

DAMPAK BEKERJA DARI RUMAH TERHADAP KEPEMILIKAN PSIKOLOGIS ORGANISASI. PERAN MEDIASI DARI KETERLIBATAN DAN STRESS KERJA.

Oleh :

Tuti Setyorini

Politeknik Negeri Kupang

Email : tuti.setyorini@pnk.ac.id

Article Info*Article History :**Received 10 April - 2022**Accepted 24 April - 2022**Available Online**30 April - 2022*

Abstract

Working from home has become a very popular work arrangement system lately, especially during the Covid-19 pandemic. The purpose of this study was to examine the effect of the work from home system on organizational psychological ownership among workers in Indonesia. This study found that the effect of the work from home system on psychological ownership is mediated by job involvement and stress. The theoretical and practical contributions are discussed in this study.

Keyword :

work from home, psychological ownership, work involvement, job stress.

1. PENDAHULUAN

Fokus utama dari penelitian di bidang perilaku organisasi adalah memahami cara karyawan berinteraksi dengan institusinya, atau secara psikologis merasa "melekat" dengan organisasi dan pekerjaan mereka. Konstruksi kunci yang menjelaskan hubungan ini adalah kepemilikan psikologis, yang didefinisikan sebagai "keadaan di mana individu merasa seolah-olah menjadi target kepemilikan (atau bagian dari target itu) adalah milik mereka (Pierce et al., 2003). Dalam beberapa dekade terakhir, literatur di bidang manajemen telah berkembang dengan kemunculan konstruksi kepemilikan psikologis sebagai prediktor yang penting dari motif, sikap, dan perilaku karyawan baik itu positif dan negatif. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa kepemilikan psikologis menentukan tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya (Nurtjahjani et al., 2021), organizational citizenship behavior (OCB) (Van Dyne & Pierce, 2004), dan motivasi kerja (Campbell Pickford et al., 2016). Mengingat pentingnya kepemilikan psikologis, maka

meningkatkan kedekatan pegawai dengan organisasi merupakan suatu keniscayaan.

Kepemilikan psikologis dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik itu yang bersifat internal maupun eksternal. Sebagai contoh, Avey et al. (2009) berpendapat bahwa kepemilikan psikologis terwujud ketika individu merasakan hal-hal berikut: (1) mampu dan mau bekerja dengan target kepemilikan; (2) akuntabel untuk sasaran kepemilikan; dan (3) rasa memiliki dan identifikasi pribadi dengan target kepemilikan. Dengan meningkatnya trend bekerja dari rumah (work from home), terutama di masa pandemi, beberapa pertanyaan penting mengenai efektifitas bekerja dari rumah mengemuka (Fanggidae et al., 2022). Salah satunya, apakah kebijakan bekerja dari rumah berpengaruh positif ataukah negatif terhadap rasa kepemilikan psikologis pegawai terhadap perusahaan atau organisasi? Penelitian ini berargumen bahwa pada masa pandemi Covid-19 dimana perusahaan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk bekerja dari rumah ternyata mempengaruhi kepemilikan psikologis pegawai terhadap perusahaan atau organisasi.

Faktor budaya menjadi sudut pandang tersendiri dalam penerapan sistem bekerja dari rumah di Asia pada umumnya dan Indonesia pada khususnya. Dancel (2020) berargumen bahwa walaupun bekerja dari rumah sudah dipraktekkan secara sukarela oleh banyak perusahaan di Asia, namun model sistem bekerja ini tidaklah ideal untuk dilakukan dalam jangka panjang. Di Asia, perusahaan-perusahaan besar nampaknya lebih siap untuk melakukan sistem bekerja dari rumah dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan yang lebih kecil. Penelitian di Korea Selatan dan Jepang menunjukkan bahwa penerapan system bekerja dari rumah didominasi oleh perusahaan besar karena mereka secara teknologi lebih siap (So, 2020). Lebih jauh disimpulkan oleh Himawan et al. (2020) bahwa dimensi budaya seperti “power distance” merupakan tantangan tersendiri bagi budaya Asia, termasuk Indonesia dalam penerapan system bekerja dari rumah. Pemaparan ini membuat system bekerja dari rumah menjadi menarik untuk dilihat efektifitasnya, termasuk dalam hal kemampuannya meningkatkan rasa kepemilikan psikologis pegawai terhadap perusahaan.

Dengan demikian tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari tahu hubungan antara bekerja dari rumah dengan kepemilikan psikologis karyawan terhadap perusahaan atau instansi. Dalam penelitian ini juga diajukan peran mediasi dari 2 (dua) variabel yaitu keterlibatan kerja dan stress kerja. Untuk mencapai tujuan penelitian ini maka dilakukan tinjauan pustaka yang berhubungan dengan konstruk penelitian demi membangun hipotesis-hipotesis yang diuji dengan analisa data kuantitatif. Hasil dari penelitian ini memberikan kontribusi baik itu bersifat teoritis dan praktis. Secara teoritis, hasil penelitian ini memberikan pandangan baru mengenai mekanisme hubungan antara pengaturan bekerja (bekerja dari rumah) dengan kepemilikan psikologis di Indonesia. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi rekomendasi bagi para pemimpin perusahaan agar dapat meningkatkan rasa kepemilikan psikologis para karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bekerja dari Rumah dan Kepemilikan Psikologis

Istilah bekerja dari rumah diperkenalkan sejak awal 1970-an dengan istilah "telecommuting" (Nilles, 1975) dan terus berkembang serta dikenal dengan berbagai istilah berbeda seperti kerja jarak jauh (Valenduc & Vendramin, 2001) dan bekerja di rumah (Baruch, 2000). Meskipun tidak ada istilah permanen yang disepakati bersama, namun istilah bekerja dari rumah merupakan istilah yang paling sering digunakan secara universal. Bekerja dari rumah mendapat perhatian khusus setelah terjadinya pandemic Covid-19 di dunia sejak akhir 2019 yang berawal di Cina. Dalam bekerja, kebijakan jarak sosial (social distancing) diterapkan dengan mengadopsi pengaturan pekerjaan alternatif mana karyawan didorong atau bahkan dipaksa untuk melakukan pekerjaan mereka dari rumah (Work From Home).

Sekitar decade 1970-an hingga 1980-an, sistem bekerja dari rumah masih disebut “electronic homework” yang memiliki konotasi negatif. Hal ini dikarenakan pekerja jarak jauh ini diidentikan dengan ibu rumah tangga yang harus mengurus keperluan rumah tangga sambil bekerja sehingga memiliki produktifitas yang cenderung rendah (Mungkasa, 2020). Konsep bekerja dari rumah mulai mendapat perhatian sejak akhir abad 20 yang disertai dengan kemajuan teknologi komunikasi seiring dengan munculnya teknologi internet dan perangkat-perangkat pendukungnya. Popularitas bekerja dari rumah mencapai puncaknya pada masa pandemi Covid-19 dimana semua orang “dipaksa untuk menjaga jarak demi membatasi penyebaran virus yang mematikan ini (Himawan et al., 2020).

Secara umum diterima bahwa sistem bekerja dari rumah memiliki dampak positif bagi masyarakat. Bekerja dari rumah mengurangi transportasi fisik dari satu tempat ke tempat lain sehingga dapat mengurangi polusi udara yang disebabkan oleh kendaraan bermotor (Baruch, 2000). Bekerja dari rumah juga dapat menghemat energi, biaya dan waktu perjalanan

dibandingkan dengan bekerja secara fisik di tempat kerja. Crosbie and Moore (2004) menekankan bahwa bekerja dari rumah harus memiliki pedoman yang di dalamnya terdapat proses, sistem, dan kebijakan, sehingga bekerja dari rumah dapat bermanfaat tidak hanya bagi perusahaan tetapi juga bagi karyawan. Dengan demikian semua pihak memiliki motivasi untuk memajukan perusahaan dengan cara yang saling menguntungkan walaupun di tengah krisis sosial yang terjadi seperti pandemic Covid-19 (Setyorini et al., 2022). Sistem bekerja dari rumah dapat meningkatkan rasa kedekatan pegawai terhadap perusahaannya di tengah pandemi karena pegawai merasa mendapat perhatian dari perusahaan yang peduli kepada kesehatan bahkan keselamatannya. Sehingga dianggap bahwa kepemilikan psikologis dari pegawai terhadap perusahaan semakin tinggi apabila perusahaan menerapkan sistem bekerja dari rumah.

Mediasi dari Keterlibatan Kerja dan Stress Kerja

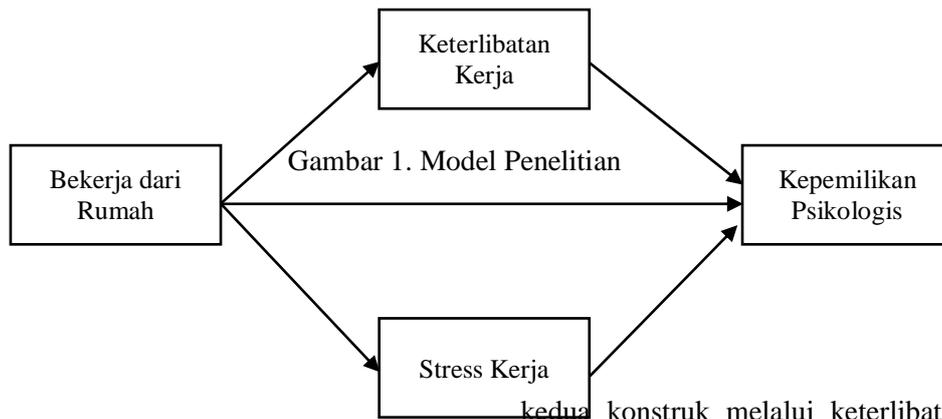
Menurut Robbins and Judge (2012), keterlibatan kerja adalah proses yang memaksimalkan kapasitas karyawan dan dirancang untuk membentuk peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu institusi. Logika yang membentuk pentingnya keterlibatan kerja adalah bahwa dengan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan manajerial dapat meningkatkan otonomi kerja karyawan sehingga diharapkan mereka menjadi lebih produktif dalam tugas yang diberikan oleh manajemen. Menurut Logahan and Aesaria (2014), keterlibatan kerja mampu meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Seorang karyawan yang merasa dekat secara psikologis dengan pekerjaannya cenderung untuk menunjukkan bahwa dirinya bagian dari organisasi sehingga memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Selanjutnya, dengan komitmen yang kuat terhadap organisasi, kinerja karyawan dimaksud cenderung untuk mengalami peningkatan. Logika ini juga dapat dipakai untuk menjelaskan peran mediasi dari keterlibatan kerja dalam hubungan antara sistem bekerja dari rumah dan kepemilikan psikologis. Karyawan yang merasa mendapat perhatian dari perusahaan yang

menerapkan bekerja dari rumah mengalami peningkatan dalam hal keterlibatan kerja. Pada gilirannya, karyawan tersebut merasakan adanya kecenderungan untuk secara psikologis memiliki perusahaan tempatnya bekerja.

Stres kerja Menurut Robbins and Judge (2012) adalah suatu keadaan dimana individu dihadapkan pada tantangan dan sumber daya yang terbatas berhubungan dengan apa yang diinginkan oleh orang dimaksud dimana hasilnya dianggap tidak pasti. Pendapat ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Handoko (2016) bahwa stres kerja adalah tuntutan-tuntutan dari pihak manajemen terhadap karyawan yang dianggap sebagai tekanan yang menyulitkan karena ketidaksediaan sumber daya untuk memenuhi tuntutan-tuntutan tersebut. Stres kerja dalam masa pandemi Covid-19 dapat disebabkan oleh karena tuntutan untuk hadir di tempat kerja walaupun tingkat resiko yang dihadapi cukup tinggi. Sedangkan mereka yang tidak diharuskan untuk hadir secara fisik di tempat kerja tidak mengalami stress kerja. Karyawan yang mengalami relatif lebih rendah stress kerja cenderung untuk memiliki rasa kepemilikan psikologis terhadap organisasi yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang mengalami stress kerja. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa stress kerja memiliki peran dalam hubungan antara bekerja dari rumah dan kepemilikan psikologis. Berdasarkan tinjauan teori di atas, maka dapat ditarik 2 (dua) hipotesis sebagai berikut.

Hipotesis 1 : Keterlibatan kerja memediasi hubungan antara sistem bekerja dari rumah dan kepemilikan psikologis.

Hipotesis 2 : Stress kerja memediasi hubungan antara sistem bekerja dari rumah dan kepemilikan psikologis.



3. METODE PENELITIAN

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 174 orang yang ditemui dengan metode convenience sampling. Para responden adalah merupakan karyawan Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah yang ada di Kota Kupang. Kriteria sebagai responden adalah sudah dewasa, bersedia tanpa paksaan untuk mengisi kuesioner, dan tidak mengetahui hipotesis penelitian ini. Persyaratan ini harus dipenuhi agar jawaban dari responden tidak bias. Responden tidak diberi imbalan dalam mengisi kuesioner dan diperbolehkan untuk berhenti mengisi jika merasa tidak nyaman dengan pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Responden menerima undangan untuk berpartisipasi secara online, baik itu di sosial media maupun lewat pesan singkat yang di dalamnya terdapat link URL yang mengarahkan mereka ke halaman survei. Mereka bebas menerima atau menolak ajakan itu. Responden diberitahu bahwa tujuan dari penelitian ilmiah ini adalah untuk mengetahui pandangan mereka tentang sistem bekerja. Para responden dipersilahkan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian yang ada. Di akhir survei online, mereka diminta mengisi data demografi seperti usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Nama dan nomor ponsel responden tidak diminta untuk menjamin kerahasiaan sehingga memotivasi responden untuk memberikan jawaban yang jujur.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Meskipun efek langsung bekerja dari rumah terhadap kepemilikan psikologis tidak signifikan, namun hasil penelitian ini menemukan hubungan tidak langsung antara

kedua konstruk melalui keterlibatan kerja dan stress kerja. Pada saat keterlibatan kerja memberikan hasil mediasi positif, stress kerja menunjukkan peran mediasi negatif. Bekerja dari rumah meningkatkan keterlibatan kerja sekaligus menurunkan stress kerja yang pada gilirannya mempengaruhi kepemilikan psikologis terhadap instansi. Mengingat pentingnya sistem bekerja dari rumah dewasa ini, maka rekomendasi praktis disajikan kepada manajer untuk meningkatkan kepemilikan psikologis terhadap institusi. Diharapkan dengan hasil ini dapat merangsang kepemilikan psikologis terhadap organisasi melalui penekanan terhadap keterlibatan dan stress kerja.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat disempurnakan oleh penelitian lanjutan. Pertama, data dalam penelitian ini diambil pada masa pandemi Covid-19 sehingga jawaban yang diberikan konsumen sangat dipengaruhi oleh suasana pandemi. Ada kemungkinan pada masa normal, jawaban responden mengalami perubahan. Oleh karena itu diharapkan agar penelitian lanjutan dapat melakukan pengambilan data pada masa normal sehingga dapat melihat perbedaan antara keduanya. Kedua, penelitian ini dilakukan dengan prinsip cross sectional dimana data diambil pada satu kali saja. Penelitian lanjutan dapat mengambil data dalam bentuk time series sehingga perubahan dari satu titik waktu ke titik waktu lainnya dapat diobservasi sehingga kekayaan data ini mampu memberikan hasil yang lebih komprehensif.

5. REFERENSI

Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D., & Luthans, F. (2009). Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement and relation to work

- outcomes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(2), 173-191.
- Baruch, Y. (2000). Teleworking: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. *New technology, work and employment*, 15(1), 34-49.
- Campbell Pickford, H., Joy, G., & Roll, K. (2016). Psychological ownership: Effects and applications. *Said Business School WP*, 32.
- Crosbie, T., & Moore, J. (2004). Work-life balance and working from home. *Social Policy and Society*, 3(3), 223-233.
- Dancel, R. (2020). Coronavirus: Asia not yet ready to work from home. . *The Straits Times*.
<https://www.straitstimes.com/asia/se-asia/coronavirusasia-not-yet-ready-to-work-from-home>
- Fanggidae, J. P., Sahetapy, S. Y., & Mumu, N. D. (2022). Gender Differences in Covid-19 Vaccination Intention. International Conference on Applied Science and Technology on Social Science 2021 (iCAST-SS 2021),
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. sage.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications.
- Han, T.-S., Chiang, H.-H., & Chang, A. (2014). Employee participation in decision making, psychological ownership and knowledge sharing: mediating role of organizational commitment in Taiwanese high-tech organizations. In *Confucian HRM in Greater China* (pp. 174-189). Routledge.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Bpfe.
- Himawan, K. K., Helmi, J., & Fanggidae, J. P. (2020). The sociocultural barriers of work-from-home arrangement due to COVID-19 pandemic in Asia: Implications and future implementation. *Knowledge and Process Management*.
- Logahan, J. M., & Aesaria, S. M. (2014). Budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi berdampak pada kinerja karyawan pada BTN–Ciputat. *Binus Business Review*, 5(2), 551-563.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari rumah (working from home/WFH): menuju tatanan Baru era pandemi Covid 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126-150.
- Nilles, J. (1975). Telecommunications and organizational decentralization. *IEEE Transactions on Communications*, 23(10), 1142-1147.
- Nurtjahjani, F., Batilmurik, R. W., Puspita, A. F., & Fanggidae, J. P. (2021). The relationship between transformational leadership and work engagement. Moderated mediation roles of psychological ownership and belief in just world. *Organization Management Journal*.
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2003). The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research. *Review of general psychology*, 7(1), 84-107.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2012). Essentials of organizational behavior.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Setyorini, T., Fanggidae, J. P., Manafe, J. D., & Nino, I. J. (2022). The Impact of Working from Home on Compulsive Buying Behavior.
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent business & management*, 3(1), 1.
- So, W. (2020). Share of companies supporting work from home South Korea 2020, by company size. *Statista*.
<https://www.statista.com/statistics/1103155/south-korea-companies-supporting-workfrom-home/>
- Valenduc, G., & Vendramin, P. (2001). Telework: from distance working to new forms of flexible work

- organisation. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 7(2), 244-257.
- Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(4), 439-459.