

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Jumlah penduduk Indonesia bertambah sebanyak 32,56 juta jiwa berdasarkan hasil sensus penduduk oleh Badan Pusat Statistik (BPS) dari tahun 2010 hingga 2020. Sejalan dengan hal itu permintaan lapangan kerja pun ikut meningkat sejalan dengan hal itu dan menyebabkan terjadinya permasalahan dalam sektor ketenagakerjaan yang mana adalah ketersediaan lapangan kerja. Tidak semua daerah dapat menciptakan lapangan kerja yang sebanding dengan jumlah tenaga kerja. Hal ini terlihat dari data BPS pada indikator-indikator berupa Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Provinsi, Tingkat Setengah Pengangguran Menurut Provinsi, Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Provinsi, dan Proporsi Lapangan Kerja Informal Menurut Provinsi yang menunjukkan adanya kesenjangan.

Menurut Rahmi (dalam Sulistyani, 2021) tuntutan ekonomi dan peluang kerja untuk mendapatkan kehidupan yang layak, memaksakan seseorang untuk berani meninggalkan daerah asalnya atau bermigrasi. Individu yang bermigrasi dan menetap di daerah lain yang bukan daerah asalnya disebut sebagai pendatang. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pendatang adalah orang yang datang dari tempat lain untuk menetap di suatu tempat. Pendatang adalah penduduk yang menetap di sebuah daerah atau negara yang mana bukan daerah atau negara asli penduduk tersebut (Sudibya, 2019).

Pendatang cenderung memiliki motivasi untuk bekerja dan sukses lebih tinggi bila dibandingkan dengan individu yang memilih tidak meninggalkan daerah asalnya (Boneva dalam Dhanendra, 2018). Individu yang bekerja dengan status pendatang di daerah lain disebut sebagai karyawan pendatang. Dalam KBBI karyawan didefinisikan sebagai orang yang bekerja pada suatu lembaga dengan mendapat gaji. Menurut Susan (2019) karyawan adalah individu penjual jasa pikiran atau tenaga dan mendapat kompensasi sebagai imbalan sesuai perjanjian. Karyawan pendatang merupakan individu yang melakukan aktivitas pemberian jasa berupa pikiran atau tenaga dengan imbalan kompensasi pada sebuah daerah yang mana bukanlah daerah orang tersebut berasal.

Salah satu provinsi yang dijadikan tujuan mencari kerja di Pulau Jawa oleh karyawan pendatang adalah Daerah Istimewa Yogyakarta. Daya tarik DI Yogyakarta sebagai daerah tujuan bekerja adalah kenyamanan dan keramahan yang dimilikinya. Hal ini terwujud lewat masyarakat DI Yogyakarta yang ramah, biaya hidup murah, kondisi lalu lintas masih tergolong lancar serta angka kriminalitas yang lebih rendah. Menurut Chinanti (2018) perasaan aman dan nyaman dalam lingkungan kerja membuat karyawan selalu merasa bahagia pada saat bekerja serta dapat menikmati pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya (Nitisemito, 2000).

Bukan rahasia umum lagi bahwa masyarakat DI Yogyakarta dikenal ramah terhadap orang lain. Hal-hal yang mencerminkan keramahan warga DI Yogyakarta berupa sikap sopan dan santun dalam berinteraksi dengan orang lain, kesediaan

untuk membantu pendatang yang kebingungan, toleransi tinggi terhadap perbedaan budaya, kebiasaan tersenyum dan menyapa orang yang ditemui (Samodra, 2024). Keramahan ini dapat membuat seorang karyawan memutuskan untuk datang bekerja di DI Yogyakarta. Keramahan masyarakat DI Yogyakarta juga dikuatkan oleh pernyataan Heroe Poerwadi selaku Wakil Walikota Yogyakarta periode 2017-2022 mengatakan bahwa budaya Kota Yogyakarta tercermin dari budaya masyarakatnya dalam berbagai segi kehidupannya seperti budaya bersih, budaya tertib, ramah dan profesional (Setiawan, 2020).

