

Modal Psikologis dan Persepsi Akan Beban Kerja Terhadap Ketertarikan Kerja Menjadi Pegawai Negeri Sipil Pada Mahasiswa

Abdul Aziz Afani¹

*Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman Samarinda*

ABSTRACT. *The purpose of this study was to determine how the effect of psychological capital and perception of the workload with working interest to be government employees of students Fisipol Mulawarman Samarinda. Data were collected by questionnaire and analyzed using to determine how much the relationship and the predictive ability of the five independent variables on the dependent variable. The sample in this study was 98 students in mulawarman university obtained using purposive sampling. The results showed that didn't significant relationship between psychological capital and the perception of the workload of the interest in working with $F = 0.818$ $R^2 = 0.017$, and $p = 0.445$ ($p < 0.050$). Then from the direct regression analysis showed that there is no relationship between psychological capital against the working interest with $\beta = -0.051$ $t = -0.494$ dan $p = 0.622$. While the perception of the workload will also have not correlation with $\beta = 0.130$, $t = 1.253$, dan $p = 0.213$.*

Keywords: *working interest, psychological capital, perception workload.*

ABSTRAK. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh modal psikologis dan persepsi beban kerja terhadap minat kerja pada mahasiswa Fisipol Mulawarman Samarinda. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan dianalisis menggunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dan kemampuan prediksi kelima variabel independen terhadap variabel dependen. Sampel dalam penelitian ini adalah 98 mahasiswa Universitas Mulawarman yang diperoleh dengan menggunakan purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara modal psikologis dengan persepsi beban kerja terhadap minat bekerja dengan $F = 0,818$ $R^2 = 0,017$, dan $p = 0,445$ ($p < 0,050$). Kemudian dari analisis regresi langsung menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara modal psikologis terhadap minat kerja dengan $\beta = -0,051$ $t = -0,494$ dan $p = 0,622$. Sedangkan persepsi beban kerja juga tidak berkorelasi dengan $\beta = 0.130$, $t = 1.253$, dan $p = 0.213$.

Kata kunci: minat kerja, modal psikologis, beban kerja persepsi.

¹ Email: afaniazis@gmail.com

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu organisasi publik. Pegawai yang memiliki kinerja baik, disiplin serta memenuhi standar yang ditetapkan suatu organisasi publik hanya didapatkan melalui proses pengadaan pegawai yang terencana dan efektif. Keberhasilan proses pengadaan pegawai dapat mempengaruhi kelancaran dan keberhasilan fungsi-fungsi serta aktivitas manajemen sumber daya manusia lain yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilakukan. Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas yaitu melalui sistem rekrutmen, seleksi pegawai dan penempatan yang tepat (Paramita&Ghofur, 2012).

Pegawai negeri sipil memiliki pelaksanaan tugas yang berbeda. Kebutuhan pegawai dalam instansi pemerintah saat ini semakin banyak demi tercapainya kelancaran dalam pelaksanaan sebagian tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan. Fenomena yang terjadi saat ini adalah sebagian besar lulusan mahasiswa *fresh graduate* berminat menjadi pegawai negeri sipil yang baru saja menyelesaikan studi Strata Satu nya. Seperti wawancara yang dilakukan pada seorang mahasiswa lulusan S1 yang bekerja sebagai pegawai negeri sipil berinisial EM pada tanggal 25 Februari 2017 pukul 13.03 WITA mengatakan bahwa sudah menjadi pegawai negeri sipil di sebuah Dinas di Kota Samarinda selama 1,5 tahun saat baru saja lulus kuliah. Alasan subjek EM menjadi pegawai negeri sipil adalah karena subjek tertarik terhadap pekerjaan yang ada dalam instansi tersebut. Awalnya subjek juga memiliki rekan di instansi yang sama, dan sering bercerita apa saja yang dikerjakan oleh rekannya tersebut. Lalu saat ada pendaftaran calon pegawai negeri sipil yang serentak diadakan di seluruh Indonesia subjek pun lulus. Subjek memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya sendiri untuk menjadi pegawai negeri sipil. Alasan selanjutnya adalah karena subjek merasa tepat jika setelah lulus menjadi pegawai negeri sipil karena pekerjaan tersebut terbilang santai.

Djaali (2007) mengatakan bahwa ketertarikan kerja adalah rasa lebih suka pada suatu pekerjaan atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh. Seseorang dikatakan memiliki ketertarikan kerja apabila individu disertai adanya perhatian, yaitu kreativitas jiwa yang tinggi yang semata-mata tertuju pada pekerjaan tersebut, sehingga seseorang yang memiliki

ketertarikan kerja yang pasti perhatiannya akan memusat terhadap pekerjaan tersebut. Ketertarikan kerja yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil berasal dari berbagai faktor. Seperti hasil wawancara yang dilakukan pada subjek EM didapatkan bahwa terdapat sikap efikasi diri serta optimis untuk menjadi pegawai tenaga negeri sipil. Subjek EM juga memiliki harapan terhadap masa depannya menjadi pegawai negeri sipil tersebut.

Menurut hasil pembagian kuesioner terhadap 140 mahasiswa tingkat akhir di FISIPOL Universitas Mulawarman Samarinda pada tanggal 25 Februari 2017 terhadap ketertarikan kerja setelah lulus kuliah, menunjukkan bahwa 67% orang lebih memilih bekerja menjadi pegawai negeri sipil setelah lulus kuliah, 10% orang bekerja di perusahaan, dan 23% memilih membuka wirausaha.

Selanjutnya dari 67% mahasiswa yang memiliki ketertarikan kerja sebagai pegawai negeri sipil, diberikan kuesioner lebih lanjut mengenai alasan utama mengapa tertarik memilih untuk bekerja sebagai pegawai negeri sipil kelak. Hasilnya 62% memiliki alasan karena menjadi pegawai negeri sipil adalah pekerjaan yang ringan, dengan jam kerja hanya 8 jam namun mendapatkan gaji tetap yang besar, 18% memiliki alasan bahwa ingin memajukan kota Samarinda, 12% memiliki alasan karena sebagai pegawai negeri sipil mendapatkan biaya tambahan, sedangkan 8% memiliki alasan bahwa bekerja sebagai pegawai negeri sipil hanya sebagai lompatan karir dalam pekerjaannya karena setelah ini mereka berhenti dengan cara mencari pekerjaan lain.

Kemudian wawancara yang dilakukan pada alumni lain yang juga sudah menjadi pegawai negeri sipil di Dinas Cipta Tata dan Karya Kota Samarinda yaitu subjek AS yang diwawancarai pada tanggal 26 Februari 2017 pukul 16.00 WITA mengatakan bahwa memiliki ketertarikan sendiri untuk menjadi seorang Pegawai Negeri Sipil. Pegawai negeri sipil adalah pekerja yang bekerja secara tetap dan upah mereka dibayar secara bulanan, tanpa melihat beban dari kerja mereka. Subjek juga mengakui terdapat beban kerja menjadi pegawai negeri sipil dan menurutnya harus membagi waktu dalam berkuliah dan melakukan pekerjaan sebagai pegawai negeri sipil.

Timbulnya ketertarikan kerja seseorang disebabkan oleh beberapa hal, yaitu rasa tertarik atau rasa senang, perhatian dan kebutuhan. Ketertarikan kerja timbul karena perasaan senang serta tendensi

yang dinamis untuk berperilaku atas dasar ketertarikan seseorang pada jenis-jenis kegiatan tertentu. Perasaan senang seseorang akan menimbulkan dorongan-dorongan dalam dirinya untuk segera beraktifitas. Walaupun terdapat beban kerja didalamnya, selama ada ketertarikan dalam individu tersebut maka pekerjaan tersebut akan senang hati dilakukannya (Syah, 2005).

Gopher dan Doncin (2008) mengemukakan bahwa istilah persepsi pada beban kerja merujuk kepada “seberapa besar dari kapasitas pekerja yang jumlahnya terbatas, yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan” dan pandangan individu terhadap pekerjaan tersebut. Webster (dalam Lysaght, 2010) mengemukakan sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan persepsi pada beban kerja. Ia mengemukakan jika persepsi pada beban kerja seseorang dianggap positif maka pekerjaan tersebut akan dikerjakan secara sungguh-sungguh. Penilaian individu terhadap beban kerja yang dimiliki mempengaruhi terhadap ketertarikan kerjanya.

Adapun persepsi terhadap beban kerja seperti menurut Robbins (2001) adalah pandangan individu terhadap suatu pekerjaan dan apa yang dikerjakannya. Persepsi terhadap beban kerja lah yang menjadi salah satu faktor mahasiswa memiliki ketertarikan kerja menjadi pegawai negeri sipil. Karena jika persepsi terhadap beban kerjanya dipandang positif maka apa yang ia kerjakan menjadi sebuah tantangan dan akan dikerjakan secara sungguh-sungguh tanpa ada beban di dalamnya, dan juga menghasilkan pekerjaan yang lebih bermanfaat bagi instansi.

Hal ini pula sejalan dengan wawancara kepada salah satu mahasiswa tingkat akhir yang berinisial AH yang mengatakan bahwa menjadi pegawai negeri sipil adalah pekerjaan yang ringan namun menghasilkan banyak uang. Untuk itu menurut subjek AH menjadi pegawai negeri sipil juga bukan suatu pekerjaan yang mudah untuk didapatkan karena membutuhkan kerja keras dengan persaingan yang ketat. Hal ini membuat subjek AH selalu optimis akan mendapatkan pekerjaan menjadi pegawai negeri sipil. Sikap tersebut dalam psikologi positif disebut dengan modal psikologis. Luthans (2007) mendefinisikan modal psikologis adalah kondisi perkembangan psikologi positif dari seseorang dengan karakteristik memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri dalam mengambil dan mengerahkan usaha yang cukup agar berhasil dalam melakukan tugas-tugas yang menantang, membuat

atribusi yang positif tentang kesuksesan di masa kini dan masa depan, memiliki harapan dalam mencapai tujuan dan bila perlu mengalihkan jalan atau mencari jalan lain untuk mencapai tujuan serta ketika mendapatkan masalah dan halangan dapat bertahan dan bangkit kembali bahkan melebihi untuk mencapai kesuksesan. Luthans, Youssef, dan Avolio (2007) menyatakan bahwa terdapat empat kapasitas psikologis yaitu yang memiliki sifat positif, berdasarkan teori-teori penelitian dapat diukur, serta bisa dikembangkan, dan diterapkan dalam rangka peningkatan performa di lingkungan kerja. Empat kapasitas positif tersebut masuk ke dalam konstruk modal psikologis yaitu efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi.

Hasil observasi lapangan juga terlihat bahwa banyak mahasiswa yang tertarik untuk menjadi seorang pegawai negeri sipil. Hal tersebut diduga berasal dari persepsi beban kerja menjadi pegawai negeri sipil lebih positif daripada persepsi beban kerja menjadi karyawan swasta. Hal tersebut diduga berasal dari persepsi beban kerja menjadi pegawai negeri sipil lebih positif daripada persepsi beban kerja menjadi karyawan swasta. Faktor modal psikologis yang dimiliki oleh para mahasiswa dan juga persepsi akan beban kerja menjadi pegawai negeri sipil. Hal ini yang membuat peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana pengaruh modal psikologis dan beban kerja terhadap ketertarikan kerja menjadi pegawai negeri sipil. Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk mengetahui “Pengaruh Modal Psikologis dan Persepsi akan Beban Kerja terhadap Ketertarikan Kerja menjadi Pegawai Negeri Sipil pada Mahasiswa FISIPOL Universitas Mulawarman Samarinda”

TINJAUAN PUSTAKA

Ketertarikan Kerja

Ketertarikan merupakan suatu persoalan yang obyeknya berwujud serta dapat menimbulkan dampak yang positif dan tidak jarang pula menimbulkan dampak yang negatif. Jadi ketertarikan dapat dikatakan erat hubungannya dengan kepribadian seseorang. Hal ini senada dengan pendapat Slameto (2003) mengatakan bahwa ketertarikan dapat diekspresikan melalui suatu pernyataan yang menunjukkan bahwa seseorang lebih menyukai suatu pekerjaan daripada hal lainnya, dapat pula

dimanifestasikan melalui partisipasi dalam suatu pekerjaan. Seseorang akan cenderung untuk memberikan perhatian yang lebih besar terhadap pekerjaan tertentu.

Menurut Mappiare (2009) ketertarikan kerja merupakan seperangkat mental yang terdiri dari campuran perasaan, harapan, pendirian, prasangka atau kecenderungan yang mengarahkan individu kepada suatu pekerjaan tertentu. Hal ini berarti bahwa selain perasaan senang, seseorang memiliki harapan-harapan yang ingin diperoleh dari pekerjaannya tersebut. Sehingga jika suatu pekerjaan diyakini mampu memenuhi harapan seseorang, maka ia akan cenderung memilih pekerjaan tersebut. Gunarso (2008) mengartikan bahwa ketertarikan kerja adalah sesuatu pribadi dan berhubungan dengan sikap, individu yang tertarik pada suatu pekerjaan akan mempunyai kekuatan atau dorongan untuk melakukan pekerjaan untuk mendekati maupun mendapatkan pekerjaan tersebut.

Modal Psikologis

Luthans (2007) mendefinisikan modal psikologis adalah kondisi perkembangan psikologi positif dari seseorang dengan karakteristik memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri dalam mengambil dan mengerahkan usaha yang cukup agar berhasil dalam melakukan tugas-tugas yang menantang, membuat atribusi yang positif tentang kesuksesan di masa kini dan masa depan, memiliki harapan dalam mencapai tujuan dan bila perlu mengalihkan jalan atau mencari jalan lain untuk mencapai tujuan dan ketika mendapatkan masalah dan halangan dapat bertahan dan bangkit kembali bahkan melebihi untuk mencapai kesuksesan.

Froman (2004) menjelaskan bahwa modal psikologis dilihat sebagai aset yang dapat dikembangkan, sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai performa kerja yang efektif dan hasil perusahaan yang diinginkan. Terdapat hubungan yang positif antara modal psikologi terhadap performa kerja karena modal psikologis dapat digunakan untuk meningkatkan kompetisi dalam mencapai keuntungan dan kesuksesan perusahaan dengan melihat potensi secara keseluruhan dari sumber daya manusia yang dimiliki. Berdasarkan hal diatas, maka dapat disimpulkan bahwa modal psikologis sebagai sebuah kondisi perkembangan psikologi positif dari seseorang

dengan karakteristik-karakteristik *self-efficacy*, optimisme, harapan dan resiliensi.

Persepsi Akan Beban Kerja

Menurut Robbins (2007) persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Harris dan Hartman (2001) menyatakan bahwa persepsi terjadi dalam urutan yang cukup konsisten. Individu menemukan faktor lingkungan yaitu orang lain, peristiwa, situasi dan kondisi. Observasi dibentuk secara mental oleh individu. Interpretasi atau penilaian yang dibuat berdasarkan observasi tentang faktor yang dihadapi dan bagaimana faktor yang diamati akan diingat oleh orang tersebut. Lalu muncullah sikap yang merupakan akibat dari interpretasi berdasarkan observasi sebelumnya. Setelah muncul sikap kemudian dilanjutkan dengan pola perilaku.

Gopher dan Doncin (1986) mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memroses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*). Hal ini yang membuat mereka mengemukakan bahwa istilah beban kerja merujuk kepada “seberapa besar dari kapasitas pekerja yang jumlahnya terbatas, dan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan”.

Webster (2008) mengemukakan sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan beban kerja. Ia mengemukakan beban kerja sebagai jumlah pekerjaan atau waktu bekerja yang diharapkan dari/diberikan kepada pekerja dan total jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu departemen atau kelompok pekerja dalam suatu periode waktu tertentu”. Dengan adanya definisi ini, maka ada tiga kategori besar dari definisi beban kerja, yaitu a) banyaknya pekerjaan dan hal yang harus dilakukan, b) waktu maupun aspek-aspek tertentu dari waktu yang harus diperhatikan oleh pekerja dan c) pengalaman psikologis subjektif yang dialami oleh seorang pekerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa Fisip Unmul angkata 2012-2013. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *random sampling*. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan model analisa regresi berganda dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 22.0.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada analisis regresi secara penuh didapatkan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh antara modal psikologis dan persepsi akan beban kerja terhadap ketertarikan kerja mahasiswa yaitu dengan nilai $F = 0.818$ $R^2 = 0.017$, dan $p = 0.445$. Kemudian dari hasil analisis regresi secara bertahap didapatkan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh antara modal psikologis terhadap ketertarikan kerja mahasiswa yaitu dengan nilai $\beta = -0.051$, $t = -0.494$, dan $p = 0.622$. Sedangkan pada persepsi akan beban kerja terhadap ketertarikan kerja mahasiswa tidak memiliki pengaruh yaitu dengan nilai $\beta = 0.130$, $t = 1.253$, dan $p = 0.213$.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara modal psikologis dan persepsi akan beban kerja terhadap ketertarikan kerja, baik secara simultan maupun secara parsial. Karena hasil regresi secara penuh hanya didapatkan pada nilai R^2 diperoleh hasil koefisien determinasi sebesar 0.017 (1.7 persen) yang berarti variabel bebas (modal psikologis dan persepsi akan beban kerja) hanya sedikit sekali dalam memberikan sumbangsih efektifitas pengaruh yaitu sebesar 1.7 persen terhadap variabel terikat (ketertarikan kerja), namun sisanya 98.3 persen justru sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Menurut Reber (2005) pada dasarnya terdapat faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi ketertarikan kerja yaitu seperti faktor internal (pemusatan perhatian, keingintahuan, motivasi, dan kebutuhan) dan faktor eksternal (kebutuhan dari dalam, motif sosial dan emosional).

Sehingga dari hasil yang diperoleh dapat dipahami bahwa modal psikologis dan persepsi akan beban kerja yang dimiliki dalam diri setiap mahasiswa terhadap pekerjaan tidak serta merta dapat mempengaruhi mahasiswa dalam memunculkan

ketertarikannya pada pekerjaan. Sehingga dalam hal ini dapat dipahami bahwa ketertarikan kerja yang terdapat pada diri mahasiswa bukan hanya semata-mata dipengaruhi oleh modal psikologis dan persepsi akan beban kerjanya saja, tetapi terdapat alasan lain seperti motivasinya dalam memperoleh pekerjaan sebagai pegawai negeri sipil.

Menurut Baker (2000) hubungan antara modal psikologis dan ketertarikan kerja akan semakin kuat apabila beban kerja juga tinggi. Berdasarkan hasil penelitian beban kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil 41 persen responden beranggapan bahwa beban kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil di kategori sedang, sehingga responden merasa kurang tertarik bekerja sebagai pegawai negeri sipil. Hal tersebut didukung dengan hasil wawancara oleh salah seorang subjek yang beranggapan bahwa bekerja di pemerintahan terlihat cenderung terlalu mudah dan tidak berat, sehingga subjek merasa akan kurang bisa memaksimalkan kemampuan yang terdapat pada dirinya apabila bekerja sebagai pegawai negeri sipil.

Pada dasarnya ketertarikan kerja diartikan sebagai sesuatu hal yang bersifat pribadi dan berhubungan dengan sikap, individu yang tertarik pada suatu pekerjaan akan mempunyai kekuatan atau dorongan untuk melakukan pekerjaan untuk mendekati maupun mendapatkan pekerjaan tersebut (Gunarso, 2008).

Penelitian yang dilakukan oleh Meiyanto (2009) menyebutkan bahwa modal psikologis pada seseorang akan mempengaruhi individu terhadap keputusan pemilihan pekerjaan dalam hidupnya. Alasan mendasar dipengaruhi oleh salah satu aspek dari modal psikologis tersebut yaitu harapan. Hasil penelitian tersebut juga menyebutkan bahwa harapan yang dimiliki oleh individu terhadap suatu pekerjaan menyebabkan seseorang tersebut menjadi tertarik dalam pekerjaannya.

Berdasarkan dari data responden penelitian terdapat 29 persen responden yang memiliki modal psikologi pada kategori yang tinggi, sedangkan 33.7 persen responden memiliki modal psikologis pada kategori yang sedang. Sehingga untuk menjadi seorang pegawai negeri sipil, pelamar tidak diharuskan memiliki modal psikologis yang tinggi.

Tahapan untuk menjadi pegawai PNS di antaranya yaitu telah lulus dalam mengikuti tes administrasi dan lulus tahapan tes kemampuan dasar

serta kemampuan bidang (untuk posisi tertentu). Setelah test kemampuan dasar lulus pelamar akan melanjutkan test psikologis dan komprehensif ketika CPNS tersebut lulus di semua test barulah dia dinyatakan lulus sebagai pegawai negeri sipil.

Hasil observasi lapangan juga menunjukkan bahwa banyak mahasiswa yang tertarik untuk menjadi seorang pegawai negeri sipil lebih dikarenakan pada jaminan kehidupan yang didapatkan ketika telah diterima menjadi pegawai negeri sipil. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang subjek penelitian, subjek menjelaskan bahwa menjadi pegawai negeri sipil merupakan pekerjaan yang memiliki jaminan hidup, karena akan mendapatkan jaminan dari pemerintah untuk kehidupannya hingga pensiun. Namun menjadi pegawai negeri sipil bukanlah suatu prioritas karena gaji yang diterima ketika bekerja sebagai pegawai negeri sipil tidak sebanyak ketika bekerja di perusahaan swasta.

Luthans, Youssef, dan Avolio (2007) menyatakan bahwa terdapat empat kapasitas psikologis yang memiliki sifat positif, unik, berdasarkan teori-teori penelitian dapat diukur, serta bisa dikembangkan, dan diterapkan dalam rangka peningkatan performa lingkungan kerja. Empat kapasitas positif tersebut masuk kedalam konstruk modal psikologis yaitu meliputi efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi. Pada penelitian ini subjek merasa bahwa kesempatan yang dimiliki untuk menjadi seorang pegawai negeri sipil sangatlah kecil, sehingga banyak responden yang tidak optimis bisa lolos di tes CPNS. Jumlah pelamar CPNS 2014 bahkan sampai menembus 2.603.780 orang sedangkan jumlah pegawai yang diterima hanya sekitar 100ribu untuk seluruh wilayah Indonesia. Sehingga kesempatan yang dimiliki setiap orang untuk menjadi seorang pegawai negeri sipil sangatlah kecil.

Kesulitan mendaftar menjadi pegawai negeri sipil juga menjadi salah satu kendala yang dihadapi oleh mahasiswa yang ingin menjadi pegawai negeri sipil. Sehingga persepsi yang terbangun dikalangan masyarakat tentang mudahnya menjadi pegawai negeri sipil sering kali mulai berubah. Syarat-syarat yang tinggi menjadi salah satu kendala mahasiswa mengikuti seleksi calon pegawai negeri sipil. Syarat-syarat menjadi seorang pegawai negeri sipil di antaranya yaitu seperti memiliki IPK 2.65 untuk Sarjana strata 1 dan 3.00 untuk sarjana strata 2, selain itu skor TOEFL yang harus mencapai 400 untuk

sarjana strata 1 dan 500 untuk strata 2 menjadi salah satu hal yang cenderung tidak disukai mahasiswa yang ingin menjadi pegawai negeri sipil. Selain itu masalah nilai akademik akreditasi Institusi Pendidikan juga menjadi salah satu persyaratan yang wajib untuk diperhatikan.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara kepada subjek penelitian, subjek menjelaskan bahwa menjadi pegawai negeri sipil merupakan pekerjaan yang baik, karena akan mendapatkan jaminan dari pemerintah untuk kehidupan hingga pensiun. Namun menjadi pegawai negeri sipil bukanlah suatu prioritas karena gaji yang diterima ketika bekerja sebagai pegawai negeri sipil tidak sebanyak ketika bekerja di perusahaan swasta.

Subjek lain juga menjelaskan hal yang sama bahwa menjadi pegawai negeri sipil merupakan pekerjaan yang cukup mudah, bahkan mendapatkan fasilitas yang cukup baik dari pemerintah mulai dari gaji, jaminan kesehatan, jenjang karir yang jelas dan juga beberapa fasilitas lain. Namun menjadi pegawai negeri sipil bukanlah suatu yang menjadi incaran utama ketika mencari pekerjaan, hal ini disebabkan pekerjaan di sektor swasta lebih mudah untuk mendaftarnya dan juga akan mendapatkan gaji yang lebih besar di banding bekerja sebagai pegawai negeri sipil. Ada juga subjek yang merasa bekerja sebagai pegawai negeri sipil merupakan hal yang dia inginkan tapi persyaratan serta banyaknya yang mendaftar menjadi pegawai sipil tidak berbanding dengan kuota penerimaan membuat subjek enggan mencoba karena kesempatan bisa diterima kecil, selain itu mendaftar sebagai negeri sipil juga memiliki syarat-syarat yang harus di penuhi tidak seperti bekerja di sektor swasta.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara modal psikologis terhadap ketertarikan kerja menjadi pegawai negeri sipil pada mahasiswa FISIPOL Universitas Mulawarman Samarinda. Tidak terdapat pengaruh antara persepsi akan beban kerja terhadap ketertarikan kerja menjadi pegawai negeri sipil pada mahasiswa FISIPOL Universitas Mulawarman Samarinda. Tidak terdapat pengaruh antara modal psikologis dan persepsi akan beban kerja terhadap ketertarikan kerja menjadi

pegawai negeri sipil pada mahasiswa FISIPOL Universitas Mulawarman Samarinda.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan hasil yang diperoleh sehingga dengan ini peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Subjek Penelitian
 - a. Diharapkan subjek yang memiliki modal psikologis yang cenderung rendah agar lebih meningkatkannya dengan cara lebih mengenal diri sendiri dan mengasah kemampuan yang dimiliki sehingga dengan cara tersebut akan bermanfaat didalam dunia kerja setelahnya.
 - b. Dalam menentukan ketertarikan kerja yang dimiliki mengarah kepada pekerjaan apa, diharapkan para subjek agar lebih selektif yang nantinya akan mempengaruhi persepsi akan beban kerja yang dimiliki.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya Saran peneliti terhadap peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang sejenis maupun pokok bahasan yang sama diharapkan dapat memperdalam dan mencari aspek-aspek lain dalam penelitian ini, yang diharapkan dapat memberikan dampak yang lebih positif bagi para subjek penelitian agar mereka mengetahui dan menyadari bahwa ketertarikan kerja adalah hal yang penting dalam menentukan masa depan sehingga disarankan agar mendalami variabel ketertarikan kerja melalui variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Baron, S., & Bryne, S. (2005). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Djaali. (2007). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Froman, R. L. (2004). *Using Multimedia In Classroom Presentation Pedagogical Innovations Task Force*.
- Ghufron, M. (2011). *Teori-Teori Psikologi*. Jakarta: Ar-Ruzz Media
- Gopher, D., & Donchin, E. (1986). *Handbook of Perception and Human Performance*. University of South Dakota
- Grotberg, E. (2003). *Resilience for Today: Gaining Strength from Adversity*. Westport: Praeger Publisher.
- Gunarso, S. (2008). *Dasar dan Teori Perkembangan Anak*. Jakarta: PT. BPS
- Harris, O. J., & Hartman, S. J. (2001). *Organizational Behavior*. Routledge: USA.
- Luthans, F. (2007). *Perilaku Organisasi*, Edisi 10. Jakarta: Andi Offset.
- Lysaght, R. J. (2010). *Operator Workload Comprehensive Review and Evaluation of Operator Workload Methodologies*. Technical Report 851 US. Army Research Institute Field Unit: USA.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2004). *Organizational Behavior*. Fifth Edition. New York: McGraw Hill.
- Mappiare, A. (2009). *Psikologi Remaja*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Meiyanto, S., & Sungkit, F, N. (2009). Pengaruh Job Enrichment terhadap Employee Engagement melalui Psychological Meaningfulness sebagai mediator. *Gadjah Mada Journal of Psychology*. Vol 1. (01). 61-73.
- O'Donnel, C. R & Eggmeier, F. T. (1986). *Workload Assessment Methodology: Chapter 42*. Handbook Perception and Human Performance II 1-49.
- Paramita, M., & Ghofur, N. (2012). Pengaruh Pemantauan Diri Terhadap Alienasi Diri. *Talenta Psikologi*. Vol.1. No.1, pp 4-18.
- Reber, A. S., & Emily, S. P. (2010). *Kamus Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Robbins, S. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhalindo.
- Santrock. (2012). *Life Span Development*. Jakarta: Erlangga.
- Slameto. (2003). *Belajar dan Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Syah, M. (2005). *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Webster, M. (2008). *Advance Learner's English Dictionary*. USA: Springfieldd Massachusetts.
- Whitmore, D. A. (1987). *Work Measurement 2nd Edition*. Butterworth Hernemann. Ltd: UK.