

## **HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL PASANGAN DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA APARAT PEMERINTAH DESA DI KECAMATAN X,Y,Z KABUPATEN BATANG**

**Nuralina Septiani, Harlina Nurtjahjanti**

*Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275*

[nuralina.septiani@yahoo.com](mailto:nuralina.septiani@yahoo.com), [harlina\\_nc@yahoo.com](mailto:harlina_nc@yahoo.com)

### **Abstrak**

Keterikatan kerja merupakan sikap positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya ditunjukkan dengan mencurahkan semangat yang tinggi, dedikasi penuh dan fokus, serta senang terhadap pekerjaan yang memungkinkan individu tersebut sulit terlepas dari pekerjaannya. Dukungan sosial pasangan adalah persepsi individu terhadap bantuan yang diberikan dari pasangan (suami atau istri) yang membuatnya merasa diperhatikan, dihargai, serta dicintai, sehingga merasakan kenyamanan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial pasangan dengan keterikatan kerja pada aparat pemerintah desa di Kecamatan X,Y,Z Kabupaten Batang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 237 aparat pemerintah desa di Kecamatan X,Y,Z Kabupaten Batang yang sudah menikah. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan *convenience sampling* dengan jumlah 101 subjek. Instrumen penelitian terdiri dari dua skala yaitu Skala Keterikatan Kerja (36 aitem  $\alpha$  ; = 0,926) dan Skala Dukungan Sosial Pasangan (31 aitem  $\alpha$  ; = 0,920). Analisis data dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara dukungan sosial pasangan dengan keterikatan kerja pada aparat pemerintah desa di Kecamatan X,Y,Z Kabupaten Batang ( $r_{xy}$ = 0,665), dukungan sosial pasangan memberikan sumbangan efektif sebesar 44,2 %.

**Kata Kunci** : keterikatan kerja, dukungan sosial pasangan, aparat pemerintah desa.

### **Abstract**

*Work engagement is a positive attitude belonged by someone toward his occupation. It can be identified by looking at the high vigor, fully dedication and focus orientation as well as the love toward his job which enable him blended with his work. Social support of spouse is an individual perception of support given by spouse (might be wife or husband) to make someone feels regarded, appreciated, and loved. This research is intended to reveal the correlation between social support given by spouse and work engagement within the village government apparatus in X,Y,Z districts, Batang regency. The populations of this inquiry consist of 237 married village government apparatus in X,Y,Z districts, Batang regency. Furthermore, the data obtained by convenience sampling technique with 101 of total subjects. The research instrument is comprised of two scales that is work engagement scale (36 aitem  $\alpha$  ; = 0,926) and the scale of social support of spouse (31 aitem  $\alpha$  ; = 0,920), while the data analysis of this inquiry applied the simple regression analysis. The finding of this research indicates the positive correlation between social support given by spouse and work engagement within the village government apparatus in X,Y,Z districts, Batang regency ( $r_{xy}$ = 0,665), social support of spouse gives the effective contribution in 44,2 %.*

**Keywords** : work engagement, social support of spouse, village government apparatus.

## **PENDAHULUAN**

Desa merupakan organisasi paling bawah pada struktur pemerintahan di Indonesia. Desa yang otonom dapat terwujud apabila segenap potensi desa seperti kelembagaan, sumber daya alam,

dan sumber daya manusianya dapat dioptimalkan. Penyelenggaraan pemerintahan desa sebagai unit terdepan dalam pelayanan masyarakat, maka upaya memperkuat desa dalam hal ini aparat pemerintah desa merupakan langkah strategis dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat (Widjaja, 2010). Berdasarkan hal itu maka sumber daya manusia aparatur memiliki peranan penting, karena sumber daya manusia berperan dalam menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2012).