Biaya hidup bulanan yang lebih murah dari daerah lainnya terlihat dari data BPS tahun 2022 yaitu rata-rata pengeluaran per kapita sebulan makanan dan bukan makanan. Pengeluaran rata-rata per kapita adalah biaya yang dikeluarkan untuk konsumsi semua anggota rumah tangga selama sebulan baik yang berasal dari pembelian, pemberian maupun produksi sendiri dibagi dengan banyaknya anggota rumah tangga dalam rumah tangga tersebut. Konsumsi rumah tangga dibedakan atas konsumsi makanan dan bukan makanan tanpa memperhatikan asal barang dan terbatas pada pengeluaran untuk kebutuhan rumah tangga saja, tidak termasuk konsumsi atau pengeluaran untuk keperluan usaha atau yang diberikan kepada pihak lain. Jumlah rata-rata pengeluaran perkapita sebulan oleh masyarakat DI Yogyakarta adalah sebesar Rp. 1.661.193, sedangkan untuk daerah DKI Jakarta Rp. 2.525.347. Hal-hal di atas menjadi pertimbangan seorang karyawan pendatang untuk memilih DI Yogyakarta sebagai tempat tujuan bekerja.

Berdasarkan daftar kota termacet di dunia tahun 2021 yang dikeluarkan oleh lembaga penilaian lalu lintas global Inrix, 5 kota termacet di Indonesia adalah

Surabaya, Jakarta, Denpasar, Malang, dan Bogor (Setyaningrum, 2022). Berdasarkan data BPS tahun 2022, jumlah kendaraan bermotor di Yogyakarta adalah sebanyak 3.108.965 dengan luas daerah 3.133,15 km<sup>2</sup>. Angka tersebut tergolong rendah dari kepadatan kepadatan kendaraan bila dibandingkan dengan DKI Jakarta dengan jumlah kendaraan 21.856.081 dengan luas daerah hanya 664,01 km<sup>2</sup>. Dalam berkendara pun masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta tidaklah kasar. Ketika ada pengendara yang dirasa sembrono hanya sekedar diklakson tidak sampai dipisuhi atau beradu tinju (Adib, 2024).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2020 tiga provinsi dengan tingkat kasus kejahatan tertinggi adalah Sumatra Utara (32.990 kasus), DKI Jakarta (26.585 kasus), Jawa Timur (17.642 kasus), sedangkan untuk DI Yogyakarta sendiri menempati posisi ke-12 dengan jumlah kejahatan sebanyak 7.721 kasus. Pada tahun 2021 Yogyakarta mengalami penurunan kasus kejahatan, jumlah kasus pada tahun tersebut adalah sebanyak 4.474 dan menempati posisi 18 pada tingkat angka kejahatan menurut polda atau provinsi. Menurut laporan BPS, sepanjang tahun 2020 persentase penduduk yang menjadi korban kejahatan pada DI Yogyakarta adalah sebanyak 0,79%. Pada tahun 2021 persentase tersebut turun menjadi 0,41% dan menempati posisi ke-8 provinsi dengan persentase korban kejahatan terendah, atau relatif paling aman di Indonesia

Lapangan pekerjaan yang lebih luas pun dapat menjadi alasan lain atau alasan tambahan seseorang menjadi karyawan pendatang di Yogyakarta. Menurut Vandenberhge (2011) Pekerjaan adalah salah satu hal yang dapat meningkatkan kebahagiaan individu. Banyak orang bermigrasi dengan tujuan mencari

pengalaman untuk menunjang rencananya dalam mencapai tujuan dan karier yang baik (Procter dalam Dhanendra, 2018). Saputra (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kebahagiaan baru akan bisa dirasakan secara signifikan oleh pendatang apabila telah mendapatkan pekerjaan dan pendapatan atau gaji yang lebih baik.

Kebahagiaan pada umumnya mengacu kepada emosi positif yang dirasakan serta aktivitas positif yang disukai oleh individu (Seligman, 2002). Menurut Suojanen (2012) kebahagiaan kerja adalah sebuah pengalaman individual berupa perasaan yang muncul dari pekerjaan ketika setiap aspek yang ada diatur dengan cara yang tepat. Karyawan pendatang di Yogyakarta dapat memperoleh kebahagiaan kerjanya dari lingkungan kerjanya. Menurut Nitisemito (2000) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang mampu mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Suojanen (2012) kebahagiaan kerja memiliki aspek-aspek yaitu gaji, jam kerja, rekan kerja & lingkungan kerja, manajemen, tingkat profesi, humor, kepribadian & sikap. Selain itu aspek-aspek kebahagiaan kerja menurut Salas-Vallina, Alegre & Fernandez (2017) berupa keterlibatan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi afektif. Berdasarkan hasil penelitian dari Wulandari & Widyastuti (2014) kebahagiaan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yaitu: (1) hubungan positif dengan orang lain, (2) prestasi, (3) lingkungan kerja fisik, (4) kompensasi, (5) kesehatan. Juwarsono (dalam Setyawan, 2022) mengemukakan beberapa faktor kebahagiaan kerja yakni kepuasan kerja, perilaku kepemimpinan, kinerja pekerja, budaya organisasi, kepercayaan organisasi, karakteristik individu.

Kebahagiaan kerja pada karyawan pendatang memberikan dampak positif tidak hanya bagi karyawan itu sendiri tetapi juga terhadap perusahaan. Menurut Wright & Bonnet (2007) seorang individu dikatakan memiliki kebahagiaan di tempat kerja apabila menunjukkan kepuasan dan kenyamanan di tempat kerja. Semakin tingginya kebahagiaan kerja pada karyawan maka perusahaan akan semakin mendapatkan timbal balik yang positif berupa produktivitas tinggi karyawan, lebih kreatif, terbuka terhadap perubahan, lebih inovatif dan karyawan akan peduli terhadap kualitas hasil kerjanya sehingga dengan begitu tingkat stress dan kebosanan kerja ikut berkurang (Alipour dalam Setyawan, 2022). Karyawan yang bahagia dan nyaman di tempat kerjanya akan memberi dampak positif terhadap meningkatnya produktivitas kerja serta memperkecil kemungkinan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan (Chinanti, 2018).

Namun berdasarkan wawancara awal dengan tiga orang partisipan pada pertengahan november 2022 terkait pengalaman kerja sebagai karyawan pendatang di DI Yogyakarta. Partisipan pertama yang saat ini telah berkeluarga mengatakan bahwa dirinya sekalipun merasa nyaman dengan bekerja sebagai pendatang, namun dirinya mengalami permasalahan berupa harga properti yang sulit dijangkau olehnya serta arus lalu lintas yang mulai padat sehingga ia terkadang menemui kemacetan. Partisipan kedua memilih bekerja di DI Yogyakarta karena merasa lelah dengan rutinitas bekerja di Jakarta, namun sekalipun dirinya telah bekerja dan merasa nyaman dengan rutinitas kerjanya saat ini, namun merasa bahwa dirinya sulit menemukan pekerjaan dengan standar gaji yang diinginkan dan juga terbatasnya peluang atau lowongan pekerjaan yang sesuai dengannya. Pada

partisipan ketiga yang baru memulai karier dalam bekerja merasa nyaman bekerja di lingkungan DI Yogyakarta dan bersyukur dengan gaji beserta pekerjaannya saat ini, namun dirinya mengalami kendala berupa budaya bahasa dengan rekan kerjanya. Partisipan ketiga terkadang terasingkan dan malu ketika bersosialisasi dengan rekan-rekan kerjanya yang berbicara dalam bahasa daerah jawa yang mana tidak dimengerti oleh dirinya dan gaya berbicara atau dialek berbicaranya yang masih terbawa dari daerah asalnya.

Permasalahan partisipan selaku karyawan pendatang pada wawancara ini didukung oleh temuan-temuan berikut. Ketua Dewan Pengurus Daerah (DPD) Persatuan Perusahaan Real Estate Indonesia (REI) DIY, Ilham Muhammad Nur mengatakan jenis properti rumah sesungguhnya tidak mengalami kenaikan harga yang terlalu tinggi, namun harga tanah mengalami kenaikan yang sangat signifikan setiap tahunnya (Pratana, 2024). Selain itu Dosen FISIPOL dan peneliti di Pusat Studi Ekonomi Kerakyatan UGM, Dr. Hempri Suyatna, S.Sos., M.Si., berpendapat bahwa meski beberapa bahan kebutuhan pokok murah, tapi dalam konteks tertentu seperti harga tanah di DI Yogyakarta termasuk tinggi (Zulfikar, 2023). Hal ini tentunya menyebabkan karyawan pendatang khususnya yang baru mulai merintis karier kesulitan untuk memiliki rumah pribadi.

Harga properti yang tinggi juga diikuti oleh rendahnya Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di Provinsi DI Yogyakarta. Angka nominal UMK di Provinsi DIY adalah sebagai berikut, Kota Yogyakarta Rp 2.324.775, Kabupaten Sleman Rp 2.159.519, Kabupaten Bantul Rp 2.066.438, Kabupaten Kulon Progo Rp 2.050.447, Kabupaten Gunungkidul Rp 2.049.266. Besaran UMK tersebut bila

dibandingkan dengan kota-kota lain seperti Bandung dengan UMK Rp 4.048.462 dan Semarang dengan UMK Rp3.060.348, seluruh daerah tingkat 2 di Provinsi DIY memiliki UMK yang lebih rendah (Zulfikar, 2023).

Adapun berdasarkan hasil survei dan kajian dari Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta kecepatan rata-rata kendaraan saat mengikuti arus lalu lintas di Kota Yogyakarta hanya 16 km/jam (Cahyana, 2023). Berdasarkan data BPS jumlah kendaraan bermotor di DI Yogyakarta naik sebanyak 247.546 semenjak tahun 2019 hingga 2022. BPS juga mencatat DI Yogyakarta sebagai provinsi termiskin di Pulau Jawa per September 2022, dengan tingkat kemiskinan 11,49 persen atau 463.630 penduduk miskin. Adapun dalam Indeks Kebahagiaan BPS, DI Yogyakarta menempati peringkat 22 dari 35 provinsi pada tahun 2021, sehingga dapat peneliti simpulkan bahwa ada sebuah permasalahan yang terjadi terkait kebahagiaan kerja milik karyawan pendatang.

Setiap individu akan bekerja di rentang usia produktif, jangka waktu bekerja yang lama dapat menyebabkan sejumlah dampak negatif apabila karyawan mengalami ketidakbahagiaan kerja seperti stres dan rendah diri sebab karyawan merasa tidak mampu dalam menyelesaikan pekerjaan miliknya (Khoerunnisa, 2020). Kebahagiaan kerja perlu untuk dimiliki karyawan pendatang. Kebahagiaan kerja akan memaksimalkan kinerja serta menciptakan perasaan positif dalam mengelola dan mempengaruhi lingkungan sehingga mampu memberikan kepuasan kerja pada diri karyawan (Pryce-Jones dalam Mustofa, 2019). Kebahagiaan pada karyawan dapat menciptakan kegiatan di dalam perusahaan menjadi lebih stabil (Pabontong, 2020). Kebahagiaan kerja jika dimiliki oleh karyawan akan

memberikan dampak positif baik secara individu maupun pada tingkat organisasi atau perusahaan (Setyawan, 2022).

Anggraini (2018) lewat penelitiannya terhadap karyawan PT Pos Indonesia Pekanbaru menyimpulkan bahwa karyawan yang mengalami kurangnya kebahagiaan kerja akan menyebabkan sejumlah permasalahan seperti karyawan merasa jenuh sehingga tidak menikmati pekerjaannya, rendahnya motivasi untuk berkontribusi lebih pada perusahaan, tidak ingin bekerja lebih keras dan jarang memikirkan tentang pekerjaan di luar jam kerja. Setyawan (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pada generasi milenial kebahagiaan kerja memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Dhanendra (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa karyawan pendatang secara persentase lebih merasakan kepuasan gaji bila dibandingkan dengan karyawan non pendatang.

Kebahagiaan kerja penting untuk dimiliki oleh karyawan pendatang dalam menunjang kariernya di luar daerah asalnya. Menurut Setyawan (2022) karyawan yang berkualitas akan mampu memajukan sebuah perusahaan dan tujuan ini akan tercapai apabila para karyawan memiliki kebahagiaan kerja. Jones (dalam Pabontong, 2020) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kebahagiaan kerja dapat meningkatkan potensi kerjanya 40% lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kebahagiaan kerja. Rahmi (2019) berpendapat bahwa kebahagiaan kerja merupakan hal penting sebab mempunyai dampak positif terhadap perusahaan dan juga bagi karyawan.

Fenomena kebahagiaan kerja karyawan pendatang di Daerah Istimewa Yogyakarta menunjukkan kompleksitas menarik, di mana meskipun ada

permasalahan yang muncul, masih terdapat sejumlah karyawan pendatang yang memilih menetap dan berkarier. Peneliti tertarik memahami secara mendalam bagaimana karyawan pendatang dapat menemukan dan memaknai kebahagiaan kerja miliknya. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi makna dan pengalaman subjektif karyawan pendatang. Dengan demikian, peneliti berharap dapat memperoleh pemahaman yang kaya dan komprehensif tentang kebahagiaan kerja karyawan pendatang di Daerah Istimewa Yogyakarta

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui makna kebahagiaan kerja pada karyawan pendatang di Daerah Istimewa Yogyakarta.

### **2. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat, baik secara teoritis maupun praktis, yaitu :

#### **a. Manfaat teoritis**

Penelitian dapat menjadi bahan studi fenomenologi untuk mengembangkan bidang psikologi terkait, selain itu diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan penelitian terkait kebahagiaan kerja karyawan pendatang di Daerah Istimewa Yogyakarta.

b. Manfaat praktis

Dapat menjadi rujukan referensi dan acuan referensi penelitian terkait makna kebahagiaan kerja.