

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemerintah Indonesia saat ini sedang berusaha memperbaiki kualitas sumber daya manusia (SDM) agar bisa bergerak dari negara berpenghasilan menengah (*middle income countries*) menjadi negara berpenghasilan tinggi (*high income countries*), caranya dengan inovasi sumber daya alam (SDA) dan meningkatkan kualitas SDM, kesenjangan antara pencari kerja dan peluang bisa dikurangi dengan *link and match* antara dunia usaha dan para pencari kerja, peran industri di dalam negeri sangat besar untuk menyerap tenaga kerja, pemerintah juga sedang memperkuat struktur industri di Indonesia salah satu dari Dinas Perhubungan yang tersebar di semua Provinsi di Indonesia (Wardhani dalam Putri, 2020)

Dinas Perhubungan merupakan Dinas daerah yang menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang perhubungan. Adapun fungsi dari dinas perhubungan atau biasa disingkat Dishub adalah merumuskan kebijakan bidang perhubungan dalam wilayah kerjanya, kebijakan teknis bidang perhubungan, penyelenggaraan administrasi termasuk perizinan angkutan perhubungan, evaluasi dan laporan terkait bidang perhubungan. Karna fungsinya yang strategis bidang perhubungan, Dishub juga menyiapkan SDM sedini mungkin dengan sekolah-sekolah binaan bidang transportasi seperti Sekolah Tinggi Transportasi Darat (STTD) dan lainnya (Susilo dalam Rahma dkk, 2019).

Menurut Surya (dalam Kusumajati, 2020) menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seorang individu dan berperilaku dipengaruhi oleh keturunan maupun lingkungannya serta bekerja karena termotivasi oleh keinginannya untuk memenuhi kepuasannya. Saat ini organisasi harus menghadapi berbagai tantangan seperti bagaimana organisasi menanggapi perubahan dari eksternal dan menyesuaikan perubahan yang terjadi dengan lingkungan internal organisasi tersebut. Dengan adanya berbagai tantangan yang dihadapi pegawai diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan dan perubahan yang terjadi.

Widjaja (dalam Sutrisno, 2020) mengatakan bahwa pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmani maupun rohani (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi), perusahaan membutuhkan pegawai yang *engaged* terhadap pekerjaannya, pegawai yang *engaged* adalah pegawai yang memiliki semangat, dedikasi, dan *absorption* pada pekerjaan yang mereka lakukan, pegawai yang *engaged* menunjukkan performansi kerja yang lebih baik daripada pegawai yang tidak *engaged* karena pegawai tersebut memiliki energi untuk bekerja yang besar, antusias untuk terlibat dalam pekerjaannya dan melakukan *job demands* (tuntutan kerja) pekerjaan dengan senang hati, semangat dan dedikasi dalam bekerja, dimana kedua hal tersebut dibutuhkan untuk memajukan dan meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi (Bakker dkk, 2010).

Keterikatan kerja (*work engagement*) sebagai konsep motivasi, ketika terlibat, karyawan merasa terdorong untuk berusaha menuju tujuan yang menantang, mereka ingin berhasil melampaui dan menanggapi situasi dengan segera, dan karyawan mampu menerima komitmen pribadi untuk mencapai tujuan tersebut, keterikatan kerja (*work engagement*) mencerminkan pribadi karyawan yang energik dan antusias menerapkan energi tersebut kedalam pekerjaan mereka, selain itu, keterikatan kerja mencerminkan perhatian yang intens terhadap suatu pekerjaan (dalam Bakker dan Leiter, 2010).

Schaufeli (dalam Ghadi dkk, 2018) menyatakan bahwa keterikatan kerja adalah keadaan afektif-kognitif yang gigih dan meresapi ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* mengacu ke tingkat energi yang tinggi dan ketahanan mental saat bekerja. *Dedication* merujuk pada keterlibatan dan mengalami rasa bangga dan juga tantangan. *Absorption* mengacu pada sangat berkonsentrasi dan dengan senang hati melakukan pekerjaan.

Kanfer (dalam Christian, 2020) mengatakan keterikatan kerja pada dasarnya merupakan suatu konsep motivasi yang mewakili alokasi aktif sumber daya pribadi terhadap tugas-tugas yang berhubungan dengan peran kerja. Menurut (Schaufeli dan Bakker dalam Rahayu, 2019) keterikatan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor tersebut diantaranya adalah usia, jenis kelamin, gaji, *career management*, *personal resources*, *job demands*, *social support*, *leader-member exchange*, dan *job demands-resources*.

Ilyas (dalam Afrian, 2019) tuntutan kerja merupakan tuntutan pekerjaan didasarkan pada pemanfaatan waktu kerja yang tersedia untuk melakukan

serangkaian pekerjaan, yaitu dilihat dari aktivitas atau kegiatan yang dilakukan staf pada waktu kerja, baik kegiatan langsung, tidak langsung dan kegiatan lain seperti kegiatan pribadi dan kegiatan tidak produktif.

Menurut Mulyadi (2021) tuntutan kerja (*job demand*) didefinisikan sebagai tuntutan pekerjaan yang menjadi pemicu terjadinya kelelahan secara psikologis (*psychological stressor*), misalnya seperti : bekerja secara *non stop* dalam jam kerja yang lama, beban pekerjaan yang terlalu banyak dan terbatasnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan adanya konflik pada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan. Menurut Nurendra (dalam Putri, 2020) menjelaskan bahwa tuntutan kerja didefinisikan sebagai bekerja sangat cepat, bekerja sangat keras, dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.

Robbins (dalam Casmiasi, dkk , 2019) mengungkapkan bahwa tuntutan kerja (*job demand*) merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberikan tekanan pada orang jika tuntutan kecepatannya dirasakan berlebihan dan dapat meningkatkan kecemasan dan stress. Pada dasarnya seseorang akan merasa tidak terbebani dengan tugasnya apabila memperoleh kenyamanan dan dapat bersinergi dengan lingkungannya. Tuntutan tugas akan dibentuk oleh karakter tugas yang bersangkutan misalnya: tingkat kesulitan, kondisi kerja, persyaratan kerja, tingkat keterampilan.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 30 April 2024 di Dinas Perhubungan Kota Padang Panjang dengan SDM di Dinas Perhubungan Kota Padang Panjang, mengatakan bahwa banyak karyawan yang

lama dalam penyelesaian tugas-tugas yang diberikannya, karyawan juga banyak mengeluh ketika bekerja, tidak nyaman, dan kesulitan berkonsentrasi disaat bekerja, bagian SDM juga mengatakan bahwa banyaknya karyawan yang diberikan surat peringatan dikarenakan ada kesalahan fatal yang dilakukan karyawan ketika bekerja, seperti karena karyawan kurang fokus saat bekerja karyawan memberikan laporan yang salah dan karyawan menginput data yang salah ketika bekerja, yang menyebabkan kerugian pada pihak Dinas Perhubungan, karyawan juga sering menghindar ketika hendak diberikan tugas tambahan, hal tersebut dibuktikan dengan cctv yang ada dikantor, karyawan yang mengatakan sedang menyelesaikan pekerjaan lain terlihat hanya bermain ponsel dan mengobrol dengan rekan kerja lainnya terlihat di cctv perusahaan, bagian SDM juga mengatakan ada beberapa karyawan yang sudah di berhentikan karena kelalaiannya disaat bekerja, karyawan juga cenderung melakukan kesalahan yang sama meski sudah diberikan surat peringatan oleh Pimpinan Dinas Perhubungan Padang Panjang, karyawan yang banyak bermasalah dikantor adalah karyawan yang menolak ketika diberikan pekerjaan tambahan. Karyawan merasa semakin banyak tugas yang diberikan kepadanya, semakin tidak bersemangat karyawan bekerja.

Hasil wawancara peneliti dengan sebelas orang karyawan di berbagai bidang yang berbeda, mengatakan bahwa ada beberapa karyawan di Dinas Perhubungan Kota Padang Panjang yang bekerja hanya beberapa bulan sudah diberhentikan, hal tersebut dikarenakan banyaknya karyawan yang melanggar aturan perusahaan, banyaknya karyawan yang mengatakan karyawan kesulitan

untuk berkonsentrasi disaat bekerja yang menyebabkan Dinas Perhubungan mengalami beberapa kerugian, karyawan juga mengatakan bahwa karyawan suka menghindar ketika atasan memberikan tugas dengan alasan ada pekerjaan lain yang sudah diberikan kepadanya, beberapa karyawan juga mengatakan ada dari karyawan yang sudah pernah diberikan surat peringatan oleh Pimpinan. Karyawan juga melihat rekan kerja lainnya tidak menyelesaikan tugas-tugasnya disaat atasan memberikan tugas, karyawan mengobrol dan bermain ponselnya selama jam kerja.

Karyawan lainnya juga mengatakan bahwa karyawan merasakan pekerjaan yang diberikan kepada mereka sudah melebihi batas kemampuan karyawan, seperti banyaknya karyawan yang sudah tua diberikan pekerjaan seperti, bekerja dengan waktu yang melebihi jam kerja, karyawan bekerja bukan hanya di bagian bidang mereka saja, namun juga diberikan pekerjaan di bidang yang lain. Sehingga dalam situasi tersebut karyawan merasakan emosional yang tidak baik seperti kesal, marah, jenuh, bahkan stress. Waktu dan tenaga yang dipakai tidak sesuai dengan tanggung jawab yang seharusnya karyawan lakukan, membuat karyawan merasa tidak nyaman di saat bekerja.

Penelitian tentang tuntutan kerja dan keterikatan kerja sudah pernah dilakukan oleh Rahayu (2019) dengan judul Hubungan Antara tuntutan kerja dengan keterikatan kerja Penyidik Polisi di Polda NTT. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Jazilah (2020) yang berjudul “ Analisis Hubungan tuntutan kerja dengan keterikatan kerja melalui *burnout*”. Sedangkan penelitian mengenai tuntutan kerja juga pernah dilakukan oleh Zuliyah (2017) dengan judul

“Hubungan tuntutan kerja dengan keterikatan kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Area Padang”. Hal yang membedakan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan adalah dalam hal sampel penelitiannya dan tempat dilakukan penelitian.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara tuntutan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan Dinas Perhubungan Kota Padang Panjang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang diuraikan dalam latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada “Hubungan antara tuntutan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan Dinas Perhubungan Kota Padang Panjang” ?.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran empirik mengenai “Hubungan Antara tuntutan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan Dinas Perhubungan Kota Padang Panjang”.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan khususnya temuan-temuan dalam bidang psikologi dan dapat dijadikan

masuk dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat Bagi Sampel Penelitian

Bagi pegawai diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu memberikan informasi bagi karyawan, yang mana dengan hasil penelitian yang ada secara tidak langsung akan memberikan bekal secara psikis, yaitu dengan mengingatkan kepada pegawai untuk sedapat mungkin meningkatkan keterikatan kerja di tempat kerja.

b. Manfaat Bagi Perusahaan

Diharapkan nantinya hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada perusahaan untuk dapat meningkatkan menurunkan lagi tingkat tuntutan kerja pada karyawan sehingga dengan turunnya tuntutan kerja pada karyawan dapat meningkatnya keterikatan kerja pada karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti lainnya yang berminat untuk mengangkat tema yang sama, diharapkan dapat mempertimbangkan variabel-variabel lain yang lebih mempengaruhi dan dapat menggunakan teori-teori yang lebih terbaru dan berbeda, sehingga dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan.