

## Tinjauan Beban Kerja terhadap Keterikatan Kerja Tenaga Honorer yang Bekerja Tiada Henti di Masa Pandemi

**Muna Karhani<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Department of Psychology,  
Faculty of Social and Political Sciences,  
Mulawarman University, Indonesia  
Email: [muna.karhani26@gmail.com](mailto:muna.karhani26@gmail.com)

**Muhammad Ali Adriansyah<sup>2</sup>**

<sup>2</sup>Department of Psychology,  
Faculty of Social and Political Sciences,  
Mulawarman University, Indonesia  
Email: [ali.adriansyah@gmail.com](mailto:ali.adriansyah@gmail.com)

**Lisda Sofia<sup>3</sup>**

<sup>3</sup>Department of Psychology,  
Faculty of Social and Political Sciences,  
Mulawarman University, Indonesia  
Email: [lisda.sofia@fisip.unmul.ac.id](mailto:lisda.sofia@fisip.unmul.ac.id)

### Correspondence

**Muna Karhani**

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman  
Email: [muna.karhani26@gmail.com](mailto:muna.karhani26@gmail.com)

### Abstract

Honorary workers have an excessive workload during Covid-19 which cause their work engagement decrease. This study aimed to determine the relationship between workload and work engagement during the Covid-19 on honorary workers. This study used a quantitative approach. The method of data collection was by interviewing and distributing questionnaire to respondents. Total population and samples were 906 and 100 honorary workers of Mulawarman University. Data analysis were done by correlation testing of Pearson Product Moment. There was a negative relationship between workload and work engagement during the Covid-19 on honorary workers ( $r_{count} = -0.621 > r_{table} = 0.195$  and  $p = 0.000 < 0.050$ ). Honorary workers should develop their character and ability to increase the work engagement through activities held by leaders (such as education, training, and capacity building) and the leaders provide reward for work performance.

**Keyword:** Work Engagement, Workload, Pandemic Covid-19

### Abstrak

Tenaga honorer memiliki beban kerja yang berlebih saat Covid-19 yang menyebabkan keterikatan kerjanya menurun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja dan keterikatan kerja di masa Covid-19 pada tenaga honorer. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data dengan cara wawancara dan menyebarkan kuesioner kepada responden. Jumlah populasi dan sampel sebanyak 906 dan 100 tenaga honorer Universitas Mulawarman. Analisa data dengan melakukan uji korelasi Pearson Product Moment. Terdapat hubungan negatif antara beban kerja dan keterikatan kerja di masa Covid-19 pada tenaga honorer ( $r_{hitung} = -0,621 > r_{tabel} = 0,195$  dan  $p = 0,000 < 0,050$ ). Tenaga honorer sebaiknya mengembangkan karakter dan kemampuan untuk meningkatkan keterikatan kerja melalui kegiatan yang diadakan pimpinan (seperti pendidikan, pelatihan, dan capacity building) dan pimpinan memberikan reward atas prestasi kerja.

**Kata Kunci:** Keterikatan Kerja, Beban Kerja, Pandemi Covid-19

Copyright (c) Psikostudia: Jurnal Psikologi

Received 23/06/2022

Revised 05/07/2022

Accepted 08/08/2022



## LATAR BELAKANG

Pandemi *Corona Virus Disease (Covid-19)* telah melanda dunia sekitar akhir tahun 2019, menyebabkan perubahan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di perkantoran maupun perusahaan. Menurut Fauziah dkk. (2013), SDM merupakan sebuah aset yang harus diperhatikan oleh manajemen karena penting bagi kemajuan usaha perusahaan. SDM merupakan bagian dalam suatu organisasi. Perusahaan tidak bisa memaksimalkan produktifitas dan laba tanpa campur tangan SDM yang kompeten, berkualitas, dan berdedikasi terhadap tujuan perusahaan. Tenaga honorer adalah SDM bagi lembaga seperti Universitas Mulawarman (Unmul).

Menurut Naidoo dan Martins (2014), keterikatan kerja adalah wujud kehadiran individu saat melaksanakan pekerjaan dan dapat mendorong orang lain untuk bekerja sama sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Wellins dkk. (2015) mengemukakan keterikatan kerja adalah sejauh mana individu dapat percaya dan menikmati pekerjaan yang mereka lakukan serta merasa pekerjaan mereka dihargai oleh atasan maupun rekan kerja. Keterikatan kerja adalah bagian konsep motivasi. Menurut Kusasi (2012), motivasi dapat mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang dalam bekerja. Motivasi mendasari mengapa seseorang bekerja lebih giat dibandingkan dengan yang lain. Cheng dan Kao (2013) menemukan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, bahkan ketika mengalami kelelahan, pegawai dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang memiliki keterikatan kerja yang rendah.

Masalah yang dihadapi tenaga honorer adalah keterikatan kerja di masa pandemi Covid-19 berbeda karena biasanya bekerja di kantor menjadi harus bekerja dari rumah. Menurut Mungkasa (2020), bekerja dari rumah menjadi solusi ketika pekerjaan tidak bisa dilakukan di tempat kerja. Bekerja dari rumah memberikan keleluasaan bagi tenaga kerja

dalam menyelesaikan pekerjaan di mana dan kapan saja, dengan memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi modern.

Selain masalah lokasi kerja, juga terdapat masalah komunikasi selama Covid-19. Pada masa Covid-19 komunikasi dilakukan dari jarak jauh dan menggunakan media komunikasi. Sofia dkk. (2020) mengemukakan bahwa komunikasi menjadi wadah yang digunakan individu sebagai makhluk sosial untuk dapat berinteraksi dengan orang lain. Adriansyah dkk. (2021) menjelaskan bahwa di masa pandemi Covid-19 semua pihak harus bisa belajar menjalin komunikasi yang baik satu sama lain dan dengan *smartphone* bisa mendapatkan jangkauan yang lebih luas untuk saling berbagi informasi. Selain itu adanya teknologi yang semakin berkembang, dapat membuat segala pekerjaan jadi lebih mudah (Nahar dkk., 2013).

Selain masalah lokasi dan cara berkomunikasi, juga terdapat masalah penting lainnya yaitu perbedaan waktu kerja yang mempengaruhi aktivitas kerja. Jam kerja selama bekerja dari rumah menjadi bertambah. Hasil penelitian Williams (2020) menunjukkan bahwa jam kerja selama bekerja dari rumah meningkat 40% atau setara 3 jam lebih lama daripada waktu bekerja di kantor sebelumnya.

Berbagai permasalahan di atas ditambah dengan adanya tuntutan kerja dapat menjadi beban bagi para tenaga honorer. Sari, dkk. (2022) Menyatakan banyaknya beban kerja yang dihadapi dapat membuat karyawan merasa tertantang agar cepat menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Beban kerja juga dapat menimbulkan stres. Namun, kadangkala stres diperlukan untuk memotivasi pekerja dan meningkatkan efisiensi kerja pegawai (Ardakani dkk., 2013).

Hasil penelitian terdahulu oleh Iksan dkk. (2020) menunjukkan jika beban kerja sesuai, maka keterikatan kerja pegawai semakin meningkat. Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu di mana meneliti masalah beban kerja dan keterikatan kerja pada masa Covid-19 dengan perbedaan

variabel, responden, dan lokasi yang diteliti. Publikasi tentang penelitian sejenis masih jarang ditemui.

Berdasarkan uraian di atas bagaimanakah hubungan antara beban kerja dan keterikatan kerja di masa pandemi Covid-19 pada tenaga honorer Unmul. Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dan keterikatan kerja di masa pandemi Covid-19 pada tenaga honorer Unmul. Tujuan khusus penelitian ini adalah untuk mengetahui cara mengelola beban kerja dan cara meningkatkan keterikatan kerja di masa pandemi Covid-19 pada tenaga honorer Unmul.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif dilakukan dengan pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta hasilnya banyak menggunakan angka (Arikunto, 2016). Metode kuantitatif digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti.

### **Partisipan Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah 906 tenaga honorer Unmul. Menurut Arikunto (2016), besar sampel minimum yang disarankan untuk penelitian sebanyak 100. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling*. Sugiyono (2019) menjelaskan sampel ialah bagian dari jumlah dan ciri khas yang dimiliki populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah 100 tenaga honorer Unmul. Kriteria partisipan adalah tenaga honorer yang melaksanakan *work from home* selama masa Covid-19.

### **Instrumen Penelitian**

Metode pengumpulan data dalam penelitian adalah dengan melakukan wawancara. Wawancara dilakukan untuk menggali data, kemudian melakukan skrining awal dengan menggunakan kuesioner. Kemudian membuat daftar pertanyaan disusun dengan menggunakan skala tipe likert. Menurut Sugiyono (2019), skala tipe likert biasanya untuk mengukur sikap, persepsi serta pendapat individu maupun sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala dikelompokkan dalam pernyataan *favorable* dan *unfavorable* dengan lima alternatif jawaban. Instrumen yang digunakan terdiri dari dua skala, yaitu skala keterikatan kerja dengan nilai reliabilitas 0,385 dan skala beban kerja dengan nilai reliabilitas 0,776. Uji coba (*try out*) kuesioner dilakukan terhadap 50 tenaga honorer Unmul. Hasil uji coba dianalisis untuk mengetahui validitas pertanyaan. Setelah uji validitas selesai dan daftar pertanyaan yang sesuai telah siap maka kuesioner dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian ini. Kuesioner tersebut dibagikan kepada 100 tenaga honorer Unmul.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis korelasi *Pearson Product Moment* digunakan untuk melihat kekuatan hubungan antara variabel beban kerja dan variabel keterikatan kerja. Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi normalitas dan linieritas.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Karakteristik Responden Penelitian**

Sampel dalam penelitian ini adalah 100 tenaga honorer Unmul. Secara umum, karakteristik responden penelitian dapat dilihat pada tabel 1:

**Tabel 1. Distribusi Subjek Berdasarkan Usia**

Aspek	Usia	Frekuensi	Persentase
Usia	23-32 Tahun	48	48%
	33-42 Tahun	46	46%
	43-52 Tahun	6	6%
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa subjek penelitian ini yaitu tenaga honorer dengan usia 23-32 tahun sebanyak 48

orang (48%), usia 33-42 tahun berjumlah 46 orang (46%) dan usia 43-52 tahun berjumlah 6 orang (6%).

**Tabel 2. Distribusi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin**

Aspek	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	51	51%
	Perempuan	49	49%
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa subjek penelitian pada tenaga honorer berjenis kelamin laki-laki sebanyak 51 orang

(51%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 49 orang (49%).

**Tabel 3. Distribusi Subjek Berdasarkan Lama Bekerja**

Aspek	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
Lama Bekerja	0-5 Tahun	24	24%
	6-10 Tahun	43	43%
	11-15 Tahun	26	26%
	16-20 Tahun	7	7%
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa tenaga honorer yang bekerja selama 0-5 tahun berjumlah 24 orang (24%), bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 43 orang (43%),

sedangkan bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 26 orang (26%) dan bekerja selama 16-20 tahun berjumlah 7 orang (7%).

**Tabel 4. Distribusi Subjek Berdasarkan Unit Kerja**

Aspek	Unit Kerja	Frekuensi	Persentase
<b>Unit Kerja</b>	Rektorat Unmul	2	2%
	Perpustakaan Unmul	2	2%
	Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LP2M)	3	3%
	Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Penjaminan Mutu (LP3M)	4	4%
	Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	3	3%
	Fakultas Kehutanan	5	5%
	Fakultas Pertanian	10	10%
	Fakultas Ekonomi dan Bisnis	8	8%
	Fakultas Hukum	4	4%
	Fakultas Teknik	8	8%
	Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	11	11%
	Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam	3	3%
	Fakultas Kedokteran	8	8%
	Fakultas Farmasi	4	4%

Fakultas Kesehatan Masyarakat	9	9%
Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan	3	3%
Fakultas Ilmu Budaya	8	8%
Program Pascasarjana	5	5%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa tenaga honorer yang menjadi subjek dalam penelitian ini ialah 100 orang dan diambil beberapa sampel pada setiap unit kerja untuk mewakili data penelitian ini, pada Rektorat Unmul berjumlah 2 orang (2%), Perpustakaan Unmul berjumlah 2 orang (2%), Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LP2M) berjumlah 3 orang (3%), Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Penjaminan Mutu (LP3M) berjumlah 4 orang (4%), Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik berjumlah 3 orang (3%) dan Fakultas Kehutanan sebanyak 5 orang (5%).

Kemudian pada Fakultas Pertanian sebanyak 10 orang (10%), Fakultas Ekonomi dan Bisnis sebanyak 8 orang (8%), Fakultas Hukum berjumlah 4 orang (4%), Fakultas Teknik sebanyak 8 orang (8%), Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan sebanyak 11 orang (11%) dan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam berjumlah 3 orang (3%). Selain itu Fakultas Kedokteran sebanyak 8 orang (8%), Fakultas

Farmasi berjumlah 4 orang (4%), Fakultas Kesehatan Masyarakat sebanyak 9 orang (9%), Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan berjumlah 3 orang (3%), Fakultas Ilmu Budaya sebanyak 8 orang (8%) dan Program Pascasarjana berjumlah 5 orang (5%).

### Hasil Uji Deskriptif

Uji deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi sebaran data pada tenaga honorer Unmul. Kaidah yang digunakan yaitu apabila nilai rerata empirik > rerata hipotetik dikatakan status variabel dalam kategori tinggi. Namun, apabila nilai rerata empirik < rerata hipotetik, status variabel dalam kategori rendah. Mean empirik dan mean hipotetik diperoleh dari respon subjek penelitian melalui dua skala yaitu keterikatan kerja dan beban kerja. Mean empirik dan standar deviasi empirik diperoleh dari hasil perhitungan melalui program SPSS dan dapat dilihat pada tabel 5:

**Tabel 5. Mean Empirik dan Mean Hipotetik**

Variabel	Mean Empirik	SD Empirik	Mean Hipotetik	SD Hipotetik	Status
Keterikatan Kerja	95,71	8,186	69	15,33	Tinggi
Beban Kerja	46,73	8,213	66	14,67	Rendah

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui gambaran keadaan sebaran data pada subjek penelitian secara umum pada tenaga honorer Unmul. Berdasarkan hasil pengukuran melalui skala keterikatan kerja diperoleh mean empiric

(95.71) lebih tinggi dari mean hipotetik (69) dengan kategori tinggi. Adapun sebaran frekuensi data skala keterikatan kerja sebagai berikut:

**Tabel 6. Kategorisasi Skor Skala Keterikatan Kerja**

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X > M + 1.5 SD$	$\geq 92$	Sangat Tinggi	70	70%
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	76 – 91	Tinggi	29	29%
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	61 – 75	Sedang	1	1%
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	46 – 60	Rendah	0	0%
$X < M - 1.5 SD$	$\leq 46$	Sangat Rendah	0	0%

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 6, dapat dilihat bahwa subjek yang memiliki rentang nilai skala berada pada kategorisasi sangat tinggi dengan nilai  $\geq 92$  memiliki frekuensi 70 tenaga honorer atau 70%. Hal ini menjelaskan bahwa subjek penelitian ini

memiliki keterikatan kerja sangat tinggi. Skala beban kerja menunjukkan mean empirik (46.73) lebih rendah dari mean hipotetik (66) dengan kategori rendah. Adapun sebaran frekuensi data skala beban kerja sebagai berikut:

**Tabel 7. Kategorisasi Skor Skala Beban Kerja**

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X > M + 1.5 SD$	$\geq 88$	Sangat Tinggi	0	0%
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	73 – 87	Tinggi	0	0%
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	58 – 72	Sedang	5	5%
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	44 – 57	Rendah	60	60%
$X < M - 1.5 SD$	$\leq 44$	Sangat Rendah	35	35%

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 7, dapat dilihat bahwa subjek yang memiliki rentang nilai skala berada pada kategorisasi rendah dengan nilai antara 44-57 memiliki frekuensi 60 tenaga honorer atau 60%. Hal ini menjelaskan bahwa subjek penelitian ini memiliki beban kerja rendah.

#### Hasil Uji Asumsi: Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan untuk pengujian variabel lainnya dengan dugaan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi dilanggar uji statistik menjadi tidak valid. Uji normalitas dapat dilihat pada tabel 8:

**Tabel 8. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Kolmogrov-Smirnov	P	Keterangan
Keterikatan Kerja	0,085	0,075	Normal
Beban Kerja	0,065	0,200	Normal

#### Hasil Uji Asumsi: Uji Linearitas

Uji linearitas untuk mengetahui hubungan linier tidaknya suatu distribusi data penelitian. Hasil yang diperoleh melalui uji

linieritas akan menentukan teknik analisis yang akan digunakan. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel 9:

**Tabel 9. Hasil Uji Linieritas Hubungan**

Variabel	F Hitung	F Tabel	P	Keterangan
Keterikatan Kerja – Beban Kerja	0,841	3,94	0,699	Linier

Berdasarkan tabel 9, maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji asumsi antara variabel beban kerja dengan keterikatan kerja menunjukkan nilai F hitung  $<$  F tabel yang artinya terdapat hubungan antara beban kerja terhadap keterikatan kerja yang memiliki nilai *deviant from linierity* yaitu  $F = 0,841$  dan  $P = 0,699 > 0,050$  yang berarti hubungannya dinyatakan linier.

#### Hasil Uji Hipotesis

Uji korelasi *Pearson Product Moment* bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel serta seberapa kuat hubungan yang ada. Kaidah yang digunakan yaitu  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka dinyatakan tidak valid dan jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka dinyatakan valid. Hasil analisis korelasi

antara kedua variabel ditunjukkan pada tabel 10:

**Tabel 10. Hasil Korelasi Pearson Product Moment**

Variabel	r hitung	r tabel	P
Beban Kerja – Keterikatan Kerja	-0,621	0,195	0,000

Berdasarkan tabel 10, maka dapat disimpulkan *effect size* dari penelitian ini bahwa ada hubungan negatif yang kuat antara beban kerja dengan keterikatan kerja pada tenaga honorer Unmul. Hal ini dilihat dari hasil r hitung = -0,621 dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Analisis korelasi parsial digunakan menguji

hubungan pada variabel beban kerja (X) dengan keterikatan kerja (Y). Kaidah dari nilai  $P < 0,050$  dan  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  maka dikatakan dapat memiliki hubungan yang signifikan antara aspek-aspek dari variabel beban kerja (X) dengan variabel keterikatan kerja (Y), begitu juga sebaliknya. Berikut tabel 11 hasil uji analisis korelasi parsial aspek tenaga ( $Y_1$ ):

**Tabel 11. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial Aspek Semangat ( $Y_1$ )**

Aspek	r hitung	r tabel	P	Keterangan
Jam Kerja Efektif ( $X_1$ )	-0,365	0,195	0,000	Berkorelasi
Latar Belakang Pendidikan ( $X_2$ )	-0,469	0,195	0,000	Berkorelasi
Jenis Pekerjaan yang Diberikan ( $X_3$ )	-0,231	0,195	0,050	Berkorelasi

Pada tabel 11, dapat diketahui bahwa aspek jam kerja efektif ( $X_1$ ) terhadap aspek semangat ( $Y_1$ ) menghasilkan nilai r hitung -0,365  $>$  r tabel 0,195 dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) yang berarti memiliki hubungan yang signifikan. Aspek latar belakang pendidikan terhadap aspek semangat ( $Y_1$ ) menghasilkan nilai r hitung -0,469  $>$  r tabel 0,195 dan  $p = 0,000$

( $p < 0,05$ ) yang berarti memiliki hubungan yang signifikan. Kemudian aspek jenis pekerjaan yang diberikan terhadap aspek semangat ( $Y_1$ ) menghasilkan nilai r hitung -0,231  $>$  r tabel 0,195 dan  $p = 0,050$  ( $p < 0,05$ ) yang berarti memiliki hubungan yang signifikan. Kemudian dari hasil analisis korelasi parsial aspek pengorbanan ( $Y_2$ ) dapat diketahui pada tabel 12:

**Tabel 12. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial Aspek Dedikasi ( $Y_2$ )**

Aspek	r hitung	r tabel	p	Keterangan
Jam Kerja Efektif ( $X_1$ )	-0,587	0,195	0,000	Berkorelasi
Latar Belakang Pendidikan ( $X_2$ )	-0,318	0,195	0,007	Berkorelasi
Jenis Pekerjaan yang Diberikan ( $X_3$ )	-0,288	0,195	0,000	Berkorelasi

Pada tabel 12, dapat diketahui bahwa aspek jam kerja efektif ( $X_1$ ) terhadap aspek dedikasi ( $Y_2$ ) menghasilkan nilai r hitung -0,587  $>$  r tabel 0,195 dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) yang berarti memiliki hubungan yang signifikan. Aspek latar belakang pendidikan terhadap aspek dedikasi ( $Y_2$ ) menghasilkan nilai r hitung -0,318  $>$  r tabel 0,195 dan  $p = 0,007$  ( $p < 0,05$ )

yang berarti memiliki hubungan yang signifikan. Kemudian aspek jenis pekerjaan yang diberikan terhadap aspek dedikasi ( $Y_2$ ) menghasilkan nilai r hitung -0,288  $>$  r tabel 0,195 dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) yang berarti memiliki hubungan yang signifikan. Kemudian dari hasil analisis korelasi parsial aspek konsentrasi ( $Y_3$ ) dapat diketahui pada tabel 13:

**Tabel 13. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial Aspek Penghayatan ( $Y_3$ )**

Aspek	r hitung	r tabel	p	Keterangan
Jam Kerja Efektif ( $X_1$ )	-0,464	0,195	0,000	Berkorelasi
Latar Belakang Pendidikan ( $X_2$ )	-0,476	0,195	0,000	Berkorelasi
Jenis Pekerjaan yang Diberikan ( $X_3$ )	-0,454	0,195	0,000	Berkorelasi

Pada tabel 13, dapat diketahui bahwa aspek jam kerja efektif ( $X_1$ ) terhadap aspek penghayatan ( $Y_3$ ) menghasilkan nilai r hitung -0,464 > r tabel 0,195 dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) yang berarti memiliki hubungan yang signifikan. Aspek latar belakang pendidikan terhadap aspek penghayatan ( $Y_3$ ) menghasilkan nilai r hitung -0,476 > r tabel 0,195 dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) yang berarti memiliki hubungan yang signifikan. Kemudian aspek jenis pekerjaan yang diberikan terhadap aspek penghayatan ( $Y_3$ ) menghasilkan nilai r hitung -0,454 > r tabel 0,195 dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) yang berarti memiliki hubungan yang signifikan.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian membuktikan ada hubungan negatif yang kuat antara beban kerja dengan keterikatan kerja di masa pandemi Covid-19 pada tenaga honorer Unmul. Artinya, semakin rendah beban kerja yang dirasakan tenaga honorer maka semakin tinggi keterikatan kerjanya, sebaliknya jika semakin tinggi beban kerja yang dirasakan tenaga honorer maka semakin rendah keterikatan kerja di masa pandemi Covid-19 pada tenaga honorer Unmul.

Hal ini mengindikasikan dinamika psikologis bahwa apabila tenaga honorer sedang menghadapi beban kerja yang sedikit jika persepsinya positif maka beban kerja tersebut akan menjadi sebuah pekerjaan yang ringan untuk diselesaikan dengan baik. Aspek beban kerja juga memengaruhi positifnya persepsi tenaga honorer terhadap keterikatan kerja, seperti jam kerja yang efektif dan sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai latar belakang pendidikan maupun pengalaman tenaga honorer, jenis pekerjaan yang diberikan sesuai tupoksi dan tidak berlebihan (Suwatno, 2013).

Hal tersebut secara tidak langsung dapat meningkatkan persepsi positif yang dapat membuat keterikatan kerja tenaga honorer meningkat pada Unmul.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Rolos dkk. (2018) bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja dan sebaliknya jika beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja pada karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Rolos dkk. (2018) terdapat pada variabel beban kerja, sedangkan perbedaannya pada lokasi dan subjek penelitian serta penelitiannya mengukur pengaruh pada variabelnya.

Selain itu hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Elfitasari dan Mulyana (2020) bahwa ada hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Elfitasari dan Mulyana (2020) terdapat pada variabel yang digunakan yaitu beban kerja dengan keterikatan kerja serta penelitiannya mengukur hubungan, sedangkan perbedaannya pada lokasi dan subjek penelitian.

Positif maupun negatifnya beban kerja merupakan soal persepsi, jika individu memiliki persepsi yang positif maka mereka menganggap beban kerja sebagai tantangan dan mereka lebih giat dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan jika persepsi negatif yang timbul maka mereka menganggap beban kerja sebagai tekanan dalam bekerja dan dapat menimbulkan dampak negatif bagi dirinya (Robbins & Judge, 2013).

