

TETAP ASYIK BEKERJA WALAUPUN REPOT / DIKEJAR DEADLINE: KEPERCAYAAN DIRI DALAM MENYELESAIKAN TUGAS/PEKERJAAN

P. Tommy Y. S. Suyasa¹, Angelina Alvina Ayuprilani², & Stephanus Arbi Setyastoro³

¹ Program Studi Psikologi Jenjang Magister, Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara
Surel: tommys@fpsi.untar.ac.id

² Program Studi Psikologi Profesi Jenjang Magister, Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara
Surel: prila.angelina09@gmail.com

³ Program Studi Psikologi Jenjang Magister, Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara
Surel: arbi.rejosumarto@gmail.com

ABSTRACT

This article was prepared for community service activities at Learning Institute X. Based on interview from several employees at Learning Institute X, it was identified that the demands (work pressure & hassle) in job/task have the potential to reduce work engagement. To anticipate the decrease in work engagement, we need a concept known as self-efficacy. Community service activities held at Learning Institute X aim to provide knowledge and understanding to leaders/supervisors regarding the concept of self-efficacy. Self-efficacy is a condition in which individuals believe in their ability to perform and complete tasks/work. Individuals with high self-efficacy believe that they are able to complete the task/job until they are able to achieve the expected target. With self-efficacy, leaders/supervisors are expected to remain engage in their work, so that they remain be a role models for their employees/subordinates.

Keywords: work pressure, hassle, self-efficacy, work engagement.

ABSTRAK

Artikel ini merupakan bahan kegiatan pengabdian masyarakat di *Learning Institute X*. Berdasarkan penelitian pada beberapa karyawan di *Learning Institute X*, teridentifikasi bahwa tuntutan dan kerumitan dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan berpotensi menurunkan keasyikan kerja (*work engagement*). Untuk mengantisipasi penurunan keasyikan kerja tersebut, diperlukan suatu konsep yang disebut sebagai *self-efficacy*. Kegiatan pengabdian masyarakat yang diselenggarakan di *Learning Institute X* bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan pemahaman kepada para pemimpin/supervisor mengenai konsep *self-efficacy*. *Self-efficacy* adalah kondisi di mana individu percaya terhadap kemampuannya untuk melakukan dan menyelesaikan tugas/pekerjaannya. Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi, yakin bahwa ia mampu menyelesaikan tugas/pekerjaan hingga mampu mencapai target yang diharapkan. Dengan adanya *self-efficacy*, para pemimpin/supervisor diharapkan tetap asyik dalam bekerja, hingga tetap menjadi panutan dan contoh yang baik bagi karyawan/bawahannya.

Kata kunci: tekanan pekerjaan, kerepotan, keyakinan diri dalam penyelesaian tugas/pekerjaan, keasyikan kerja.

1. PENDAHULUAN

PME *Learning Institute* merupakan salah satu lembaga pendidikan di Indonesia. PME *Learning Institute* mulai menawarkan layanannya pada tahun 2009 kepada masyarakat, dengan misi membawa profesionalisme dan ilmu manajemen bagi pengelola wirausaha/bisnis di Indonesia. Saat ini PME *Learning Institute* ini memiliki 54 orang karyawan.

Visi PME *Learning Institute* adalah menjadi rujukan dan pilihan pengembangan manusia untuk menggapai dunia yang lebih cerah. Misi PME *Learning Institute* adalah memberikan inspirasi dan solusi dalam mengembangkan sumber daya manusia guna menjadi manusia yang berdampak global. PME *Learning Institute* menawarkan lima program pembelajaran non gelar yaitu *public program* (*short program* dan *certification program*), program kemitraan dengan perusahaan (*corporate program*), *seasonal programs*, dan juga memiliki layanan *assesment services* serta *consulting services*.

Pandemi COVID-19 merupakan ujian besar bagi PME *Learning Institute*. Hal ini ditambah dengan ketetapan pemerintah pada bulan Maret 2020 untuk *lock down* yang menyebabkan terbatasnya kegiatan perekonomian di Indonesia dan perusahaan perlu beradaptasi dengan perubahan ini. PME

Learning Institute salah satu yang berusaha melakukan adaptasi dengan perubahan demi menjaga keberlangsungan institusi.

Proses adaptasi yang dilakukan berdampak ke seluruh unit perusahaan, dan menimbulkan tantangan tersendiri. Karyawan harus bekerja dari rumah (*work from home*); pola interaksi menjadi digital, termasuk pola supervisi atasan ke bawahan; demikian pula sistem kerja dan bisnis proses. Berbagai perubahan tersebut membuat para karyawan merasa mengalami tambahan *pressure*. Baik para *leader* maupun karyawan merasa kesulitan dalam menjalankan peran dengan efektif.

2. PERMASALAHAN MITRA

Berdasarkan analisis situasi terdapat beberapa permasalahan yang timbul di PME *Learning Institute* dalam menghadapi perubahan selama pandemi COVID-19. Perubahan pola supervisi dan sistem kerja era di COVID-19, memberikan pengalaman yang berbeda dalam menjalankan pekerjaan.

Hasil *interview* terhadap pengelola (pemimpin) PME *Learning Institute*, mengindikasikan bahwa terdapat kesulitan dalam menghadapi perubahan sistem kerja. Pengelola perlu mampu mengatasi keadaan agar proses supervisi tetap berjalan. Berdasarkan hasil wawancara terhadap wakil pimpinan (AG) dan penanggung jawab program pendidikan (FMW) di PME *Learning Institute*, didapatkan hasil sebagai berikut.

Saya sempat bingung bagaimana cara tim saya tetap bekerja dari rumah (work from home). Seringkali tim menyatakan tetap bekerja, namun saat berkomunikasi lewat chat, tidak selalu direspons. Akhirnya saya sering mengajak update lewat zoom. (AG, personal communication, 18 Februari, 2022).

Sebagai leader, terutama di masa pandemi, WFH sangat challenging. Team member tidak berada di satu tempat yang sama. Saat WFH, tidak jarang terjadi miskomunikasi. (FMW, personal communication, 18 Februari 18, 2022).

Adanya perubahan sistem kerja, membuat karyawan menyesuaikan diri dengan suasana di rumah. Para karyawan terkadang merasa kurang mampu menyelesaikan *deadline* pekerjaan.

Suasana di rumah tidak mendukung untuk bekerja. Banyak godaan yang membuat malas bekerja padahal pekerjaan banyak. Menyemangati diri sendiri merupakan suatu tantangan tersendiri. Saat bekerja di rumah, tidak terasa waktu berlalu sangat cepat. (AG, personal communication, Februari 18, 2022).

Perubahan sistem selama pandemi COVID-19 memberikan pengalaman yang tidak menyenangkan. Perubahan sistem kerja dirasa menambah *work pressure*.

Pressure menjadi lebih banyak. Load pekerjaan dirasa menjadi lebih banyak karena merasa setiap waktu kosong bisa diselipkan pekerjaan. Problem yang dihadapi team member juga semakin banyak dan ini berujung kepada kita sebagai leader. Jika melihat dua tahun terakhir, rasanya tekanan pekerjaan semakin berat. (FMW, personal communication, 18 Februari, 2022).

Jam kerja menjadi dirasa tidak ada batasan. Beban pekerjaan dirasa bertambah hingga membuat karyawan merasa lebih lelah. Kondisi ini dapat berpotensi membuat karyawan menjadi tidak fokus dengan pekerjaannya.

Kalau dulu mungkin kita pikir WFH akan bisa mewujudkan work-life balance. Ternyata WFH tidak semudah itu. Saat WFH, tidak ada batasan jelas antara jam untuk kerja dan jam untuk urusan pribadi. Walau peraturan umum tetap di 8-5, kenyataannya dengan klien yang semakin dinamis, memaksa kita untuk bekerja lebih lama. Hal ini membuat waktu untuk mengerjakan paperwork juga delay; mau tidak mau mengambil waktu di after office. Ini membuat lelah; belum lagi dengan kondisi harus melihat layar laptop seharian. (FMW, personal communication, 18 Februari, 2022).

Berdasarkan paparan di atas, dapat dirumuskan setidaknya permasalahan yang dihadapi oleh *leader* dan karyawan PME *Learning Institute*, yaitu: karyawan merasa bahwa bekerja selama

pandemic COVID-19 cenderung dirasa lebih melelahkan. Kondisi bekerja WFH membuat tim menjadi kurang *engage*, baik terhadap anggota tim maupun terhadap pekerjaannya. Pertanyaannya adalah faktor apa yang perlu ditingkatkan dalam diri karyawan agar tetap semangat, merasa yakin mampu menyelesaikan tugas/pekerjaannya, walaupun merasa lelah? Penting bagi para pengelola *PME Learning Institute* untuk merasa percaya diri atau tetap merasa yakin mampu menyelesaikan tugas/pekerjaan.

3. SOLUSI

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi oleh *PME Learning Institute*, kami tim pengabdian kepada masyarakat mempersiapkan beberapa usulan solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut. Solusi yang kami usulkan yaitu memberikan pemahaman tentang konsep *self-efficacy* dalam menghadapi sistem dan desain pekerjaan yang berubah karena situasi pandemi COVID-19. *Self-efficacy* merupakan hal penting bagi individu. Dengan konsep *self-efficacy*, individu memiliki kekuatan untuk menghadapi kondisi sulit; *self-efficacy* dapat meningkatkan motivasi (Di Maio et al., 2020). Dalam konsep *self-efficacy*, individu menilai diri hingga menghasilkan dampak motivasi untuk penyelesaian tugas/pekerjaan, mencapai tujuan/prestasi. Menurut Bandura (1997) terdapat empat faktor yang mempengaruhi *self-efficacy* pada individu, yaitu: (a) *mastery experiences*; (b) *vicarious experiences*; (c) *verbal persuasion*; dan (d) *psychological and affective states*.

Mastery experiences. *Mastery experiences* adalah pengalaman pribadi mengenai kesuksesan di masa lalu. Contoh dari pengalaman ini misalnya keberhasilan mendapatkan promosi, keberhasilan mengerjakan tugas sesuai target, keberhasilan melaksanakan program kerja atau berbagai pengalaman yang positif. Semakin banyak individu mengingat pengalaman sukses di masa lalu (*mastery experiences*), maka semakin tinggi tingkat *self-efficacy* atau keyakinan individu terhadap kemampuan diri.

Vicarious experiences. *Vicarious experiences* mengacu pada bagaimana individu melihat pengalaman sukses yang dialami oleh orang lain. Contoh dari *vicarious experiences* misalnya melihat keberhasilan rekan kerja dalam promosi, keberhasilan rekan kerja dalam mencapai target kerja, dan keberhasilan rekan kerja dalam melaksanakan program kerjanya. Semakin banyak *vicarious experiences*, maka semakin tinggi tingkat *self-efficacy* individu.

Verbal persuasion. Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi *self-efficacy* adalah *verbal persuasion/social persuasion* dari lingkungan sosial individu. *Social persuasion* adalah kalimat atau ucapan yang dapat mempengaruhi *self-efficacy* individu dalam melakukan kegiatan dan aktifitas individu. Jika individu mendapat *social persuasion* yang positif, maka hal tersebut dapat memberikan energi bagi individu tersebut untuk bisa melakukan aktifitas dan menyelesaikan segala tugasnya hingga mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Physiological and affective states. Faktor keempat yang mempengaruhi *self-efficacy* adalah situasi/kondisi fisik dan emosi yang dialami oleh individu. Hal ini dipengaruhi karena adanya situasi *stress* yang mempengaruhi individu (Bandura, 1977). Dari fisik dan emosi dapat mempengaruhi *self-efficacy* individu untuk melakukan aktifitas dan kegiatannya. Pada saat individu mengalami kondisi yang kurang fit secara fisik dan mengalami emosi negatif, individu akan mengalami *self-efficacy* yang rendah.

Definisi dan faktor *self-efficacy* tersebut di atas disampaikan kepada para pengelola *PME Learning Institute* dalam bentuk pemaparan dan diskusi oleh tim pengabdian kepada masyarakat.

4. KERANGKA TEORETIS SOLUSI PERMASALAHAN

Menurut penelitian (Ayuprilani et al., *inpress*; Xanthopoulou et al., 2013) *self-efficacy* sebagai moderator antara *job demands* (tuntutan pekerjaan) dengan *work engagement* (keasyikan kerja). *Work engagement* adalah kondisi positif yang dialami individu saat melakukan/menyelesaikan

tugas/pekerjaan. Saat berada dalam kondisi keasyikan kerja (*work engagement*), individu mengalami rasa bersemangat (*vigor*), individu mencurahkan waktu secara penuh untuk penyelesaian tugas (*dedication*); dan tanpa sadar, pikiran individu menjadi terserap/larut/terkonsentrasi (*absorp*) dalam pekerjaan.

Job demands merupakan tuntutan terkait tugas/pekerjaan yang berakibat pada penggunaan energi baik secara fisik, psikis dan emosional. Menurut Bakker (2014), salah satu indikasi dari *job demands* berupa tekanan pekerjaan (*work pressure*) dan kerepotan (*hassle*). *Job demands* (*work pressure & hassle*) dinilai individu sebagai suatu tekanan psikologis (*psychological stress*). Schaufeli dan Bekker (2004) menyatakan bahwa *job demands* dapat menurunkan *work engagement*. *Work engagement* semakin rendah pada saat *job demands* (*time pressure*) semakin tinggi (Better et al., 2020). *Job demands* berpotensi menguras energi individu, akibatnya, individu mengalami kelelahan. Untuk mengantisipasi kelelahan tersebut, diketahui terdapat dua jenis *resource* yang dapat mempengaruhi *work engagement*, yaitu *resource* yang bersifat eksternal (*job resource*) dan *resource* yang bersifat internal (*personal resource*) (Bakker et al., 2008).

Dalam perkembangannya, *resource* yang bersifat eksternal (*job/workplace resource*) dapat berupa: *transformational leadership* (Ardianti et al., 2020; Setyastoro et al., *in press*); *flexible leadership* (Mulyana et al., 2020); *coaching*, *opportunities for development*, dan *autonomy* (Sugiarto et al., 2017). Walaupun *job/workplace resource* dapat meningkatkan/mempertahankan keasyikan kerja (*work engagement*), namun mengingat kondisi perusahaan selama masa *pandemic* mengalami keterbatasan, karyawan tidak dapat berharap banyak dari *job/workplace resource*. Karyawan perlu melihat *personal resource* yang tersedia di dalam diri, dan membuatnya lebih optimal.

Personal resource atau *resource* yang bersifat internal misalnya: *job crafting* (Djayanti et al., 2020), *self-efficacy* (Ayuprilani et al., *in press*; Sajuthi et al., 2020), dan *personality trait* (Sugiarto et al., 2017). Di antara *personal resource*, *self-efficacy* dapat menjadi moderator antara *job demands* dan *work engagement*. Hal ini pernah dibuktikan oleh penelitian (Xanthopoulou et al., 2013), yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* yang tinggi dapat mempengaruhi hubungan antara *job demands* (*emotional demands*) dan *work engagement*. *Personal resources* merupakan evaluasi diri yang positif terhadap diri sendiri yang membuat individu mampu melakukan kontrol terhadap situasi.

Berdasarkan penelitian (Ayuprilani et al., *inpress*), didapatkan hasil bahwa pada karyawan dengan *self-efficacy* yang tinggi, walaupun *job demands* (*work pressures*) tergolong tinggi, penurunan keasyikan kerja (*work engagement*) tidak signifikan. Sedangkan pada karyawan dengan *self-efficacy* yang rendah, saat *job demands* (*work pressure*) tinggi, terjadi penurunan keasyikan kerja (*work engagement*). Dalam kondisi sehari-hari, *job demands* dirasakan sebagai tekanan pekerjaan (*work pressure*) dan kerepotan (*hassle*) dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan. Tekanan pekerjaan dan kerepotan yang dialami oleh individu berpotensi menguras energi individu, menimbulkan kelelahan emosi (*emotional exhaustion*), dan pada akhirnya menurunkan keasyikan kerja (*work engagement*).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan usulan solusi beserta kerangka teoretis yang mendasarinya, melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan, pengelola PME *Learning Institute* diharapkan mendapatkan diskusi dan manfaat praktis guna mempertahankan keasyikan kerja (*work engagement*). Dengan memahami *self-efficacy*, para pengelola PME *Learning Institute* dapat menjadi *role model* bagi para staff/karyawan.

Beberapa saran praktis atau tips yang dapat dilakukan untuk bisa meningkatkan *self-effiicacy* adalah: (a) mengingat kembali kejadian yang menyenangkan atau prestasi pribadi yang pernah dialami; (b) melihat prestasi atau kejadian yang menyenangkan yang didapat oleh rekan kerja; (c)

meminta dukungan dari lingkungan sosial (keluarga, pasangan, rekan kerja, sahabat, dan atau siapapun yang dianggap dekat dan memahami situasi pekerjaan); dan (d) melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan kondisi fisik, mempertahankan afek positif; atau melakukan dua belas (12) tips pengelolaan stress secara sederhana (Suyasa, 2022).

Ucapan Terima Kasih (Acknowledgement)

Kami dari tim pengabdian masyarakat berterima kasih atas kesempatan dan dukungan yang diberikan oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM), Universitas Tarumanagara (UNTAR). Terima kasih juga kami haturkan kepada jajaran direksi beserta divisi *people and culture* PME Learning Institute, dalam mendukung terlaksananya kegiatan pengabdian masyarakat.

Referensi

- Ardianti, D., Dewi, F. I. R., & Suyasa, P. T. Y. S. (2020). The role of transformational leadership and psychological empowerment on work engagement. *The IRES - 785th International Conference Proceedings*, 17-21.
- Ayuprilani, A. A., Suyasa, P. T. Y.S. & Tumanggor, R. O. (*in press*). *Hubungan jobs demands (work pressures dan hassles) dan work engagement: Self-efficacy sebagai moderator (Studi pada karyawan di perusahaan jasa)*. Universitas Tarumanagara.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187–200. doi:10.1080/02678370802393649
- Balwant, P. (2019). Stay close! The role of leader distance in the relationship between transformational leadership, work engagement, and performance in undergraduate project teams. *Journal of Education for Business*, 94(6), 369–380. <https://doi.org/10.1080/08832323.2018.1541851>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy the exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Better, R. L., Suyasa, P. T. Y. S., & Tumanggor R. O. (2020). Time Pressure as a Predictor of Work Engagement: The Role of Psychological Empowerment. *The IRES - 785th International Conference Proceedings*, 6-11.
- Breevaart, K., & Bakker, A. B. (2018). Daily job demands and employee work engagement: The role of daily transformational leadership behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(3), 338–349. <https://doi.org/10.1037/ocp0000082>
- Di Maio, S., Keller, J., Hohl, D. H., Schwarzer, R., & Knoll, N. (2020). Habits and self-efficacy moderate the effects of intentions and planning on physical activity. *British Journal of Health Psychology*. doi:10.1111/bjhp.12452.
- Djayanti, W., Suyasa, P. T. Y. S., & Tumanggor R. O. (2020). The role of job crafting and psychological empowerment on work engagement. *The IRES - 785th International Conference Proceedings*, 12-16.
- Mulyana, F. K., Suyasa, P. T. Y. S., Tumanggor, R. O. (2020). Hubungan antara job demands dengan work engagement: Peranan flexible leadership sebagai moderator. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni* 4(1), 175-185.
- Sajuthi, P. P., Tumanggor, R. O., & Suyasa, P. T. Y. S. (2020). Peran self efficacy sebagai mediator antara job resources dan work engagement pada dokter hewan. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni* 4(2), 368-376. <https://journal.untar.ac.id/index.php/jmishumsen/article/view/3495>
- Setyastoro, S. A., Suyasa, P. T. Y. S., & Tumanggor, R. O. (*in press*). *Peran jobs demands (work pressures dan emotional demand) terhadap work engagement: Transformational leadership sebagai moderator (Studi pada karyawan di perusahaan jasa)*. Universitas Tarumanagara.

- Sugiarto, W., Suyasa, P. T. Y. S., & Lie, D. (2017). Peran conscientiousness sebagai moderator dari hubungan job resources dan work engagement karyawan information technology (IT) pada PT. X. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni* 1(1), 296-303
- Suyasa, P. T. Y. S. (07 April, 2022). 12 Tips anti-stress. *Blog Living Value in Silence*. <http://sumatera-suyasa.blogspot.com/2022/04/12-tips-anti-stress-stress-management.html>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., & Fischbach, A. (2013). Work engagement among employees facing emotional demands: The role of personal resources. *Journal of Personnel Psychology*, 12(2), 74–84. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000085>