

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pegawai yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik umumnya menunjukkan kemampuan dalam menerima diri sendiri, menjalin hubungan sosial yang hangat, bersikap mandiri dalam mengambil keputusan, mampu mengatasi tekanan sosial, serta memiliki kontrol atas lingkungan eksternal. Mereka juga memiliki tujuan hidup yang jelas dan terus berupaya mengembangkan potensi serta mewujudkan aktualisasi diri. Hal ini sejalan dengan temuan dari Tabansa, Tewal, dan Dotulong (2019) serta Quilim, Taroreh, dan Nelwan (2016).

Ketika organisasi secara aktif meningkatkan kesejahteraan psikologis pegawainya, maka pegawai cenderung mampu bekerja secara optimal, menghasilkan karya yang lebih kreatif dan inovatif, serta memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Davis, 2012). Sebaliknya, rendahnya kesejahteraan psikologis dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti peningkatan tingkat absensi, penurunan produktivitas kerja, hingga meningkatnya angka turnover pegawai (Rahayu, 2018).

Salah satu sumber daya penting yang turut mendukung kesejahteraan psikologis pegawai adalah hubungan interpersonal di lingkungan kerja, khususnya dengan atasan. Pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, memberikan motivasi, menjalankan fungsi pengawasan dengan tepat, serta merepresentasikan nilai-nilai kerja yang berarti bagi karyawan, berkontribusi besar dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis bawahannya (Badeni, 2013). Selain itu, kualitas komunikasi antara atasan dan bawahan juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja dan kesejahteraan psikologis pegawai (Tanuwijaya dan Kunardi, 2007).

Pegawai yang merasa diperhatikan oleh organisasi akan lebih bersedia mencurahkan tenaga dan pikirannya demi mencapai tujuan institusi. Dalam konteks ini, kesejahteraan psikologis menjadi aspek penting yang perlu mendapat perhatian pimpinan, seiring dengan kebutuhan akan dukungan dalam aspek kehidupan pribadi, emosional, dan kesehatan (Carnegie, 2012). Pegawai yang merasa kesejahteraannya

diabaikan, meskipun terlibat secara emosional dengan pekerjaannya, cenderung memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya, mereka yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi menunjukkan komitmen yang kuat terhadap tujuan organisasi (Fairhurst dan O'Connor, 2010).

Dinas Perhubungan Kota Madiun, sebagai salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan layanan transportasi, terdiri atas beberapa unit kerja, yaitu Sekretariat, Bidang Lalu Lintas, Bidang Angkutan Darat, dan UPTD Pengujian Kendaraan Bermotor. Masing-masing unit ini memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda, namun seluruhnya menuntut profesionalisme dan kesiapan pegawai dalam memberikan pelayanan publik yang optimal. Tingginya beban kerja dan tanggung jawab dalam lingkungan instansi ini dapat berpengaruh terhadap kondisi psikologis para pegawai. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui sejauh mana tingkat kesejahteraan psikologis pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Madiun.

Melalui analisis deskriptif tentang kondisi kesejahteraan psikologis pegawai, instansi diharapkan mampu mengevaluasi serta merancang program yang komprehensif untuk mendukung kesejahteraan mental sumber daya manusianya. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini diberi judul: **“Analisis Deskriptif Kesejahteraan Psikologis Pegawai Dinas Perhubungan Kota Madiun.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah Bagaimana tingkat kesejahteraan psikologis pegawai Dinas Perhubungan Kota Madiun?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis tingkat kesejahteraan psikologis pegawai Dinas Perhubungan Kota Madiun?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai referensi tambahan dalam

pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya yang mengangkat tema serupa. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa pengetahuan dan wawasan terkait isu kesejahteraan psikologis, khususnya yang berkaitan dengan aspek ketangkasan pembelajaran (learning agility) dalam konteks organisasi atau instansi pemerintahan seperti kantor dinas yang diteliti.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan berharga bagi instansi atau organisasi dalam upaya mengembangkan potensi pegawainya, sehingga tercipta lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pencapaian kinerja optimal. Bagi pegawai, temuan ini diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja, pengembangan karier, serta kontribusi yang lebih maksimal dalam memajukan instansi, khususnya Dinas Perhubungan.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi ini dijelaskan, yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematik penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai landasan teori dan penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, teknik pengukuran variabel, jenis dan sumber data, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, serta analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil analisis data yang diperoleh dari penelitian, disertai dengan pembahasan yang mengaitkan temuan penelitian dengan teori dan hasil penelitian sebelumnya.

BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Bab ini berisi Kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran.