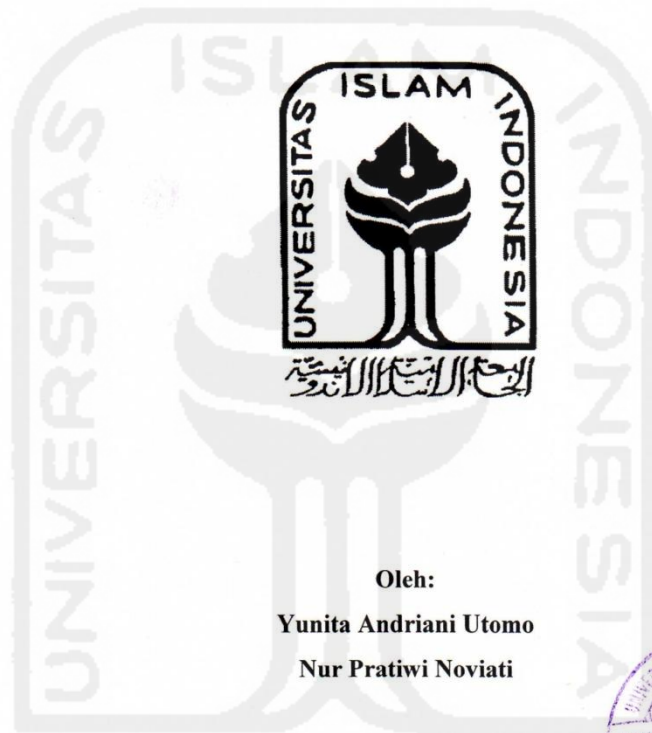


NASKAH PUBLIKASI

Job Involvement dan Stres Kerja pada Pegawai Negeri Sipil yang
Mengalami Rotasi Kerja



Oleh:

Yunita Andriani Utomo

Nur Pratiwi Noviati



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2017

NASKAH PUBLIKASI

***Job Involvement* dan Stres Kerja pada Pegawai Negeri Sipil yang
Mengalami Rotasi Kerja**



Telah Disetujui Pada Tanggal

20 APR 2017

Dosen Pembimbing Utama

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Nur Pratiwi Noviati'.

(Nur Pratiwi Noviati, S.Psi., M.Psi., Psikolog)

Job Involvement dan Stres Kerja pada Pegawai Negeri Sipil yang Mengalami Rotasi Kerja

Yunita Andriani Utomo

Nur Pratiwi Noviati

Abstract

The purpose of this study is to determine the relationship of job involvement against work stress on the Civil Service. The hypothesis proposed in this study is there will be a negative relationship between job involvement and work stress on the Civil Service who experience a job rotation. Subjects in this study include 128 subjects which whom men and women and come from a variety of positions structure. This study uses two scales, the first scale refers to the Job Stress Scale Theorrel and Karasek (Alves, 2004) which consists of 17 item with reliability Alpha .820 and second scale refer to Job Involvement Scale Lodahl and Kejner (Govender & Parumasur, 2010) consisted of 20 item with Alpha reliability of 0.793. Based on the results of data analysis showed a significant negative correlation between job involvement and work stress on the Civil Service who experience a job rotation. Based on these results the research hypothesis is accepted.

Keyword : Job involvement, work stress, civil service

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Era globalisasi saat ini telah membuat pesatnya kemajuan teknologi dan pengetahuan yang mendorong berbagai perusahaan berlomba-lomba meningkatkan kegiatan bisnis dalam perusahaan yang saat ini sedang berjalan. Kegiatan bisnis pada saat ini semakin berpusat kepada sumber daya manusia yang mengakibatkan individu menjadi faktor terpenting dalam kemajuan bisnis. Sehingga pengembangan sumber daya manusia diperlukan agar dapat menunjang perkembangan bisnis dalam suatu perusahaan. Sehubungan dengan itu, ada kalanya suatu perusahaan melakukan perubahan organisasi. Perubahan organisasi yang dilakukan dapat berupa perubahan teknologi, struktur organisasi, individu, dan fisik yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan, serta budaya baru.

Suatu perusahaan seringkali melakukan perubahan sebagai cara untuk mengembangkan sumber daya manusia di dalamnya, salah satu yang dilakukan adalah mengadakan program rotasi kerja. Rotasi kerja menurut Robert dan Jackson (Nursanti, Farida, & Widayanto, 2014) adalah proses pemindahan seseorang karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan dan nilai bagi organisasi tanpa adanya perubahan jabatan, pangkat maupun kompensasi. Selain itu, menurut Seibert dan Kraimer (Mohan & Gomathi, 2015) rotasi kerja adalah suatu metode pelatihan yang diikuti oleh organisasi untuk mengembangkan karyawan di berbagai

departemen sehingga karyawan dapat memperoleh pembelajaran keterampilan kerja yang beragam untuk jangka waktu tertentu dan rotasi kerja juga dikatakan sebagai pendekatan praktis untuk memperkaya dan memperluas tugas kerja karyawan. Sehingga, suatu perusahaan melakukan rotasi kerja dengan harapan dapat membantu karyawan agar memperoleh keterampilan lain serta mencegah adanya kebosanan lingkungan kerja.

Rotasi kerja atau *rolling* kerja tidak hanya diberlakukan pada perusahaan swasta saja. Tetapi pada struktur pemerintahan seperti Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga mengalami rotasi atau *rolling* kerja pada kurun waktu tertentu. Menurut Sumarwoto Deputi Menteri Sekretaris Negara bidang dukungan kebijakan (dalam <http://www.setneg.go.id/>) rotasi atau *rolling* kerja adalah memutar atau menggilir penempatan pejabat struktural maupun fungsional dari satu jabatan tertentu ke jabatan lainnya yang ditetapkan dalam sebuah kebijakan yang bersifat *compulsary*. Sementara itu, istilah mutasi dalam arti perpindahan, lebih memiliki pengertian teknis yaitu tentang bagaimana mengatur mekanisme pemindahan pejabat yang terkena kebijakan perputaran jabatan. Selain itu Sumarwoto juga menambahkan bahwa rotasi perlu dilakukan untuk kepentingan organisasi, pejabat yang bersangkutan maupun masyarakat. Oleh karena itu, rotasi harus dijadikan kebijakan yang wajib diterapkan dalam setiap organisasi pemerintah termasuk di Sekretariat Negara (<http://www.setneg.go.id/>).

Pemerintah kota Surakarta pada pergantian tahun 2016 lalu baru saja melantik sekitar 900 PNS di pendopo Balai Kota Kota Surakarta, pelantikan tersebut dipimpin oleh Wali Kota Surakarta FX Hadi Rudyatmo dan sengaja dilakukan

saat pergantian tahun yakni hari Minggu (1/1/2017) tepat pukul 00.00 WIB (news.detik.com). Berdasarkan acara pelantikan tersebut dapat diungkapkan bahwa terdapat adanya kemungkinan karyawan yang kecewa dengan adanya rotasi, mutasi, dan promosi, namun hal tersebut harus tetap dilakukan demi kebaikan bersama. Sehingga para karyawan diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan cepat sehingga tidak akan mengganggu pelayanan kepada masyarakat. (www.solopos.com).

Namun tidak semua karyawan merasakan dampak positif yang diharapkan saat menjalani proses rotasi kerja. Sebab perusahaan saat ini sering melakukan rotasi kerja hanya dengan alasan menutup posisi yang kosong saja serta adanya perjanjian awal kerja yang menyatakan karyawan bersedia ditempatkan di mana saja. Hal tersebut dapat memicu ketidaknyamanan karyawan. Karyawan dapat merasa potensi dirinya tidak sesuai dengan bidangnya yang baru. Sehingga selain karyawan harus mempersiapkan mental untuk melakukan penyesuaian diri pada lingkungan kerja yang baru, karyawan dapat merasa tidak terlalu terlibat dalam pekerjaan yang dijalani saat itu sehingga dapat mengurangi kinerja karyawan itu sendiri. Yinhua (Mohsan, Nawaz, & Khan, 2012) menyatakan bahwa kegiatan rotasi bisa jadi memiliki pengaruh negatif kepada karyawan organisasi karena seorang individu yang mengerjakan tugas atau pekerjaan tertentu tidak ingin menyerahkan pekerjaan tersebut kepada orang lain karena takut kehilangan kekuasaannya selain itu, terdapat konsekuensi lain seperti terlihat dari adanya penurunan kualitas *output* serta produktivitas karyawan yang mengalami rotasi. Selain itu Eriksson dan Ortega (Mohsan, Nawaz, & Khan, 2012) menambahkan

bahwa rotasi memiliki peluang promosi yang rendah, namun inisiatif diadakannya rotasi diharapkan memiliki hasil peluang promosi yang lebih, maka jika harapan karyawan tidak sesuai dengan hasil yang diperoleh dan dirasa tidak memuaskan maka hal tersebut justru akan berdampak karyawan merasa tidak termotivasi atas pekerjaan yang dimilikinya.

Rotasi kerja yang diberlakukan kepada karyawan merupakan suatu bentuk perubahan. Baik perubahan situasi kerja, kondisi kerja, tanggungjawab kerja, maupun tugas kerja. Perubahan tanggung jawab dan tugas kerja apabila dirasa tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan tentu akan menimbulkan dampak tertentu. Karena apabila kemampuan yang dimiliki seorang karyawan lebih rendah dari tuntutan kerja yang diberikan tentu akan menyebabkan kelelahan atau bahkan memicu *stressor* tertentu dalam diri seorang karyawan. Tidak menutup kemungkinan pula bahwa adanya perubahan tersebut dapat memberikan dampak seorang karyawan merasa tidak nyaman dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan salah satu pejabat struktural pada salah satu bidang di instansi terkait dikatakan bahwa rotasi kerja yang dilakukan pada instansi terkait dirasa kurang memberikan dampak positif. Hal tersebut dikarenakan rotasi kerja yang dilakukan oleh instansi terkait dilaksanakan dengan rentang waktu yang terlalu singkat menurut karyawan pada instansi tersebut. Meskipun rotasi dapat dilakukan dalam kurun waktu 6 bulan atau bahkan lebih, namun adanya perubahan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kondisi karyawan. Sehingga karyawan kesulitan dalam beradaptasi

dengan lingkungan baru pada instansi terkait tugas-tugas yang diterima, lingkungan kerja, serta harus mempelajari dari awal permasalahan baru yang terkadang tidak sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.

Hal ini didukung lagi dengan hasil wawancara terhadap salah satu pejabat struktural lainnya, bahwa karyawan tersebut merasakan stres. Karyawan merasa kinerja dirinya menurun dikarenakan tidak dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan baru, tugas baru, serta beban pekerjaan baru yang dihadapinya pasca rotasi sehingga hal tersebut menimbulkan stres tersendiri. Hal tersebut tidak menutup kemungkinan bahwa bekerja tidak sesuai *passion* akan mempengaruhi respon karyawan terhadap pekerjaan yang dimilikinya.

Menurut salah satu karyawan pada bidang lainnya, menyatakan bahwa terdapat beberapa gejala stres yang muncul di lapangan antara lain seperti mudah tersinggung terhadap orang lain, sakit kepala, *unmood*, kurangnya konsentrasi, lelah dalam menjalani pekerjaan, merasa kurang tidur, memilih menunda pekerjaan, terkadang mengalihkan kebosanan pada perilaku merokok, kecemasan yang meningkat, kepanikan saat adanya tuntutan tugas yang berat, dan konflik antar pribadi seperti kesalahpahaman atau ketidakjelasan dalam pembagian tugas.

Menurut Pujaatmaka (Yofandi, 2017) ciri-ciri orang yang mengalami stres kerja dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu, (a) indikator pada psikologis meliputi cepat tersinggung, tidak komunikatif, banyak melamun, lelah mental, (b) indikator pada fisik meliputi meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, mudah lelah secara fisik, pusing kepala, *problem* tidur (kebanyakan atau kekurangan tidur), (c)

indikator pada perilaku meliputi, merokok berlebihan, menunda atau menghindari pekerjaan, perilaku sabotase, perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan).

Alves (Wibowo, Riana, & Putra, 2015) menyatakan stres kerja dapat didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional yang terjadi ketika kemampuan dan sumber daya karyawan tidak dapat diatasi dengan tuntutan dan kebutuhan dari pekerjaan yang digeluti. Tuntutan kerja atau beban kerja memang sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Sehingga apabila antara besar tuntutan pekerjaan yang harus dipikul seorang karyawan tidak sesuai dengan kemampuannya maka hal tersebut akan berdampak dengan rasa lelah yang akan berujung pada stres kerja yang dialami oleh karyawan.

Stres kerja menurut Rivai dan Deddy (Dewi, Bagia, & Susila, 2014) dipandang sebagai kondisi ketegangan yang timbul karena ketidakmampuan karyawan menghadapi perubahan pada lingkungan perkerjaan. Selain itu, menurut Radmacher dan Gibson, dkk (Almasitoh, 2011) dikatakan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh kondisi organisasi, seperti penetapan arah dan kebijaksanaan organisasi, perubahan strategi organisasi, dan keuangan, tuntutan kerja, tanggungjawab atas orang lain, perubahan waktu kerja, hubungannya yang kurang baik antar kelompok kerja dan konflik peran.

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Cryer, McCraty, dan Childre (Colligan & Higgins, 2005) menunjukkan bahwa stres kerja sejak tahun 2001 telah mengalami peningkatan sebesar 10%. Pada penelitian tersebut juga dikatakan bahwa terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja, antara lain adalah penilaian individu dalam beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan lingkungan atau dengan kata lain beberapa individu memiliki kemampuan berbeda-beda, seorang individu bisa saja mengembangkan keterampilan mereka terhadap perubahan yang terjadi sedangkan individu yang lain tidak. Hal tersebut tentu menjadi suatu perhatian serta dapat diteliti lebih lanjut lagi apa sajakah faktor yang dapat menyebabkan terjadinya atau bahkan peningkatan stres kerja di kalangan karyawan pada saat ini.

Robbin (Jum'ati & Wuswa, 2013), menyampaikan bahwa penyebab stres kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yakni, faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, ketiga faktor tersebut mempengaruhi tingkatan orientasi nilai seorang individu dalam memikirkan serta menjalani pekerjaan yang dimilikinya saat ini untuk menunjang kebutuhan pribadi maupun organisasi.

