

HUBUNGAN ANTARA *TECHNOSTRESS* DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN KEDUNG, KABUPATEN JEPARA

Anindya Dewi Hapsari¹, Harlina Nurtjahjanti¹

¹Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario Kampus Undip, Tembalang Semarang 50275

hapsarianindyanin@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *technostress* dengan keterikatan kerja pada Perangkat Desa di Kecamatan Kedung. Keterikatan kerja merupakan sikap positif individu dalam bekerja yang dilakukan dengan semangat yang tinggi, berdedikasi penuh terhadap pekerjaan, sehingga menyebabkan individu sulit terlepas dari pekerjaan. *Technostress* merupakan ketidakmampuan individu dalam beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang menggunakan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) karena merupakan hal yang baru dan belum terbiasa menggunakan TIK, sehingga mengalami kesulitan dalam pekerjaan, ketidakpuasan, kelelahan, kegelisahan dan produktivitas menurun. Adanya fenomena *technostress* dapat mempengaruhi keterikatan kerja yang ada pada seorang individu. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 219 perangkat desa di Kecamatan Kedung dengan sampel sebanyak 140 perangkat desa melalui *convenience sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Keterikatan Kerja (24 aitem: $\alpha = 0,907$) dan Skala *Technostress* (23 aitem: $\alpha = 0,865$). Analisis data dilakukan dengan analisis Spearman's Rho yang diperoleh hasil koefisien korelasi (r_{xy}) antara *technostress* dengan keterikatan kerja sebesar -0,413 dengan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara kedua variabel dalam penelitian ini.

Kata kunci: keterikatan kerja; perangkat desa; *technostress*

Abstract

This study aims to determine the relationship between technostress and work engagement to the village government apparatus in Kedung District. Work attachment is an individual's positive attitude at work that is carried out with high enthusiasm, fully dedicated at work, so that it makes it difficult for individuals to be detached from work. Technostress is inability of individuals to adapt to the demands of work using Information and Communication Technology (ICT) because it is new and not yet accustomed to using ICT, thus experiencing difficulties in work, dissatisfaction, fatigue, anxiety and decreased productivity. The existence of technostress phenomena can affect the existing work engagement to an individual. The population in this study were 219 village government apparatus in Kedung District with a sample of 140 village officials through convenience sampling. Measuring instruments used in this study were Work Engagement Scale (24 items: $\alpha = 0.907$) and Technostress Scale (23 items: $\alpha = 0.865$) Data analysis was performed with Spearman's Rho analysis which obtained the correlation coefficient (r_{xy}) between technostress and work engagement of -0,413 with a significance of $p = 0,000$ ($p < 0.05$) The results of the correlation coefficient indicate that there is a negative relationship between the two variables in this study.

Keywords: job engagement; village government apparatus; technostress

PENDAHULUAN

Perkembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) saat ini berpengaruh dalam segala aspek kehidupan manusia. Hal ini berlaku juga dalam pelaksanaan Pemerintahan Desa dengan

adanya pelaksanaan *electronic government (e-government)*. *Electronic Government (e-government)* merupakan penggunaan TIK dalam penyebaran informasi serta pelayanan pemerintah kepada masyarakat (Widyaiswara, 2018). Kabupaten Jepara merupakan salah satu Kabupaten yang sudah melaksanakan *e-government* dalam pemerintahan desanya dan mulai efektif berjalan pada tahun 2018.

Adanya perubahan dalam tata kelola pemerintahan desa, membutuhkan usaha lebih bagi perangkat desa untuk mempelajari penggunaan teknologi terkait penggunaan aplikasi-aplikasi dan *software-software* yang digunakan. Bakker dan Schaufeli (dalam Singh, 2019) menyebutkan bahwa pada organisasi modern diperlukan pekerja yang terlibat, memiliki energi, kepercayaan diri, semangat dan kemampuan untuk pekerjaan mereka. Seorang individu dapat menampilkan performa kerja yang maksimal jika dapat terlibat langsung dalam suatu pekerjaan, bila individu tersebut tidak terpaksa dalam melaksanakan kewajiban dalam pekerjaannya, pada kondisi itu individu akan cenderung memberikan performa kerja yang melebihi kewajiban dalam pekerjaannya. Apabila sudah memiliki keterikatan dalam pekerjaannya, karyawan akan merasa terdorong serta tertantang untuk meraih tujuannya dan menginginkan untuk mencapai keberhasilan. Selain itu, karyawan yang memiliki keterikatan kerja tidak hanya memiliki kemampuan untuk menjadi bersemangat, namun mereka juga menerapkan energi tersebut dengan antusias untuk pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2010).

Keterikatan kerja didefinisikan sebagai suatu hal yang positif, memuaskan, keadaan yang memotivasi dalam pekerjaan yang mengarah pada kesejahteraan yang bertolak belakang dengan *burnout* (Bakker & Leiter, 2010). Keterikatan kerja memiliki hubungan yang positif dengan produktivitas, keuntungan dan kesuksesan suatu organisasi (Richman & Baumruk, dalam Singh, 2019). Menurut Gallup dalam Erna (2011), karyawan/pekerja dengan keterikatan kerja yang kuat terhadap organisasi, maka tugas-tugas dan lingkungan pekerjaannya akan lebih mudah dalam pengelolaan hubungan kerja, pengelolaan stres yang ditimbulkan dari tekanan pekerjaan dan pengelolaan terhadap perubahan yang ada.

Dimensi keterikatan kerja menurut Schaufeli dan Bakker (dalam Bakker & Leiter, 2010) yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (absorpsi). Menurut Bakker dan Leiter (2010), keterikatan kerja memiliki tiga faktor, yaitu tuntutan kerja, yang merupakan tingkat lingkungan pekerjaan dalam memberikan stimulus dan diperlukan suatu respon yang membutuhkan usaha fisik dan psikis dari karyawan atas tuntutan kerja; sumber daya kerja, merupakan aspek fisik, psikis, sosial, dan organisasi pada pekerjaan yang digunakan untuk mengurangi tuntutan dalam pekerjaan; dan sumber daya pribadi, merupakan aspek kognitif dan afektif dari kepribadian yang termasuk dalam kepercayaan positif terhadap diri sendiri serta lingkungan, dan dapat dikembangkan.

Perangkat desa dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dan mempelajari hal-hal baru, terutama terkait dengan perkembangan TIK dan diberlakukannya *e-government*. Namun, ditengah antusias dan semangat dari perangkat desa, dapat memungkinkan untuk terjadinya stres karena tekanan akan penyesuaian diri dengan perubahan dalam pekerjaannya. Hal tersebut memungkinkan individu mengalami kesulitan bahkan ketidakmampuan dalam beradaptasi menggunakan TIK, yang biasa disebut sebagai *technostress*. *Technostress* merupakan suatu permasalahan dalam proses adaptasi dalam pengalaman individu ketika tidak dapat mengatasi atau terbiasa dalam

menggunakan TIK (Tarafdar dkk., 2007). Menurut Tarafdar dkk. (2014) kondisi yang menyebabkan munculnya *technostress* dapat mengganggu inovasi dan kinerja dalam TIK, selain itu juga dapat mengurangi kinerja pada individu.

Terdapat lima komponen yang dapat menyebabkan *technostress* menurut Tarafdar dkk. (2007), yaitu *techno-overload*, *techno-invasion*, *techno-complexity*, *techno-insecurity*, dan *techno-uncertainty*. Beberapa penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa *technostress* dapat mempengaruhi *job satisfaction*, *performance*, komitmen organisasi, dan *employee intention* untuk memperluas penggunaan TIK (Ayyagari, Grover & Purvis dalam Okolo, 2018). Pendapat lain dikemukakan oleh Shu dkk. (dalam Saganuwan, 2015) bahwa *technostress* merupakan dampak negatif dari sikap, pikiran, dan perilaku atau fisik yang disebabkan secara langsung maupun tidak langsung dari penggunaan TIK.

Adanya tuntutan pada pekerjaan, dalam hal ini adanya penyesuaian diri terhadap penggunaan TIK dapat menyebabkan tingginya *technostress* pada individu. Hal itu dapat menimbulkan dampak negatif terhadap individu dan organisasi. Salah satu dampak negatif dari *technostress* pada individu adalah rendahnya keterikatan kerja, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Van Eck (2005) yang diperoleh hasil bahwa *technostress* berhubungan dengan menurunnya tingkat keterikatan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara *technostress* dengan keterikatan kerja pada Perangkat Desa. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *technostress* dengan keterikatan kerja pada Perangkat Desa di Kecamatan Kedung, Kabupaten Jepara.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah perangkat desa di Kecamatan Kedung, Kabupaten Jepara yang berjumlah 219 orang. Karakteristik populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah merupakan perangkat desa di Kecamatan Kedung, Kabupaten Jepara dan pegawai tetap. Jumlah sampel penelitian berdasarkan Tabel Krejcie dan Morgan D. dengan taraf kesalahan 5% yang mendekati jumlah populasi yaitu sebanyak 140 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik pengambilan sampel *convenience sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan skala psikologi dengan model skala likert, yang terdiri dari Skala Keterikatan Kerja (24 aitem: $\alpha = 0,907$) yang disusun berdasarkan dimensi keterikatan kerja menurut Schaufeli dan Bakker (dalam Bakker dan Leiter, 2010) yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (absorpsi) dan Skala Technostress (23 aitem: $\alpha = 0,865$) yang disusun berdasarkan komponen yang dapat menyebabkan *technostress* menurut Tarafdar dkk. (2007), yaitu *techno-overload*, *techno-invasion*, *techno-complexity*, *techno-insecurity*, dan *techno-uncertainty*. Analisis data dilakukan dengan analisis *Spearman's Rho* dengan bantuan program SPSS versi 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa distribusi data diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* variabel keterikatan kerja sebesar 0,082 dengan signifikansi $p = 0,022$ ($p < 0,05$) dan diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* variabel *technostress* sebesar 0,081 dengan signifikansi $p = 0,026$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan distribusi data pada kedua variabel memiliki sebaran data yang tidak

normal.

Tabel 1.

Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	Probabilitas	Bentuk
Keterikatan Kerja	0,082	0,022 ($p < 0,05$)	Tidak Normal
<i>Technostress</i>	0,081	0,026 ($p < 0,05$)	Tidak Normal

Tabel 2.

Uji Linearitas

Nilai F	Signifikansi $p < 0,05$	Keterangan
28,391	0,000	Linear

Hasil uji linearitas antara variabel keterikatan kerja dan *technostress*, menghasilkan nilai koefisien F = 28,391 dengan signifikansi p = 0,000 ($p < 0,05$). Hasil uji linearitas tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel penelitian memiliki hubungan yang linear.

Tabel 3.

Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien Korelasi	Signifikansi
Keterikatan Kerja	-0,413	0,000
<i>Technostress</i>		

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara *technostress* dengan keterikatan kerja sebesar -0,413 dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *technostress* dengan keterikatan kerja, artinya semakin tinggi *technostress* yang dialami, maka keterikatan kerja akan semakin rendah. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *technostress*, maka akan semakin tinggi keterikatan kerja yang dimiliki.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Van Eck (2005) yang diperoleh hasil bahwa *technostress* berhubungan dengan menurunnya tingkat keterikatan kerja. Selain itu, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Khoiriyah dkk. (2020), bahwa adanya dukungan dalam organisasi serta keseimbangan dalam hidup dan kerja, maka akan dapat menumbuhkan kebahagiaan dalam diri individu, sehingga dapat mendorong perilaku positif dalam organisasi. Dalam penelitian ini yang dimaksud adalah keterikatan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Tarafdard dkk. (2014) menemukan hasil bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *technostress* dengan *performance*. Penelitian tersebut menyebutkan bahwa usaha-usaha yang dilakukan dalam peningkatan kompetensi untuk mengurangi *technostress* terhadap inovasi dan kinerja dapat dikembangkan lebih baik lagi seperti peningkatan keyakinan dalam penggunaan TIK dan peningkatan literasi sistem informasi untuk meminimalisir menurunnya kinerja karena tingginya *technostress*. Hal tersebut

didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Bakker dkk. (2012) yang menjelaskan bahwa keterikatan kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amin dan Ismail (2009) bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *technostress* dengan komitmen organisasi, dimana dapat diketahui bahwa semakin tinggi *technostress* akan mempunyai dampak negatif terhadap suatu organisasi, dalam hal ini adalah komitmen organisasi. Pada penelitian-penelitian sebelumnya, menunjukkan hasil bahwa diantara penyebab utama yang menyebabkan stres di tempat kerja adalah adanya penggunaan TIK dalam pekerjaan, sehingga dapat menimbulkan konsekuensi negatif terhadap individu dan organisasi. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Ragu-Nathan dkk. (2008) menyebutkan bahwa penyebab *technostress* dapat menurunkan kepuasan kerja, yang akan mengarah pada menurunnya komitmen organisasi, begitupun sebaliknya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *technostress* dengan keterikatan kerja pada perangkat desa di Kecamatan Kedung, Kabupaten Jepara. Hal tersebut sesuai dengan analisis data yang telah dilakukan, dimana koefisien korelasi (r_{xy}) antara *technostress* dengan keterikatan kerja sebesar -0,413 dengan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hubungan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *technostress* yang dialami oleh perangkat desa di Kecamatan Kedung, maka keterikatan kerja yang dimiliki akan semakin rendah. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat *technostress* yang dialami oleh perangkat desa di Kecamatan Kedung, Kabupaten Jepara, maka akan semakin tinggi keterikatan kerja yang dimiliki.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, U. N. U., Amin, S. M., & Ismail, W. K. W. (2009). The impact of technostress on organisational commitment among Malaysian academic librarians. *Singapore Journal of Library & Information Management*, 38, 103-123.
- Bakker, A.B. & Leiter, M.P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Lieke, L. (2012). Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 555-564. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.008>
- Erna, L. (2011). *Work engagement (Antusias karyawan unggul dalam pekerjaan mereka menjaga keseimbangan antara energi yang mereka berikan dan energi yang mereka terima)* [Skripsi tidak dipublikasikan]. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Khoiriyah, D., Sari, E. Y. D., & Widiana, H. S. (2020). Keterikatan kerja perawat: pengaruh dukungan organisasi, *work-life balance* dan kebahagiaan. *Psyche: Jurnal Psikologi*, 2(1), 40-51. <https://doi.org/10.36269/psyche.v2i1.179>.
- Okolo, D., Kamarudin, S., & Ahmad, U. N. U. (2018). Understanding the relationship between technostress, job design and employee engagement from the nigerian banking employees perspective. *Challenging the Status Quo in Management and Economics*, 443-457.
- Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S., & Tu, Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and empirical

- validation. *Information Systems Research*, 19(4), 417–433. <https://doi.org/10.1287/isre.1070.0165>.
- Saganuwan, M. U. (2015). *Integrating technostress creators and inhibitors in using accounting information system to improve job satisfaction and task performance* (Doctoral Dissertation, Universiti Teknologi Malaysia). Eprints Universitas Teknologi Malaysia. <http://eprints.utm.my/id/eprint/54699/1/MohammedUmarSaganuwanPIBS2015.pdf>.
- Singh, V. (2019). The impact of job engagement and organizational commitment on organizational performance: evidence from india. In N. Sharma, N. Caudhary, V.K. Singh (eds.), *Management techniques for employee engagement in contemporary organizations* (pp. 218-235). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-7799-7.ch013>.
- Tarafdar, M., Bolman Pullins, E., & Ragu-Nathan, T. S. (2014). Examining impacts of technostress on the professional salesperson's behavioural performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 34(1), 51-69. <https://doi.org/10.1080/08853134.2013.870184>
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., & Ragu-Nathan, T. S. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301-328. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222240109>
- Van Eck, M. (2005). *Technostress and work wellness* (Doctoral dissertation, North-West University). Repository NWU. <http://repository.nwu.ac.za/handle/10394/2253>