

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Menurut pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 17 tahun 2013 tentang organisasi kemasyarakatan, Lembaga Swadaya Masyarakat adalah salah satu organisasi kemasyarakatan berdasarkan kesamaan aspirasi, kehendak kebutuhan, kepentingan kegiatan, dan tujuan untuk berpartisipasi dalam pembangunan demi tercapainya tujuan negara kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila.

Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) secara umum diartikan sebagai sebuah organisasi yang didirikan oleh perorangan ataupun sekelompok orang yang secara sukarela memberikan pelayanan kepada masyarakat umum tanpa bertujuan untuk memperoleh keuntungan dari kegiatannya (Sumarni, 2015). Layaknya organisasi, LSM memiliki sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Hal ini diperkuat oleh Munandar (2014) organisasi terdiri dari kelompok orang-orang, atau dapat dikatakan juga terdiri dari kelompok-kelompok tenaga kerja (dalam hal organisasi perusahaan) yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasinya. Kemunculan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) merupakan reaksi atas melemahnya peran kontrol lembaga-lembaga negara, termasuk dalam bidang sosial, ekonomi, dan budaya.

Yayasan Senyum Kita atau dulunya bernama “Senyum Community (SC)” merupakan lembaga sosial yang berfokus pada pendidikan dan pemberdayaan

pemuda. Komunitas ini terdiri dari kaum muda yang berinisiatif untuk berkontribusi dalam perbaikan kualitas pendidikan anak, khususnya bagi mereka yang kurang beruntung (yatim/dhuafa). Hingga saat ini Senyum kita tengah mendampingi lebih dari 20 Panti Asuhan di DIY dan sekitarnya dan telah melayani lebih dari 1000 anak yatim/dhuafa. Pendampingan yang Senyum kita berikan ditujukan untuk meningkatkan kualitas para anak asuhan Senyum kita agar dapat memperbaiki kualitas hidup mereka secara mandiri di kemudian hari. Lembaga Senyum kita memiliki 17 karyawan yang bekerja secara sukarela, (senyum kita, 2008). *Job description* LSM Senyum Kita yaitu Menyelenggarakan kegiatan sosial kreatif berbasis generasi muda sebagai pusat kegiatan. Membangun kerjasama antar lembaga/kelompok lain yang memiliki tujuan sama. Mendidik generasi muda melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan yang berkualitas. Mewujudkan generasi muda yang peduli, mandiri, kreatif dan inovatif melalui pemberdayaan masyarakat, (senyum kita, 2008).

Berawal dari keprihatinan aktivis perempuan akibat maraknya kekerasan terhadap perempuan, Rifka Annisa berdiri pada 1993 di Yogyakarta sebagai pusat penanganan kekerasan berbasis gender yang pertama di Indonesia, dengan fasilitas konseling psikologis dan bantuan hukum yang tidak dipungut biaya, Rifka Annisa dengan cepat menjadi salah satu LSM feminis paling dikenal. Jumlah klien yang mengadakan kasus pun bertambah setiap tahunnya, menandakan Rifka Annisa telah berhasil menjalankan makna dari Namanya “teman perempuan”. Rifka Annisa memiliki 5 relawan, 21 staff dan 4 orang magang, (Rifka Annisa, 2013). *Job description* LSM Rifka Annisa yaitu

Mengorganisir perempuan secara khusus dan masyarakat secara umum untuk menghapuskan kekerasan terhadap perempuan dan menciptakan masyarakat yang adil gender melalui pemberdayaan perempuan korban kekerasan, termasuk di dalamnya anak-anak, lanjut usia, dan difabel, meningkatkan kesadaran dan partisipasi masyarakat melalui pendidikan kritis dan penguatan jaringan, (Rifka Annisa, 2013).

Sesuai dengan pengertian LSM bahwa didalamnya terdapat sekelompok orang yang memberikan pelayanan kepada masyarakat secara sukarela, sehingga tidak langsung kesejahteraan psikologi (*Psychological Well-being*) pada karyawan LSM sangat penting. *Psychological well-being* dari karyawan adalah hal yang sangat penting bagi organisasi karena dapat mempengaruhi bagaimana perilaku karyawan itu sendiri, bagaimana pengambilan keputusan yang dilakukan, serta interaksinya dengan rekan kerja (Warr, 2014). Hal ini dapat dilihat dari Penelitian yang dilakukan Setiawan dan Tri (2014) diketahui bahwa gambaran mengenai *psychological well-being* pada guru honorer Sekolah Dasar dikecamatan Wonotunggal Batang yang berada pada kategori tinggi sebanyak 7,5 % (5orang), kategori sedang sebanyak 61,2% (41 orang), kategori rendah 31,3% (21 orang).

Menurut Desmarais dan Savoie (2012) *Psychological Well-Being at Work* (PWBW) bermaksud gambaran dari pengalaman positif subjektif seseorang di tempat kerja, yang terdiri dari dimensi yang berhubungan dengan pekerjaan (*eudaimonik*). Menurut Desmarais dan Savoie (2012) *Psychological Well-being* terdiri dari 5 dimensi antara lain: (1) Hubungan Interpersonal di Tempat Kerja (*Interpersonal Fit at Work*), (2) Berkembang di Tempat Kerja (*Thriving at Work*),

(3) Perasaan Kompetensi di Tempat Kerja (*Feeling of Competency at Work*), (4) Keinginan untuk Keterlibatan di Tempat Kerja (*Desire for Involvement at Work*), (5) Pengakuan yang diterima di Tempat Kerja (*Perceived recognition at Work*).

Harter, Schmid, dan Keyes (2002) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *psychological well-being* yang tinggi akan lebih kooperatif, memiliki tingkat absensi yang rendah, tepat waktu dan efisien, serta dapat bekerja lebih lama pada suatu perusahaan. King dan Diener (2005) juga menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *psychological well-being* tinggi akan lebih bahagia dalam pekerjaan.

Hasil wawancara dan observasi yang dilakukan pada tanggal 19 Mei 2018 di LSM Senyum kita menunjukkan bahwa *psychological well-being* pada karyawan/relawan rendah sesuai dengan dimensi *psychological well-being*. Pada dimensi hubungan interpersonal relawan masih ada rasa ragu untuk memilih teman di LSM. Hal ini dapat dilihat dari ekspresi wajah murung, mulut ketarik kebawah. Pada dimensi berkembang di tempat kerja relawan memiliki rasa kepuasan yang biasa saja di LSM karena masih banyak kekurangan pada dirinya. Hal ini terdengar pada suara yang lemah. Pada dimensi kompetensi di tempat kerja relawan merasa biasa saja karena merasa kurang efektif dan kompeten dalam bekerja. Relawan merasa percaya dirinya biasa saja, karena relawan merasa percaya diri itu didukung oleh ilmu. Hal ini dapat dilihat dari suara yang lemah. Pada dimensi pengakuan di tempat kerja relawan merasa pengakuan di tempat kerja biasa saja. Hal ini terlihat pada ekspresi wajah sayu. Pada dimensi keinginan untuk keterlibatan di tempat kerja relawan merasa terlibat tetapi untuk pekerjaan yang memerlukan tantangan

relawan merasa biasa saja karena relawan merasa terlalu banyak tantangan akan drop.

Hasil wawancara dan observasi yang dilakukan pada tanggal 1 November 2018 di LSM Rifka Annisa diperoleh bahwa *psychological well-being* (kesejahteraan psikologi) terbilang rendah ditinjau dari dimensi *psychological well-being* yang mewakili kriteria psikologis positif tersebut, yaitu hubungan intrapersonal, berkembangnya di tempat kerja, kompetensi di tempat kerja, pengakuan di tempat kerja, dan keinginan keterlibatan (Desmarais, 2012). Dari hasil wawancara menggambarkan dimensi *psychological well-being* dan hasil observasi yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *psychological well-being* pada LSM senyum kita dan LSM Rifka Annisa memiliki hasil yang rendah.

Psychological well-being diharapkan dimiliki oleh setiap karyawan sebuah organisasi, termasuk juga didalam karyawan LSM. Hal ini didukung oleh Goleman (2002) bahwa adanya kesejahteraan psikologi dapat berpengaruh terhadap kesehatan, ada hubungannya yang kuat antara perasaan dengan kesehatan, kondisi-kondisi yang positif seperti ketenangan pikiran serta optimis akan berdampak baik terhadap kesehatan.

Manfaat *psychological well-being* menurut Zulkarnain dan Annisa (2013) ketika individu memiliki kondisi *psychological well-being* (kesejahteraan psikologi) yang baik maka ia mampu berfungsi dengan baik. Dengan demikian, individu akan optimal dalam mengerjakan segala tugas dan tanggung jawab sebagai individu serta memiliki hubungan yang positif dengan orang lain. Selain itu individu juga mampu

berpegang pada keyakinannya, mampu menangani lingkungan sekitarnya, dan secara umum menjadi manusia yang lebih baik dalam hidupnya

Psychological well-being merupakan isu penting yang harus menempati kedudukan yang jauh lebih menonjol dalam penelitian organisasi karena permasalahan tersebut menyangkut sikap kinerja seorang karyawan. Deskripsi orang yang memiliki *psychological well-being* yang baik adalah orang yang mampu merealisasikan potensi dirinya secara kontinu, mampu membentuk hubungan yang hangat dengan orang lain, memiliki kemandirian terhadap tekanan sosial, maupun menerima diri apa adanya, memiliki arti dalam hidup, serta mampu mengontrol lingkungan eksternal (Papalia, Olds, & Feldman, dalam Werdyaningrum, 2013). Hal tersebut tidak terlepas dari faktor-faktor yang berhubungan *psychological well-being* menurut Huppert (2009) antara lain: Faktor sosial dan kognitif (*Social Factors and Brain Development*), Faktor genetik (*Genetic Factors*), Faktor Kepribadian (*Personality*), Faktor Demografis (*Demographic Factor*), Faktor Sosioekonomi (*Socioeconomic Factors*), dan Faktor dukungan sosial (*social support*).

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diuraikan di atas, peneliti mengambil *social support* (dukungan sosial) sebagai faktor penyebab yang diteliti karena dari hasil wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 19 Mei 2018 dan pada tanggal 1 November 2018 di LSM Senyum kita dan Rifka Annisa menunjukkan bahwa *social support* pada karyawan/relawan rendah sesuai dengan aspek *social support*. Terlihat dari dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrument,

dukungan informasi dan dukungan jaringan sosial yang rendah, sehingga relawan/karyawan kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaan di LSM.

Lembaga swadaya masyarakat (LSM) yang bergerak dibidang sosial berupa membantu anak-anak yatim piatu/dhuafa untuk melanjutkan pendidikan, upaya menghapuskan kekerasan terhadap perempuan dan mewujudkan tatanan sosial yang berkeadilan sosial gender (*social-gender justice*). Sehingga karyawan satu dengan yang lainnya diharapkan memiliki rasa kerjasama dan hubungan baik yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari penelitian Pradana (2017) menunjukkan ada hubungan positif antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologi pada mahasiswa yang bekerja.

Menurut Sarafino (2011) *social support* (dukungan sosial) diartikan sebagai suatu kenyamanan, perhatian, penghargaan, atau bantuan yang dirasakan individu dari orang-orang atau kelompok-kelompok. Dukungan sosial terutama dukungan sosial rekan kerja merupakan faktor internal organisasi yang akan membantu seseorang dari permasalahan apabila permasalahan tersebut berhubungan dengan pekerjaan (Lane, 2004). Menurut Lane (2004) konsep dukungan sosial rekan kerja yaitu ketersediaan dukungan dari rekan kerja yang dirasakan individu saat membutuhkan.

Menurut Sarafino (2011) terdapat aspek-aspek *social support* antara lain: Dukungan emosional (*Emotional support*), Dukungan Penghargaan (*Esteem support*), Dukungan Instrumental atau konkrit (*Tangible or instrumental support*), Dukungan informasi (*Informational support*), dan Dukungan Jaringan Sosial (*Companionship support*).

Menurut Adler (dalam Supratiknya, 1993) manusia adalah makhluk sosial yang memerlukan kehadiran orang lain dalam kehidupannya yang menghubungkan dirinya dengan orang lain, ikut dalam kegiatan kerja sama sosial, menempatkan kesejahteraan sosial diatas kepentingan diri sendiri dan mengembangkan gaya sosial diatas kepentingannya dan mengembangkan gaya hidup di atas kepentingan sosial.

Social support (dukungan sosial) menyediakan sumber untuk meningkatkan kesejahteraan seseorang karena dengan bantuan yang diberikan orang lain membantu seseorang untuk dapat menghadapi situasi yang tidak menyenangkan dan untuk penyesuaian diri yang lebih baik, sebagai penopang ketika seseorang sedang mengalami masalah (Jhonson & Jhonson dalam Amalia & Aisah, 2005). *Social support* bantuan dari seseorang yang diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan yang baik meliputi pemberian semangat dan perhatian sehingga dapat mencegah kecemasan, meningkatkan harga diri, mencegah gangguan psikologis dan mengurangi stres (Jhonson & Jhonson, dalam Amalia & Aisah, 2005). Berdasarkan uraian diatas rumusan permasalahan yang diajukan adalah apakah ada hubungan antara *social support* dengan *psychological well-being* pada karyawan LSM?

B. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *social support* dengan *psychological well-being* pada Karyawan LSM.

Suatu penelitian dilakukan dengan harapan bahwa penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan perusahaan. Manfaat yang diharapkan diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang terdapat dalam penelitian ini adalah untuk menambah ilmu pengetahuan psikologi khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi, dan pengetahuan mengenai *psychological well being* dan *social support*.

b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis pada penelitian ini adalah bagi Organisasi diharapkan memperoleh pengetahuan baru mengenai hubungan *psychological well being* dan *social support*.