Menurut Lazarus (Kupriyanov & Zhdanov, 2014), stres dibagi menjadi dua macam yakni *eustress* dan *distress*. *Eustress* adalah respon kognitif yang bersifat positif, konstruktif, keadaan fisik yang sehat terhadap *stressor*. Hal tersebut berbanding terbalik dengan *distress*, dimana *distress* adalah respon kognitif yang bersifat negatif dan gangguan fisik. Kemudian, Edwards dan Cooper (Kupriyanov & Zhdanov, 2014) juga menyatakan bahwa *eustress* sebagai perselisihan yang

bersifat positif antara persepsi dan keinginan sedangkan *distress* sebagai perselisihan yang bersifat negatif. Senada dengan hal tersebut, Le Fevre (Kupriyanov & Zhdanov, 2014) menjelaskan bahwa faktor utama yang menjadi penentu apakah *stressor* akan menyebabkan *distress* atau *eustress* adalah persepsi dan interpretasi terhadap situasi yang dialami oleh individu. Oleh karena itu, *job involvement* dimunculkan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi stres pada faktor individual. Hal tersebut berkaitan dengan bagaimana harapan dan persepsi individu terhadap dirinya sendiri sehingga mampu mempengaruhi pola perilakunya dalam bekerja.

Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Schultz (Ansel & Wijono, 2012) bahwa keterlibatan kerja merupakan intensitas dan identifikasi psikologis individu terhadap pekerjaannya. Davis dan Newstrom (Asnawi & Bachroni, 1999) memberikan definisi bahwa keterlibatan kerja adalah tingkatan sampai seberapa besar seseorang menekuni serta menggunakan waktu dan tenaga untuk pekerjaannya dan memandang pekerjaan sebagai salah satu hal penting bagi hidupnya. Keterlibatan kerja (*job involvement*) didefinisikan sebagai penggabungan identitas ego seseorang dengan pekerjaannya. Menurut Diendorff, Brown, Kamin & Lord (Sharma, 2012) keterlibatan kerja mengacu pada sejauh mana individu disibukkan dan menggelamkan diri oleh aktivitas pekerjaan yang dimiliki seorang karyawan.

Berdasarkan teori tersebut, menunjukkan bahwa apabila diketahui dengan jelas keinginan kerja karyawan, maka para karyawannya akan menjadi lebih termotivasi, lebih berkomitmen terhadap organisasi ataupun perusahaan, lebih

produktif dan lebih puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan adanya keterlibatan kerja akan mengakibatkan pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, dimana jika karyawan menganggap pekerjaan merupakan kebutuhannya ia akan lebih memfokuskan dirinya terhadap pekerjaannya dan akan lebih ingin menjadi yang terbaik untuk dirinya, dengan adanya anggapan dari seorang karyawan seiring waktu kinerja karyawan pun akan meningkat dan sasaran dan tujuan organisasi akan lebih cepat tercapainya. Hal itu juga didukung oleh pernyataan Hacket, dkk (Sharma, 2012), seseorang dengan *job involvement* yang tinggi akan memfokuskan sebagian besar perhatiannya terhadap pekerjaannya.

Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja yang dimiliki. Sedangkan karyawan yang kurang senang terlibat dengan pekerjaannya adalah karyawan yang kurang memihak kepada perusahaan dan karyawan yang demikian cenderung hanya bekerja secara rutinitas (Andriyanto, 2016). Selain itu, berdasarkan penelitian Ciliana dan Mansoer (Andriyanto, 2016) menunjukkan adanya pengaruh yang bermakna dari kepuasan kerja, keterlibatan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap kesiapan untuk berubah.

Berdasarkan hal tersebut, keterlibatan kerja akan mempengaruhi kesiapan seseorang untuk berubah yang akan meminimalisir *stressor* seorang karyawan dalam menghadapi situasi baru. Sehingga karyawan akan menjadi lebih mudah beradaptasi pada situasi dan kondisi baru yang mungkin belum terpikirkan sebelumnya. Apabila karyawan menghadapi kondisi kerja yang tidak sesuai dengan tujuan maupun harapan yang diinginkan atau hambatan yang timbul dalam

lingkungan kerja maka dengan kesiapan untuk berubah karyawan akan mampu menyesuaikan diri dengan cepat dan tetap merasa bahwa pekerjaannya adalah hal yang penting bagi dirinya.

SUBJEK PENELITIAN

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Pegawai Negeri Sipil yang mengalami rotasi kerja dari berbagai struktur jabatan, dengan usia antara 21-60 tahun, serta berjenis kelamin laki-laki dan perempuan.

METODE PENELITIAN

1. Skala Stres Kerja

Skala stres kerja yang digunakan berdasarkan pada aspek-aspek mengacu teori Theorell dan Karasek (Alves, 2004).

2. Skala *Job Involvement*

Skala *job involvement* yang digunakan berdasarkan pada aspek-aspek mengacu teori Lodahl dan Kejner (Govender & Parumasur, 2010).

METODE ANALISIS DATA

Penelitian ini menggunakan analisis data yang menggunakan perhitungan statistik dengan bantuan *software Statistical Package for Social Science (SPSS) 17.00 for windows*.

HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Data Penelitian

a. Stres Kerja

Kategorisasi Skor Skala Stres Kerja

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	%
$X < 17,6$	Sangat Rendah	21	16,4%
$17,6 \leq X \leq 24,2$	Rendah	88	68,76%
$24,2 < X \leq 30,8$	Sedang	18	14,06%
$30,8 < X \leq 37,4$	Tinggi	1	0,78%
$X > 37,4$	Sangat Tinggi	0	0%
Jumlah		128	100%

b. Job Involvement

Kategorisasi Skor Skala Job Involvement

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	%
$X < 19$	Sangat Rendah	0	0%
$19 \leq X \leq 28$	Rendah	0	0%
$28 < X \leq 37$	Sedang	28	21,87%
$37 < X \leq 46$	Tinggi	89	69,53%
$X > 46$	Sangat Tinggi	11	8,6%
Jumlah		128	100%

2. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah sebaran skor pada variabel penelitian mengikuti distribusi *kurve* normal atau tidak normal. Standar yang digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data adalah jika $p > 0,05$ maka sebaran dinyatakan normal dan jika $p < 0,05$ maka sebaran dinyatakan tidak normal. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa pada skala stres kerja dengan nilai $p = 0,000 (<0,05)$ dan skala *job involvement* dengan nilai

0,001 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa skala stres kerja dan *job involvement* terdistribusi atau tersebar dengan **tidak normal**.

b. Uji Linearitas

Hasil uji linearitas pada penelitian ini menunjukkan $F = 38,461$ dengan $p = 0,000$. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan apabila hubungan antara stres kerja dan *job involvement* bersifat **linear** atau mengikuti garis lurus sebab $p < 0,05$.

3. Uji Hipotesis

Uji korelasi dengan teknik analisis korelasi dari *Spearman Rho* menunjukkan koefisien antara variabel *job involvement* dan variabel stres kerja adalah $r = -0,403$ dengan $p = 0,000$ ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara *job involvement* dan stres kerja pada pegawai negeri sipil. Sehingga semakin tinggi *job involvement* maka semakin rendah stres kerja, begitupula sebaliknya.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara *job involvement* dan stres kerja pada pegawai negeri sipil yang mengalami rotasi kerja. Hipotesis yang telah diajukan peneliti ialah akan terdapat hubungan negatif antara *job involvement* dan stres kerja pada pegawai negeri sipil yang mengalami rotasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dalam penelitian ini terbukti adanya hubungan negatif antara *job involvement* dan stres kerja pada pegawai negeri sipil yang mengalami rotasi kerja dan hipotesis yang diajukan diterima. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai $p =$

0,000 ($<0,05$) dan nilai $r = -0,403$. *Job involvement* atau keterlibatan kerja pada penelitian ini didefinisikan sebagai tingkat di mana seseorang mengaitkan dirinya ke pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap kinerjanya penting bagi nilai dirinya (Simanjuntak & Rahardja, 2013). Sedangkan stres kerja pada penelitian ini di definisikan sebagai ketegangan yang dialami karyawan karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Rivai (Jum'ati & Wuswa, 2013) stres kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi individu. Wijono (Jum'ati & Wuswa, 2013), menambahkan bahwa stres kerja juga didefinisikan sebagai suatu kondisi dari hasil penghayatan subyektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis dan sikap individu. Berdasarkan penjelasan dari beberapa ahli tersebut, stres kerja erat kaitannya dengan bagaimana individu berperilaku baik secara psikologis maupun fisiologis atas adanya interaksi terhadap lingkungan sekitar salah satunya lingkungan organisasi yang dapat mempengaruhi cara seorang individu mempersepsikan atau menghayati pekerjaannya secara subjektif dan akan memberikan pengaruh atas dirinya sendiri terhadap pekerjaan yang dimilikinya.

Hal tersebut didukung oleh Lodahl dan Kejner (Aryaningtyas & Suharti, 2013) yang mengatakan bahwa *job involvement* atau keterlibatan kerja merupakan sejauh mana seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya

atau pentingnya pekerjaan dalam citra diri individu. Diener, dkk (Govender & Parumasur, 2010) berpendapat bahwa karyawan lebih terlibat dalam pekerjaan jika kebutuhan mereka terpenuhi sebagai hasil dari kesesuaian antara harapan pekerjaan dengan pekerjaan itu sendiri. Sehingga dapat dikatakan apabila kebutuhan mereka tidak terpenuhi maka tidak ada kesesuaian antara harapan dengan pekerjaan yang telah dimiliki saat ini.

Lodahl & Kejner (Govender & Parumasur, 2010) mengungkapkan empat dimensi *job involvement*. Aspek yang pertama ialah *response to work*, dimana seorang individu memiliki harapan atas pekerjaan mereka yang akan mempengaruhi tingkat keterlibatan kerja mereka terhadap pekerjaan yang saat ini mereka geluti. Sebagai contohnya, pada instansi terkait ditunjukkan apabila seorang karyawan memiliki harapan bahwa pekerjaan yang dimiliki sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, karyawan dapat menguasai dan mengerjakan tugas-tugas dengan baik, maka karyawan akan semakin terdorong melibatkan diri lebih dalam lagi pada pekerjaannya dan juga akan melakukan inovasi dalam pekerjaannya untuk mendukung tujuan organisasi.

Aspek *expressions of being job involved* juga dikatakan muncul terhadap wawancara yang telah dilakukan dengan subjek. Sebab subjek mengatakan bahwa setiap karyawan memiliki cara yang berbeda-beda dalam menunjukkan keterlibatan dirinya dalam pekerjaan yang dilakukannya. Terdapat karyawan yang bisa merasa sedih saat tujuannya tidak tercapai, terdapat pula karyawan yang terus memikirkan pekerjaannya meskipun sedang berada di luar lokasi pekerjaan. Sebagai contohnya, seorang pegawai negeri sipil menunjukkan rasa keterlibatan

dirinya dengan cara mempersiapkan hal-hal yang akan di kerjakan esok hari di rumah atau ditunjukkan dengan cara membawa pekerjaan ke rumah dan rela menyelesaikannya hingga larut malam.

Aspek selanjutnya adalah *sense of duty towards work* dimana hal tersebut ditunjukkan melalui sejauh mana individu ingin terlibat dengan pekerjaannya sendiri tidak hanya demi organisasi dimana tempatnya berada namun juga karena dirinya memiliki rasa keterlibatan pekerjaan yang tinggi atas pekerjaan yang dimiliki. Hal tersebut juga dikatakan subjek bahwa karyawan rela bekerja lembur tanpa harus dibayar karena hal tersebut memang suatu keharusan yang harus dilakukan demi kelancaran dan kemajuan pekerjaan serta tanggungjawab dirinya atas pekerjaan tersebut.

Aspek yang terakhir adalah *feelings about unfinished work and absenteeism* dimana karyawan seharusnya menghindari absensi dan merasa bersalah apabila pekerjaan yang dilakukannya belum atau bahkan tidak selesai. Subjek juga menunjukkan bahwa karyawan memperhatikan betul perihal absensi dan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Karyawan akan menghindari absensi dikarenakan hal tersebut akan merugikan dirinya sendiri serta perusahaan terkait. Selain itu apabila pekerjaan yang dimiliki belum selesai, hal tersebut juga akan menghambat pekerjaan rekan kerja lain dan kemajuan dari pekerjaannya, sehingga karyawan akan merasa bersalah apabila hal tersebut terjadi. Seorang pegawai negeri sipil tentu akan berusaha menjaga kedisiplinan kerja, oleh sebab itu mereka akan sebisa mungkin menghindari absen dan berusaha untuk masuk demi kelancaran tugas dan terselesaikannya tanggungjawab yang mereka miliki.

Berdasarkan aspek-aspek yang telah diuraikan, menunjukkan bahwa subjek yang memiliki tingkat *job involvement* tinggi atau memenuhi seluruh aspek dapat dikatakan mampu untuk meminimalisir stres yang dialami. Hal ini membuat aktivitas subjek menjadi lebih dinamis dalam menjalankan pekerjaannya. Apabila subjek menghadapi suatu hambatan, subjek mampu mengendalikan stres yang terdapat didalam diri subjek. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Thomas, Shirke, dan Dhekale (Thomas, dkk, 2007) bahwa hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *job involvement* dan stres kerja yang dapat diartikan bahwa semakin tinggi *job involvement* maka semakin rendah stres kerja seorang karyawan, begitupula sebaliknya. Kemudian diperoleh juga penelitian sejalan yang dilakukan oleh Lambert, Hogan, dan Dial (2015) menyebutkan bahwa hasil penelitian mereka menunjukkan karyawan yang lebih terlibat dalam pekerjaannya menunjukkan stres kerja yang rendah sebab keterlibatan kerja dapat membantu karyawan dalam menghadapi *stressor* lain dari pekerjaan namun kurangnya keterlibatan kerja justru dapat menjadi *stressor* tersendiri bagi seorang karyawan.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat diperoleh hasil bahwa pada skala stres kerja mayoritas subjek berada pada kategori rendah, yaitu sebanyak 88 subjek (68,76%), sebanyak 21 subjek (16,4%) pada kategori sangat rendah, sebanyak 18 subjek (14,06%) pada kategori sedang, sebanyak 1 subjek (0,78%) pada kategori tinggi, dan tidak terdapat satu subjekpun pada kategori sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa subjek pada penelitian ini sebagian besar memiliki stres kerja yang rendah. Sedangkan pada skala *job involvement* dapat

diketahui bahwa sebagian besar subjek berada pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 89 subjek (69,53%), sebanyak 28 subjek (21,87%) pada kategori sedang, dan 11 subjek (8,6%) pada kategori sangat tinggi. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa subjek pada penelitian ini sebagian besar memiliki tingkat *job involvement* yang tinggi pada pegawai negeri sipil yang mengalami rotasi kerja.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai koefisien $r = -0,403$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara *job involvement* dan stres kerja pada pegawai negeri sipil yang mengalami rotasi kerja. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**. Koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh berjumlah 0,162, artinya sumbangan efektif *job involvement* terhadap stres kerja sebesar 16,2%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa sebanyak 16,2% stres kerja dipengaruhi oleh *job involvement*, sedangkan sisanya variabel lain diluar variabel tersebut.

