

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi membutuhkan pegawai untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Tanpa adanya pegawai, maka pekerjaan yang diberikan tidak akan selesai dan tujuan organisasi tidak akan tercapai. Banyak organisasi yang rela mengeluarkan banyak uang untuk membeli teknologi yang dirasa mampu membantu mencapai tujuan organisasi. Teknologi tersebut akan terbuang sia-sia bila organisasi tidak memiliki pegawai untuk menjalankannya. Bisa dikatakan bahwa pegawai merupakan suatu komponen penting yang memiliki andil besar dalam menggerakkan aktivitas organisasi (Findarti dalam Arum,2019). Sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, sumber daya manusia bukan hanya semata-mata menjadi objek pencapaian tujuan, tetapi sekaligus menjadi pelaku untuk mewujudkan tujuan organisasi (Risti,2010).

Penting bagi organisasi untuk menjaga, mengembangkan serta mengelola pegawainya. Hal tersebut perlu dilakukan agar pegawai tetap memiliki kinerja yang tinggi. Selain itu juga demi keberlangsungan proses bisnis organisasi itu sendiri. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi merupakan pegawai yang selalu diharapkan oleh organisasi untuk membuat kinerja pegawai meningkat

(Widiarsi dalam Arum,2019). Menurut Leiter (dalam Arum,2019), selain kinerja yang tinggi, organisasi modern atau organisasi juga menginginkan pegawai yang memiliki sikap proaktif dan memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaannya. Mereka juga membutuhkan pegawai yang memiliki semangat, berdedikasi serta bersedia terlibat dengan pekerjaannya.

Sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam hal ini, sikap dan perilaku pegawai yang dimaksud terbagi menjadi dua yakni merugikan dan menguntungkan (Subawa, 2012). Robbins (2008) menjelaskan bahwa salah satu sikap yang mendukung kemajuan organisasi tersebut adalah keterlibatan kerja.

Keterlibatan kerja dipertimbangkan oleh banyak peneliti menjadi faktor kunci dari keefektifan organisasi (Saboor, 2011). Keterlibatan kerja diartikan sebagai tingkat identifikasi psikologis seseorang dengan pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan menempatkan pekerjaan sebagai pusat perhatian dalam hidupnya (Lambert,2015). Menurut Suharti (2013) keterlibatan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam citra diri individu.

Seorang karyawan dikatakan terlibat dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi (Prihatini,2013). Pegawai dengan tingkat peran serta dan keterlibatan yang tinggi

didalam pekerjaannya, memiliki keinginan yang tinggi pula dalam mengembangkan diri dan menjalankan seluruh tanggung jawabnya secara optimal (Dahiyat, 2017). Keterlibatan kerja merupakan sikap memihak kepada pekerjaan berdasarkan tingkat sejauh mana individu secara psikologis dapat memihak keseluruhan dari pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaan tersebut merupakan suatu penghargaan diri (Judge, 2008).

Keterlibatan kerja merupakan variabel yang sangat penting dalam proses kerja di sebuah industri atau organisasi. Sayangnya, keterlibatan kerja belum banyak menjadi perhatian organisasi atau industri di Indonesia dalam menjalankan dinamika organisasi yang ada. Kondisi mengenai keterlibatan kerja ini terlihat dari beberapa hasil survei yang menunjukkan bahwa belum banyak industri atau organisasi di Indonesia yang memperhatikan dengan baik keterlibatan kerja pegawainya. Hasil survei yang dilakukan oleh *The World Bank* pada tahun 2013 dalam Prasetyo (2016) menunjukkan bahwa pada tahun 2013 presentase karyawan di Inonesia yang benar-benar terlibat dalam pekerjaannya sebesar 67,7%. Jumlah tersebut menurun dari tahun sebelumnya yang menunjukkan presentase 67,8% karyawan di Indonesia yang benar-benar terlibat dalam pekerjaannya. Survei lain yang dilakukan oleh *Trading Economics* (dalam Prasetyo,2016) menunjukkan bahwa pada tahun 2014 hanya 69,1% karyawan di Indonesia yang benar-benar terlibat dalam pekerjaannya. Presentase 69,17% menurun dari tahun 2013 yang mana pada tahun 2013 presentase karyawan di Indonesia yang benar-benar terlibat dalam pekerjaannya adalah 69,21%.

Keterlibatan kerja pada prakteknya berkaitan erat dengan tingkat absensi, kadar permohonan berhenti bekerja dan berkeinginan berpartisipasi dalam suatu tim atau kelompok kerja (Kartiningih,2007). Pernyataan yang dikemukakan oleh Kartiningih tersebut selaras dengan penelitian Prasetyo (2016) yang menjelaskan bahwa keterlibatan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan untuk memprediksi kondisi di dalam organisasi, seperti tingkat *absenteeism* dan *turnover*. Hal tersebut terjadi karena keterlibatan kerja dapat menunjukkan tingkat integrasi antara karyawan dengan pekerjaannya. Jika karyawan menyatu dengan pekerjaannya, maka pekerjaan akan dipandang sebagai sesuatu yang sangat penting, akan lebih melibatkan diri serta menyediakan lebih banyak waktu untuk melakukan pekerjaannya. Akibatnya, karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan bersedia untuk kerja lembur, jarang terlambat, serta memiliki tingkat absen yang rendah.

Dalam hal menumbuhkan rasa keterlibatan kerja pada pegawai tentunya tidaklah mudah. Pegawai sebagai manusia tidak lepas dari gejolak emosi yang dinamis, dapat mengalami perubahan emosi dan tingkah laku apabila dihadapkan pada situasi yang berbeda dengan situasi yang pegawai temui sebelumnya. Begitu juga dengan konsep keterlibatan kerja yang dimiliki oleh pegawai, tinggi rendahnya keterlibatan kerja dapat berubah seiring dengan bagaimana pegawai memaknai pekerjaannya sebagai sesuatu yang berharga. Keterlibatan kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya adalah kebosanan kerja (Ajila,2012).

Kebosanan merupakan hal yang cukup umum yang mungkin akrab bagi banyak orang didalam kehidupan. Kebosanan dapat terjadi pada siapa saja dan bisa terjadi kapan saja selama terdapat hal yang menunjang seseorang untuk mengalami kebosanan. Dari sudut pandang psikologi kebosanan dapat dibedakan menjadi dua bentuk yakni kebosanan yang disebabkan oleh situasi dan kebosanan yang dipandang sebagai sifat. Kebosanan karena situasi berfokus pada sumber kebosanan yang berasal dari kondisi diluar individu yang mudah mengalami kebosanan, sedangkan kebosanan yang dipandang sebagai sifat menggambarkan tentang kondisi individu yang mudah mengakami kebosanan, dengan kata lain sifat individu yang mudah bosan (Yuwanto, 2012).

Menurut Eastwood (2011), kebosanan kerja adalah sebuah konsep keadaan afektif dan kognitif dimana individu mengalami suatu keadaan tidak menyenangkan yang terjadi ketika stimulus lingkungan berlebihan, monoton, dengan intensitas rendah dan tidak berarti. Artinya, kebosanan kerja dipandang sebagai pengalaman yang tidak menyenangkan dari terpenuhinya keinginan untuk terlibat dalam kegiatan yang memuaskan. Menurut Priya (2010) mendefinisikan kebosanan kerja pegawai sebagai kelelahan mental atau kelelahan psikologis pegawai yang berpengaruh pada penurunan kerjanya. Kebosanan kerja sering dihubungkan dengan pekerjaan yang berulang, biasanya dihubungkan dengan pekerjaan yang pada dasarnya tidak menarik bagi pegawai.

Penelitian ini membahas kebosanan karena situasi, yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan, kebosanan diartikan sebagai perasaan negatif yang mendalam (tidak menyenangkan, tidak memuaskan) dan tidak ada gairah,terkait

aktivitas emosi, dalam menilai negatif pekerjaan (pekrun, 2010). Karakteristik tugas dan lingkungan kerja merupakan pemicu kebosanan kerja (Berlyne, 2009). Kebosanan kerja dipengaruhi peralatan dan pengaruh sosial lainnya termasuk perlakuan organisasi (Djastuti,2011). Dampak kebosanan kerja pada karyawan mempengaruhi kondisi mental dan psikologis (*psychological wellbeing*) individu, mempengaruhi kinerja, dan sikap karyawan terutama ketidakpuasan kerja (Reijseger,2012).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 19 November 2020 di kantor Bupati Dharmasaraya peneliti telah melakukan wawancara dengan 5 pegawai, terdapat masalah yang sama yang dialami oleh pegawai tersebut. Pada saat wawancara tampak beberapa pegawai yang kurang terlibat dalam pekerjaannya dimana beberapa pegawai tampak meninggalkan pekerjaannya sebelum jam istirahat. Hal tersebut tentu akan berpengaruh pada produktivitas organisasi. Banyak pegawai juga melimpahkan pekerjaannya pada orang lain dengan berbagai alasan seperti lelah, dan memiliki masalah tertentu. Hal tersebut mengakibatkan kurangnya keterlibatan kerja. Pegawai merasa kehilangan gairah, dan kurangnya tantangan terhadap pekerjaannya karena pekerjaan yang monoton. Kurangnya semangat, dan kurangnya dedikasi pegawai terhadap suatu organisasi juga berdampak pada keterlibatan kerja pegawai. Hasil wawancara pegawai lainnya yang mengatakan bahwa pegawai merasa kurang berminat terhadap pekerjaan yang dilakukan, pegawai mengalami rasa bosan dan kesulitan untuk memfokuskan perhatiannya terhadap pekerjaan.

Sejumlah studi di tempat kerja membuktikan bahwa kebosanan menyebabkan kerugian perusahaan. Penelitian Malachowski di Amerika tahun 2005, sekitar 10.000 karyawan menghabiskan 2 jam sehari untuk kegiatan lain dihari kerja karena mengalami kebosanan, menyebabkan kerugian hampir 75.000 dollar pertahun (Heidjen,2012).

Penelitian hubungan antara kebosanan kerja dengan keterlibatan kerja pada pegawai sudah pernah diteliti oleh Rama Nova Br.Saragih (2018) dengan judul *“Hubungan antara kebosanan kerja dengan keterlibatan kerja pada pegawai”*. Penelitian lainnya juga sudah pernah diteliti oeh Yuliana Risa (2017) dengan judul *“Pengaruh perceived organizational support terhadap keterlibatan kerja pada pegawai rumah makan waroeng sambal Purwokerto”*. Adapun perbedaan diantara peneliti sebelumnya dengan penulis adalah berdasarkan tempat dan waktu penelitian sampel dan populasi penelitian.

Berdasarkan uraian dan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik dan menganggap penelitian ini penting dan perlu untuk diteliti. Oleh karena itu penulis mengangkat permasalahan kedalam suatu judul yaitu *“Hubungan kebosanan kerja dengan keterlibatan kerja pegawai kantor bupati Kabupaten Dharmasraya”*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah peneliti paparkan diatas, maka dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan kebosanan kerja dengan keterlibatan kerja pegawai kantor bupati Kabupaten Dharmasraya.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada .hubungan kebosanan kerja dengan keterlibatan kerja pegawai kantor bupati Kabupaten Dharmasraya.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan banyak ilmu baru dan tambahan informasi dalam kajian ilmu psikologi khususnya psikologi Industri dan Organisasi

2. Manfaat Praktis

a. Bagi subjek penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan kepada pegawai untuk dapat menyeimbangkan antara urusan pribadi dengan pekerjaan .

b. Bagi Pimpinan

Diharapkan pimpinan lebih memperhatikan bagaimana kinerja pegawai agar tercipta situasi kerja yang kondusif.

c. Bagi peneliti lainnya

Diharapkan penelitian ini dapat menambah referensi mengenai hubungan kebosanan kerja dengan keterlibatan kerja pegawai serta sebagai acuan peneliti selanjutnya.