



Profil dan Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Occupational Wellbeing* Pegawai di Kota Makassar

Nur Afni Indahari Arifin¹, Rahmawati Syam²

Universitas Negeri Makassar
Email: afniarifin@unm.ac.id

Abstrak. Kinerja pegawai seringkali menjadi perhatian di dalam organisasi. Baik buruknya kualitas organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kinerja yang bermasalah teruji diakibatkan oleh kesejahteraan kerja (*occupational wellbeing*) yang tidak terpenuhi. Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran atau profil dan faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan kerja pegawai di Kota Makassar. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Subjek penelitian berjumlah 111 dengan jumlah perempuan 63 orang atau sebanyak 56,8% dan laki-laki sebanyak 48 orang atau 43,2% dengan variasi pekerjaan yakni PNS sebanyak 42 orang (37,8%) dan Non PNS sebanyak 69 orang (62,2%). Hasil penelitian menunjukkan gambaran bahwa pegawai di Kota Makassar memiliki tingkat *occupational wellbeing* dalam kategori sedang hingga tinggi dengan skor rata-rata empirik (100,41) lebih besar dari skor rata-rata hipotetik yakni 50. Dalam penelitian ini juga menemukan sejumlah faktor yang memengaruhi *occupational wellbeing* pegawai di kota makassar dengan factor lingkungan sebagai faktor pendukung terbesar yang mempengaruhi *occupational wellbeing* (30,6%) dan sarana prasarana menjadi faktor penghambat terbesar dari *occupational wellbeing* (20,7%).

Kata Kunci: Kesejahteraan Pekerjaan, Pegawai

PENDAHULUAN

Masalah kinerja karyawan adalah hal yang selalu menjadi perhatian di dalam sebuah organisasi. Hal ini karena kemajuan organisasi sangat tergantung pada bagaimana produktivitas kerja karyawan. Demikian halnya pada karyawan yang bekerja di instansi pemerintah yang biasa kita sebut sebagai Pegawai Negeri Sipil (yang selanjutnya disingkat PNS) maupun karyawan yang bekerja di instansi swasta. Keluhan-keluhan mengenai kinerja buruk dari PNS maupun karyawan swasta masih terus terjadi. Kinerja merupakan tindakan, perlakuan atau perbuatan yang ditargetkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Badan Kepegawaian Nasional (BKN) mengakui, Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki nilai kinerja dan prestasi baik. Namun faktanya masih bekerja tidak sesuai harapan. Sekretaris Utama BKN Supranawa Yusuf mengatakan, terdapat masalah dalam manajemen kinerja PNS, yaitu masih ditemukan ketidakcocokan antara nilai

kinerja dengan fakta yang ada di lapangan. Penilaian prestasi kerja PNS menunjukkan bahwa hampir semua PNS tergolong memiliki penilaian dalam kategori baik bahkan sekitar 20% memperoleh nilai amat baik. Namun demikian, jika melihat fakta di lapangan beberapa pihak mengeluhkan kinerja PNS yang masih memprihatinkan. Hal tersebut dapat terlihat dari banyak keluhan baik dari masyarakat, *stakeholder*, atau pimpinan instansi (Wicaksono, 2019).

Lebih lanjut dipertegas oleh salah seorang guru besar dari IPDN, yaitu Djohermansyah Djohan (Persada, 2019) yang mengatakan ada tujuh masalah aparatur sipil negara (ASN) yang wajib diselesaikan pemerintah. Masalah-masalah yang menyangkut tersebut PNS adalah masih adanya mentalitas priyayi dalam diri para PNS, buruknya pelayanan PNS, praktek korupsi dalam rekrutmen PNS, banyaknya mutasi dan promosi yang dilakukan tidak sesuai aturan main (praktek jual beli jabatan), perilaku korupsi, dan yang terakhir adalah politisasi birokrasi. Berdasarkan pemaparan diatas tergambar bahwa salah satu yang masih menjadi masalah di PNS adalah menyangkut kinerjanya, dalam hal ini yaitu buruknya pelayanan.

Selain pada PNS, kinerja karyawan di sektor swasta juga masih banyak dikeluhkan. Untuk meningkatkan motivasi, maka di sektor swasta setiap unit dituntut target dan setiap individu dapat diukur masing-masing kontribusinya sehingga ketika kinerja karyawan swasta menurun maka insentifnya juga akan menurun. Hal ini cukup banyak memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sistem ini juga sudah mulai diberlakukan pada PNS dengan diberlakukannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri dan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengatur mengenai pemberian tunjangan berbasis kinerja bagi PNS, Namun hal tersebut belum memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja PNS sehingga streatip PNS sebagai karyawan yang kurang profesional, kurang produktif, dan identik dengan bermalas-malasan, serta akan melakukan pekerjaan jika ada insetif yang diberikan, masih terus melekat di benak masyarakat.

Masalah kinerja biasanya dikaitkan dengan kesejahteraan kerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kinerja yang bermasalah teruji diakibatkan oleh kesejahteraan kerja yang tidak terpenuhi. Dalam istilah Psikologi, hal ini disebut sebagai *occupational wellbeing*. Istilah *Occupational wellbeing* diartikan sebagai kesejahteraan kerja yang dipengaruhi oleh berbagai aspek yang mendukung kondisi kerja, sumber daya yang sesuai dengan beban kerja, komunitas kerja yang sesuai dengan perannya, serta kompetensi profesional karyawan (Saaranen, 2007). Kesejahteraan kerja dapat tercapai jika beban kerja, kemampuan sumberdaya manusia dan fasilitas kerja seimbang, serta ditunjang dengan manajemen organisasi, model kepemimpinan, dukungan sosial, serta komunikasi kerja yang baik (Saaranen, 2015).

Masalah kinerja PNS dan karyawan swasta juga terjadi di Kota Makassar. Hal ini juga diduga terjadi karena faktor dari kesejahteraan kerja atau *occupational wellbeing*, terutama pada faktor keterampilan dan fasilitas kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan karena kesejahteraan kerja adalah hal yang penting. Pekerjaan sehari-hari (dalam bentuk apa pun) menyita begitu banyak waktu, oleh karenanya penting untuk kesejahteraan pegawai secara keseluruhan bahwa setiap pegawai/karyawan menyukai apa yang dilakukan. Dengan demikian, orang yang menikmati pekerjaannya memiliki pengertian yang lebih besar tentang makna dan tujuan. Dari perspektif pemberi kerja, kesejahteraan pekerja merupakan faktor kunci dalam menentukan keefektifan organisasi. Faktanya, banyak penelitian menunjukkan hubungan antara kesejahteraan tenaga kerja dan tingkat produktivitas. Oleh karenanya penelitian akan melihat bagaimana profil *occupational wellbeing* pegawai di Kota Makassar dan faktor-faktor yang memengaruhinya.

Adapun manfaat dari penelitian ini, antara lain :

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah terhadap pemahaman dan pengembangan konstruk *occupational wellbeing*.
2. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi salah satu rujukan bagi instansi pemerintahan maupun swasta yang terkait dengan program-program pengembangan *occupational wellbeing* guna meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi karyawan, diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber informasi mengenai cara yang harus dikembangkan untuk membangun *occupational wellbeing*. Dengan demikian, karyawan yang menikmati pekerjaannya memiliki pengertian yang lebih besar tentang makna dan tujuan

KAJIAN TEORI

Occupational wellbeing merupakan pengembangan dari teori kesejahteraan siswa yang diungkapkan Saaranen, Tossavainen & Turunen (2012). Saaranen dkk (2015) mendefinisikan *occupational wellbeing* sebagai kesejahteraan kerja yang dilihat dari kondisi fisik dan mental pekerja berdasarkan jumlah pekerjaan, lingkungan kerja, dan waktu luang yang dimiliki karyawan. Dengan demikian, kesejahteraan kerja melibatkan kemampuan untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang sehat, serta mengelola stres di tempat kerja dan membangun hubungan dengan atasan dan rekan kerja.

