

EFIKASI DIRI, STRES KERJA, DAN KOMITMEN

Masyitah Holia Citra dan Kasmiruddin

FISIP Universitas Riau, Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

Abstract: Analysis assessment on employment. Research is intended to see how relations of efficacy themselves and stress work both in itself or along with commitment work employees sub-district office mountain toar district kuantan singingi. This research use qualitative approach with methods research survey the data used to mean explanation with sample 45 people. On its implementation data used technique poll or a questionnaire that spread to every respondents. The result showed level commitment employees sub-district office mountain toar currently in good category. This should create a input good in decision making related problems commitment employees. Then to level of efficacy self also been in good category which means employees basically can and confident of ability himself in doing the task.

Abstrak: Analisis Penilaian Atas Pekerjaan. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui bagaimana hubungan efikasi diri dan stress kerja baik secara sendiri maupun bersama dengan komitmen kerja pegawai Kantor Camat Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metoda penelitian survei yang datanya digunakan untuk maksud penjelasan dengan sampel 45 orang. Pada pelaksanaannya pengumpulan data menggunakan teknik angket atau kuesioner yang disebarkan kepada setiap responden. Hasil penelitian menunjukkan tingkat komitmen pegawai Kantor Camat Gunung Toar saat ini berada dalam kategori baik. Hal ini tentunya menjadi masukan yang baik dalam pengambilan keputusan terkait permasalahan komitmen pegawai. Kemudian untuk tingkat efikasi diri juga berada dalam kategori baik yang artinya pegawai pada dasarnya bisa dan yakin akan kemampuan dirinya dalam menjalankan tugas.

Kata Kunci: efikasi diri, stress kerja, komitmen kerja

PENDAHULUAN

Komitmen merupakan salah satu faktor penting dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tak terkecuali dalam instansi pemerintah. Aparatur pemerintahan diharapkan mempunyai komitmen tinggi dalam pekerjaannya, sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal dalam tugas yaitu pelayanan bagi masyarakat. Tingkat komitmen kerja setiap orang berbeda-beda, dengan demikian perilaku dalam bekerjanya pun akan berbeda. Menurut Robbins (1990), komitmen organisasi didefinisikan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut mereka. Komitmen pegawai terhadap organisasinya dapat dijadikan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan dan perkembangan organisasi. Komitmen ini dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, yaitu inti pekerjaan yang berisikan sifat-

sifat tugas yang ada di dalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh para pegawai, sehingga mempengaruhi perilaku pegawai terhadap pekerjaannya. Karyawan akan menekuninya dengan konsentrasi dan tanggungjawab yang disertai perasaan senang sampai diperoleh hasil yang memuaskan dan tinggi kualitasnya dan dapat meningkatkan komitmen karyawan pada organisasinya.

Komitmen organisasi juga menghasilkan tingkat ketidakhadiran dan perputaran karyawan yang rendah dan bahkan menjadi indikator yang lebih baik dalam mengukur perputaran karyawan daripada kepuasan kerja. Karena mungkin hal ini lebih bersifat global dan respon yang bertahan lama terhadap organisasi dibandingkan kepuasan kerja dengan pekerjaan tertentu (Robbins dan Coulter, 2010).

Salah satu hal yang mendasar dalam tidak maksimalnya kinerja pegawai Kantor Camat Gunung Toar adalah kurangnya komitmen pegawai baik terhadap pekerjaan maupun terhadap

organisasi. Indikasi kurangnya komitmen pegawai ini dapat dilihat dari tidak adanya visi dan misi yang jelas. Hal ini tentunya menjadikan pegawai bekerja tanpa ada target yang ingin dicapai. Terdapat juga beberapa pegawai yang tidak tepat waktu kerja dan pulang sebelum jam kerja habis. Hal ini ditopang pula dengan budaya santai yang tercipta sejak dulu, sehingga susah untuk diubah. Terkadang hal ini mengakibatkan masyarakat yang datang tidak dapat segera dilayani karena pegawai yang sering mangkir. Namun hal tersebut tidak mendapat perhatian dari pimpinan, terbukti dengan rekapitulasi absen yang selalu penuh pada saat akan dilaporkan ke BKD Kabupaten Kuantan Singingi.

