

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.

2.1 Pengasingan

Pengasingan merupakan satu dari serangkaian masalah yang sering terjadi di bidang perilaku organisasional. Namun kenyataannya pengasingan masih memperoleh sedikit perhatian baik dari sisi organisasi maupun individual. Yang lebih mengejutkan, dasar dari terjadinya pengasingan adalah untuk menarik perhatian (Robinson, 2013). Individu yang diasingkan biasanya memiliki latar belakang kehidupan yang berbeda dari orang normal, seperti penyandang disabilitas, mantan narapidana, terlibat dalam narkoba, dan lain sebagainya. Menjadi target pengasingan di tempat kerja dapat mengurangi rasa memiliki dan identifikasi diri (Gkorezis & Bellou, 2016).

Situasi pengasingan sangat lumrah ditemukan di semua lingkungan, termasuk lingkungan sosial dan lingkungan kerja. Kurangnya komunikasi yang baik dalam suatu lingkungan mampu menjadi penyebab terjadinya pengasingan.

Komunikasi yang buruk ditandai dengan seorang individu maupun kelompok yang menginginkan suatu hal namun tidak mampu menyampaikannya dengan baik, sehingga pelaku pengasingan merasa lawan bicaranya memiliki performa kinerja yang kurang baik (Ferris et al., 2015).

Pengasingan di tempat kerja terjadi ketika individu dan kelompok mengucilkan individu maupun kelompok lain. Menurut Robinson (2013) menjelaskan pengasingan di tempat kerja terjadi ketika adanya sebuah kegagalan komunikasi dengan orang lain yang berakibat dengan penolakan dan pengabaian. Karyawan yang terpapar pengasingan di tempat kerja akan menunjukkan reaksi psikologis yang tidak disengaja seperti tekanan darah tinggi, kelelahan emosional, depresi mental, dan kepuasan kerja yang rendah (Ferris et al., 2015). Karyawan yang diasingkan tidak dapat terlibat dalam interaksi sosial dengan rekan kerja, sehingga mengakibatkan lemahnya kesehatan psikologis, meningkatnya kelelahan mental, sampai tingginya niat untuk meninggalkan organisasi.

Pengasingan mampu menyebabkan seorang individu merasa pada posisi yang tidak berdaya, lemah, dan merasa tertindas karena tidak mampu berkomunikasi dengan baik (Wu et al., 2012). Terkadang, pengasingan yang tidak disadari dapat terjadi dalam lingkungan kerja, seperti salah satu kelompok yang tidak mengundang individu lain untuk bergabung dalam kegiatan makan siang. Menurut Al-Atwi (2017), pengasingan tak disadari justru lebih sering terjadi dalam kehidupan di lingkungan kerja dari pada pengasingan yang disadari. Pada akhirnya, korban pengasingan biasanya lebih mudah merasa tidak puas terhadap segala hal yang telah dilakukannya, terlebih individu yang diasingkan akan kekurangan

banyak informasi di lingkungan kerja dan juga rendahnya tingkat kontribusi pada organisasi.

2.2 Kesepian

Kesepian digambarkan sebagai suatu suasana dari perasaan individu yang jauh atau menjauhi orang lain dan mencerminkan suasana psikologis yang negatif (Rahman, 2013). Kesepian di tempat kerja dinyatakan sebagai suatu kondisi keadaan emosional yang terjadi ketika interaksi dan komunikasi dalam lingkungan organisasi lebih rendah dari pada yang diharapkan, atau secara garis besar ditinggalkan sendiri dan terisolasi oleh lingkungan sosial individu yang kesepian (Beck, 2012). Ada dua bentuk kesepian menurut Wright (2015) yaitu:

a. Kesepian positif

Kesepian positif mengacu pada gerakan sukarela individu yang jauh dari masalah. Dalam konteks ini kesepian yang dialami individu berarti sesuatu selain sendirian dan cukup berarti.

b. Kesepian negatif

Kesepian negatif terkait dengan ketidakpuasan dari hasil inferioritas dengan individu maupun kelompok lainnya.