Hasil analisis uji deksriptif menunjukkan status tinggi pada variabel skala keterikatan kerja dan status rendah pada variabel skala beban kerja. Berdasarkan hasil penelitian Yo

dan Surya (2015) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Selain itu hasil penelitian Fajriani dan Septiari (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja dengan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki beban kerja berlebihan dapat memicu timbulnya kejenuhan, yang akhirnya kondisi ini akan menurunkan kinerja.

Hal ini berkaitan dengan hasil skrining awal yang dilakukan kepada 50 tenaga honorer, bahwa 40 tenaga honorer dengan tingkat persentase mencapai 80% memiliki persepsi negatif terhadap beban kerja dan merasa beban kerja mereka banyak. Sedangkan 10 tenaga honorer dengan tingkat persentase 20% memiliki persepsi positif terhadap beban kerja. Persepsi positif dan negatif tenaga honorer sangat berpengaruh terhadap kinerja yang mereka lakukan, salah satunya mengenai penyesuaian terhadap diri maupun lingkungan kerja.

Persepsi negatif tenaga honorer mengenai beban kerja saat bekerja dari rumah yang awalnya terasa berat, lambat laun berubah menjadi persepsi yang positif. Selain itu ketika tenaga honorer dihadapkan dengan *deadline* tugas serta jam kerja yang tidak menentu sehingga dapat memicu timbulnya stres kerja, terlebih pada saat pandemi Covid-19 yang mengharuskan mereka bekerja dari rumah dengan keterbatasan untuk berkomunikasi secara langsung atau tatap muka pada pimpinan maupun sesama rekan kerja. Stres kerja menurut Riaz dkk. (2016) adalah kerusakan fisik dan emosi pada individu ketika tidak dapat memenuhi tuntutan dari pekerjaan dalam hal ini dapat kemampuan, makna, atau keinginan karyawan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Nursucianti dan Supradewi (2014) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dan penyesuaian diri, semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah tingkat penyesuaian diri individu, sebaliknya semakin rendah tingkat stres kerja maka semakin tinggi penyesuaian dirinya. Pada

hal ini salah satu penyesuaian yang juga harus dilakukan tenaga honorer ialah penyesuaian diri terhadap perubahan di lingkungan kerja. Penyesuaian diri merupakan bagian dari kemampuan seseorang untuk menerima tuntutan dari lingkungannya (Devi & Fourianalistyawati, 2018).

Berdasarkan hasil analisis uji korelasi parsial, menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara aspek jam kerja efektif, latar belakang pendidikan, dan jenis pekerjaan yang diberikan dengan aspek semangat pada tenaga honorer Unmul. Aspek jam kerja efektif menurut Suwatno (2013), merupakan jumlah jam kerja formal yang dikurangi dengan waktu kerja yang hilang disebabkan tidak bekerja, seperti melepas lelah, istirahat makan, buang air dan aktivitas lainnya.

Aspek latar belakang pendidikan adalah sebuah pengalaman individu yang didapatkan setelah mengikuti program pembelajaran, pengalaman tersebut dapat berupa pengetahuan, sikap maupun perilaku tertentu (Suwatno, 2013). Sedangkan aspek jenis pekerjaan yang diberikan ialah sebuah kegiatan yang dilakukan individu untuk mendapatkan penghasilan. Jenis pekerjaan setiap individu tentunya berbeda dengan individu yang lainnya dan memiliki tanggung jawab dalam pekerjaannya (Suwatno, 2013).

Selain itu latar belakang pendidikan juga membentuk kepribadian dan karakter dari tenaga honorer. Sifat optimis dalam menyelesaikan tantangan kerja telah dilatih saat tenaga honorer menempuh pendidikan. Hal ini dikuatkan oleh penelitian Hasibuan (2017) menyatakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah pendidikan karyawan tersebut. Selain itu jenis pekerjaan yang diberikan juga memengaruhi tenaga dalam bekerja, walaupun terkadang merasa lelah tetapi responden tetap berusaha optimis dalam bekerja, karena hasil kerja mereka pun akan menjadi bahan evaluasi atau penilaian status mereka sebagai tenaga honorer dan diharapkan jika memperoleh

penilaian baik maka kontrak kerja dapat diperpanjang.

Berdasarkan hasil analisis uji korelasi parsial, menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara aspek jam kerja efektif, latar belakang pendidikan, dan jenis pekerjaan yang diberikan dengan aspek dedikasi pada tenaga honorer Unmul. Menurut Hasibuan (2017), kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi, perusahaan atau instansi di dalam maupun di luar pekerjaan dari omongan orang yang tidak bertanggung jawab. Latar belakang pendidikan yang telah dilalui tenaga honorer merupakan salah satu pengorbanan yang dilakukan setiap individu dalam bekerja. Bekerja dari rumah memerlukan pengorbanan biaya untuk melakukan kegiatan komunikasi, semakin banyak tugas maka semakin banyak jam kerja yang dibutuhkan dan pengorbanan berupa waktu serta biaya yang dibutuhkan untuk penyelesaian pekerjaan.

Selain itu menurut Ufaira, dkk (2020), karyawan yang bersedia terlibat secara mendalam dalam pekerjaannya adalah pribadi yang penuh semangat, memiliki ketulusan untuk bekerja. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya sebagai respon bahwa karyawan tersebut peduli terhadap pekerjaannya (Andriyanto, 2016). Selain itu menurut Sitepu (2013), setiap karyawan akan memiliki kinerja yang baik jika selalu semangat dan memiliki motivasi yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil analisis uji korelasi parsial, menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara aspek jam kerja efektif, latar belakang pendidikan, dan jenis pekerjaan yang diberikan dengan aspek penghayatan pada tenaga honorer Unmul. Berdasarkan penelitian Yasintasari dan Mulyana (2019), menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan keterikatan kerja.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis bahwa latar belakang

pendidikan dan lama bekerja memengaruhi tenaga honorer dalam bekerja, walaupun memang pekerjaan tenaga honorer sudah di atur sesuai tupoksi tetapi pola pikir, perilaku, serta persepsi tenaga honorer dalam menyikapi beban kerja juga berperan penting. Menurut Mandang, dkk (2017) pendidikan begitu penting karena pendidikan menjadi kebutuhan dasar bagi banyak perusahaan yang akan menerima seseorang untuk bekerja sesuai tingkat pendidikan.

## KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu terdapat hubungan negatif yang kuat antara beban kerja dengan keterikatan kerja di masa pandemi Covid-19 pada tenaga honorer Universitas Mulawarman. Saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini meliputi cara mengelola beban kerja dan cara meningkatkan keterikatan kerja di masa pandemi Covid-19 pada tenaga honorer Unmul. Tenaga honorer dianjurkan untuk mengembangkan karakter dan kemampuan dirinya agar dapat meningkatkan keterikatan kerja. Hal tersebut dapat dilakukan melalui kegiatan yang diadakan pimpinan (seperti pendidikan, pelatihan, dan *capacity building*) dan pimpinan memberikan *reward* atas prestasi kerja. Sedangkan dampak/*impact* dari hasil penelitian ini dapat melihat bahwa pandemi Covid-19 sangat membawa perubahan bagi beberapa individu. Mulai dari cara bekerja yang awalnya bekerja di kantor dan harus beralih untuk bekerja di rumah. Perbedaan cara berkomunikasi, cara penyesuaian individu terhadap beban kerja yang dihadapinya dan tanggung jawabnya terhadap penyelesaian tugas tersebut. Persepsi positif dan negatif terhadap suatu pekerjaan pun juga dapat mempengaruhi keterikatan kerja individu pada suatu instansi pada tempatnya bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

Adriansyah, M. A., Rahmah, D. D. N, & Diana. (2021). Pemanfaatan program kerja ruang kita dalam meningkatkan pengetahuan

- Covid-19 pada masyarakat. *Jurnal Masyarakat Mandiri*, 5(4), 1453–1465. <https://journal.ummat.ac.id/index.php/jmm/article/view/5053>.
- Andriyanto, I. (2016). Analisis peran keterlibatan kerja dalam hubungan etika kerja islam dan sikap terhadap perubahan. *Jurnal Iqtishadia*, 9(1), 1–26. <https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/IQTISHADIA/article/view/945>.
- Ardakani, M. B., Zare, M., Mahdavi, S., Ghezavati, M., Fallah, H., Halvani, G., Ghanizadeh, S., & Bagheraati, A. (2013). Relation between job stress dimensions and job satisfaction in workers of a refinery control room. *Journal of Community Health Research*, 1(3), 198–208. <http://jhr.ssu.ac.ir/article-1-67-en.pdf>.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Cheng, C., & Kao, Y.L. (2013). The role of work engagement and job tenure as moderators of the burnout – Performance relationship among flight. *13th World Conference on Transport Research*, 1–17. <https://www.wctrs-society.com/wp-content/uploads/abstracts/rio/selected/1064.pdf>.
- Devi, Y. R., & Fourianalistyawati, E. (2018). Hubungan antara self esteem dengan penyesuaian diri sebagai peran ibu rumah tangga pada ibu berhenti bekerja di Jakarta. *Jurnal Psibernetika*, 11(1), 9–20. [https://www.researchgate.net/publication/333749540\\_HUBUNGAN\\_ANTARA\\_SELF\\_ESTEEM\\_DENGAN\\_PENYESUAIAN DIRI\\_SEBAGAI\\_PERAN\\_IBU\\_RUMAH\\_TANGGA\\_PADA\\_IBU\\_BERHENTI\\_BEKERJA\\_DI\\_JAKARTA](https://www.researchgate.net/publication/333749540_HUBUNGAN_ANTARA_SELF_ESTEEM_DENGAN_PENYESUAIAN DIRI_SEBAGAI_PERAN_IBU_RUMAH_TANGGA_PADA_IBU_BERHENTI_BEKERJA_DI_JAKARTA).
- Elfitasari, N., & Mulyana, O. (2020). Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan work engagement pada karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(1), 1–7. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/32901>.
- Fajriani, A., & Septiari, D. (2015). Pengaruh beban pekerjaan terhadap kinerja karyawan: Efek mediasi burnout. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 74–79. <https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JAEMB/article/view/188>.
- Fauziah, I., Aspahani, & Emylia, Y. (2013). Analisis penerapan akuntansi sumber daya manusia pada rsup dr. Mohammad Hoesin Palembang. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Akuntansi*, 7(2), 139–160. <https://media.neliti.com/media/publications/286779-analisis-penerapan-akuntansi-sumber-daya-cf0988f6.pdf.%0A%0A>.
- Hasibuan, M. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Iksan, N., & Widodo, S. (2020). Pengaruh sumber daya pekerjaan, sumber daya individu dan beban kerja terhadap keterikatan kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai sekretariat daerah Kabupaten Seluma. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 52–67. <https://ejournal.unib.ac.id>.
- Kusasi, M. (2012). Pengaruh budaya organisasi, efikasi diri, dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai kanwil kementerian agama provinsi Kaltim. *Jurnal Psikostudia Universitas Mulawarman*, 1(2), 102–117. <http://ejournals.unmul.ac.id/index.php/PSIKO/article/view/2197>.
- Mandang, E. F., Lumanauw, B., & Walangitan, M. D. (2017). Pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3), 4324–4334. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.18427>.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja jarak jauh (Telecommuting): Konsep, penerapan dan pembelajaran. In *Bappenas Working Papers*, 3(1). <https://doi.org/10.47266/bwp.v3i1.52>.

- Nahar, L., Rahman, A., Hossain, A., & Bairagi, A. (2013). The relationship of job satisfaction, job stress, mental health of government and non-government employees of Bangladesh. *Journal Scientific Research*, 4(6), 520–525. [https://www.researchgate.net/publication/249010825\\_The\\_Relationship\\_of\\_Job\\_Satisfaction\\_Job\\_Stress\\_Mental\\_Health\\_of\\_Government\\_and\\_Non-Government\\_Employees\\_of\\_Bangladesh](https://www.researchgate.net/publication/249010825_The_Relationship_of_Job_Satisfaction_Job_Stress_Mental_Health_of_Government_and_Non-Government_Employees_of_Bangladesh)
- Naidoo, P., & Martins, N. (2014). Investigating the relationship between organizational culture and work engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 12(4), 433–441. [https://www.researchgate.net/publication/286023619\\_Investigating\\_the\\_relationship\\_between\\_organizational\\_culture\\_and\\_work\\_engagement](https://www.researchgate.net/publication/286023619_Investigating_the_relationship_between_organizational_culture_and_work_engagement)
- Nursucianti, Z., & Supradewi, R. (2014). Hubungan antara stres kerja dengan penyesuaian diri pada guru SLB di lingkungan kerjanya. *Proyeksi*, 9(2), 75–90. <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/proyeksi/article/view/3303>
- Riaz, M., Ahmad, N., Riaz, M., Murtaza, G., Khan, T., & Firdous, H. (2016). Impact of job stress on employee job satisfaction. *Journal International Review of Management and Business Research*, 5(4), 1370–1382. <https://www.irnbrjournal.com/papers/1480659842.pdf>
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2013). *Organizational behavior* (5<sup>th</sup> Ed). Pearson Education.
- Rolos, J. K., Sambul, S. A. ., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/21074>
- Sari, A.D.N., Husnaiti, R., & Tristiarto, Y. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan selama pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial dan Sains*, 2(5), 554–562. <https://sosains.greenvest.co.id/index.php/sosains/article/view/390>
- Sitepu, A.T. (2013). Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4), 1123–1133. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2871>
- Sofia, L., Indah, M. S., Sabila, A., & Mulyanto, S. A. D. (2020). Pelatihan komunikasi interpersonal untuk komunikasi efektif. *Jurnal Plakat*, 2(1), 72–80. <http://ejournals.unmul.ac.id/index.php/plakat/article/view/3826>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Suwatno. (2013). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik dan Bisnis*. CV Alfabeta.
- Ufaira, R.A., Imanda, A.N., Gunawan, L.R., Soerapto, & Hendriani, W. (2020). Gambaran work engagement pada guru honorer sekolah dasar. *Africa's Potential for the Ecological Intensification of Agriculture*, 53(9), 1689–1699. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/Psikoislam/article/download/7096/5088>
- Wellins, R. S., Bernthal, P., & Phelps, M. (2015). Employee engagement the key to realizing competitive advantage. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 5(2), 209–221. [www.ddiworld.com/employee-engagement](http://www.ddiworld.com/employee-engagement)
- Williams, J.C. (2020). *The pandemic has exposed the fallacy of the “ideal worker.” Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2020/05/the-pandemic-hasexposed-the-fallacy-of-the-ideal-worker>

- Yasintasari, C.F., & Mulyana, O.P. (2019). Hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan work engagement pada karyawan PT X. *Prosiding Seminar Nasional & Call Paper Psikologi Sosial 2019 Psikologi Sosial di Era Revolusi Industri 4.0 :Peluang & Tantangan*, 311–319. <http://fppsi.um.ac.id/wp-content/uploads/2019/07/Cevrela-Fani.pdf>.
- Yo, P.M., & Surya, I. B. (2015). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(5), 1149–1165. <https://www.neliti.com/id/publications/254931/pengaruh-beban-kerja-terhadap-kepuasan-kerja-dengan-stres-kerja-sebagai-variabel>.