

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kebudayaan adalah suatu hal yang terus berlangsung dan belum berhenti pada titik tertentu. Ketika suatu kebudayaan dalam kehidupan manusia telah berhenti di satu titik dan tidak berkembang lagi, maka hal itu, disebut peradaban. Kebudayaan merupakan hasil interaksi kehidupan bersama. Manusia sebagai anggota masyarakat senantiasa mengalami perubahan-perubahan. Suatu gerak konjungsi atau perubahan naik turunnya gelombang kebudayaan suatu masyarakat dalam kurun waktu tertentu disebut dinamika kebudayaan. Dalam proses perkembangannya, kreativitas dan tingkat peradaban masyarakat sebagai pemiliknya sehingga kemajuan kebudayaan yang ada pada suatu masyarakat sesungguhnya merupakan suatu cermin dari kemajuan peradaban masyarakat (Teng, 2017).

Menurut Koentjaraningrat (dalam Daniel & Hasbullah, 2016) kebudayaan adalah keseluruhan sistem gagasan, tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik dari manusia dengan jalan belajar. Selain itu dalam bukunya yang berjudul *Kebudayaan Mentalitas dan Pembangunan*, dijelaskan bahwa kebudayaan adalah kesenian yang merupakan karya, dan hasil karya manusia tersebut, yang memenuhi hasratnya akan keindahan.

Gazalba (dalam Teng, 2017) mendefenisikan kebudayaan sebagai cara berfikir dan cara merasa, (kebudayaan bathiniah) yang menyatakan diri dalam seluruh segi kehidupan sekelompok manusia, yang membentuk kesatuan sosial dalam suatu ruang dan satu waktu.

Di Sumatera Barat ada Balai Pelestarian Kebudayaan yang berlokasi di Batu sangkar, salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) pemerintah pusat yang bergerak di bidang pelestarian cagar budaya. Semenjak berdiri pada tahun 1989 (waktu itu masih bernama Suaka Peninggalan Sejarah dan Purbakala). Pada Pasal 11 ayat (2) UndangUndang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah yang menyebutkan bahwa salah satu bidang pemerintahan yang wajib dilaksanakan oleh pemerintah daerah adalah kebudayaan (Sugiharta, 2012).

Mengacu kepada peraturan perundang-undangan di atas, maka semua urusan teknis di bidang pelestarian cagar budaya, dari hulu sampai hilir, juga menjadi kewenangan daerah otonom. Secara teoritis, pelimpahan kewenangan ini jelas memperingan tugas dan tanggung jawab pemerintah pusat. Namun demikian, ketika kebijakan ini mau diimplementasikan, muncul permasalahan baru terutama berkaitan dengan ketersediaan sumber daya aparatur pelestari cagar budaya di daerah otonom (Sugiharta, 2012).

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan aset penting bagi setiap perusahaan, karena menentukan keberhasilan dari perusahaan untuk mencapai tujuan bisnisnya (Dadan Ahmad Fadili, dkk, 2018). Sumber Daya Manusia yang ada dalam perusahaan perlu dikembangkan agar dapat meningkatkan kemampuan kerjanya. Sebuah perusahaan perlu mendorong agar setiap karyawannya bisa meningkatkan kinerjanya supaya keinginan dan tujuan perusahaan cepat tercapai (dalam Yosepa dkk, 2020).

Sejalan dengan pendapat Gaol (dalam Sastaviana, 2020) yang menyatakan bahwa SDM merupakan faktor pendukung utama bagi pencapaian keberhasilan suatu organisasi, dimana SDM dapat meningkatkan kualitas organisasi menjadi lebih besar. Dengan demikian, setiap organisasi perlu mengelola SDM dengan baik agar SDM dapat mengoptimalkan kualitas kerjanya untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu hal yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah memastikan kesejahteraan psikologis karyawannya. Karena jika karyawannya tidak mampu menghadapi tantangan dan mengubah tantangan yang dihadapi menjadi kesempatan untuk bangkit, maka karyawan akan menunjukkan perilaku berupa agresi, menyakiti rekan kerja, serta mementingkan tugas diri sendiri. Maka dari itu suatu organisasi harus mengutamakan kesejahteraan psikologis karyawan agar bisa tercapainya suatu tujuan organisasi (Nandini, 2016).

Sejalan dengan pendapat Wells (dalam Sastaviana, 2020) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan pengalaman subjektif individu terkait aspek fisik, mental dan sosial, dimana ketika individu menilai positif pengalaman di tempat kerja maka semangat dan motivasi kerjanya akan meningkat serta begitupun sebaliknya. Oleh sebab itu, organisasi perlu meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawannya.

Kesejahteraan psikologis menurut Ryff (dalam Rahmawati dan Putri, 2020) adalah sebuah konsep dinamis yang mencakup dimensi subjektif, sosial, dan psikologis serta perilaku yang berhubungan dengan kesejahteraan. Ryff mendefinisikan kesejahteraan psikologis sebagai sebuah kondisi dinamis individu memiliki sikap positif terhadap diri sendiri dan orang lain, dapat membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang kompatibel dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup, dan membuat hidup mereka lebih bermakna serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan diri.

Menurut Azani (dalam Rahmawati dan Putri, 2020) Kesejahteraan psikologis adalah kondisi individu yang ditandai dengan adanya perasaan bahagia, mempunyai kepuasan hidup dan tidak ada gejala depresi. Kondisi tersebut dipengaruhi adanya fungsi psikologi yang positif dari 6 dimensi kesejahteraan yang dikemukakan oleh Ryff. Kesejahteraan psikologis adalah kunci untuk menjadi sehat secara penuh bagi seseorang dan digunakan untuk memaksimalkan potensi yang ada dalam dirinya (Awaliyah dan Listiyandini, 2017).

Kesejahteraan psikologis menurut Freire (dalam Aulia dan Panjaitan, 2019), berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam mengembangkan strategi koping adaptif, dimana mereka yang memiliki skor kesejahteraan psikologis tinggi akan mengembangkan strategi koping adaptif lebih baik. Lebih lanjut Eva dan Bisri (2018) menyebutkan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan keadaan dimana individu merasa bahagia, memiliki kepuasan hidup, dan tidak ada tanda-tanda depresi.

Kesejahteraan psikologis adalah suatu kondisi dimana seseorang mampu mengoptimalkan potensi dirinya kearah yang positif, memiliki kepuasan hidup, memiliki hubungan akrab dan keterikatan dengan masyarakat di lingkungan sekitarnya, memiliki kontrol diri dan stabilisasi emosi, serta mencapai kebahagiaan (Sari dan Eva, 2021).

Perez (dalam Risthathi, 2019) menyebutkan faktor dari kesejahteraan psikologis yaitu kognitif yang artinya individu yang memiliki penerimaan diri dan martabat, optimis, motivasi, sikap umum terhadap kehidupan dan tantangan sebagai variabel penting dalam pemahaman kesejahteraan psikologis.

Menurut Scheier dan Carver (dalam Risthathi, 2019) mengemukakan bahwa terdapat hubungan sebab akibat antara optimisme dengan kesehatan fisik atau kesejahteraan dikarenakan orang yang optimis memiliki strategi koping yang lebih efektif ketika menghadapi stres dibanding orang yang pesimis.

Menurut Segerestrom (dalam Ghufron, 2021) Optimisme adalah cara berpikir yang positif dan realistis dalam memandang suatu masalah. Berpikir positif adalah berusaha mencapai hal terbaik dari keadaan terburuk. Optimisme dapat membantu meningkatkan kesehatan secara psikologis, memiliki perasaan yang baik, melakukan penyelesaian masalah dengan cara yang logis sehingga hal ini dapat meningkatkan kekebalan tubuh juga.

Lopez (dalam Ghufron, 2021) berpendapat optimisme adalah suatu harapan yang ada pada individu bahwa segala sesuatu akan berjalan menuju ke arah kebaikan. Perasaan optimisme membawa individu pada tujuan yang diinginkan, yakni percaya pada diri dan kemampuan yang dimiliki. Sikap optimis menjadikan seseorang keluar dengan cepat dari permasalahan yang dihadapi karena adanya pemikiran dan perasaan memiliki kemampuan. Juga didukung anggapan bahwa setiap orang memiliki keberuntungan sendiri-sendiri.

Scheir (dalam Ghufron, 2021) menyatakan optimisme dapat dipastikan membawa individu ke arah kebaikan kesehatan karena adanya keinginan untuk tetap menjadi orang yang ingin menghasilkan sesuatu (produktif) dan ini tetap dijadikan tujuan untuk berhasil mencapai yang diinginkan. Belsky (dalam Ghufron, 2021) Optimisme adalah menemukan inspirasi baru, kekuatan yang dapat diterapkan dalam semua aspek kehidupan sehingga mencapai suatu keberhasilan, optimisme membuat individu memiliki energy tinggi, bekerja keras untuk melakukan kerja yang penting. Pemikiran

optimisme memberi dukungan pada hidup individu yang lebih berhasil dalam setiap aktivitas.

