

BAB I
PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada dasarnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan pengertian makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Rizqi & Nabila, 2022).

Peranan sumber daya manusia (SDM) memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam instansi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia sangat penting bagi instansi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan instansi tersebut. Sumber daya manusia sebagai penggerak instansi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya instansi dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya pegawai yang bekerja secara baik maka diharapkan hasil kerja yang baik juga tercapai oleh

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Pahira & Rinaldy, 2023).

Pegawai merupakan aset penting bagi instansi maupun perusahaan (Setiani dalam Nur'aini & Mulyana, 2024). Pegawai yang dikelola secara maksimal oleh perusahaan akan memiliki dampak positif terhadap *organizational outcomes* (Jiang dkk dalam Nur'aini & Mulyana, 2024). Sebaliknya, pegawai yang tidak dikelola secara maksimal akan menimbulkan dampak negatif pada *outcomes* perusahaan. Oleh karena itu, pegawai harus dikelola dengan maksimal oleh perusahaan agar menghasilkan *outcomes* yang optimal bagi perusahaan. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan pengelolaan pegawai adalah dengan menciptakan kondisi kerja yang mendukung pegawai untuk dapat berkembang secara positif di lingkungan perusahaan yang mengarah pada kesejahteraan pegawai atau dikenal dengan istilah *flourishing*.

Flourishing dimaknai sebagai cerminan dari kesejahteraan psikologis individu yang berada pada tingkat optimum atau tertinggi; suatu kombinasi kesejahteraan sosial maupun kesejahteraan emosional atau kombinasi dari perasaan positif yang berfungsi secara efektif (Hupert dalam Suharsono & Wismanto, 2023). Hupert juga menambahkan *Flourishing* dimaknai cerminan dari kondisi kesehatan mental seseorang yang tinggi, dengan demikian *flourishing* merujuk pada gambaran kondisi kesehatan mental seseorang, berupa emosi-emosi positif yang secara psikologis maupun sosial berfungsi dengan baik dan optimal (Suharsono & Wismanto, 2023).

Vanderweele (dalam Afifah & Masturah, 2024) mendefinisikan *flourishing* sebagai tingkat tertinggi dari kesejahteraan psikologis dan dapat dipahami sebagai keadaan yang baik dari segala aspek kehidupan manusia ditandai dengan adanya kebahagiaan atau kepuasan dalam hidup, kesehatan mental dan fisik, memiliki makna dan tujuan hidup, memiliki karakter yang baik dalam dirinya serta hubungan sosial yang baik. *Flourishing* di tempat kerja mengacu pada kondisi kesejahteraan yang dicari oleh karyawan, dapat diperoleh dari pengalaman positif seperti aktivitas yang ada di tempat kerja (Rautenbach dalam Afifah & Masturah, 2024). Menurut Węziak-Białowolska (dalam Afifah & Masturah, 2024) bahwa individu yang *flourishing* yaitu keadaan dimana seseorang memiliki lingkungan kerja yang baik dan fokus pada pekerjaan, sehingga menyelesaikan tugas tepat waktu dan dapat secara aktif berkontribusi pada kebahagiaan dan kesejahteraan orang lain.

Butler dan Kern (dalam Destalia dkk, 2024) mendefinisikan *flourishing* sebagai kondisi yang optimal dari keberfungsian psikososial, yang muncul dari berfungsinya berbagai elemen psikososial. *Flourishing* adalah konsep yang terdiri dari lima elemen utama yaitu: *positive emotion* (emosi positif), *engagement* (keterlibatan penuh), *relation* (relasi), *meaning* (makna hidup), dan *accomplishment* (pencapaian), yang biasa disebut dengan singkatan PERMA. Kelima elemen ini, meskipun berdiri sendiri sebagai konstruk terpisah, bersama-sama membentuk fondasi utama kebahagiaan dan meningkatkan *flourishing* (Seligman dalam Destalia dkk, 2024). Sementara itu, Butler & Kern (dalam Destalia, 2024) memperluas konsep *flourishing* yang dikembangkan oleh

Seligman dengan menggabungkan enam aspek dalam PERMA Profiler, meliputi 1) *positive emotion*; 2) *engagement*; 3) *relationship/positive relationship*; 4) *meaning*; 5) *accomplishment*; dan 6) *health*, yang mencakup keadaan kesehatan baik secara fisik, mental, dan spiritual. Kesehatan fisik dan psikologis dianggap sebagai bagian yang penting dari kesejahteraan.

Flourishing dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti, trait kepribadian dan pengalaman hidup positif, jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, pendapatan dan dukungan sosial (Schotanus-Dijkstra dalam Ikhsan, 2023). Willen dkk (dalam Nur'aini & Mulyana, 2024) juga berpendapat bahwa terdapat enam faktor yang dapat memengaruhi kondisi *flourishing* pada seseorang, diantaranya: *social support* (dukungan sosial), pendapatan yang stabil, status kesehatan, identitas/harga diri, keluarga, dan pekerjaan yang bermakna. Dalam studinya menyatakan bahwa di antara keenam faktor yang memengaruhi *flourishing*, dukungan sosial merupakan faktor yang memiliki persentase tertinggi yakni sebesar 71% dalam memengaruhi *flourishing* pada individu. Menurut Willen dkk (dalam Nur'aini & Mulyana, 2024) *social support* atau dukungan sosial merujuk pada perasaan dihargai, dibutuhkan, atau dicintai oleh orang yang bukan anggota keluarga yaitu teman, mentor, kolega, tetangga, atau anggota komunitas.

Sarafino dan Smith (dalam Tumaruddin dkk., 2023) menjelaskan bahwa dukungan sosial adalah kenyamanan, perhatian, penghargaan, dan bantuan yang diterima individu dari orang lain maupun kelompok. Bentuk dukungan sosial berdasarkan pendapat Sarafino dan Smith (dalam Tumaruddin dkk, 2023) yaitu dukungan penghargaan menyediakan perasaan dihargai dan mempunyai harga

diri, yaitu ungkapan hormat (penghargaan) positif, dorongan maju, persetujuan dengan gagasan atau perasaan dan perbandingan positif dengan orang lain yang kurang mampu atau orang dengan keadaan lebih buruk; dukungan informasi meliputi pemberian informasi, nasihat, petunjuk, saran, pengarahan, atau umpan balik yang membantu karyawan mengenal dan menanggulangi masalah; dukungan instrumental, merupakan penyediaan pertolongan secara langsung yang menunjang kelancaran kerja, yaitu bantuan finansial atau bantuan dalam pelaksanaan pekerjaan termasuk memberi waktu untuk menyelesaikan tugas; dan dukungan emosional, membuat karyawan merasa dicintai dan diperhatikan, yaitu ekspresi empati, perhatian dan afeksi dari orang lain.

Menurut Sitepu (dalam Sulaikah dkk, 2021) dukungan sosial dapat diartikan sebagai hubungan pribadi yang saling membantu, yang terutama penting bagi mereka yang menerimanya. Menurut Uraningsari dan Djalali (dalam Sulaikah dkk, 2021) dukungan sosial dapat diartikan suatu bentuk dukungan yang secara langsung atau tidak langsung diberikan kepada orang-orang sehingga orang-orang dapat mengalami perasaan peduli, cinta dan pemberdayaan. Menurut Stanley dan Beare (dalam Tumaruddin dkk, 2023), ada tiga faktor yang memengaruhi dukungan sosial yaitu kebutuhan fisik, meliputi sandang, pangan, dan papan; kebutuhan sosial, yaitu karyawan dengan aktualisasi diri yang baik akan lebih dikenal masyarakat dari pada karyawan yang tidak bersosialisasi; dan kebutuhan psikis, yaitu dukungan sosial dari orang lain yang membuat karyawan merasa nyaman, dihargai, diperhatikan, dan dicintai.

Dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang penting agar perusahaan mampu memacu semangat pegawai dan memotivasi pegawai untuk mampu menyelesaikan masalahnya. Seseorang yang mempunyai dukungan sosial yang baik di sekitarnya, mereka kan mempunyai pengalaman hidup yang lebih baik, mereka juga memiliki tingkat kepercayaan diri dan harga diri yang tinggi, serta mereka sanggup memandang hal sekitar jauh lebih positif dibandingkan sebagian lain yang memiliki dukungan sosial yang kurang baik atau lebih rendah (Sarason dalam Rahama & Izzati, 2021).