Wright et al. (2015) menjelaskan kesepian yang tidak diinginkan atau kurangnya dukungan sosial dan emosional meningkatkan rasa kesepian pada individu. Terdapat hubungan erat dukungan dari lingkungan kerja seperti dari atasan dan rekanan kerja berdampak negatif pada kesepian di tempat kerja.

Kesepian di tempat kerja dapat dipengaruhi oleh faktor demografis dan situasional seperti usia, status ekonomi rendah, berstatus janda atau duda, kehilangan pasangan, sakit, dan kekurangan teman.

Meskipun kepribadian dan perilaku sosial paling sering dikaitkan sebagai faktor kesepian di tempat kerja, faktor lingkungan dan organisasi juga sangat mempengaruhi adanya rasa kesepian. Dampak dari rasa kesepian di tempat kerja pada akhirnya akan mencakup berbagai faktor, seperti lingkungan sosial dan emosional yang negatif, kinerja yang buruk, praktik manajemen yang tidak memadai, atau bahkan terjadinya penurunan rotasi pekerjaan (Wright, 2015).

Kesepian di tempat kerja umumnya diperiksa melalui dua dimensi (Wright, 2015) :

a. *Emotional deprivation*

Emotional deprivation adalah hilangnya keterikatan emosional individu dengan individu lain, sebagai bentuk akibat dari hubungan yang dianggap penting dalam kehidupan manusia, seperti kematian atau perceraian. Individu yang berada pada titik tersebut biasanya menganggap orang lain tidak akan ada yang bisa memahaminya, sehingga lebih memilih untuk mengisolasi diri dari koleganya.

b. *Social companionship*

Social companionship menyangkut ketidakhadiran karyawan di lingkungan pekerjaan dan sengaja menghindar dari pertemuan sosial organisasi, seperti pesta, makan malam, ulang tahun, dan sebagainya

karena individu tersebut menganggap dirinya bukan bagian dari kelompok tersebut. Kesepian jenis ini dapat dinyatakan sebagai kesepian sosial atau kurangnya relasi sosial.

2.3 Kinerja karyawan

Kinerja karyawan akan menentukan berhasil atau tidaknya dari tujuan organisasi. Semakin baik kinerja karyawannya maka organisasi akan semakin mudah dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan merupakan hasil keluaran yang dihasilkan oleh seorang individu. Hal terpenting bagi sebuah organisasi adalah mampu mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Bernardin dan Russel (1993) dalam Sutrisno (2016) kinerja karyawan merupakan tingkat kecakapan seseorang pada tugas dan tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaannya. Kinerja karyawan individu dapat diukur dari tingkat produktivitas, persentase ketidakhadiran, tingkat *turnover*, dan kepuasan. Terdapat 3 faktor utama yang mampu memengaruhi performa kinerja individu :

a. Kemampuan untuk bekerja

Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan sesuai dengan bidang pekerjaan yang sudah ditentukan (Blanchard & Hersey, 2013).

b. Usaha kerja

Usaha kerja adalah kegiatan mengerahkan tenaga, pikiran, atau badan untuk mencapai tujuan tertentu sesuatu bidang pekerjaannya masing-masing (Effendy, 2016).

c. Persepsi dukungan organisasi

Persepsi dukungan organisasi adalah persepsi dari karyawan bahwa organisasi menghargai serta peduli akan kesejahteraan karyawan (Neves & Eisenberger, 2014).

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu pernah dilakukan oleh Osman Uslu (2021) dengan judul *“Being Alone is More Painful than Getting Hurt: The Moderating Role of Workplace Loneliness in the Association Between Workplace Ostracism and Job Performance”* memiliki tujuan untuk menyelidiki apakah kesepian di tempat kerja memiliki efek moderasi pada kemungkinan pengaruh pengasingan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan pengasingan di tempat kerja berpengaruh positif terhadap rasa kesepian, namun berpengaruh negatif dengan kinerja karyawan.

Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Liwei Feng, Jiawei Li, Taiwan Feng, dan Wenbo Jiang (2019) dengan judul *“Workplace Ostracism and Job Performance : Meaning at Work and Family Support as Moderators”* memiliki tujuan untuk mengetahui apakah pengasingan di tempat kerja secara bersamaan memengaruhi kinerja karyawan yang inovatif. Selain itu, tujuan peneliti adalah untuk mengeksplorasi peran dukungan keluarga sebagai variabel moderasi. Hasil

penelitian menunjukkan pengasingan di tempat kerja memberikan dampak negatif pada kinerja karyawan dan tingkat dukungan keluarga yang tinggi memoderasi pengaruh pengasingan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan yang inovatif.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Aijing Xia, Bin Wang, Baihe Song, Wei Zhang, dan Jing Qian (2018) dengan judul “*How and When Workplace Ostracism Influence Task Performance : Through the Lens of Conservation of Resource Theory*” memiliki tujuan untuk meneliti bagaimana pengasingan di tempat kerja secara negatif memengaruhi kinerja tugas dengan mengurangi kekuatan fisik dan energi emosional pekerja. Selain itu, peneliti juga ingin mengetahui peran moderasi dari dukungan pasangan dalam hubungan antara pengasingan, kekuatan fisik, dan emosional. Hasil dari penelitian menunjukkan pengasingan di tempat kerja berhubungan negatif dengan kekuatan fisik dan emosional, sehingga berdampak pada turunnya kinerja individu. Efek moderasi pada kekuatan fisik tidak berhubungan. Adanya dukungan dari pasangan mampu mengurangi dampak negatif dari pengasingan di tempat kerja terutama pada emosional individu.

Penelitian keempat yang sejenis dilakukan oleh D. Lance Ferris, Huwein Lian, Douglas J. Brown, dan Rachel Morrison (2014) dengan judul “*Ostracism, Self-esteem, and Job Performance: When do we Self-verify and when do we Self-enhance?*” memiliki tujuan untuk mengetahui kapan individu harus memverifikasi diri sendiri dan kapan individu harus meningkatkan diri. Sebagai penentu faktor tersebut, peneliti menyajikan model moderasi untuk menjelaskan

pengaruh pengasingan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan mekanisme moderasi bertanggung jawab atas pengasingan dan kinerja karyawan.

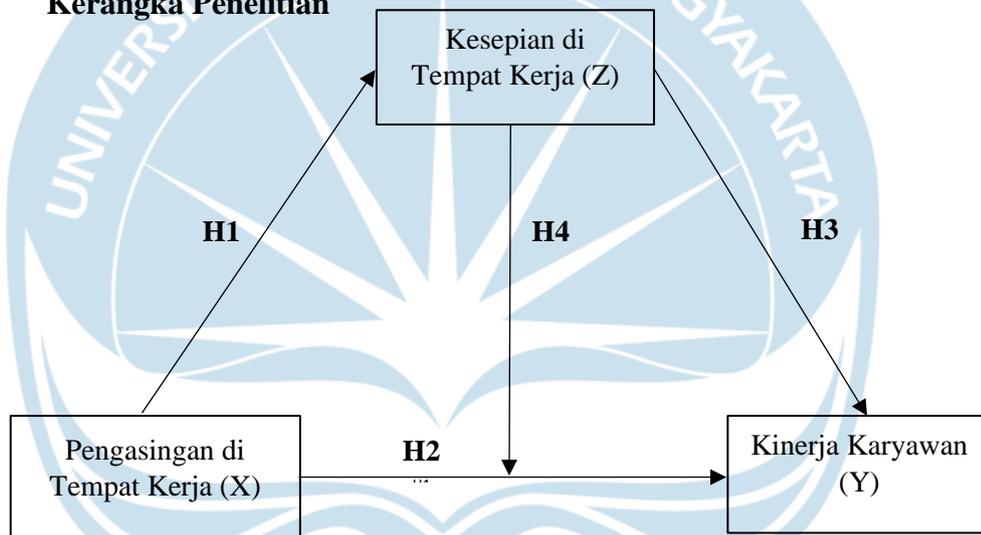
Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu

Judul dan Peneliti	Metode Penelitian	Temuan Penelitian
<i>“Being Alone is More Painful than Getting Hurt: The Moderating Role of Workplace Loneliness in the Association Between Workplace Ostracism and Job Performance”</i> Osman Uslu (2021)	Uji reliabilitas, Uji validitas, Analisis deskriptif, Korelasi, Analisis Regresi	Hasil penelitian menunjukkan pengasingan di tempat kerja secara positif berpengaruh terhadap kesepian di tempat kerja dan pengasingan di tempat kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Deprivasi emosional ditemukan memiliki efek moderat pada pengaruh pengasingan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain menunjukkan kombinasi rasa kesepian dan pengasingan di tempat kerja menyebabkan kerusakan besar pada psikologi karyawan dan kinerja yang buruk.
<i>“Workplace Ostracism and Job Performance : Meaning at Work and Family Support as Moderators”</i> Liwei Feng, Jiapei Li, Taiwen Feng, dan Wenbo Jiang (2019)	Statistik Deskriptif, Analisis regresi berganda hierarkis, <i>Confirmatory Factor Analysis (CFA)</i>	Hasil penelitian menunjukkan pengasingan di tempat kerja berkaitan dengan kinerja yang buruk dan inovasi yang rendah. Pengasingan menghalangi kemampuan karyawan untuk memenuhi tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan, serta melemahkan motivasi intrinsik karyawan dalam mengembangkan hal-hal baru.
<i>“How and When Workplace Ostracism Influence Task Performance : Through the Lens of Conservation of Resource Theory”</i> Aijing Xia, Bin Wang, Baihe Song, Wei Zhang, dan Jing Qian (2018)	<i>Confirmatory Factor Analysis (CFA)</i> , Statistik Deskriptif, Uji Mediasi, Uji Moderasi	Pengasingan berpengaruh terhadap kekuatan fisik dan energi emosional karyawan. Melalui kekuatan fisik dan energi emosional menjelaskan pengasingan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga menemukan dukungan dari pasangan mampu mengurangi efek negatif dari pengasingan di tempat kerja.

<p>“Ostracism, Self-esteem, and Job Performance: When do we Self-verify and when do we Self-enhance?” D. Lance Ferris, Huwein Lian, Douglas J. Brown, dan Rachel Morrison (2014)</p>	<p>Regresi Berganda, Simple Effect Analysis (SE), Uji Hipotesis</p>	<p>Pengasingan di tempat kerja memengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian mengungkapkan harga diri yang bertindak sebagai dimensi moderasi berpengaruh pada efek pengasingan terhadap kinerja karyawan.</p>
--	---	---

2.5 Kerangka Penelitian



Gambar 2. 1
Kerangka Penelitian

Pengasingan di tempat kerja didefinisikan sebagai seorang individu atau kelompok yang sengaja maupun tidak sengaja mengabaikan individu atau kelompok lain (Robinson, 2013). Pengasingan dianggap sebagai perilaku yang tidak diinginkan dalam organisasi. Dampak dari pengasingan mampu menghambat proses komunikasi, kepercayaan, dan solidaritas dalam lingkungan sekitar,

sehingga mampu memicu perilaku dan sikap karyawan yang tidak diinginkan seperti stres, tingginya niat untuk meninggalkan pekerjaan, dan kepuasan kerja yang rendah (Jou et al., 2013).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang individu dari tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Individu dengan kinerja yang baik memiliki kemampuan serta motivasi yang tinggi. Ketika karyawan memiliki kinerja yang baik, maka organisasi mampu untuk lebih kompetitif. Kinerja karyawan yang dimiliki harus didukung baik oleh lingkungan sekitar. Menjalin komunikasi yang baik dengan atasan dan antar kolega adalah cara untuk membangun performa yang berkualitas.

Namun, tak jarang ditemukan beberapa karyawan sulit untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja, sehingga menyebabkan komunikasi yang buruk dengan karyawan lainnya. Hal tersebut tentu dapat memicu terjadinya pengasingan pada salah satu individu maupun kelompok dan pada akhirnya membuat individu yang diasingkan merasa tidak berharga dan kehilangan motivasi serta kinerja karyawannya. Ketika terdapat pengasingan pada lingkup pekerjaan, membuka kemungkinan terjadinya konsekuensi berupa rasa kesepian yang dialami oleh karyawan organisasi dan berdampak negatif pada kinerja karyawan tersebut. Kesepian di tempat kerja merupakan konsekuensi dari pengasingan di tempat kerja yang berkaitan dengan rasa ketidakpuasan yang muncul ketika hubungan individu dengan lingkungannya jauh dari tingkat yang diharapkan (Attel et al., 2017).

2.6 Hipotesis

Di antara banyaknya penyebab kesepian di tempat kerja tidak terlepas dari peristiwa pengasingan (Wright, 2015). Kondisi yang terjadi pada diri individu akibat dari pengasingan di tempat kerja berupa suasana hati psikologis yang buruk, rendahnya kepercayaan, kelelahan mental, dan rasa ketidakpuasan (Sanderson, 2017). Faktor-faktor tersebut menunjukkan pengasingan di tempat kerja mampu memicu rasa kesepian di tempat kerja. Berdasarkan uraian berikut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1: Ada pengaruh signifikan dan positif pengasingan di tempat kerja terhadap kesepian di BKAD Kabupaten Sleman.

Kemungkinan konsekuensi dari adanya pengasingan di tempat kerja terkait negatif dengan perilaku yang diinginkan oleh organisasi dan terkait positif dengan perilaku yang tidak diinginkan oleh organisasi. Tercapainya tujuan organisasi secara langsung maupun tidak langsung akan terkait dengan kinerja karyawan. Apabila karyawan memiliki tingkat kontribusi kerja yang rendah, tentu saja akan memengaruhi kinerja karyawan (Wu et al., 2012). Feng et al., (2019) mempersepsikan tingkat pengasingan yang tinggi akan memengaruhi tingkat kepuasan kerja yang rendah dan meningkatnya niat untuk meninggalkan pekerjaan. Berdasarkan uraian berikut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Ada pengaruh signifikan dan negatif pengasingan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan di BKAD Kabupaten Sleman.

Kesepian di tempat kerja berdampak negatif pada kondisi psikologi individu seperti hubungan sosial yang tidak memadai dan komunikasi yang buruk. Wright

(2015) menyatakan kesepian di tempat kerja secara negatif memengaruhi kesejahteraan psikologis individu. Ketika kesepian dirasakan oleh individu, tingkat kecemasan, stres, dan keputusasaan akan meningkat sehingga terjadi penurunan kinerja karyawan yang tentunya sangat tidak diharapkan oleh organisasi. Wright (2015) menyatakan rasa kesepian di tempat kerja adalah suatu hal yang wajar ketika bekerja dengan tingkat kepuasan yang rendah. Beberapa penelitian sebelumnya juga mengungkapkan kesepian di tempat kerja menyebabkan kinerja karyawan menjadi buruk Wahyuni (2021). Berdasarkan uraian berikut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3: Ada pengaruh signifikan dan negatif kesepian di tempat kerja terhadap kinerja karyawan di BKAD Kabupaten Sleman.

Pengasingan dan kesepian yang dialami karyawan di tempat kerja tampak wajar jika berdampak negatif pada kinerja karyawan (Wu et al., 2012). Tak dapat dipungkiri ketika individu mengalami kesepian di tempat kerja, maka secara bersamaan individu tersebut akan kurang memadai secara emosional dan sosial. Secara negatif pengasingan dan kesepian akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Kemungkinan dampak negatif kinerja karyawan yang dikarenakan oleh pengasingan, akan semakin besar ketika individu tersebut juga merasakan kesepian di lingkungan pekerjaan (Robinson, 2013). Karyawan yang diasingkan tingkat kesepiannya akan lebih meningkat dan tingkat kinerja karyawan tersebut akan semakin menurun. Berdasarkan uraian berikut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H4: Kesepian di tempat kerja memoderasi pengaruh pengasingan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan di BKAD Kabupaten Sleman.