Hal tersebut didukung oleh wawancara lanjutan yang dilakukan peneliti kepada salah satu pejabat struktural di salah satu bidang instansi terkait bahwa karyawan merasa stres terhadap pekerjaan yang dimilikinya juga dipengaruhi beberapa faktor lain seperti halnya beban kerja yang tidak menentu, terkadang terdapat jam kerja yang melebihi jam kerja pokok seperti adanya lembur atau rapat, serta yang paling sering dirasakan adalah adanya perpindahan posisi atau jabatan pada rentang waktu tertentu sehingga memaksa karyawan beradaptasi pada situasi dan lingkungan kerja yang baru. Karena kondisi lingkungan kerja

yang tidak dapat diterima dengan baik dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Hal tersebut didukung oleh pendapat Smith (Dhania, 2010) bahwa stres kerja dapat ditinjau dari beberapa hal yang pertama, stres kerja merupakan hasil dari keadaan tempat kerja. Kedua, stres kerja merupakan hasil dari dua faktor organisasi yaitu keterlibatan dalam tugas dan dukungan organisasi. Ketiga, stres karena “*work load*” atau beban kerja. Keempat, akibat dari waktu kerja yang berlebihan. Dan kelima, faktor tanggung jawab kerja.

Peneliti mengakui dalam penelitian ini masih dijumpai kelemahan yakni pada proses pengambilan data selesai ditemukan beberapa subjek tidak mengisi identitas diri secara lengkap dalam angket. Identitas diri merupakan hal yang penting untuk membantu penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Hal lain yang menjadi kelemahan yakni terdapat beberapa angket yang tidak diisi oleh karyawan, hal ini berkaitan dengan data yang didapat oleh peneliti dalam menyelesaikan penelitian dan pada akhirnya angket yang tidak diisi mengurangi jumlah angket yang akan dipakai. Kelemahan dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya yang akan mengadakan penelitian dengan topik serupa agar dapat lebih menyempurnakan penelitiannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *job involvement* dan stres kerja pada pegawai negeri sipil yang mengalami rotasi kerja. Semakin tinggi tingkat *job involvement* yang dimiliki karyawan, maka

tingkat stres kerja semakin rendah. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *job involvement* pada karyawan pegawai negeri sipil yang mengalami rotasi kerja maka tingkat stres kerja semakin tinggi. Maka, dapat diketahui bahwa hipotesis pada penelitian ini **diterima**.

SARAN

1. Bagi peneliti selanjutnya

Pertama, peneliti yang berminat untuk melakukan penelitian sejenis, diusahakan untuk memilih konsep yang lebih jelas dan akurat sehingga alat ukur digunakan dapat mengungkap variabel *job involvement* pada kondisi suatu organisasi lebih baik lagi. Kedua, rotasi kerja dapat diangkat untuk menjadi variabel penelitian, bukan hanya sebatas konteks. Berdasarkan hal tersebut, dampak persepsi persepsi rotasi kerja terhadap variabel lain dapat diteliti, misalnya dampak rotasi terhadap *job involvement* (keterlibatan kerja) dan stres kerja.

2. Bagi Subjek

Subjek yang memiliki tingkat *job involvement* tinggi, diharapkan untuk terus mempertahankan *job involvement* yang dimiliki sehingga subjek dapat meminimalisir munculnya stres dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan subjek yang memiliki tingkat *job involvement* yang rendah diharapkan untuk lebih menghayati pekerjaan yang dimilikinya sehingga mampu berusaha, belajar dan dapat meminimalisir stres pada pekerjaannya yang dimilikinya.