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan 10 pegawai PUPR Kabupaten Solok pada tanggal 13 November 2024 didapatkan keterangan bahwa hampir semua pegawai PUPR yang diwawancarai mengaku kalau mereka sering merasakan emosi negatif dalam kehidupan maupun pekerjaan seperti kurang merasa senang menjalani aktivitas, *mood* yang kurang bagus dalam menjalani aktivitas- aktivitas keseharian, kurang merasa bangga terhadap apa yang telah dicapai dan merasa kehidupannya begitu monoton, selanjutnya para pegawai mengaku kalau dirinya kurang bersemangat dalam menjalani aktivitas ataupun pekerjaan, sering tidak fokus dalam bekerja, serta para pegawai mengakui bahwa hubungan dengan sesama pegawai kurang terjalin dengan baik seperti kurang terbukanya saat berkomunikasi hingga baik itu urusan pribadi maupun urusan pekerjaan. Selanjutnya peneliti mendapatkan keterangan dari pegawai bahwa mereka sering merasa tidak puas akan prestasi ataupun pencapaian yang mereka dapatkan dalam bekerja ataupun selama bekerja, pegawai juga sering terpancing emosi saat menghadapi masalah apalagi permasalahan yang berhadapan langsung

dengan masyarakat sehingga penyelesaian masalahpun kurang berjalan dengan baik.

Hal yang terjadi pada pegawai tersebut dikarenakan kurangnya *support* yang pegawai dapatkan baik itu dari teman, keluarga maupun sesama pegawai, seperti keterangan pegawai yang peneliti dapatkan bahwa pegawai sangat jarang sekali mendapatkan semangat, perhatian dari keluarga, selama bekerjapun juga tidak ada teman untuk mendengarkan keluh kesah yang dirasakan sehingga pegawai sering merasa bosan dan tidak nyaman dengan kehidupan serta pekerjaannya, pegawai juga mengaku bahwa kurang mendapatkan apresiasi dari sesama pegawai hingga atasan ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan saat dihadapi masalah dalam bekerja pegawai sering menghadapi masalah tersebut dengan sendiri tanpa ada teman atau atasan yang memotivasi, mendukung dan membantu, dengan begitu pegawai juga jarang mendapatkan saran ataupun informasi yang berguna untuk penyelesaian masalah pekerjaan.

Penelitian tentang dukungan sosial dan *flourishing* juga pernah dilakukan oleh Nabila (2023) dengan judul *Flourishing Ditinjau Dari Dukungan Sosial Pada Anggota Samapta Bhayangkara Polres Kendal*, hasil temuannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara dukungan sosial dengan *flourishing* pada anggota Samapta Bhayangkara Polres Kendal, artinya semakin tinggi dukungan sosial maka akan semakin tinggi *flourishing*, dan sebaliknya semakin rendah dukungan sosial maka akan semakin rendah pula *flourishing*. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ikhsan (2023) dengan judul *Pengaruh Trait Big Five Personality dan Dukungan Sosial Terhadap*

Flourishing Mahasiswa Menjalani Perkuliahan Selama Masa Pandemi, menunjukkan hasil bahwa *big five personalty* dan dukungan sosial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *fluorishing* pada mahasiswa semester 3 yang sedang menjalani perkuliahan selama masa pandemi. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Rosadi (2021) dengan judul Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Flourishing Pada Mahasiswa Yang Sedang Mengerjakan Skripsi Fakultas Kedokteran Dan Ilmu Kesehatan Universitas Jambi, menunjukkan hasil bahwa hubungan antara dukungan sosial dengan *flourishing* adalah hubungan yang positif yang artinya semakin tinggi dukungan sosial maka semakin tinggi *Flourishing* pada mahasiswa yang sedang mengerjakan skripsi Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Jambi. Perbedaan penelitian yang akan peneliti lakukan dengan peneliti sebelumnya terletak pada tahun dilakukannya penelitian, sampel penelitian, serta tempat dilakukannya penelitian.

Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan oleh peneliti mengenai teori dan fenomena masalah yang terjadi, peneliti ingin melakukan penelitian dan menggali lebih dalam mengenai “Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan *Flourishing* Pada Pegawai PUPR Kabupaten Solok”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan *flourishing* pada pegawai PUPR Kabupaten Solok?.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris terhadap hubungan antara dukungan sosial dengan *flourishing* pada pegawai PUPR Kabupaten Solok.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini tentang hubungan antara dukungan sosial dengan *flourishing* pada pegawai pegawai PUPR Kabupaten Solok, diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menambah wawasan dan sumbangan yang positif bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi dan Psikologi Positif.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pegawai

Bagi pegawai di harapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang baik tentang dukungan sosial dengan *flourishing* pada pegawai PUPR Kabupaten Solok.

b. Bagi Instansi

Diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dalam meningkatkan kualitas dan efesiensi, sebagai dasar pengambilan keputusan, inovasi dan pengembangan, peningkatan reputasi, pemecah masalah dan peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai

c. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dasar dan sumber ilmu yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan.