

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dinas Sosial DIY sebagai instansi pemerintah yang bertujuan memberi pelayanan masyarakat dibidang sosial, memiliki susunan organisasi sebagai berikut: kepala dinas, sekretaris, bidang rehabilitasi sosial, bidang perlindungan dan jaminan sosial, bidang penanganan fakir miskin, bidang pemberdayaan sosial dan unit pelaksanaan teknis dan jabatan fungsional menurut Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 72 Tahun 2018 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi, dan tata kerja Dinas Sosial. Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan bidang sosial. Sekretariat membantu Kepala Dinas dan merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan, membina, dan mengendalikan kegiatan perencanaan, pelaksanaan pengendalian, monitoring, evaluasi dan pelaporan bidang umum, perlengkapan kepegawaian dan keuangan. Bidang rehabilitasi sosial Pasal 15 ayat (1) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 mempunyai tugas melaksanakan rehabilitasi sosial untuk meningkatkan persentase anak bawah lima tahun terlantar, anak terlantar, anak yang berhadapan dengan hukum, anak jalanan, anak dengan kedisabilitas, penyandang disabilitas, gelandangan, pengemis, pemulung, orang dengan HIV AIDS, dan korban tindak kekerasan yang terpenuhi kebutuhan dasarnya, memperoleh bimbingan keterampilan, mandiri, dan mampu berinteraksi dengan keluarga dan masyarakat. Bidang perlindungan dan jaminan sosial Pasal 21 ayat (1) sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 20 mempunyai tugas

melaksanakan perlindungan dan jaminan sosial untuk meningkatkan persentase lanjut usia terlantar, korban bencana alam, dan korban bencana sosial yang memperoleh perlindungan dan jaminan sosial. Bidang penanganan fakir miskin Pasal 27 ayat (1) sebagaimana yang dimaksud Pasal 26 mempunyai tugas melaksanakan penanganan fakir miskin dan penyuluhan sosial untuk meningkatkan persentase fakir miskin yang memperoleh bimbingan dan keterampilan berusaha sehingga pendapatan dan asetnya meningkat. Bidang pemberdayaan sosial Pasal 33 ayat (1) sebagaimana yang dimaksud pasal 32 mempunyai tugas melaksanakan pemberdayaan sosial untuk meningkatkan persentase potensi dan sumber kesejahteraan sosial dan masyarakat yang mampu menangani penyandang masalah kesejahteraan sosial dan menguatnya nilai-nilai keperintisan, kepahlawanan, dan kesetiaan sosial dalam masyarakat. Unit pelaksanaan teknis dibentuk untuk melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan atau kegiatan teknis penunjang tertentu. Jabatan fungsional ditetapkan berdasarkan keahlian dan spesialisasi yang dibutuhkan sesuai dengan prosedur ketentuan yang berlaku. Pegawai memiliki banyak tuntutan dari organisasi untuk melaksanakan pekerjaannya (Maslach dkk, 2001)

Pegawai merupakan aset utama yang menentukan kejayaan organisasi dalam mencapai visi misinya (Raymond, Hatane & Hatubara, 2015). Pegawai adalah makhluk sosial yang berperasaan, berfikiran dan memiliki keinginan untuk melakukan tindakan yang dapat mempengaruhi pekerjaannya (Gusliza 2013). Oleh karenanya jika ingin mendapatkan hasil yang bagus fasilitas kehidupan mereka perlu diperhatikan dari Instansi. Dengan adanya program kesejahteraan pegawai

adalah salah satu dari bentuk pemeliharaan pada pegawai (Ramadhani, Habsji, & Mukzam, 2013).

Tujuan sebuah organisasi hanya dapat dicapai jika karyawan antusias dengan pekerjaannya dan menggunakan semua kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugasnya dalam meraih prestasi yang optimal (Hasibuan, 2016), maka dari itu organisasi yang ingin berkembang dan maju akan memikirkan *workplace well-being* pegawainya, dengan *workplace well-being* menimbulkan semangat kerja dalam menjalankan tugasnya, individu merasa nyaman, diperhatikan oleh organisasi dan berada di lingkungan kerja yang nyaman. Tempat kerja yang memiliki kondisi saling mendukung membuat pegawai merasa nyaman sehingga mengoptimalkan potensi yang dimiliki dalam menjalankan pekerjaannya (Sinaga, 2016). spesialisasi yang dibutuhkan sesuai dengan prosedur ketentuan yang berlaku.

Harter, Schmidt dan Hayes (2002) menjelaskan bahwa *workplace well-being* ialah kesehatan psikis seorang pegawai, yang dirasa tergerak seiring perkembangan individu, arahan hidup, hubungan baik antar pegawai, penataan lingkungan, integrasi dan keterlibatan sosial. Bartels, dkk (2019) mengatakan bahwasanya untuk menilai potensi tempat kerja dapat dilakukan dengan melihat dua dimensi yakni dimensi interpersonal dan intrapersonal. Dimensi Interpersonal tercermin dari kenyamanan yang dapat dilihat dari interaksi sosial yang terjalin antara karyawan, pelanggan dan juga pimpinan. Dimensi intrapersonal mengacu pada nilai kebermaknaan di dalam tempat kerja tersebut dimana tiap-tiap individu memahami tugas, peran dan tanggung jawabnya masing-masing selain itu adanya

keinginan dalam diri untuk mengembangkan potensi yang dimiliki untuk mendukung tercapainya tujuan tempat kerja. Dimensi ini erat kaitannya dengan *self-control* di tempat kerja. spesialisasi yang dibutuhkan sesuai dengan prosedur ketentuan yang berlaku.

Dengan diperhatikannya kesejahteraan pegawai di organisasi diharapkan dapat menciptakan semangat kerja, sehingga dapat menumbuhkan rasa solid antar pegawai, didukung oleh Hasibuan (2007) mengatakan rasa solid antar pegawai dibutuhkan karena dalam hal ini pegawai dapat meningkatkan kualitas kinerja dan kepuasan kerja yang merupakan sikap emosional mencintai pekerjaannya. Rasulzada (2007) mengatakan *well-being* yang bernilai positif akan mendorong terciptanya individu yang baik secara psikologis, sehingga menunjukkan perilaku interpersonal yang harmonis dan membawa dampak baik berupa berkurangnya anggota yang izin sakit. Dengan memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan harapannya dapat meningkatkan kualitas sikap, interaksi, dan kinerja (Rasulzada, 2007).

Berdasarkan penelitian Menilin (2021) *workplace well-being* di salah satu instansi dengan memperoleh hasil 70 % yang berada di tingkat sedang. Selain itu penelitian lain yang dilakukan oleh Utari (2019) menyatakan sebanyak 62% karyawan mempunyai *workplace well-being* berkategori sedang. Akan tetapi hasil penelitian yang dilakukan Yuniarti (2015) menunjukkan sekitar 42.3% karyawan mempunyai *workplace well-being* berkategori rendah. Hasil survei kepuasan kerja yang dilakukan oleh Hidayat dkk (2015) di salah satu instansi memperoleh hasil sebanyak 62.1% puas dengan standar kepuasan kerja yang telah diterapkan di instansi tersebut.

Dinas Sosial DIY yang pada awalnya bernama Dinas Sosial Provinsi DIY berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Dibentuknya Dinas Sosial yaitu sebagai unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang kesejahteraan sosial. Kesejahteraan sosial merupakan kondisi dimana terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara supaya memiliki kehidupan yang layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya. Dinas Sosial DIY dibentuk dengan tujuan membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan dibidang sosial. Adapun dasar hukum struktur organisasi diterbitkan Peraturan Gubernur Nomor 106 Tahun 2022 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja Dinas Sosial DIY terbaru informasi melalui situs online [dinsos.jogjaprov.go.id](http://dinsos.jogjaprov.go.id).

Pada tanggal 12 Mei 2023, dilakukan wawancara terhadap 10 orang pegawai Dinas Sosial DIY mengacu pada aspek yang dikemukakan Bartels, dkk (2019). Diperoleh data 6 dari 10 pegawai merasa kurangnya komunikasi sehingga terkadang terjadi kesalahpahaman persepsi, jarang mendapatkan apresiasi dan kurangnya hubungan positif antar pegawai dimana masih ada pegawai yang individualis hanya mementingkan pekerjaannya sendiri, hal tersebut merujuk pada dimensi interpersonal Bartels, dkk (2019). Hasil selanjutnya diperoleh data 5 dari 10 pegawai merasa tidak dapat mengembangkan potensi yang dimiliki karena merasa sudah tua, tidak dapat mengikuti perkembangan teknologi sehingga membutuhkan pegawai lain untuk membantunya dan ada beberapa pegawai karena merasa sudah tua dan sebentar lagi pensiun jadi bekerja hanya sekedar bekerja, hal tersebut merujuk pada dimensi intrapersonal Bartels, dkk (2019). Dari hasil

wawancara ini maka dapat dikategorikan bahwa subjek memiliki tingkat *workplace well-being* yang rendah mengacu pada dimensi Bartels, dkk (2019) sehingga peneliti menyimpulkan adanya permasalahan terkait *workplace well-being* pada pegawai Dinas Sosial DIY.

Faktor-faktor yang mengacu pada pendapat Page (2005) ada lima yaitu : a) Kepuasan ( Kepuasan Hidup dan Kerja), b) Kepribadian, c) *Core self-Evaluations*, d) Tujuan dan Pencapaian Kinerja, dan e) *Work values & Life Values*. *Workplace well-being* berperan penting untuk pegawai maupun perusahaan dalam mengembangkan potensi pada karyawan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan ( Page, 2005). Dari beberapa faktor diatas peneliti berfokus pada faktor kepribadian, karena kepribadian menentukan gaya seseorang berkomunikasi. Zubaidah (2017) seseorang dilahirkan dengan kepribadian yang berbeda, sehingga dapat mempengaruhi bagaimana cara mereka berkomunikasi dengan dunia sekitarnya. Oleh karena itu, peneliti memilih komunikasi interpersonal untuk dijadikan variabel bebas pada penelitian ini.

Nasrullah (2018) komunikasi interpersonal adalah interaksi tatap muka antara seseorang dengan orang lainnya dan ditandai dengan adanya proses pertukaran hal yang bermakna. Komunikasi adalah komponen penting yang berperan dalam kehidupan manusia di segala ranah lingkungan. Pendapat yang dikemukakan Hardjana (2003) menyebutkan bahwasanya dengan terjalinnya komunikasi interpersonal, maka karyawan terdorong untuk melakukan hal-hal baik seperti: menjalani hubungan yang baik dengan rekan kerja lainnya, menciptakan sinergi dan kerjasama dengan rekan kerja, mengatasi perbedaan pendapat,

mengarahkan dan menyelesaikan tugas agar sesuai dengan tujuan menyatakan bahwa dengan bantuan komunikasi interpersonal, pegawai dapat menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, menciptakan kerjasama dan sinergi dengan rekan kerja, menyelesaikan tugas bersama, dan mengarahkan tindakan sesuai tujuan, serta mengatasi perbedaan pendapat, ketegangan dan konflik.

Menurut DeVito (2011) bahwa terdapat lima aspek komunikasi interpersonal yaitu: (1) keterbukaan yaitu meliputi kemampuan individu dalam berinteraksi secara terbuka, berinteraksi secara jujur, dan bertanggung jawab dengan stimulus yang ada, (2) empati yaitu meliputi kemampuan individu dalam merasakan apa yang dirasakan orang lain, (3) sikap mendukung yaitu meliputi kemampuan individu dalam menciptakan situasi yang lebih deskriptif dan tidak mengevaluatif dalam komunikasi, (4) sikap positif yaitu meliputi kemampuan individu untuk bersikap positif terhadap diri sendiri maupun orang lain dalam situasi komunikasi, (5) kesetaraan yaitu meliputi kemampuan individu dalam menggambarkan keinginan seseorang untuk bekerja sama dalam menyelesaikan masalah.

Dalam hal ini, komunikasi interpersonal dapat mempengaruhi *workplace well-being*, karena jika individu dapat berkomunikasi dengan baik kepada rekan kerjanya ataupun kepada pimpinannya proses pertukaran informasi yang dibagikan akan tersampaikan dengan jelas. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Menilin (2021) dimana bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan *workplace well-being*.

Dari uraian di atas kesimpulan yang dapat diambil ialah *workplace well-being* dapat dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal. Pegawai yang memiliki *workplace well-being* yang tinggi disebabkan pegawai memiliki komunikasi interpersonal yang baik, akan membuat pegawai cenderung merasa nyaman dan aman di tempat kerja sehingga pegawai bekerja secara optimal dan produktif, begitu juga sebaliknya. Dengan demikian rumusah masalah yang diteliti pada penelitian ini “Apakah ada Hubungan antara komunikasi interpersonal dengan *workplace well-being* pada pegawai Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta ?”

## **B. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan *workplace well-being* pada Pegawai Dinas Sosial DIY.

## **C. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Mampu memberikan informasi atau ilmu baru di bidang penelitian untuk kedepannya. Dapat memberikan sumbangan pemikiran pembaharuan dalam sebuah penelitian. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan komunikasi interpersonal dan *workplace well-being* pada pegawai.



## 2. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat diterapkan bagi pembaca serta masyarakat tentang komunikasi interpersonal dan *workplace well-being*, selain itu juga diharapkan dapat sebagai bahan referensi penelitian dengan variabel yang serupa.