Berdasarkan hasil Observasi dan Wawancara di lapangan pada tanggal 03 November 2022 bersama dengan karyawan berserta Staf. Mereka menjelaskan bahwa banyak karyawan yang mengalami kesejahteraan yang kurang karena merasa gagal dalam bidang tertentu dan tidak mampu menyesuaikan keahlian mereka, mereka juga merasa kurang bisa diandalkan dalam bidang yang agak sulit dan masih harus berproses apalagi tidak sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki, mereka juga merasa tidak berhasil dalam bekerja karena terus meminta pertolongan dari rekan kerja lain apalagi bukan hasil kerja mereka sendiri. Mereka merasa sulit berkontribusi karena mempunyai pengalaman yang berbeda kemudian ketidaktahuan, ilmu yang masih minim dan terbatas apalagi dengan alur kerja yang belum jelas sehingga mereka memaksakan diri walaupun masih mencoba-coba. Terkadang ada target kerja yang hanya menghabiskan uang, materi dan waktu apapun hasil tujuan akhirnya.

Pada Observasi dan Wawancara itu juga mereka mengatakan, Jika terus mendapat kegagalan dalam bekerja mereka akan merasa down, stres dan kualitas kerja menurun, mereka berusaha belajar dari pengalaman sulit atau bertentangan dengan keputusan sendiri dalam bekerja di masa lalu. Terkadang mereka pernah mendapatkan ketidakcocokkan dengan karyawan yang lebih berkompetensi dari dirinya. Sama halnya dengan G (31 tahun) yang berprofesi sebagai pengadministrasian milik Negara menyatakan bahwa

banyak karyawan yang merasa lelah dan bosan karena alur dan kompetensi mereka yang berbeda-beda diadu, apalagi jika karyawan yang kurang berpengalaman yang selalu mengeluh, marah dan sensitif jika mendapatkan pekerjaan diluar kompetensi dan kemampuan yang dimilikinya dan mereka akan selalu meminta bantuan kepada karyawan yang lebih berpengalaman.

Keseluruhan hasil wawancara ada beberapa ciri-ciri kesejahteraan psikologis pada balai pelestarian cagar budaya belum optimal yaitu mereka merasa down, stres dan kualitas kerja menurun apabila mendapat pekerjaan yang diluar bidang atau kemampuannya, mereka merasa tidakcocokkan dengan rekan kerja lain yang lebih berkompetensi dari dirinya, ada juga ciri-ciri optimisme nya kurang yaitu dimana mereka juga mempunyai pengalaman yang berbeda-beda antara karyawan berpengalaman dan kurang berpengalaman apalagi mereka mempunyai ilmu yang masih minim dan ilmu yang terbatas, karyawan yang sensitif dan selalu marah jika pekerjaan tidak bisa ia selesaikan dan meminta bantuan karyawan lain. Mereka masih belajar dari pengalaman sulit di masa lalu yang selalu bertentangan dengan dengan keputusan sendiri.

Penelitian tentang optimisme dan kesejahteraan psikologis pernah dilakukan oleh Cezia Soesilo Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Surabaya pada tahun 2017 dengan judul “Hubungan Optimisme dengan Kesejahteraan Psikologis pada Mahasiswa yang sedang menyusun skripsi”. Kemudian oleh Ulfa Nuha Riathathi dengan judul “Hubungan Optimisme dengan Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well-Being) pada remaja

panti asuhan” pada tahun 2019. Terakhir oleh Alya Trianda Sari Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Negeri Malang pada tahun 2021 dengan judul “Hubungan Optimisme dan Kesejahteraan Psikologis pada Mahasiswa Fresh Graduate yang sedang mencari pekerjaan”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada tempat penelitian, tahun penelitian, dan populasi atau sampel penelitian.

Maka dari itu berdasarkan latar belakang, fenomena, serta hasil wawancara diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan antara Optimisme dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah III Provinsi Sumatera Barat”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah peneliti paparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah “Apakah terdapat hubungan antara optimisme dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan balai pelestarian kebudayaan wilayah III Provinsi Sumatera Barat.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara optimisme dan kesejahteraan psikologis pada karyawan balai pelestarian kebudayaan wilayah III Provinsi Sumatera Barat.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi mengenai optimisme dan kesejahteraan psikologis.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi sampel penelitian diharapkan agar hasil dari penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang baik tentang optimisme dengan kesejahteraan psikologis dan bisa sebagai bahan acuan untuk melaksanakan kegiatan berikutnya dan sebagai bahan evaluasi dan introspeksi diri bahwa penting untuk mengedepankan optimisme sebagai modal positif.
- b. Bagi balai pelestarian kebudayaan wilayah III Provinsi Sumatera Barat Penelitian Ini diharapkan dapat memberikan kontribusi informasi Bagi balai pelestarian kebudayaan wilayah III Provinsi Sumatera Barat.
- c. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan para pembaca selanjutnya dapat menambah referensi dan menambah ilmu pengetahuan serta wawasan mengenai hubungan antara optimisme dan kesejahteraan psikologis.