Daftar Pustaka

- Almasitoh, U. H. (2011). Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Para Perawat. *Psikoislamika, Jurnal Psikologi Islami*. 8(10). 63-82
- Alves, M. G., Chor, D., Faerstein. E., Lopes. C., & Werneck. G. L. (2004). *Short version of the "job stress scale": a Portuguese-language adaptation. Rev Saude Publica*. 38(2). 1-7
- Alves, S., L. (2005). A study of occupational stress, scope of practice, and collaboration in nurse anesthetists practicing in anesthesia care team settings. *AANA journal*, vol. 73. No 6
- Amalia, U.R., Suwendra, I.W., & Bagia, I.W. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. 4
- Andriyanto, I. (2016). Analisis Peran Keterlibatan Kerja dalam Hubungan Etika Kerja Islam dan Sikap Terhadap Perubahan. *Iqtishadia*. 9(1). 1-26
- Aryaningtyas, A.T., & Suharti, L. (2013). Keterlibatan Kerja Sebagai Pemeditasi Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja. 15(1). 23-32, doi: 10.9744/jmk.15.1.23-32
- Asnawi & Bachroni. (1999). Keterlibatan Pelaksanaan Tugas dengan Disiplin Terhadap Peraturan Kesehatan dan Keselamatan Kerja. (2). 78-85
- Budi, M. (2017, 1 Januari). 900 PNS di Surakarta Dilantik Tepat di Malam Pergantian Tahun. <https://news.detik.com/berita/d-3385333/900-pns-di-surakarta-dilantik-tepat-di-malam-pergantian-tahun>. Diakses pada 4 Januari 2017
- Colligan, T., W., & Higgins, E., M. (2005). Workplace stress: etiology and consequences. *Journal of Workplace Behavioral Health*. 21(2). 89-97, doi:10.1300/J490v21n02_07
- Deguci, E., E. (2013). Keterkaitan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada dinas koperindag dan pasar kabupaten pesisir selatan. *Jurnal KBP*. 1(2). 123-138
- Dewi, C., Bagia, I. W. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia Jurusan Manajemen*. 2. 1-9

- Dhania, D.R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada *Medical* Repepresentatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*. 1(1). 15-23
- Govender, S. & Parumasur, S.B. (2010). *The Relationship Between Employee Motivation and Job Involvement*. *School of Management Studies, University of KwaZulu-Natal*. No. 3. 237-253
- Harteis, C., Rausch, A., & Seifried, J. *Discourses on Professional Learning : On The Boundary Between Learning and Working*. Springer: New York, London
- Innes, J.M., & Clarke, A. (1985). *Job involvement as a moderator variable in the life events stress-illness relationship*. *Journal of Occupational Behaviour*. 6(4). 299-303
- Jum'ati dan Wuswa. (2013). Stres Kerja (*Occupational Stress*) yang Mempengaruhi Kinerja Individu pada Dinas Kesehatan Bidang Pencegahan Pemberantasan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan (P2P-PL) di Kabupaten Bangkalan. 7(2). 1-17
- Lambert, E., G., Hogan, N., L., & Dial, K., C. (2011). The effects of job involvement on private correctional staff: a preliminary study. *Journal of Applied Security Research*, 6(2), 158-183, doi: 10.1080/19361610.2011.552003
- Logahan, J.M., & Aesaria, S.M. (2014). Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada BTN - Ciputat. *Binus Bussiness Review*. 5(2). 551-563
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Nursanti, E., Farida. N., & Widayanto. (2014). Pengaruh Rotasi Kerja, Pengawasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Manfaat Group Kabupaten Semarang (Studi Kasus pada Karyawan Pabrik Bagian Produksi Tepung). *Diponegoro Journal of Social and Politics*. 1-10
- Regus (2015, 20 April). Survei membuktikan, banyak pekerja di kota-kota besar stress memuncak. <https://republikbjm.wordpress.com/2015/04/20/survei-membuktikan-banyak-pekerja-di-kota-kota-besar-stress-memuncak/>. Diakses pada 16 November 2016
- Sharma, B.R., Srivastava, V.N., Ningtohum, S., & Arora, V. (2012). Job Involvement as a Key Component of Work Motivation : Search for Predictors. *The Indian Journal of Industrial Relations*. 48(2). 325-340

- Shirom, A., Toker, S., & Alkaly, Y. (2011). *Work-Based Predictors of Mortality: A 20-Year Follow-Up of Healthy Employees*. 30(3). 268-275
- Simanjuntak, N., & Rahardja, E. (2013). Analisis pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan (studi pada: PT. Njonja Meneer Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 2(3), 1-10
- Sumarwoto (2006, 31 Agustus). Rotasi dan Mutasi Pejabat Sebagai Sarana Pembinaan dan Pengembangan Karier Pegawai. http://www.setneg.go.id/index.php?option=com_content&task=view&id=77. Diakses pada 1 November 2016
- Suharsih. (2017, 2 Januari). Ini Daftar Pengisi Jabatan OPD Baru Pemkot Solo. <http://www.solopos.com/2017/01/02/mutasi-pejabat-ini-daftar-pengisi-jabatan-opd-baru-pemkot-solo-780977>. Diakses pada 4 Januari 2017
- Wibowo, I, G, P., Riana, G, & Putra, M. S. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 4(2). 125-145
- Yahaya, A., Yahaya, N., Bon, A., Ismail, S., & Ing, Tan. (2011). *Stress level and its influencing factors among employees in a plastic manufacturing and the implication towards work performance*. *Elixir psychology*. 41. 5932-5941
- Yofandi, A. (2017). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Persero Pekanbaru. *JOM Fekon*. 4(1). 1015-1029