

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era pandemik saat ini seluruh karyawan dituntut untuk mematuhi protokol kesehatan yang salah satunya adalah dengan menjaga jarak antara satu dengan lainnya. Tak jarang organisasi menerapkan sistem *work from home* bagi karyawannya untuk pencegahan penyebaran virus. Tanpa disadari, pembatasan interaksi dan sosialisasi seperti ini mampu menimbulkan masalah yang buruk dalam lingkungan organisasi.

Karyawan merupakan aset utama yang berharga bagi suatu organisasi. Karyawan juga memiliki peranan yang besar dalam membantu pencapaian visi dan misi organisasi. Besarnya peran karyawan membuat organisasi harus mampu menjaga serta mengembangkan kinerja karyawan dari masing-masing karyawan.

Dalam memaksimalkan performa, karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang positif seperti jauh dari konflik, stres, kelelahan, pengucilan, maupun rasa kesepian. Lingkungan kerja positif dapat diukur secara fisik maupun non fisik (Dwinda, 2020). Lingkungan fisik merupakan lingkungan yang berhubungan dengan bangunan tempat kerja, sedangkan lingkungan non fisik berhubungan dengan budaya organisasi, struktur organisasi, dan lain sebagainya.

Pengasingan di tempat kerja terjadi ketika suatu kelompok maupun individu mengabaikan kelompok maupun individu lainnya serta mengabaikan adanya sebuah komunikasi (Patchin dan Hinduja, 2015). Perilaku pengasingan mampu

berdampak pada komunikasi, kepercayaan, serta solidaritas buruk yang memicu sikap perilaku negatif seperti turunnya kinerja karyawan karyawan yang signifikan.

Pengasingan merupakan masalah sosial yang mampu membentuk perilaku individu untuk memunculkan masalah baru dalam perusahaan (Robinson, 2013). Pengasingan di tempat kerja tak hanya berkaitan erat dengan diskriminasi, penolakan, dan stigmatisasi. Adanya pengasingan di lingkungan kerja mampu membentuk kegagalan interaksi individu seperti mengabaikan dan menolak individu lain yang sedang diasingkan. Ketika seorang individu merasa terabaikan atau terasingkan, maka kebutuhan dasar seperti harga diri dan eksistensi individu tersebut akan terancam (Robinson, 2013). Hal ini akan berdampak buruk terhadap interaksi sosial dengan rekan kerja yang pada akhirnya berdampak pada reaksi psikologis, dan kemungkinan terburuknya memperkuat niat individu untuk berhenti bekerja.

Kejadian berupa pengasingan pada akhirnya mampu menimbulkan konsekuensi berupa rasa kesepian yang dirasakan oleh karyawan di lingkungan kerja. Kesepian muncul karena rendahnya tingkat ekspektasi individu dengan lingkungan dari yang diharapkan (Suardiman, 2016). Pengasingan di tempat kerja menghambat proses komunikasi antara individu satu dengan lainnya, maka rasa kesepian dapat lebih mudah muncul dan secara negatif mempengaruhi kinerja karyawan. Kesepian di tempat kerja dapat memicu tingkat stres, keragu-raguan, keputusasaan, ketidaksabaran, dan perilaku isolasi diri pada individu (Kaymaz, 2014). Kesepian di tempat kerja dapat memengaruhi iklim kerja secara negatif

bahkan merusak budaya perusahaan yang secara signifikan terhubung ke seluruh organisasi.

Dukungan dari lingkungan internal maupun eksternal sangat membantu individu dalam meningkatkan kinerjanya. Dukungan dari pemimpin dan rekan kerja sangat menentukan kinerja karyawan. Dukungan secara internal seperti tingginya motivasi dari diri sendiri terhadap pekerjaan yang sedang dijalani juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang baik (Wright, 2015). Kinerja karyawan yang baik mampu membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang mendapatkan lingkungan pekerjaan positif akan memiliki kinerja yang lebih maksimal dibandingkan dengan karyawan yang bekerja pada lingkungan yang buruk.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kesepian memoderasi pengaruh pengasingan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan mengingat kinerja karyawan yang baik sangat berpengaruh untuk jalannya perusahaan. Topik ini menarik untuk diteliti karena penelitian yang menginvestigasi kesepian sebagai pemoderasi pada pengaruh pengasingan terhadap kinerja karyawan belum banyak dilakukan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada di atas, peneliti menentukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh pengasingan terhadap kesepian di BKAD Kabupaten Sleman?

2. Apakah ada pengaruh pengasingan terhadap kinerja karyawan di BKAD Kabupaten Sleman?
3. Apakah ada pengaruh kesepian terhadap kinerja karyawan di BKAD Kabupaten Sleman?
4. Apakah kesepian di tempat kerja memiliki efek moderasi pada pengaruh pengasingan terhadap kinerja karyawan di BKAD Kabupaten Sleman?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak terlalu luas, maka dalam penelitian ini peneliti membatasi penelitian sebagai berikut :

1. Pengasingan di tempat kerja terjadi ketika individu dan kelompok mengabaikan individu dan kelompok lain. Robinson (2013) menjelaskan pengasingan di tempat kerja adalah bentuk kegagalan individu maupun kelompok untuk berkomunikasi dengan orang lain.
2. Kesepian di tempat kerja dinyatakan sebagai keadaan emosional yang terjadi ketika kualitas interaksi dan komunikasi dalam lingkungan organisasi lebih rendah dari pada yang diinginkan, dan sebagian besar didefinisikan terisolasi oleh lingkungan sosial individu yang kesepian (kolega atau manajer) (Myers, 2012).
3. Menurut Dharma (2018), kinerja karyawan merupakan proses pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja karyawan merupakan hasil keluaran secara kuantitas

maupun kualitas yang telah berhasil dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengasingan terhadap kesepian di BKAD Kabupaten Sleman.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengasingan terhadap kinerja karyawan di BKAD Kabupaten Sleman.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesepian terhadap kinerja karyawan di BKAD Kabupaten Sleman.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis kesepian di tempat kerja memiliki efek moderasi pada pengaruh pengasingan terhadap kinerja karyawan di BKAD Kabupaten Sleman.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran dan sarana pengembangan ilmu pengetahuan, terutama terkait dengan dampak kesepian sebagai efek moderasi pada pengaruh pengasingan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

- a) Hasil penelitian dapat digunakan sebagai pedoman untuk perusahaan sebagai wawasan dan pengetahuan terkait kesepian sebagai efek moderasi pada pengaruh pengasingan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan.
- b) Hasil penelitian dapat digunakan sebagai sumber referensi bagi masyarakat atau peneliti lain yang berminat melakukan penelitian terkait dengan pengaruh pengasingan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan dengan efek kesepian sebagai pemoderasi.

1.6. Sistematika Laporan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari 5 bab, yang masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab. Adapun sistematika laporan sebagai berikut :

Bab I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menjelaskan topik penelitian secara umum yang disajikan pada latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

Bab II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian tinjauan pustaka, penulis menguraikan dasar-dasar teori yang berkaitan dengan topik permasalahan dalam penelitian. Teori-teori tersebut juga akan digunakan sebagai panduan untuk menganalisis permasalahan. Pada bab ini peneliti menyajikan penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai pedoman tambahan penelitian, kerangka penelitian, dan hipotesis.

Bab III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini penulis menjelaskan mengenai lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, data penelitian, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

Bab IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi hasil penelitian yang telah diolah dengan menggunakan metode yang sesuai untuk menguji dan membuktikan hipotesis. Hasil penelitian yang dibahas adalah karakteristik responden, hasil pengujian instrumen, hasil analisis data, serta diakhiri dengan pembahasan.

Bab V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dianalisis, pembahasan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran.