Persepsi karyawan sendiri tentang kesejahteraan mereka, penting untuk membantasi konsep tentang kesejahteraan pada umumnya. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa pengembangan kesejahteraan yang dipilih nantinya akan sesuai dengan kebutuhan karyawan dan menguntungkan bagi organisasi. Penelitian pada umumnya menemukan bahwa semakin sehat dan bahagia seseorang, maka semakin besar kemungkinan mereka menjadi karyawan yang menguntungkan dan bermanfaat di tempat kerjanya (Juniper, 2011).



Saaranen (2015) menyebutkan bahwa terdapat empat aspek *occupational wellbeing* yaitu *worker and work*, *working conditions*, *professional competence*, dan *working community*.

a. *Worker and work*

Aspek ini meliputi kondisi kesehatan, beban kerja, mental dan fisik, sumber daya pribadi, dan faktor-faktor lain yang terkait.

b. *Working condition*

Aspek ini meliputi dari kondisi kerja yang berkaitan dengan lingkungan operasional fisik (fisik, kimiawi, dan faktor biologis) dan keselamatan kerja.

c. *Professional Competence*

Aspek ini meliputi kecakapan dalam bekerja serta kesempatan pekerja untuk mendapatkan pelatihan dan pendidikan lebih lanjut sesuai kompetensi yang dimilikinya.

d. *Working community*

Aspek ini meliputi manajemen organisasi, kepemimpinan, dukungan sosial dan komunikasi di tempat kerja.

e. karyawan, dengan mempertimbangkan pengalaman positif dan negatif yang mereka lalui di tempat kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk melakukan analisis deskriptif. Adapun prosedur yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan survey. Penelitian ini bersifat deskriptif yaitu melakukan analisis hanya sampai pada taraf deskriptif yaitu terbatas pada penggambaran data secara faktual. Data diolah sedemikian rupa dan disajikan secara ringkas serta sistematis sehingga mudah untuk dibaca dan dipahami serta disimpulkan. Kebanyakan pengolahan datanya didasarkan hanya pada analisis persentase dan analisis kecenderungan (*trend*) yang disajikan dengan bantuan tabel, matriks, diagram, kurva, dan statistik rata-rata serta statistik variabilitas (Azwar, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Deskripsi Subjek

Deskripsi		Frekuensi	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Perempuan	63	43.2
	Laki-laki	48	56.8
Pekerjaan	PNS	42	37.8
	Non PNS/Karyawan Swasta	69	62.2
Masa Kerja	<5 tahun	38	36,5
	6-10 tahun	40	19.8
	10-15 tahun	41	20.3
	>15 tahun	16	7.9
Status Pernikahan	Menikah	14	6.9
	Belum Menikah	17	15.3
	Cerai	1	.9

Berdasarkan Subjek penelitian terdiri dari 63 (43,2%) perempuan dan 48 (56,8%) laki-laki. Diketahui bahwa subjek penelitian yang bekerja sebagai PNS sebanyak 42 (37,8%) orang dan Non PNS/Karyawan Swasta sebanyak 69 (62,2%) orang. Subjek penelitian dengan masa kerja >5 tahun sebanyak 38 (36,5%) orang, 6-10 tahun sebanyak 37 (35,6%) orang, 10-15 tahun sebanyak 15 (14,4%) orang, dan >15 tahun sebanyak 14 (13,5%) orang. Berdasarkan status pernikahan subjek penelitian, yaitu menikah sebanyak 93 (83,3%) orang, belum menikah sebanyak 17 (15,3%) orang, dan cerai sebanyak 1 (0,9%).

Tabel 2. Mean Empiris dan Hipotetik

Deskripsi	Xmin	Xmax	Mean
Empiris	65	125	100,41
Hipotetik	25	125	50

Berdasarkan perbandingan hasil mean empiris dan dipotetik di atas, menunjukkan bahwa mean empiris lebih tinggi dari pada mean hipotetik. Hal ini berarti kesejahteraan pekerjaan (*occupational well-being*) responden, berada dalam kategori cenderung tinggi.

Tabel 3. Kategorisasi

	Freq	Perce nt	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Tinggi	109	98.2	98.2	98.2
Sedang	2	1.8	1.8	100.0
Rendah	0	0	0	100.0
Total	111	100.0	100.0	

Berdasarkan kategorisasi menggunakan mean empirik, kategori *occupational well-being* pegawai berada pada tingkat tinggi sebesar 98.2%, sedang: 1.8% dan rendah: 0%. Sedangkan menggunakan mean hipotetik, kategori *occupational well being* 100% berada pada kategori tinggi.

Tabel 4. Uji T Status Pekerjaan

	F	Sig-2 tailed	Std Error
Equal variance assumed	0.867	0,101	2,545

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan nilai sig.(0.101 > 0.05). Hal ini berarti, tidak ada perbedaan tingkat *occupational well-being* ditinjau dari status pekerjaannya yakni PNS maupun non PNS. Mengembangkan kesejahteraan kerja. Selain melihat gambaran kesejahteraan kerja pegawai di Kota Makassar, peneliti juga mengajukan sejumlah pertanyaan terbuka untuk mengetahui faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pegawai dalam bekerja. Hasil penelitian ditemukan bahwa, sejumlah faktor yang memengaruhi *occupational wellbeing* pegawai di kota Makassar dengan faktor lingkungan sebagai faktor pendukung terbesar yang mempengaruhi *occupational wellbeing* (30,6%) dan sarana prasarana menjadi faktor penghambat terbesar dari *occupational wellbeing* (20,7%).

Occupational wellbeing memiliki banyak faktor yang mempengaruhi, diantaranya lingkungan kerja fisik seperti fasilitas kerja yang mendukung posisi kerja, keselamatan kerja dari faktor biologis dan kimia; kesehatan kerja yang diartikan sebagai kebugaran fisik dan mental dalam bekerja; manajemen organisasi yang baik; model kepemimpinan yang baik; dukungan sosial dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja; pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan dan jabatan yang dimiliki (Saranen, 2007). Selain itu, Saaranen (2015) juga menjelaskan bahwa aspek-aspek tersebut saling berhubungan.



UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi yang telah memberikan hibah. Selanjutnya ucapan terima kasih disampaikan pula kepada Rektor UNM atas kesempatan yang diberikan untuk melakukan penelitian. Demikian pula ucapan terima kasih disampaikan kepada Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNM.

DAFTAR PUSTAKA

- Anttonen, Räsänen (2009): *Well-being at Work – New Innovations and Good Practices*
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*.
- Hart, P.M (2003). Occupational wellbeing and performance: A review of organisation research. Article in *Australian psychologist*
- Horn JE, Taris TW, Schaufeli WB, Schreurs PJG. (2004). The structure of occupational well-being: a study among Dutch teachers. *J Occup Organ Psychol*. 77(3):365–75.
- Kerlinger, F. N. (2000). *Asas-asas Penelitian Behavioral edisi ke-3*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Scheepers, R. A., Boerebach, B. C, Arah, A. A., Heineman, M.A & Lombarts, K. (2015). A Systematic Review of the Impact of Physicians' Occupational Well-Being on the Quality of Patient Care. *Int.J. Behav. Med*. 22:683–698
- Neuman, W. L. (2000). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approach* (4thed). New York: Allyn & Bacon.
- Persada, S (2019). *Guru besar IPDN paparkan 7 masalah besar ASN*. Tempo.co.
- Saaranen, T., Tossavainen, K., Turunen, H., Vesa, K., & Vertio, H. (2006). Occupational wellbeing in a school community-staffs and Occupational healthNurses's evaluation. *Journal Teaching and Teacher Education*, 22, 740-752
- Saaranen, T., Tossavainen, K., Turunen, H., Vesa, K., & Vertio, H. (2012). The Occupational wellbeing of school staff and maintenance of their ability to work in Finland and Estonia. Focus on the school community and professional competence. *Journal Health Education*, 112(3). 225-236.
- Saaranen, T., Tossavainen, K., Turunen, H., Vesa, K., & Vertio, H. (2015). *Occupational wellbeing of school staff, experiences and results from an action research project realized in Finlandia and Estonia in 2009-2014*. Kuopio Finland: University of Eastern Finland.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2006). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: PT. Pustaka LP3S.