Fenomena permasalahan yang terjadi pada aparat pemerintah desa seperti seringnya mendapatkan kritik publik terkait pelayanan yang diberikan menjadikan pentingnya revolusi mental bagi aparat pemerintah desa. Revolusi yang dilakukan diarahkan untuk menciptakan aparat yang memiliki ketabahan, kerelaan, kegembiraan, dan ketaatan terhadap aturan dalam menjalankan pelayanan publik. Kesejahteraan masyarakat desa akan tercapai apabila pemerintah desa mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat (Puspen Kemendagri, 2016). Berkaitan dengan hal itu, aparat pemerintah desa harus mencurahkan energi lebih dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Karakteristik tersebut lekat dengan konsep keterikatan kerja. Keterikatan kerja merupakan suatu keadaan positif individu yang dapat dicirikan dengan adanya semangat, dedikasi, dan penghayatan terhadap pekerjaan (Bakker & Leiter, 2010). Permasalahan terkait dengan keterikatan di tempat kerja pada pekerja di Indonesia masih tergolong tinggi. Hasil survei Gallup 2016 menyebutkan bahwa 80% pekerja di Indonesia dikategorikan sebagai tidak terlibat di tempat kerja (PortalHR, 2016).

Garg (2014), dalam penelitiannya mengenai keterikatan terhadap pekerjaan ditinjau dari gender, dilihat bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan keterikatan kerja baik pada pria maupun wanita. Individu yang memiliki keterikatan kerja akan menunjukkan peran yang lebih dalam bekerja. Keterbukaan pikiran juga mempengaruhi pekerja untuk terlibat lebih dalam pekerjaan, ditandai dengan kesediaan dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik, selain itu juga memiliki perasaan senang dalam bekerja (Reijseger, Peeters, Taris & Schaufeli, 2016). Salanova, Agut dan Peiro (2005), melihat bahwa performa pekerja dapat ditentukan dengan keterikatan kerja. Semakin rendah keterikatan kerja dapat berakibat pada kinerja, sehingga dibutuhkan berbagai upaya untuk mengatasinya.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja, yaitu *job demands* (tuntutan pekerjaan) dan *Job resources*. Namun, Bakker & Demerouti (2008), melihat bahwa terdapat faktor lain yang mempengaruhi keterikatan kerja yaitu *personal resource* (sumber daya pribadi). *Personal resource* juga menjadi prediktor berbagai aspek terkait dengan kesejahteraan dalam pekerjaan, seperti pengaturan tujuan, motivasi, kinerja, serta kepuasan kerja dan kehidupan (Albrecht, 2010). Berdasarkan hal itu, maka dukungan sosial merupakan hal yang penting sebagai strategi *coping* dan perkembangan personal individu (Pierce, Sarason & Sarason, 1996). Taylor *et al.* (2012), menyatakan bahwa dukungan sosial sebagai informasi dari orang lain (pasangan) bahwa seseorang diperhatikan, dihargai, serta dicintai, dan merupakan bagian dari jaringan interaksi bersama. Kepuasan terhadap dukungan sosial pasangan tidak ditemukan berbeda antara pria dan wanita, namun wanita lebih sering dianggap sebagai penyedia dukungan untuk pria (suami) (Rostami, Ghazinour, & Richter, 2013). Penelitian lain yang dilakukan oleh Schwarzer dan Dona (2005), bahwa dukungan sosial dari keluarga terutama pasangan dibutuhkan oleh individu yang bekerja untuk mengurangi stres kerja terutama pada pria yang bekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial pasangan dengan keterikatan kerja, serta menguji secara kuantitatif hubungan dukungan sosial pasangan dengan keterikatan kerja pada aparat pemerintah desa.

