlebihan, tuntutan emosi, ketidaksesuaian emosi, perubahan terkait organisasi.

Berdasarkan faktor-faktor di atas peneliti memilih *job demands* (tuntutan kerja) merupakan tuntutan pekerjaan yang mengacu pada keadaan psikologis individu yang meliputi; beban kerja yang berlebihan, tuntutan emosi, ketidaksesuaian emosi, perubahan terkait organisasi yang di dalamnya terdapat stres kerja sebagai variabel independen. Hal ini juga berdasarkan hasil wawancara peneliti terhadap pegawai honorer instansi pemerintah kota X terdapat 7 dari 9 subjek yang memiliki *work engagement* rendah salah satunya karena dipengaruhi ketidakpastian di tempat kerja yang merupakan bagian dari tuntutan (*demand*) Menurut Mikkelsen (2005) *job demand* merupakan salah satu aspek yang ada hubungannya dengan pemicu terjadinya stres kerja dan beban kerja. *Job demands* sangat berpengaruh terhadap psikologis seseorang, oleh karena itu saat individu melakukan banyak tugas dalam jangka waktu yang singkat akan merasa terbebani dengan tugas tersebut dan akan mengalami stres kerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian Kitaoka dan Higashiguchi (dalam Anwarsyah, 2012) menyatakan bahwa semakin tinggi tuntutan kerja maka semakin tinggi stres kerja seseorang. Menurut Koesmoro (2007) juga mengungkapkan hal yang sama bahwa tuntutan kerja berpengaruh positif dengan stres kerja. Tingkat stres yang tinggi di tempat kerja akan berdampak negatif dengan keterikatan kerja (Frith, 2017). Selain itu juga dikemukakan oleh Fauzan Khusnul Khofiana (2018) dalam penelitiannya bahwa terdapat korelasi negatif yang signifikan antara stres kerja dan keterikatan kerja, dimana semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah keterikatan kerja, sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi keterikatan kerja.

Menurut Robbins dan Judge (2015) stres merupakan suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan. Stres kerja seringkali dihubungkan dengan tuntutan dan sumber daya. Sedangkan tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban dan ketidakpastian yang dihadapi oleh individu ditempat kerja. Sedangkan sumber daya merupakan hal-hal di dalam kendali individu yang dapat dipergunakan untuk menyelesaikan tuntutan. Tuntutan tugas terkait dengan pekerjaan dari seseorang yang meliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, variasi tugas dan tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata ruang secara fisik. Menurut Chao (2010) pegawai dengan tingkat stress yang rendah melakukan pekerjaan dengan baik yang dapat membuat pegawai meningkatkan intensitas kerja, memiliki kemampuan bereaksi serta kewaspadaan. Namun pegawai dengan stress kerja yang relatif tinggi maupun sedang dan berkepanjangan menunjukkan penurunan kinerja yang signifikan (Shahzad dkk, 2011). Tekanan di tempat kerja dapat menyebabkan ketidakhadiran kerja yang tentunya akan berdampak negatif pada produktivitas karyawan (Nicholas dkk, 2007). Tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan tugas dan posisi pegawai dapat mempengaruhi *work engagement*. Pernyataan tersebut dijelaskan oleh Suryanthini, Landra, & Agung (2020) dimana stress kerja yang berlebihan dapat meningkatkan niat pegawai untuk berhenti dari organisasi. Menurut Masihabadi dkk (2015) stress kerja memiliki efek fisik yang dapat berdampak pada rusaknya komponen suatu organisasi, salah satunya ialah rusaknya komitmen pegawai terhadap pekerjaannya. Stress kerja yang dialami pegawai akan berdampak pada kurangnya keterlibatan pegawai dalam pekerjaan dan kurangnya

komitmen (Velnampy, 2013). Stress kerja memiliki hubungan negatif dengan *work engagement*, dalam artian ketika stress kerja tinggi maka *work engagement* pegawai rendah dan sebaliknya, serta kondisi stress kerja pada pegawai dapat mengganggu jalannya sebuah organisasi (Iresa dkk, 2015).

Gejala fisiologis pada stress kerja merupakan gejala yang menyebabkan perubahan pada fisik, perubahan fisik ini yang merupakan aspek yang mempengaruhi *job demands* pada *work engagemen*, karena saat individu banyak melakukan tugas dalam jangka waktu yang singkat individu akan terbebani dengan tugas tersebut dan akan mengalami stress kerja yang membuat individu engagened. Didukung oleh Avey, Luthans dan Jensen (2009) yang menyatakan bahwa fisiologis individu sebagai salah satu aspek dari stres kerja memiliki hubungan dengan *work engagement*

Menurut Robbins dan Judge (2015) lebih umum stress kerja di hubungkan dengan tuntutan dan sumber daya. Tuntunan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban dan bahkan ketidakpastian ditempat kerja sedangkan sumber daya merupakan hal-hal di dalam kendali individu yang dapat menyelesaikan tuntutan, dimana hal ini berpengaruh dengan faktor *work engagement* yaitu *job demands* dimana tuntutan pekerjaan mempengaruhi *engaged* karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti mengajukan sebuah rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara stres kerja dengan *work engagement* pada karyawan honorer di instansi pemerintahan dikota X.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan *work engagement* pada karyawan honorer di instansi pemerintahan dikota X

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah dapat memberikan tambahan pengetahuan di bidang psikologi industri dan organisasi mengenai hubungan stres kerja dengan *work engagement*.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah dapat dimanfaatkan bagi instansi pemerintahan untuk memperhatikan faktor *work engagement* dalam meningkatkan sumber daya manusia khususnya dalam mengurangi tingkat stres kerja.