

BAB 1

PEDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Kabupaten Sleman memiliki peran sentral dalam perjalanan pembangunan Daerah Istimewa Yogyakarta. Kabupaten Sleman di hadapkan pada tantangan dan potensi yang istimewa dalam menghadapi dinamika perkembangan sosial, ekonomi dan budaya. Daerah ini menjadi arena bagi berbagai upaya pembangunan yang tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, melainkan juga prinsip – prinsip pembangunan berkelanjutan. Pandangan ini tercermin dalam berbagai dokumen daerah perencanaan daerah, termasuk Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Sleman 2021-2026 menurut Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sleman (Bappeda Sleman).

Arah pembangunan Kabupaten Sleman 2022 dalam situs Harian Jogja yaitu pemulihan ekonomi menjadi prioritas. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sleman, Dwi Ananta Subidyo menjelaskan untuk prioritas perencanaan pada 2022 masih sama dengan tahun sebelumnya, yakni pemulihan ekonomi ketahanan sosial masyarakat pasca pandemi. Ekonomi yang terdampak pandemi belum pulih. Bahkan sampai 5 tahun ke depan masih kearah ekonomi. Upaya pemulihan ekonomi, Pemkab Sleman melakukan sejumlah program. Dari sisi ketenagakerjaan, pengurangan angka pengangguran di lakukan dengan beberapa kegiatan oleh Dinas Tenaga Kerja Sleman. Peningkatan kerja sama dengan

Lembaga kerja, kerja sama pemagangan dengan perusahaan atau dunia industry (Subarkah, 2021)

Dari data yang ada di *website* Badan Pusat Statistik Kabupaten Sleman (slemankab.bps.go.id) tertera bahwa pada Agustus 2022, situasi ketenagakerjaan di Kabupaten Sleman menunjukkan perubahan signifikan dibanding tahun sebelumnya. Jumlah angkatan kerja di Kabupaten Sleman adalah 698.907 orang, mengalami penurunan sekitar 5,47% dari 739.322 orang pada Agustus 2021. Jumlah penduduk yang bekerja di Kabupaten Sleman mencapai 701.123 orang, mengalami penurunan sebesar 5,08% dari 739.322 orang pada Agustus 2021. Tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Sleman mengalami penurunan sebesar 0,39% menjadi 5,17% pada Agustus 2022. Perekonomian di Kabupaten Sleman didominasi oleh lima sektor yaitu sector perdagangan, hotel dan restoran, jasa, industri, dan pertanian.

Dari data Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sleman memiliki perusahaan besar-menengah sebanyak 175 pada tahun 2018 hingga 2021 (update data terakhir tahun 2021). Masyarakat Kabupaten Sleman dapat menjadikan hal tersebut sebagai tujuan untuk mengurangi angka pengangguran. Banyak perusahaan di Sleman menjadi potensi pekerjaan untuk mengurangi tingkat pengangguran. Meskipun demikian dalam suatu perusahaan tentu nya seorang karyawan wajib memiliki sikap komitmen kerja yang tinggi pada perusahaan agar dapat bersaing dengan karyawan lainnya dan tetap mempertahankan pekerjaannya. Perusahaan juga sangat membutuhkan karyawan yang berkompeten dalam pekerjaannya.

Setiap perusahaan diharapkan mengalami kemajuan menuju perbaikan ke arah yang lebih baik agar dapat bersaing lebih efektif di dunia bisnis yang semakin kompetitif. Perusahaan harus memiliki strategi bisnis yang baik agar dapat bersaing dengan perusahaan yang lain. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada sumber daya manusia. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan aset yang dimiliki oleh perusahaan (Suseno, 2012). Oleh karena itu, perusahaan harus mampu memelihara, mengelola atau memanfaatkan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik sebagai bentuk kepedulian perusahaan terhadap aset yang dimiliki sehingga bisa bersaing di industri yang digeluti.

Perusahaan yang ingin bersaing efektif harus memiliki manajemen yang efisien. Salah satu tantangan utama Indonesia adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. I Ketut Surya Dianarta (2009) menyatakan bahwa potensi sumber daya manusia yang besar dapat memberikan kontribusi signifikan pada pembangunan nasional yang berkelanjutan. Kinerja individu dalam organisasi berdampak positif pada kinerja keseluruhan dan membantu meningkatkan mutu organisasi. Setiap anggota tim perlu memiliki kualifikasi, pengetahuan dan visi yang sejalan dengan tujuan organisasi agar dapat melaksanakan tugas dengan efektif (Salami, 2015). Akan tetapi salah satu masalah yang kerap dihadapi oleh organisasi adalah penurunan kinerja karyawan. Situasi ini dapat menjadi penghalang bagi kesuksesan organisasi karena kinerja sumber daya manusia adalah salah satu indikator keberhasilan organisasi (Mardikaningsih, 2014).

Kinerja karyawan dalam mencapai sasaran pekerjaan ditunjukkan melalui Efektifitas dan efisiensi (Linge & Kiruri, 2013). Organisasi perlu menetapkan indikator kinerja karyawan sebelum melakukan evaluasi (Palembeta dan Arifin, 2014). Menurut Mathis dan Jackson (2004), beberapa faktor yang perlu diperhatikan meliputi aspek seperti kualitas kerja, kuantitas pekerjaan, kesesuaian dengan orang lain, kehadiran di tempat kerja, masa kerja dan fleksibilitas. Faktor – faktor ini juga harus sesuai dengan kriteria selama proses seleksi karyawan. Untuk mencapai kinerja yang optimal, organisasi perlu memperhatikan kualitas layanan, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi (Gunawan, 2015).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen dalam pekerjaan. Menurut Allen & Meyer (1990) adalah sejauh mana seorang karyawan merasa terhubung dan loyal terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen ini mencerminkan tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi yang mempengaruhi motivasi dan keputusan mereka untuk tetap bekerja di tempat tersebut. Menurut Robbins dan Judge (2016), komitmen organisasi merupakan elemen dari perilaku yang mencerminkan keadaan dimana seorang karyawan mendukung pada suatu organisasi tertentu dan tujuan serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di organisasi tersebut. Seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki sikap yang berbeda dibandingkan dengan karyawan yang memiliki komitmen rendah (Mowday *et al.*, 1979).

Komitmen yang kuat akan membuat karyawan merasa bertanggung jawab terhadap tugas mereka dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi. Tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi berkorelasi positif dengan kinerja yang

unggul, tingkat absensi yang rendah dan retensi karyawan yang baik (Darmawan et al., 2020). Ketika seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi, hal ini berdampak positif pada produktifitas nya. Komitmen memotivasi karyawan untuk menjaga pekerjaan mereka dan memberikan hasil terbaik pada organisasi (Mardikaningsih et al., 2017).

Komitmen kerja yang rendah cenderung membuat karyawan lebih fokus pada kepentingan pribadi atau kelompok mereka. Komitmen yang rendah dapat merugikan organisasi secara keseluruhan. Menurut Wirmayanis (2014) komitmen merupakan “Sikap pegawai yang menyatakan suatu kekuatan relatif mengenai keterikatan dengan organisasinya dan melibatkan diri di dalamnya.” Sebagai bagian dari suatu organisasi, Blau dan Global (Kurniawan, 2015) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi, dan keterlibatan kepada organisasi dan tujuan-tujuannya.

Teori komitmen organisasi oleh Allen dan Meyer (1990) mengidentifikasi tiga dimensi komitmen karyawan yaitu (1) komitmen afektif, (2) komitmen normatif dan (3) komitmen berkelanjutan. Komitmen afektif yaitu melibatkan perasaan emosional terhadap organisasi dan keyakinan pada nilai-nilainya. Komitmen normatif adalah perasaan kewajiban moral dan tanggung jawab untuk tetap bekerja di organisasi. Komitmen berkelanjutan merupakan kesadaran akan biaya atau kerugian yang terkait dengan meninggalkan organisasi.

Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Komitmen tersebut di perlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Menurut Morrow et al. (1988), komitmen

organisasi terbentuk ketika individu mengembangkan sikap yang saling terkait dengan organisasi. Tiga sikap tersebut mencakup pemahaman atau penghayatan dari tujuan perusahaan (*identification*), rasa terlibat dalam pekerjaan (*involvement*), serta kepuasan dan loyalitas terhadap perusahaan sebagai tempat kerja (*loyalty*). Penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasi berfungsi sebagai mediator antara kepuasan kerja dan niat karyawan meninggalkan perusahaan.

Rendahnya karyawan disebabkan oleh beberapa staf yang belum sepenuhnya memahami tugas mereka, sehingga menghambat eksekusi program. Permasalahan tersebut mengindikasikan adanya hambatan dalam komunikasi dan motivasi yang rendah. Hal ini mengakibatkan terjadinya perbedaan antara harapan dan kenyataan yang ada. Kesenjangan tersebut akhirnya dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tidak hanya itu, rendahnya komitmen terhadap organisasi juga dapat berpengaruh terhadap *turn over* karyawan. Hal ini tentu merugikan perusahaan karena harus melakukan rekrutmen, seleksi, dan pelatihan lagi dimana hal tersebut membutuhkan waktu dan biaya yang banyak.

Khan et al (2010) menyatakan bahwa komitmen kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik karyawan swasta maupun negeri. Menurut Melizawati (2015), komitmen organisasi mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Diperkuat dengan fakta dilapangan yang menunjukkan bahwa terdapat *turnover* yang terlihat dari tingginya jumlah karyawan yang memiliki masa kerja yang relatif pendek, dengan rata-rata selama 2 tahun di The Rich Hotel, hal tersebut mengindikasikan rendahnya komitmen organisasi. Ichwan, Prastowo (2015) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja dan

komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Hotel Sahid Jaya Solo dengan keyakinan diri (*SELF EFISIASI*) sebagai variabel pemoderasi. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap keyakinan diri pegawai Hotel Sahid Jaya Solo, sedangkan dua variabel lainnya yaitu lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Pengembangan karir, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan keyakinan diri secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Hotel Sahid Jaya Solo.

Muhammad Harfiansyah (2018) dalam penelitian yang berjudul pengaruh komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk kantor cabang BRI Sleman. Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai Bank BRI kantor cabang Sleman masih bermasalah, dengan beberapa pegawai kurang disiplin, yang mempengaruhi kinerja mereka. Kinerja diukur dari kualitas dan kuantitas hasil kerja sesuai tanggung jawab (Mangkunegara, 2002). Ketidakpuasan muncul dari target yang sulit dicapai, Kerjasama antar rekan kerja yang kurang baik, dan lambatnya promosi dari pegawai kontrak ke pegawai tetap. Masalah yang timbul akibat rendahnya komitmen pegawai sering terkait dengan peran pemimpin perusahaan.

Kepemimpinan transformasional, yang mendapat perhatian para ahli, dapat memberikan pembaruan dalam organisasi dengan menciptakan perubahan mendasar dalam nilai, tujuan dan kebutuhan pegawai. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada motivasi kerja karyawan. Karyawan dengan motivasi tinggi akan memiliki semangat, Hasrat dan energi besar dalam melaksanakan tugas

mereka secara optimal. Motivasi kerja yang tinggi berdampak positif bagi perusahaan dan berkontribusi pada terwujudnya komitmen (Hersey & Blanchard, 1993).

Berdasarkan hasil wawancara yang pada bulan September 2023 terhadap 10 karyawan swasta di Kabupaten Sleman, 8 dari 10 responden menyampaikan bahwa selama bekerja mereka menghadapi sejumlah peraturan yang mengikat, walaupun ada aturan yang mereka langgar yaitu tentang larangan menggunakan ponsel saat bekerja. Terkait dengan gaji, Sebagian besar mereka tidak merasa puas karena merasa upah yang mereka terima tidak sebanding dengan usaha keras yang mereka keluarkan. Dari segi lingkungan kerja, mereka juga mengalami kendala dengan beberapa rekan kerja yang dianggap kurang bersahabat atau kurang mendukung. Hal yang paling mencolok adalah masalah dengan atasan mereka. Atasan dianggap tidak menjalankan tugas dengan baik, memberikan beban kerja yang berlebihan yang tidak sesuai dengan perjanjian atau persetujuan awal yang mereka buat bersama.

Tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan berperan penting dalam mempengaruhi sikap dan perilaku selama berada dalam perusahaan. Komitmen organisasi mendorong karyawan untuk tetap berada ditempat kerja dan memberikan hasil yang optimal. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung menunjukkan kerja yang baik, bekerja dengan penuh dedikasi, dan memiliki tingkat turnover yang rendah. Secara konseptual, komitmen organisasi ditandai dengan tiga hal yaitu adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara

sungguh-sungguh demi organisasi, adanya Hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi (Greenberg & Baron,1997).

Sopiah (2008) menyatakan ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan yaitu (1) faktor personal terdiri dari usia,jenis kelamin,tingkat pendidikan,pengalaman kerja dan kepribadian. (2) Karakteristik pekerjaan terdiri dari jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik pekerjaan dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan. (3) Karakteristik struktur terdiri dari besar kecilnya organisasi,bentuk organisasi dan kehadiran serikat pekerja. (4) Pengalaman kerja terdiri dari pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

Menurut Allen & Meyer (1990) faktor yang mempengaruhi komitmen yaitu dukungan sosial dan pengalaman kerja, dukungan sosial dan pengalaman kerja yang positif memperkuat komitmen afektif. Karyawan dengan komitmen afektif memiliki perasaan positif yang kuat identifikasi dan keterhubungan dengan tujuan, nilai dan budaya organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif tinggi merasa bangga, dihargai, dan terhubung secara emosional sehingga ingin tetap bekerja di organisasi. Hal ini meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Dukungan sosial dan pengalaman kerja yang positif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi keterikatan emosional dan afektif, pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan emosional atau *Emotional Well-Being*

Kesejahteraan emosional atau *Emotional Well-Being* mencakup perasaan bahagia, rasa senang, nyaman dalam diri karyawan. Kesejahteraan emosi

merupakan upaya seseorang memahami dan menilai emosi dan menggunakannya untuk memajukan kehidupan dengan arah yang positif. Definisi kesejahteraan emosi yang diajukan oleh organisasi Kesehatan dunia (2014) adalah perasaan positif yang memungkinkan seseorang untuk berfungsi dengan baik dalam masyarakat dan memenuhi tuntutan sehari-hari. Individu yang memiliki kesejahteraan emosi atau *Emotional WellBeing* yang positif akan lebih memaknai hidup mereka dengan melakukan hal-hal yang berguna dan bermanfaat yang tidak hanya untuk dirinya sendiri melainkan orang di sekitarnya.

Emotional wellbeing menurut Diener (1980) kesejahteraan emosional merujuk pada kondisi mental dan emosional seseorang yang mencerminkan pengalaman positif dan kepuasan hidup secara umum. Dukungan sosial, Kesehatan dan kepuasan dalam berbagai aspek kehidupan berperan penting dalam menentukan tingkat kesejahteraan seseorang. Seligman (2002) kepuasan hidup dengan suatu penilaian individu akan hidupnya dengan meliputi aspek efektif yaitu afek positif, negative dan kebahagiaan yang dirasakan individu dalam kehidupannya. Menurut Diener dan Lucas (1999) *emotional well-being* mengacu pada kepuasan hidup secara umum dan perasaan positif seperti kebahagiaan (*happiness*), minat dalam hidup dan kenikmatan dalam hidup.

Emotional well-being berkembang dalam tradisi pendekatan hedonis. Helliwell dan Putnam (2004) menyatakan bahwa *emotional well-being* banyak dipengaruhi oleh aspek sosial seperti interaksi dengan keluarga, teman dan tetangga. Selain itu lingkungan sosial yang dapat dipercayai juga meningkatkan *emotional well-being*.

Klar dan Kasser (2009) mendapatkan bahwa *emotional well-being* juga meningkat seiring dengan aktivitas individu pada kegiatan-kegiatan institusional.

Dinamika *emotional well-being* merujuk pada perubahan, pergeseran dan perkembangan yang terjadi dalam keadaan emosional seseorang seiring berjalannya waktu. Hal ini mencakup cara individu mengalami, mengatasi dan menyesuaikan diri dengan berbagai situasi dan peristiwa yang mempengaruhi perasaan dan kesejahteraan mereka. *emotional well-being* sering kali melibatkan cara individu merespon stress dan tantangan hidup mereka. Perasaan stress, kecemasan dan ketegangan dapat mengganggu kesejahteraan emosional, tetapi kemampuan untuk menghadapinya dan mengelola stress dapat menjaga kesejahteraan. Salah satu aspek dari dinamika *emotional well-being* adalah bagaimana seseorang membangun ketahanan terhadap peristiwa traumatis atau kesulitan yang dapat mempengaruhi suasana hati mereka. Ketahanan emosional mencakup kemampuan untuk pulih dan tumbuh setelah menghadapi kesulitan.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti mengajukan penelitian mengenai Hubungan *Emotional Well-being* dengan Komitmen Kerja karyawan swasta di Kabupaten Sleman. Peneliti mengajukan 1 (satu) rumusan permasalahan sebagai berikut. (1) Apakah ada hubungan antara *emotional well-being* dengan komitmen karyawan?

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara Komitmen Kerja karyawan di sektor swasta Kabupaten Sleman dengan *Emotional well-being*.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Temuan dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang psikologi sumber daya manusia, dengan penekanan pada pemahaman mengenai Komitmen Organisasi dan *Emotional well-being* pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

Sebagai kontribusi pemikiran untuk para pemimpin perusahaan, terutama dalam merumuskan kebijakan dan meningkatkan kondisi fisik di lingkungan kerja pegawai. Penelitian ini juga di harapkan mampu memberikan manfaat dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pertimbangan peningkatan jumlah karyawan, dengan mempertimbangkan faktor komitmen dan kesejahteraan emosional.