

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Secara alamiah di dalam kehidupan, setiap orang selalu terlibat dalam berbagai jenis kegiatan, salah satunya adalah pekerjaan, pekerjaan mencakup unsur aktivitas sosial, yang memproduksi barang dan jasa yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai kepuasan, sehingga mereka dapat menikmati pekerjaannya tersebut (Melinda dan Fena, 2020). Pekerjaan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya dalam mendapatkan keuntungan dari hasil kegiatan yang dilakukan, seseorang bekerja karena mereka ingin mencapai sesuatu dan mereka berharap bahwa pekerjaannya akan memuaskan kebutuhan mereka dalam hidup dan membawa pada kondisi yang lebih baik.

Bekerja memberikan arti yang berbeda bagi hidup karena tidak hanya menghasilkan uang, tetapi juga dapat membuat seseorang merasa dihargai, membuat mereka merasa dibutuhkan oleh orang lain, dan memberikan mereka kepercayaan diri untuk melakukan sesuatu. Menurut Lopez dan Snyder (dalam Melinda dan Fena, 2020) tiga konsep kerja, yaitu kerja yang fokus secara finansial, dan kerja dipandang sebagai manfaat yang diperoleh dengan menyediakan kebutuhan keluarga, kedua profesi tersebut merupakan karir dengan mengedepankan motivasi berprestasi, merangsang kebutuhan akan kompetisi dan harga diri, serta meningkatkan kepuasan, ketiga pekerjaan merupakan suatu

profesi, pikiran yang berasal dari rasa pribadi yang bersumber dari keyakinan individu terhadap pencapaian tujuan sosial yang di jadikan sebagai bentuk pengembangan diri menjadi lebih baik. Secara umum ada dua macam pekerjaan, yaitu pekerjaan yang menghasilkan barang, dan pekerjaan yang menghasilkan jasa.

Pekerjaan yang menghasilkan barang merupakan pekerjaan yang dapat menghasilkan uang dari menjual suatu produk, pekerjaan yang menghasilkan jasa merupakan pekerjaan yang hasilnya dapat di rasakan oleh orang lain, hal ini sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa tenaga kerja ialah setiap orang yang dapat melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi suatu kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Tanpa karyawan sebuah perusahaan tidak akan bisa berjalan, sehingga bisa dikatakan bahwa karyawan merupakan aset bagi suatu perusahaan, karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai, kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan.

Karyawan merupakan individu yang mengerjakan pekerjaan dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang berhak mendapatkan upah sesuai dengan

perjanjian (Hasibuan, dalam Listiani dan Devi, 2020). Karyawan merupakan sumber daya manusia dengan tingkat kualitas, tingkat kualitas ini menjadi salah satu tolak ukur yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas tinggi merupakan salah satu dari kekuatan yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya (Perdaniningtyas dan yudhi dalam Utari dkk, 2019).

Karyawan sangat penting bagi suatu instansi yang mana karyawan berperan aktif dalam merancang dan menyelesaikan permasalahan strategis serta mempunyai tanggung jawab dalam mencapai tujuan dari suatu perusahaan tersebut, sehubungan dengan hal tersebut, perusahaan harus memiliki karyawan dengan kinerja yang baik, agar perusahaan atau organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya dan mendapatkan keuntungan melebihi target perusahaan atau organisasi, kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja yang diperoleh karyawan, hasil tersebut berdasarkan dengan tanggung jawab yang diamanahkan oleh perusahaan atau organisasi (Wartono dalam Hudin dan Budiani, 2021). Salah satu isu penting yang harus diperhatikan oleh suatu instansi untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam mencapai suatu instansi adalah dengan memperhatikan *workplace well-being* para pegawai di instansi tersebut.

Menurut Shier dan Graham (dalam Putra dkk, 2019) untuk mempertahankan *well-being* individu yang tinggi di tempat kerjanya, maka diharapkan individu untuk dapat mengetahui hal-hal yang ada di tempat kerjanya tersebut seperti kondisi fisik, budaya organisasi dan lingkungan internal dan

eksternal instansi tempat ia bekerja, kedua adalah menjaga hubungan dengan rekan kerja, klien, dan atasan, terakhir adalah mengetahui sifat pekerjaannya yaitu seperti fleksibilitas beban kerja, perubahan lingkungan kerja dan perubahan organisasi dan jenis pekerjaan yang dilakukan. Dalam sudut pandang karyawan, dukungan dan perhatian dari perusahaan atau organisasi akan *workplace well-being* merupakan hal yang paling penting bagi karyawan (Utari dkk, 2019).

Kesejahteraan di tempat kerja biasa disebut dengan istilah *workplace well-being* adalah sebuah perasaan sejahtera yang dirasakan oleh karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, karyawan menghabiskan sebagian hidup mereka di tempat kerja, sehingga kesejahteraan karyawan dimasukkan ke dalam konsep *workplace well-being* secara keseluruhan (Page dalam Mentari, 2020). *Workplace well-being* adalah kesejahteraan pegawai dalam hal-hal yang mempengaruhi tempat kerja, pegawai yang memperoleh *workplace well-being* akan merasa dihargai dan aman dalam pekerjaannya, yang mengarah pada kinerja pegawai yang optimal (Cholilah dalam Laura dan Meidina, 2022).

Menurut Cooper dan Catwright (dalam Kusumo Yudhi, 2021) menjelaskan *well-being* dan kesehatan karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kesehatan keuangan dan keuntungan suatu perusahaan atau organisasi. Sebuah perusahaan atau organisasi harus benar-benar mempertimbangkan dan *workplace well-being* dan kesehatan karyawan agar pegawai lebih produktif dalam bekerja dan membantu mereka mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi. *Workplace well-being* memiliki dampak positif pada hasil kinerja karyawan dalam penelitiannya juga menemukan bahwa salah satu faktor di balik keberhasilan

organisasi yang mempertahankan karyawan di organisasi berkinerja tinggi adalah meningkatkan *well-being* karyawan, tujuannya adalah untuk memberikan *well-being* pada karyawan dalam memenuhi kebutuhan mereka, meningkatkan akuntabilitas karyawan kepada perusahaan, meminimalkan pergantian karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan (Wijayanto dkk, 2017). *Well-being* dalam suatu organisasi mempengaruhi *well-being* karyawan sebagai individu dalam banyak aspek kehidupan 42% dari semua karyawan Australia mendefinisikan *well-being* ketika mereka menemukan keseimbangan dalam kehidupan fisik, mental, sosial dan juga spiritual mereka (McMillan dan Pawar dalam Listiani dan Devi, 2020).

Menurut Cooper dan Quick (dalam Damayanti dan Budiani, 2021) *workplace well-being* merupakan keadaan di mana individu dapat secara aktif berkolaborasi secara optimal dalam satu atau lebih area lingkungan kerja, fisik, psikologis, sosial, dan spiritual, sesuai dengan nilai-nilai yang di anut secara mendalam. Kardinah (dalam Fridayanti dkk, 2019) *workplace well-being* didefinisikan sebagai kesejahteraan yang diterima seorang pegawai yang timbul dari aspek-aspek tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti beberapa faktor terkait keamanan, kenyamanan dan kepuasan pegawai. Bartels (dalam Elisa dan Sinaga, 2021) mendefinisikan *workplace well-being* sebagai penilaian subjektif pegawai terhadap kemampuan mereka untuk berkembang dan berkontribusi secara optimal di tempat kerja.

Menurut Page (dalam Hudin dan Budiani, 2021) pegawai yang memiliki *well-being* yang tinggi adalah pegawai dalam keadaan emosional yang positif,

sehingga membuat mereka lebih bahagia dan lebih produktif. Pegawai yang memiliki karakter mudah menyerah dan juga putus asa, maka yang di kerjakannya akan selalu mengalami kegagalan, namun sebaliknya, pegawai yang berada pada tempat kerja yang tidak sehat dan instansi tidak mengutamakan *well-being* pegawainya, maka akan berdampak terhadap produktifitas pegawainya, tidak dapat membuat keputusan yang baik, dan mengambil kesempatan untuk menjauh dari pekerjaannya (Danna dan Griffin, 1999).

Menurut Ganster (dalam Danna dan Griffin, 1999) Salah satu faktor yang mempengaruhi *workplace well-being* yaitu *personality traits*, *personality traits* merupakan kontrol pribadi atas kehidupan individu dan memainkan peran penting dalam kesehatan dan kesejahteraan mereka, kontrol pribadi adalah fungsi kontrol objektif individu yang umum dirasakan, salah satunya adalah keoptimisan seseorang. *Personality traits* tersebut juga berperan dalam menentukan sejauh mana karyawan memiliki indikator kesehatan dan juga *well-being* yang tinggi dalam suatu organisasi atau perusahaan (Danna dan Griffin, 1999)

Pada hasil penelitian sebelumnya yang menghubungkan antara optimisme dengan *workplace well-being* menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara optimisme dengan *workplace well-being* dalam artian semakin tinggi optimisme maka semakin tinggi *workplace well-being*, demikian sebaliknya semakin rendah optimisme, maka semakin rendah *workplace well-being* (Melinda dan Fena, 2020).

Menurut Scheier dan Carver (dalam Wulandari dkk, 2020) optimisme telah terbukti menjadi ciri kecenderungan individu untuk selalu berpikir baik dan

menjaga hasil akhir tetap baik dan tepat sasaran, walaupun terdapat masalah-masalah yang terkait dalam pencapaian tujuan, individu yang memiliki sifat optimis percaya bahwa hasil akhir akan baik serta sesuai target, dan individu yang memiliki sifat pesimis percaya bahwa hasil akhirnya tidak akan baik untuk mereka. Optimisme dapat mempengaruhi emosi, sikap dan cara berpikir, termasuk perilaku dalam situasi tertentu, optimisme juga merupakan cara berpikir positif dalam menghadapi masalah yang dihadapi individu (Patton dalam Santoso, 2017).

Memiliki sikap optimis merupakan hal yang penting bagi setiap pegawai, optimisme di anggap penting karena masih banyak pegawai merasa kurang percaya diri dengan kemampuannya dan juga merasa khawatir dengan apa yang akan terjadi dalam hidupnya. Optimisme yang dimiliki oleh para pegawai nantinya akan memberikan dampak positif berupa harapan-harapan baik untuk menghadapi tantangan dalam bentuk apapun di tempat kerjanya (Kusuma dkk, 2018).

Seligman (dalam Dewi dan Rahayu, 2020) menyatakan bahwa optimisme adalah seperangkat keterampilan untuk berbicara dengan diri sendiri ketika mengalami kesulitan atau penderitaan pribadi, tujuannya adalah untuk melihat perspektif yang lebih baik tentang masalah. Optimisme dapat ditimbulkan oleh dua faktor, diantaranya faktor internal yaitu kepercayaan diri, harga diri, akumulasi kesadaran diri, penerimaan diri dan gaya humor, sedangkan faktor eksternal yaitu dukungan sosial dan lingkungan (Seligman dalam Sari, 2021).

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di bentuk berdasarkan peraturan daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang pembentuk dan susunan perangkat daerah Provinsi Sumatera Barat sesuai dengan pasal 19

peraturan daerah dimaksud, Badan Kesbangpol Sumatera Barat dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah, rincian tugas pokok, fungsi dan tata kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Barat diatur lebih lanjut dalam Pergub No.37 Tahun 2017. Pada Pasal 2 Pergub No 37. Tahun 2017, Badan Kesbangpol mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Kesatuan Bangsa dan Politik, fungsi Kesbangpol adalah sebagai perumusan kebijakan teknis di bidang Kesatuan Bangsa dan Politik, penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Kesatuan Bangsa dan Politik, pembinaan dan fasilitas bidang Kesatuan bangsa dan Politik di lingkungan Provinsi dan Kab/Kota, pelaksanaan kesekretariatan badan, pelaksanaan tugas di bidang ideologi dan wasbang, kewaspadaan, pembinaan kemasyarakatan dan politik dalam negeri, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang Kesatuan Bangsa dan Politik dan pelaksanaan tugas kedinasan lain yang di berikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya. (diakses dari Kesbangpol.Sumbarprov.go, 2022).

Berdasarkan hasil wawancara kepada 4 orang pegawai dan 1 orang pimpinan pada tanggal 9 Desember 2022 di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Sumatera Barat. Peneliti menemukan adanya data yang menunjukkan bahwa aspek *work/job-related satisfaction* tidak terpenuhi, yakni pimpinan dan juga salah satu pegawai menyatakan adanya beberapa persoalan terkait kenyamanan dan kesejahteraan yang ada di lingkungan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik yaitu kurangnya jumlah pegawai di karenakan banyaknya pegawai yang sudah pensiun

tetapi belum ada penerimaan pegawai yang baru, hal ini dikarenakan kapasitas anggaran pemerintahan dan juga kebijakan pemerintahan yang menurutnya tidak perlu di butuhkan tenaga kerja yang baru, karena di era sekarang semuanya secara aplikasi, tapi fakta di lapangan para pegawai tersebut masih membutuhkan sumber daya manusia, fenomena terkait kurangnya sumber daya manusia tersebut juga menyebabkan tanggung jawab yang di emban oleh para pegawai Kesbangpol menjadi lebih berat, satu orang bisa memegang dua sampai tiga tanggung jawab pekerjaan yang seharusnya bukan bagian dari tanggung jawab mereka, dan hal ini mengakibatkan pegawai mengalami kesulitan dalam bekerja.

Dampak dari intensitas pekerjaan yang tinggi akibat kurangnya jumlah pegawai juga menyebabkan salah satu pegawai tidak bisa leluasa dalam mengambil cuti, karna kalau ada salah satu pegawai yang cuti dan ada pekerjaan yang kosong, pekerjaan tersebut akan di kerjakan oleh rekan kerjanya, sehingga menyebabkan tanggung jawab rekan kerja pegawai tersebut menjadi bertambah berat. Pegawai juga menyayangkan kebijakan pemerintahan terhadap para pegawai untuk tidak diboleh memiliki banyak anak, dan harus program KB, ini dikarenakan gaji pegawai yang termasuk dalam kategori cukup, sehingga pegawai diminta untuk dapat manajemen keuangannya. Menurut keterangan pegawai lainnya untuk menjadi seorang pegawai mereka di tuntutan untuk bisa dan juga harus bersedia di tempatkan kemana saja, dan juga bersedia bekerja di bidang apa saja, sehingga para pegawai harus bisa *learning by doing*, hal ini membuat pegawai tersebut merasa kurang nyaman bekerja sebagai PNS, karena mereka bekerja tidak sesuai dengan disiplin ilmu dan kemampuan yang mereka miliki.

Pegawai lainnya juga menyatakan akibat dari intensitas pekerjaan yang tinggi dari sebelumnya, para pegawai merasa tidak cukup terhadap gaji yang ia terima, ditambah pada saat sekarang harga kebutuhan pokok dan BBM yang sudah melambung naik. Terkait dengan permasalahan mengenai peluang promosi jabatan, menurut keterangan pegawai, pemerintahan memiliki sistem untuk peluang promosi jabatan, tetapi sistem ini tidak berjalan dan tidak sepenuhnya bekerja, karna sesuatu hal yang berada di luar sistem tersebut yang sangat mempengaruhi, pegawai yang akan menjadi pemimpin mempunyai tim sukses yang mendukungnya, ketika pegawai tersebut sudah duduk di pimpinan, yang berperan setelah itu adalah tim sukses dari pemimpin tersebut, sehingga hal ini membuat para pegawai-pegawai yang mempunyai kemampuan, potensi, dan juga prestasi tidak mendapatkan peluang promosi jabatan.

Peneliti juga menemukan adanya data yang bertolak belakang dengan aspek *life/non-work satisfaction*, salah satu pegawai menyatakan adanya kontrol sosial dari masyarakat ketika pegawai tersebut tidak menjalankan fungsinya sebagai PNS, yaitu ketika pegawai tersebut terlambat untuk pergi kerja, dan juga ketika pegawai membeli suatu hal yang termasuk dalam kategori mahal, hal ini akan menjadi tanda tanya bagi lingkungan sekitarnya, sehingga menyebabkan pegawai tersebut merasa kurang nyaman.

Peneliti juga menemukan adanya data yang menunjukkan bahwa aspek *general health* tidak terpenuhi, karena jadwal kerja yang padat para pegawai memilih untuk menunda makan, dan mendahulukan pekerjaannya, sehingga jadwal makan para pegawai menjadi berantakan, dan hal ini menjadi penyebab

naiknya asam lambung para pegawai tersebut, pegawai lainnya juga menyatakan akibat dari intensitas pekerjaan yang tinggi juga berdampak terhadap para pegawai yang memiliki riwayat darah tinggi, hal ini disebabkan oleh stres dan juga depresi terhadap tekanan yang luar biasa. Melihat dari fenomena yang terjadi di Kesbangpol, membuat para pegawai merasa permasalahan mengenai kurangnya jumlah pegawai tersebut akan berlangsung lama, para pegawai juga merasa kurang percaya diri terhadap kemampuannya dan merasa cemas ketika pekerjaan tersebut tidak dapat ia kerjakan, dikarenakan para pegawai diuntut untuk dapat dan juga harus bisa di tempatkan dimana saja, dan juga bersedia bekerja di bidang apa saja.

Hal ini dirasa penting dilakukan karena pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Sumatera Barat memiliki beberapa permasalahan yang dapat mempengaruhi kesejahteraan pegawai, maka dari itu dapat dilihat hubungan antara optimisme dengan *workplace well-being* yang merupakan kesejahteraan yang diterima seorang pegawai yang timbul dari aspek-aspek tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti beberapa faktor terkait keamanan, kenyamanan dan kepuasan pegawai.

Penelitian mengenai optimisme pernah dilakukan oleh Walidah Nudhar Anhar, Sitti Murdiana, dan Ahmad Ridfah (2017) yang berjudul "*hubungan antara optimisme dengan prokrastinasi pada mahasiswa yang menyusun skripsi*" teknik pengambilan data menggunakan teknik *purposive sampling*. populasi dalam penelitian ini adalah 70 mahasiswa, perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah subjek penelitian, tempat penelitian, tahun penelitian, dan variable Y penelitian.

Penelitian mengenai *workplace well-being* pernah dilakukan oleh Ayu Fahma Nurrodhayah (2021) yang berjudul “*pengaruh konflik peran ganda terhadap workplace well-being pada polisi wanita berkeluarga di Polresta Malang kota*” teknik pengambilan data menggunakan teknik *purposive sampling*. populasi dalam penelitian ini adalah 60 anggota kepolisian wanita di Polresta Malang, perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah subjek penelitian, tempat penelitian, tahun penelitian, dan variable X penelitian.

Penelitian mengenai optimisme dengan *workplace well-being* pernah dilakukan oleh Melinda Fena (2020) yang berjudul “*hubungan antara optimisme dengan workplace well-being pada pegawai cleaning service di pusat perbelanjaan yogyakarta*”. teknik pengambilan data menggunakan teknik *purposive sampling*. populasi dalam penelitian ini adalah 50 pegawai cleaning service. perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah subjek penelitian, tempat penelitian, tahun penelitian, teknik *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan dalam Sugiyono. Alasan menggunakan *teknik purposive sampling* ini karena sesuai untuk digunakan untuk penelitian kuantitatif, atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dikemukakan di atas, maka rumusan permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara optimisme dengan *workplace well-being* pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Barat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah di jabarkan, maka rumusan permasalahan dari penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara optimisme dengan *workplace well-being* pada pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Barat.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara optimisme dengan *workplace well-being* pada pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Barat.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini di ajukan dengan harapan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan yang berarti bagi perkembangan ilmu psikologi terutama psikologi industri dan organisasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara optimisme dengan *workplace well-being*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi pegawai

Penelitian ini bermanfaat bagi pegawai untuk meningkatkan rasa optimis untuk mencapai hasil yang sesuai dengan tuntutan perusahaan

sehingga memberikan dampak langsung terhadap *workplace well-being*. Melalui penelitian ini pegawai dapat meminimalisir rasa pesimis agar dapat mengurangi tingkat stres yang terjadi, sehingga terwujud kesejahteraan dan juga kenyamanan pegawai dalam bekerja.

b. Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi terhadap meningkatnya kesadaran perusahaan untuk memperhatikan tingkat *workplace well-being* dengan menciptakan lingkungan pekerjaan yang dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai dan menumbuhkan perasaan memiliki, dan juga keterikatan pegawai dengan tempat pegawai bekerja.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat di jadikan sebagai acuan dasar dan sumber ilmu yang dapat memberikan informasi yang di butuhkan.