## **METODE**

Sampel pada penelitian ini adalah aparat pemerintah desa di Kecamatan X,Y,Z Kabupaten Batang. Karakteristik populasinya yaitu sebagai aparat pemerintah desa kecamatan X,Y,Z dengan masa kerja minimal 2 tahun serta telah menikah. Jumlah aparat tersebut adalah 237 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *convenience sampling*, karena berdasarkan kemudahan peneliti yaitu yang dipandang cocok, serta bersedia untuk menjadi sumber data dan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan (Noor, 2015) Sampel yang diperoleh adalah 101 orang. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data dengan menggunakan skala yang berjumlah dua skala, yaitu Skala Keterikatan Kerja (36 aitem  $\alpha$  ; = 0,926) yang disusun berdasarkan dimensi Schaufeli & Bakker (Baker & Leiter, 2010), semangat, dedikasi dan absorpsi, serta Skala Dukungan Sosial Pasangan (31 aitem  $\alpha$  ; = 0,920) yang disusun berdasarkan aspek Pierce, Sarason dan Sarason (1996), *support schemata*, *supportive relationship*, *supportive transactions*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana, juga analisis deskriptif untuk mengetahui gambaran data. Proses analisa data dalam penelitian ini dibantu dengan program komputer *Statistical Package for Science (SPSS) 18 for windows*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1.**

Uji Normalitas

<b>Variabel</b>	<b>Rata-rata</b>	<b>Simpangan Baku</b>	<b>Kolmogorov Smirnov</b>	<b>Probabilitas</b>
Keterikatan Kerja	104,47	12,357	0,759	0,612
Dukungan Sosial Pasangan	88,41	13,307	1,276	0,077

Hasil uji normalitas menunjukkan skor *Kolmogorov Smirnov* variabel keterikatan kerja adalah 0,759 dengan  $p = 0,612$  ( $p > 0,05$ ) yang berarti variabel keterikatan kerja berdistribusi normal. Variabel dukungan sosial pasangan juga memiliki distribusi normal dengan skor sebesar 1,276 dengan  $p = 0,077$  ( $p > 0,05$ ).

**Tabel 2.**

Uji Linearitas

<b>Nilai F</b>	<b>Signifikansi</b>	<b>Probabilitas</b>
78,480	0,000	< 0,05

Uji linieritas hubungan antara variabel dukungan sosial pasangan dengan keterikatan kerja menghasilkan  $F_{lin} = 78,480$  dengan nilai signifikan 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa memang benar ada hubungan linier antara dukungan sosial pasangan dengan keterikatan kerja.

**Tabel 3.**  
Uji Hipotesis 1

Model	Koefisien tidak standar		Koefisien standar Beta	t	Sig.
	B	Standar kesalahan			
Konstanta	49,873	6,231		8,004	0,000
Dukungan sosial pasangan	0,618	0,070	0,665	8,859	0,000

Hubungan antara dukungan sosial pasangan dengan keterikatan kerja digambarkan dalam persamaan garis regresi yang menunjukkan besar nilai konstanta dan variabel bebas yaitu dukungan sosial pasangan untuk memprediksi variasi yang terjadi pada variabel keterikatan kerja melalui persamaan regresi. Persamaan garis regresi pada hubungan kedua variabel tersebut adalah  $Y = a + b X$  atau  $Y = 49,873 + 0,618 X$ . Persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa setiap perubahan kenaikan dukungan sosial pasangan akan diikuti peningkatan keterikatan kerja sebesar 0,618 poin.

**Tabel 4.**  
Uji Hipotesis 2

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,665	0,442	0,437	9,275

Besarnya koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh *R Square* sebesar 0,442. Angka tersebut memiliki arti bahwa dukungan sosial pasangan memberi sumbangan efektif sebesar 44,2% terhadap keterikatan kerja aparat pemerintah desa, dan sisanya sebesar 55,8 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, kepribadian, maupun beban kerja.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian oleh Liu (2016), dukungan sosial sebagai mediator antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif, artinya individu yang memiliki kecerdasan emosional tinggi akan mudah dalam menerima dukungan sosial dan memberikan efek positif terhadap kinerjanya. Shani, Bamberger dan Bacharah (2011), menyebutkan bahwa dukungan sosial dipengaruhi oleh perasaan dan evaluasi diri, artinya bahwa ketika individu memiliki evaluasi diri negatif maka akan memberi pengaruh pula pada penerimaan dukungan dari lingkungannya dan berdampak pada kesejahteraan individu dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Kanste (2011), bahwa kualitas kehidupan kerja dan kesejahteraan yang dirasakan individu dalam bekerja terkait dengan konsep keterikatan kerja. Individu yang memiliki keterikatan kerja akan memiliki motivasi internal untuk bekerja, kesejahteraan psikologis yang baik ditunjukkan dengan kemauan untuk mendukung organisasi, mengidentifikasi diri terhadap pekerjaan, dan memiliki komitmen terhadap organisasinya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial pasangan dengan keterikatan kerja pada aparat pemerintah desa. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial pasangan yang dirasakan, maka semakin tinggi keterikatan kerja. Demikian sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial pasangan yang dirasakan, maka semakin rendah keterikatan kerja. Dukungan sosial pasangan memberikan sumbangan efektif sebesar 44,2 % terhadap keterikatan kerja, sedangkan 55,8 % ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Albrecht, Simon. L. (2010). *Handbook of employee engagement : Perspective, issues, practice & research. (eds)*. UK : Edward Elgar Publishing Limited.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*. 3, 209-223. doi:10.1108/13620430810870476.
- Bakker, A.B. & Leiter, M.P. (2010). *Work Engagement : A handbook of essential theory and research*. New York : Psychology Press.
- Garg, N. (2014). Employee engagement and individual differences : A study in Indian context. *Management Studies and Economic Systems*, 1 (1), 41-50.
- Kanste, O. (2011). Work engagement, work commitment and their association with well-being in health care. *Scandinavian Journal of Caring Science*. 25, 754–761. doi:10.1111/j.1471-6712.2011.00888.x
- Liu, D. (2016). Mediating effect of social support between the emotional intelligence and job satisfaction of Chinese employees. *Curr Psychol*. doi:10.1007/s12144-016-9520-5
- Noor, J. (2015). *Metode penelitian*. Jakarta : Kencana.
- Pierce, G. R., Sarason, B. R., & Sarason, I. G. (1996). *Handbook of social support and the family*. New York, NY: Plenum Press.
- PortalHR. (2016, 3 Mei). *Gawat ! Pekerja Indonesia 80 % not engaged. Lantas apa solusinya?*. Diunduh dari <http://portalhr.com/survei/gawat-pekerja-di-indonesia-80-not-engaged-lantas-apa-solusinya/>
- Puspen Kemendagri. (2016). *Lakukan revolusi mental untuk pemerintahan desa*. Diunduh dari <http://www.kemendagri.go.id/news/2016/03/15/mendagri-lakukan-revolusi-mental-untuk-pemerintahan-desa>.
- Reijseger, G., Peeters, M.C.W., Taris, T.W., & Schaufeli, W.B. (2016). From motivation to activation: Why engaged workers are better performers. *Journal Business Psychology*. doi:10.1007/s10869-016-9435-z
- Rostami, A., Ghazinour, M., & Richter, J. (2013). Marital satisfaction: The differential impact of social support dependent on situation and gender in medical staff in Iran. *Global Journal of Health Science*. 5 (4), 151-164. doi:10.5539/gjhs.v5n4p151
- Salanova, M., Agut, S., & Peiro, J.M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*. 6, 1217-1227. doi:10.1037/0021-9010.90.6.1217
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources and the relation with burnout and engagement : A multi-sample study. *Journal Organization Behavior*, 1, 293-315. doi:10.1002/job.248

- Schwarzer, R., & Dona, G.B. (2005). More spousal support for men than for women: A comparison of sources and types of support. *Sex roles*. 7, 523-532. Doi:10.1007/s11199-005-3718-6
- Shani, I. N., Bamberger, P. A., & Bacharah, S. B. (2011). Social support and employee well-being : The conditioning effect of perceived patterns of supportive exchange. *Journal Sociological Behavior*. 1, 123-129. doi:10.1177/0022146510395024
- Taylor, S.E., Peplau, L.A., & Sears, D.O. (2012). *Psikologi sosial edisi kedua belas*. Jakarta: Kencana.
- Widjaja, HAW. (2010). *Otonomi desa merupakan otonomi yang asli, bulat, dan utuh*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia. Teori, aplikasi, dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.