Beberapa faktor yang diduga mempengaruhi komitmen kerja pegawai Kantor Camat Gunung Toar juga adalah efikasi diri yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Bandura dalam Luthans (2006) sangat menekankan bahwa efikasi diri adalah mekanisme psikologis yang paling penting dari pengaruh diri (*self-influence*). Jika orang tidak yakin bahwa mereka dapat menghasilkan efek yang diinginkan dan mencegah hal yang tidak diinginkan dengan tindakan mereka, maka mereka memiliki sedikit dorongan untuk bertindak. Faktor apapun yang bertindak sebagai motivator, berakar dalam keyakinan utama bahwa seseorang punya kekuasaan untuk membuahkan hasil yang diinginkan.

Setiap pegawai tentunya dapat mengukur dan meyakini kapabilitas mereka dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Tidak ada pekerjaan yang terlalu sulit untuk dilakukan jika pegawai tersebut mempunyai keyakinan dan keinginan yang kuat untuk sukses. Dalam hal ini, tentunya pegawai dengan efikasi diri yang tinggi akan dengan senang hati bekerja dan menerima tantangan yang diberikan kepadanya. Sebaliknya, bagi pegawai yang memiliki efikasi diri yang rendah tentu akan selalu berusaha menolak pekerjaan atau bahkan langsung menghakimi dirinya tidak bisa dan tidak mau berusaha untuk bisa. Selain efikasi diri, komitmen kerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh tekanan (stress) kerja yang dirasakan pegawai dalam melaksanakan perkerjaan. Ketidakpastian kerja seperti ketidak-

pastian promosi, penempatan kerja, kekhawatiran finansial, atau faktor-faktor intervensi politik membuat rendahnya komitmen kerja pegawai. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Dari berbagai penelitian, sungguh jelas betapa pentingnya pengaruh stress terhadap pekerjaan. Stress kerja biasanya dialami oleh karyawan atau pegawai yang dituntut untuk bekerja semaksimal mungkin seperti pelayanan di rumah sakit atau pabrik tertentu yang di dalamnya tidak boleh adanya kesalahan dalam pekerjaan. Stress kerja juga dapat terjadi di lingkungan kerja yang kecil seperti Kantor Camat Gunung Toar. Dari observasi awal yang penulis lakukan dan ditunjang dengan beberapa wawancara lepas dengan beberapa karyawan kantor, ditemukan gejala-gejala stress kerja yang cukup mengganggu aktivitas dan kinerja pegawai tersebut. Beberapa indikasi yang penulis tangkap mengenai pengaruh-pengaruh stress kerja adalah adanya pegawai senior yang diberhentikan dari jabatan eselon dan ditempatkan di Kantor Camat Gunung Toar. Dilihat dari DUK, bahkan para pegawai ini memiliki pangkat/golongan yang lebih tinggi dari camat. Hal ini kemudian memundurkan keinginan bekerja dari para pegawai tersebut karena berbagai hal, mulai dari tidak adanya tugas yang dianggap “pantas” untuk diberikan kepada mereka. Lama-kelamaan para pegawai tersebut menjadi semakin jarang masuk kantor dan tak jarang datang hanya untuk mengambil gaji atau merapel absensi.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa setiap orang rentan terhadap tekanan. Pengaruh utama adalah mereka yang kurang dapat mengendalikan suasana saat mereka bekerja. Hal-hal yang memicu stress kerja berupa pemindahan lokasi (mutasi), perubahan teknologi, dan lain-lain. Penelitian global mengindikasikan bahwa 50% dari pekerja yang disurvei di 16 negara Eropa melaporkan bahwa stres dan tanggung jawab pekerjaan meningkat secara signifikan selama periode 5 tahun; 35% dari pekerja Kanada yang

disurvei mengatakan mereka mengalami stres pekerjaan yang tinggi, di Australia kasus-kasus stres kerja melonjak 21% dalam kurun waktu 1 tahun; lebih dari 57% karyawan di Jepang mengalami stres yang terkait pekerjaan; sekitar 83% karyawan pusat panggilan (*call-center*) di India mengalami gangguan tidur; dan penelitian tentang stres di China menunjukkan bahwa para manajer cenderung mengalami stres yang lebih banyak. Namun yang mengejutkan, perusahaan menganggap bahwa stres tidak menjadi lima alasan utama karyawan mengundurkan diri dan malah menganggap bahwa gaji yang kurang menjadi penyebab utamanya (Robbins dan Coulter, 2010).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metoda penelitian survei yang datanya digunakan untuk maksud penjelasan (*explanatory* atau *confirmatory*) dengan sampel 45 orang pegawai Kantor Camat Gunung Toar. Dalam pelaksanaannya pengumpulan data menggunakan teknik angket atau kuesioner yang disebarakan kepada setiap responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi dan regresi berganda dengan pendekatan analisis deskriptif kuantitatif yaitu menggambarkan apa adanya tentang suatu variabel melalui angka-angka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil uji F untuk mengetahui pengaruh variabel efikasi (X_1) dan variabel stress (X_2) terhadap variabel komitmen (Y) secara bersama-sama atau secara keseluruhan digunakan uji statistik F (uji F). Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil regresi diperoleh F_{hitung} sebesar 81,855 dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ maka dari tabel distribusi F diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,22$ dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka $F_{hitung} 81,855 > F_{tabel} 3,22$ artinya secara bersama-sama (simultan) variabel efikasi (X_1) dan variabel stress (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen (Y).

Selanjutnya dari hasil uji t untuk melihat pengaruh variabel efikasi (X_1) dan variabel stress (X_2) terhadap variabel komitmen (Y) secara parsial apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ maka diperoleh nilai t_{tabel} pada $n - k = (45 - 2) = 43 = 2,017$. Hasil regresi diperoleh bahwa secara parsial dapat dilihat bahwa kedua variabel X berpengaruh terhadap variabel komitmen (Y) dimana variabel efikasi (X_1) $8,044 > 2,017$ dan variabel stress (X_2) $2,261 > 2,017$.

Kemudian untuk mengetahui bagaimana hubungan atau korelasi efikasi diri dan stress kerja dengan komitmen pegawai digunakan Rumus Korelasi "Pearson-r" (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient) melalui program SPSS 17. Hasil pengujian di atas didapat nilai korelasinya untuk variabel efikasi = 0,878, sedangkan untuk variabel stress = -0,694. Untuk menguji hipotesis, nilai korelasi dibandingkan dengan nilai tabel $r_{product\ momen}$. Nilai Tabel r di dapat untuk $N = 45$, $df = 45 - 2 = 43$. $\alpha = 5\%$ maka $r_{tabel} = 0,294$.

Maka untuk variabel efikasi $= r_{hitung} = 0,878 > r_{tabel} = 0,294$

Untuk variabel stress $= r_{hitung} = -0,694 > r_{tabel} = 0,294$

r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} maka H_a diterima, berarti ada hubungan positif variabel efikasi diri dengan komitmen pegawai di Kantor Camat Gunung Toar dengan interpretasi tinggi sedangkan variabel stress berhubungan negative dengan komitmen pegawai di Kantor Camat Gunung Toar dengan interpretasi cukup.

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana uraian di atas, maka dinyatakan bahwa variabel efikasi diri dan stress kerja mempunyai hubungan dengan komitmen, baik secara sendiri-sendiri atau parsial maupun secara bersama-sama atau simultan. Variabel efikasi diri mempunyai hubungan positif dengan komitmen kerja, artinya jika seorang pegawai mempunyai efikasi diri yang tinggi, maka komitmen pegawai tersebut cenderung tinggi. Begitu juga sebaliknya, jika seorang pegawai mempunyai efikasi diri yang rendah maka

komitmen pegawai tersebut cenderung rendah. Sedangkan variabel stress kerja mempunyai hubungan negatif dengan komitmen kerja, artinya jika seorang pegawai mempunyai tingkat stress kerja yang tinggi, maka tingkat komitmennya cenderung menurun, sebaliknya jika tingkat stress kerja rendah maka komitmen pegawai tersebut akan cenderung tinggi.

SIMPULAN

Tingkat komitmen pegawai Kantor Camat Gunung Toar saat ini berada dalam kategori baik. Hal ini tentunya menjadi masukan yang baik dalam pengambilan keputusan terkait permasalahan komitmen pegawai. Kemudian untuk tingkat efikasi diri juga berada dalam kategori baik yang artinya pegawai pada dasarnya bisa dan yakin akan kemampuan dirinya dalam menjalankan tugas. Untuk itu sekiranya pimpinan dalam hal ini camat dapat memberikan motivasi lebih kepada para pegawai untuk dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Sedangkan untuk tingkat stress kerja berada pada kategori cukup yang artinya ada potensi stress yang dapat mengganggu kinerja pegawai. Untuk itu camat dapat mewaspadai dan memberikan penyegaran kepada para pegawai di luar rutinitas kantor yang cenderung monoton dan rentan stress.

DAFTAR RUJUKAN

- Luthans, Fred, 2005. *Organizational Behavior*. Boston: McGraw-Hill
- Mangkuprawira, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Manulang, 2001. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Mathis, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia