

BAB V PENUTUP

5.1 Pembahasan

Seorang yang bekerja pada pekerja sosial merupakan *helping model* yang memberdayakan orang lain juga memiliki hambatan dan tantangan dalam dirinya sendiri. Tidak hanya mencoba menyelesaikan permasalahan orang lain pekerja sosial juga memiliki permasalahan pribadi yang juga harus dihadapi baik dengan diri sendiri maupun lingkungan di sekitarnya. Peneliti menemukan bahwa setiap organisasi memiliki permasalahan yang berbeda dan sama antar organisasinya. Salah satu situasi sulit yang dihadapi secara umum oleh seluruh informan adalah pandemi.

Pandemi yang dihadapi oleh setiap informan tentunya menjadi hambatan dan situasi sulit dimana kondisi tersebut melumpuhkan kegiatan-kegiatan pemberdayaan yang biasanya dilakukan secara langsung dan tatap muka. Hal ini tentu berdampak pada pelaksanaan kegiatan yang harus tertunda atau bahkan gugur akibat kondisi dimana setiap informan tidak dapat bertemu secara tatap muka. Beberapa kegiatan tetap mampu dilaksanakan namun dengan keterbatasan jumlah partisipan yang menjadi target pemberdayaan. Dengan demikian dapat dilihat bahwa pandemi berdampak pada kelumpuhan kegiatan pemberdayaan serta penurunan kualitas dan kuantitas pemberdayaan.

Tidak hanya pandemi, peneliti juga menemukan bahwa setiap organisasi memiliki permasalahan, hambatan, dan situasi-situasi sulit yang spesifik sesuai dengan latar belakang organisasinya dan tujuan organisasinya. Kemudian dari situ tentunya menjadi permasalahan lain bagi masing-masing organisasi. Permasalahan yang spesifik tersebut mendesak informan untuk memiliki adaptasi atau penyelesaian masalah sesuai dengan situasi kondisi masing-masing. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dönmez (2019) pada 158 karyawan hotel. Dönmez menemukan bahwa terdapat hubungan signifikan *psychological capital* dengan kondisi emosional karyawan perusahaan sektor bisnis dan pelayanan tersebut. Seorang pekerja sosial juga bergerak dalam bidang pelayanan masyarakat yang luas dan sering mengalami hambatan yang beragam. Sehingga

menjadi penting bagi pekerja sosial untuk memiliki *psychological capital* yang baik.

Psychological capital sendiri merupakan sumber daya psikologis yang positif dengan diindikasikan oleh empat aspek yang terdiri dari *hope*, *self-efficacy*, *resilience*, dan *optimism* (Luthans, dkk., 2015). Peneliti menemukan bahwa ketiga informan memenuhi keempat aspek tersebut. Setiap informan memiliki *psychological capital* yang diindikasikan oleh empat aspek yakni *hope*, *efficacy*, *resilience*, dan *optimism*. Pada masing-masing aspek tersebut ditemukan subtema dan sub-sub tema yang beragam dan ada pula yang memiliki kesamaan antar informan. Terdapat beberapa faktor mendasari terbentuknya gambaran *psychological capital* yang dimiliki oleh ketiga informan.

Aspek *hope* merupakan kondisi dorongan positif yang dimiliki individu dalam rangka bergerak menuju kesuksesan berkaitan dengan *goal* yang realistis yang ditetapkan (Luthans, dkk., 2015). Pada aspek *hope* peneliti menemukan bahwa ketiga informan sama-sama memiliki *hope* dalam bentuk *agency* dan *pathway* untuk mencapai tujuan mereka. Kemudian dapat dilihat lebih lanjut bahwa setiap informan memiliki tujuan atau motivasi untuk meningkatkan kesejahteraan orang lain terutama orang-orang yang membutuhkan. Hal ini kemudian mempengaruhi serangkaian usaha yang mereka miliki untuk mencapai tujuan mereka. Tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan orang banyak inilah yang kemudian membuat informan tergerak untuk bekerja di LSM.

Reichard, Avey, Lopez, dan Dollwet (2013) melakukan meta analisis mengenai *hope* di dunia kerja dan didapati bahwa ada korelasi positif signifikan antara *hope* dengan kinerja seseorang. Dengan adanya dorongan dan lintasan untuk mencapai tujuan maka seseorang tersebut akan memiliki tingkat kinerja yang lebih baik dari pada rata-rata. Dengan adanya *hope* sebagai *agency* dan *pathway* yang dimiliki seseorang akan membantunya untuk mampu menghadapi dinamika organisasi. Maka dari itu sangat penting bagi seorang pekerja sosial untuk memiliki *hope* agar mampu menghadapi situasi dan kondisi sulit yang terjadi. Menjadi lebih penting dengan posisi LSM yang membantu masyarakat dengan kehidupan masyarakat sosial yang dinamis dan banyak tantangan.

Aspek selanjutnya adalah *resilience* atau resiliensi didefinisikan oleh Luthans, dkk., (2015) sebagai sebuah pola adaptasi individu untuk bangkit dari keterpurukan atau suatu risiko melampaui kondisi normal individu atau kondisi sebelumnya. Hal ini diindikasikan oleh ketiga informan dengan mencoba mengatasi permasalahan yang dimilikinya dengan menghadapinya langsung. Menghadapi secara langsung dalam artian ketika informan memiliki situasi sulit informan tidak lari namun mencoba mengambil suatu tindakan sebagai jalan keluar. Ketika permasalahan yang sama muncul kembali maka respon menghadapi permasalahan akan cenderung sama dengan yang sebelumnya.

Berbeda pada salah seorang informan melakukan adaptasi dengan perubahan atau situasi sulit yang dihadapi. Adaptasi tersebut ditunjukkan dengan cara evaluasi dan melihat kebutuhan yang ada dari sebuah perubahan berbeda dengan usaha untuk menghadapinya secara langsung. Resiliensi yang dimiliki oleh ketiga informan tentunya juga beragam sesuai dengan permasalahan dan situasi sulit yang berbeda-beda pada setiap informan. Dengan ragam resiliensi tersebut mereka dapat menghadapi hambatan yang terjadi dalam organisasi masing-masing. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa menjadi penting bagi seorang pekerja sosial untuk memiliki resiliensi dalam menghadapi situasi sulit. Hal ini sejalan dengan pernyataan Luthans, dkk., (2015) bahwa resiliensi dapat membuat pekerja untuk lebih proaktif dalam pemecahan masalahnya sehingga mengarahkan pada pencapaian-pencapaian positif. Lebih lanjut dijelaskan bahwa, mereka tidak hanya sekadar bertahan dari gempuran hambatan namun mereka juga mencoba menyelesaikannya dan berkembang untuk melampaui dirinya yang sebelumnya.

Selanjutnya terdapat aspek *optimism* yang merupakan interpretasi kejadian positif sebagai suatu hal yang terjadi akibat diri sendiri serta kejadian negatif sebagai suatu hal yang terjadi akibat dari luar diri (Luthans, dkk., 2015). Optimisme ditemukan pada ketiga informan dalam bentuk ekspektasi positif akan kejadian-kejadian baik terkait target yang diberdayakan atau kelangsungan organisasi kedepannya. Kemudian secara spesifik peneliti juga menemukan terkait emosi positif yang muncul pada salah seorang informan serta *output* berupa tindak lanjut dari optimisme tersebut. Emosi positif

diindikasikan dengan pernyataan rasa senang. Selain itu terdapat juga emosi positif untuk melebur dalam pekerjaan diindikasikan dengan pernyataan bahwa berada dalam LSM bukan untuk bekerja namun lebih dari pada itu adalah untuk berkarya. Ada pula *output* dari optimisme yang diindikasikan dengan ketekunan untuk tetap berupaya dan menghadapi situasi-situasi sulit yang ada selama bekerja sebagai seorang pekerja sosial. Pada salah seorang informan ditemukan kemampuan untuk tidak hanya bertekun namun mampu untuk merespon kebutuhan yang ada, sehingga mereka tidak hanya berekspektasi positif namun juga berupaya untuk mencapainya.

Suhardi (2021) melakukan penelitian pada kinerja guru SMA Swasta ditinjau dari optimisme dan kepuasan kerja. Dari penelitian tersebut ditemukan bahwa optimisme berpengaruh langsung pada kinerja serta berpengaruh pada kepuasan kerja para guru. Behestifar (2013) juga menemukan bahwa pribadi yang optimis cenderung mampu menikmati tugas dan tanggung jawab dengan baik, mencapai goal dan target yang ditetapkan, serta membutuhkan supervisi yang minimal. Dapat disimpulkan bahwa dengan pribadi yang optimis maka kinerja yang dimiliki organisasi cenderung lebih optimal dan mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan bagaimana optimisme yang dimiliki pekerja sosial mampu membuat pekerja sosial mampu menghadapi situasi sulit dengan respon dan *output* tindakan yang lebih baik.

Aspek keempat yakni *self-efficacy* atau efikasi diri merupakan evaluasi diri mengenai kemampuan individu untuk mengoptimalkan sumber daya kognitif, dorongan, dan kemampuan dalam rangka menyelesaikan tugas atau tindakan secara spesifik (Luthans, dkk., 2015). Peneliti menemukan bahwa evaluasi kemampuan baik dimiliki oleh ketiga informan. Hal ini diindikasikan dengan pernyataan bahwa mereka merasa ada dampak positif yang dihasilkan dari pemberdayaan, mampu untuk melewati hambatan, serta merasa bahwa usaha pemberdayaannya diterima dengan baik oleh pihak-pihak yang diberdayakan. Efikasi diri yang dimunculkan tersebut bersumber dari beberapa hal yang sifatnya akumulatif.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Lai dan Chen (2012) pada 616 pekerja dari beragam divisi dengan latar belakang pendidikan berbeda-beda, ditemukan bahwa efikasi diri berpengaruh

positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya efikasi diri yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Lai dan Chen (2012) menerangkan lebih lanjut bahwa efikasi diri juga dapat bertumbuh seiring dengan waktu dan pengalaman yang dimiliki di tempat kerja. Apabila seorang pekerja sosial memiliki efikasi diri yang baik tentunya akan meningkatkan kinerjanya. Pernyataan tersebut juga sejalan dengan penelitian Fajriah dan Barokah (2016) yang meneliti kinerja karyawan perusahaan dengan menggunakan variabel mediasi keterlibatan karyawan. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan ataupun melalui variabel mediasi.

Sumber-sumber efikasi diri yang dimiliki oleh pekerja sosial berkaitan dengan banyak hal seperti pengalaman, pembelajaran, serta kejadian-kejadian positif yang mereka alami. Selain itu terdapat juga pihak-pihak dari luar yang membimbing mereka dalam menyelesaikan permasalahan yang ada di LSM. Ada pula sikap yang berasal dari para pekerja sosial sendiri yang mendorong mereka untuk mampu membantu masyarakat. Ketiga informan sepakat bahwa tidak adanya kemampuan khusus yang dibutuhkan dalam menjadi seorang pekerja sosial namun lebih kepada sikap, rasa empati, dan kepedulian terhadap sesama. Hal ini sejalan dengan penjelasan Luthans, dkk., (2015) yang menyatakan bahwa banyak variabel lain yang dapat membentuk tingkatan efikasi diri seperti *knowledge*, *skill*, dan *attitude*.

Selain keempat aspek sesuai dengan teori Luthans, dkk., (2015), peneliti menemukan bahwa kondisi *psychological capital* yang dimiliki oleh pekerja sosial juga dibentuk akibat pengaruh banyak hal. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya *psychological capital* pekerja sosial adalah dukungan sosial yang ada di sekitarnya. Hal ini sejalan dengan pernyataan Caza dan Milton (2012) yang menyatakan bahwa dukungan sosial yang diterima dapat menjadi faktor protektif terutama dalam membentuk resiliensi seseorang. Selain itu, dukungan sosial dapat membantu individu menghalau efek negatif dan membantu individu mampu berfungsi lebih optimal.

Kemudian terdapat pula faktor latar belakang organisasi serta situasi kondisi yang dihadapi masing-masing organisasi. Hal ini

diindikasikan dengan keterbatasan anggota, waktu, tempat, sarana prasarana, dan jangkauan pemberdayaan. Keterbatasan tersebut menjadi hambatan yang muncul karena ketidaksesuaian antara kebutuhan dari masyarakat dan kemampuan pemberdayaan yang tersedia. Ada pula faktor lain diluar organisasi yang dapat mempengaruhi kondisi *psychological capital* seorang pekerja sosial seperti aturan dan regulasi dari pemerintahan serta kondisi dan latar belakang pihak-pihak yang diberdayakan itu sendiri. Aturan dan regulasi dari pemerintah disebutkan sebagai sebuah hambatan dikarenakan sifatnya mempersulit pengadaan kegiatan dan pendampingan yang dilakukan oleh salah seorang informan. Selain itu, terkait latar belakang, situasi, dan kondisi masing-masing pihak yang diberdayakan dirasakan juga oleh seluruh LSM. Dengan situasi tersebut yang menjadi kebutuhan masyarakat sehingga LSM hadir dan muncul sebagai respon akan kebutuhan tersebut. Terdapat juga faktor lain yang berasal dari dalam diri sendiri seperti riwayat kesehatan informan, nilai yang dianut, serta kecemasan atau ketakutan yang dimiliki.

5.2 Refleksi

Peneliti mendapati beberapa kesadaran baru dalam memandang permasalahan sosial yang terjadi di masyarakat saat ini. Salah satu perspektif yang menurut peneliti menjadi pelajaran baru adalah permasalahan sosial merupakan masalah yang kompleks. Sesuai dengan teori bahwa masalah sosial merupakan masalah sosial yang kompleks dan saling berkaitan satu sama lain. Namun terdapat beberapa pihak yang masih mengupayakan penyelesaian masalah tersebut dengan cara pemberdayaan.

Para pekerja sosial yang menjadi informan peneliti, memandang pemberdayaan sebagai sebuah sarana untuk meningkatkan sedikit kesejahteraan para pihak yang diberdayakan ini. Salah satunya dalam masyarakat terdapat kesenjangan antara mereka yang disebut informan sebagai kaum borjuis dan kaum proletar. Kesenjangan tersebut yang menimbulkan adanya gesekan di masyarakat sehingga terdapat konflik atau ketegangan antara kedua belah pihak dengan kepentingannya masing-masing. Peneliti semakin paham dengan kesulitan yang terjadi pada masyarakat lapisan bawah

dan apa yang sebenarnya diperjuangkan oleh para pekerja sosial. Peneliti juga mendapat kesadaran terkait pentingnya untuk memahami secara teoritis dan secara praktis tindakan yang harus dilakukan dalam membantu menyelesaikan masalah sosial.

Selain itu terdapat juga permasalahan pendidikan yang ada pada lapisan bawah seperti yang diperjuangkan oleh informan MH. Pada informan MH saya mendapati bahwa dari satu kegiatan pendampingan yang dilaksanakannya ada berbagai harapan kedepan. Permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh masyarakat lapisan bawah adalah ketiadaan akses pendidikan berkualitas. Sedangkan pada masyarakat lapisan atas, dijelaskan bahwa mereka masih memiliki keberuntungan lebih dimana mereka dapat mengakses berbagai hak-hak asasi dengan lebih.

Dalam perbincangan awal dengan informan MH disana dia juga menjelaskan bagaimana bahwa kondisi yang saat ini dengan peraturan-peraturan pemerintah tidak menemukan titik temu sehingga masyarakat lapisan bawah cenderung untuk menerima kondisi yang apa adanya. Maka dari itu, salah satu bentuk pendampingan yang dilakukan informan MH berupa pembelajaran formal dimana pembelajaran tersebut berdasarkan mata pelajaran yang dianggap anak-anak sebagai hal yang sulit dan tidak dapat dipahami hanya dengan bangku sekolah. Dengan demikian peneliti semakin menghormati mereka yang memiliki berkerja di bidang peningkatan kesejahteraan sosial masyarakat.

Peneliti juga mendapatkan kesadaran baru bahwa *micro skill interview* yang dimiliki oleh peneliti masih sangat kurang. Setelah melaksanakan wawancara pertama kemudian peneliti mencoba untuk mengasah kembali dan mencoba untuk meningkatkan kemampuannya pada wawancara-wawancara selanjutnya. Peneliti juga mencoba mencari tahu kembali apa yang dibutuhkan sebagai seorang peneliti dengan mengikuti kelas metodologi penelitian kualitatif serta menjadi asisten dosen. Kemudian peneliti juga mencoba mencari tahu berdasar materi-materi yang telah dijelaskan oleh dosen. Sebenarnya yang menjadi titik pembelajaran peneliti adalah ketika peneliti mencoba mempraktekkan di lapangan terkait materi-materi yang dimiliki oleh peneliti secara teoritis.

Peneliti memahami bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu terdapat beberapa hal yang menjadi keterbatasan pada penelitian terkait "*Psychological Capital* pada Pekerja Sosial di LSM". Berkaitan dengan keterbatasan waktu sehingga peneliti belum mampu mengungkap keseluruhan aspek secara lebih mendalam. Peneliti juga mengalami permasalahan dengan manajemen waktu dimana dalam kurun waktu proses pengerjaan penelitian terdapat kegiatan lain yang harus dilaksanakan. Kegiatan tersebut berkaitan dengan kondisi kesehatan keluarga peneliti yang tidak menentu dimana hal tersebut harus dihadapi namun tidak bisa harus diselesaikan cepat.

Selain itu terdapat juga keterbatasan peneliti sebagai seorang pewawancara. Penyusunan pedoman wawancara yang sudah baik dan dikonsultasikan dengan dosen pembimbing tidak digunakan dengan maksimal selama proses wawancara dimana masih banyak area yang belum tergalil pada masing-masing informan. Keterbatasan ini dikarenakan kurangnya kepekaan peneliti terhadap apa yang disampaikan informan selama wawancara serta bagaimana perubahan nada dan intonasi yang ditampilkan informan. Lebih daripada itu, peneliti masih belum benar-benar mampu menggunakan seluruh teknik wawancara serta *micro skill* dengan maksimal.

Ada pula keterbatasan terkait referensi penelitian terdahulu dimana penelitian *psychological capital* lebih banyak ditemukan pada bidang-bidang organisasi bisnis dan perusahaan. Dengan demikian peneliti tidak bisa membandingkan temuan terkait gambaran *psychological capital* pekerja sosial LSM yang ditemukan peneliti dengan gambaran *psychological capital* pekerja sosial yang lain diluar jangkauan peneliti.

5.3 Simpulan

Berdasarkan penelitian ini disimpulkan penting bagi seorang pekerja sosial untuk memiliki *psychological capital* agar mampu menghadapi situasi dan kondisi sulit serta tetap gigih membantu meningkatkan kesejahteraan masyarakat marginal. Seluruh aspek *psychological capital* pada ketiga informan juga telah tergambarkan dengan jelas pada setiap aspek seperti *hope*, *self-efficacy*, *resilience*, dan *optimism* beserta dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Terlebih lagi digambarkan juga situasi kondisi yang ada di masyarakat sebagai bentuk nyata dari pentingnya seorang pekerja sosial dan lembaga swadaya untuk memberdayakan mereka.

5.4 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka peneliti mendapati berbagai saran yang dapat diberikan. Peneliti memiliki saran secara praktis sekaligus saran bagi peneliti selanjutnya:

1. Bagi informan penelitian
Peneliti berharap agar informan tetap memiliki pemikiran-pemikiran positif untuk bertahan dan terus memajukan organisasinya. Penggalangan dana dan kerja sama dengan lembaga-lembaga lain tentunya akan memberikan dampak yang luar biasa dalam hal mengembangkan kualitas dan kuantitas pemberdayaa.
2. Bagi LSM secara umum
LSM memiliki tantangan yang banyak dan berbeda pada masing-masing organisasinya. Maka dari itu disarankan agar *psychological capital* ini diterapkan tidak hanya pada jabatan koordinator dan sebagainya namun bisa lebih menjangkau pada relawan-relawan yang menjadi bagian dari LSM. Diharapkan mereka memiliki kualifikasi yang baik menggunakan indikator *psychological capital* dalam memilih anggota LSM yang baru terutama untuk jabatan yang lebih tinggi.
3. Bagi para *volunteer* atau relawan
Bagi para volunteer dan relawan yang ada di LSM untuk dapat dilatih dan dibentuk agar memiliki *psychological capital* yang baik. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan pengembangan dalam bentuk workshop atau seminar yang dapat diadakan bagi para *volunteer*. Dengan demikian diharapkan agar lebih memaksimalkan kinerja dan pemberdayaan masyarakat yang dilakukan oleh LSM.
4. Bagi para pihak yang terlibat dengan LSM
Semoga dapat bekerja sama dengan LSM untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan lebih

merespon terkait kebutuhan yang ada dalam masyarakat. Diharapkan dengan kerja sama yang sedemikian rupa dapat lebih banyak membantu masyarakat tidak hanya pada masyarakat marginal tapi juga dalam bidang perekonomian dan pendidikan.

5. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti terkait *psychological capital* yang menangani bidang kesejahteraan masyarakat dalam konteks organisasi pemerintahan. Hal ini dikarenakan mereka yang berada dalam pemerintahan tentunya memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan masyarakat dalam skala yang lebih luas dan masif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, B., Prihatsanti. (2017). Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Komitmen Organisasi Pada Mahasiswa UNDIP. *Jurnal Empati*, 6(4), 185–194.
- Ayed, N., Bataineh, A., & Idris, M. (2021). The Effect of Psychological Capital on Team Performance: The Moderating Role of Leadership Behavior in Advertising Agencies in Amman City. *Management Science Letters*, 11, 1573–82. doi: 10.5267/j.msl.2020.12.015.
- Badan Pusat Statistik. (2019). Jumlah Organisasi Masyarakat di Provinsi Jawa Timur, 2015-2017. Diakses dari <https://jatim.bps.go.id/statictable/2019/10/15/1919/jumlah-organisasi-masyarakat-di-provinsi-jawa-timur-2015-2017-.html>
- Beheshtifar, M. (2013). Organizational optimism: A considerable issue to success. *Journal of Social Issues & Humanities*, 1(6), 23-32.
- Caza, B. B., & Milton, L. P. (2012). Resilience at work. In *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*. United Kingdom: Oxford University Press.
- Çavuş, M., & Gökçen, A. (2015). Psychological Capital: Definition, Components, and Effects. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*, 5(3), 244–55. doi:10.9734/bjesbs/2015/12574.
- Dai, B., & Akey-Torku, B. (2020). The Influence of Managerial Psychology on Job Satisfaction among Healthcare Employees in Ghana. *Healthcare*, 8(3), 262. doi: 10.3390/healthcare8030262.

- Darwis, R. (2016). Sertifikasi Menegaskan Eksistensi Pekerja Sosial Di Indonesia. *Share: Social Work Journal*, 6(1), 93–104. doi: 10.24198/share.v6i1.13151.
- Dönmez, S. (2019). *The effect of psychological capital and emotions on emoyional labor: A study on hotel employees* (Doctoral Dissertation of Yildiz Teknik Üniversitesi).
- Engry, A., & Ambarini, T. K. (2019). Efektivitas Pelatihan Self Management Untuk Meningkatkan Kebahagiaan Pekerja Sosial Di Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Yang Menangani Kasus Anak. *Jurnal Experientia*, 7(1), 1–10. doi: 10.33508/exp.v7i1.2117
- Fajar, A., & Darwis, R. (2017). Tantangan Kiprah Pekerja Sosial Profesional Di Indonesia. *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 29. doi: 10.24198/jppm.v4i1.14207.
- Fajriah, N., & Darokah, M. (2016). Pengaruh efikasi diri dan persepsi iklim organisasi terhadap kinerja dengan employee engagement sebagai variabel mediator pada karyawan bmt bif Yogyakarta. *Humanitas: Jurnal Psikologi Indonesia*, 13(1), 37-49.
- Harahap, N. (2020). *Penelitian Kualitatif*. Medan: Wal ashri Publishing.
- Herdiansah, A. (2016). Peran orrganisasi masyarakat (Ormas) dan lembaga swadaya masyarakat (LSM) dalam menopang pembangunan di Indonesia. *Sosioglobal: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Sosiologi*, 1(1), 49–67. doi: 10.24198/j.sosioglobal.1.1.4.
- Julianti, A., & Dewayani, K. (2015). Pengaruh Psychological Capital Terhadap Komitmen Organisasi Dan Perilaku

Kewargaorganisasian Pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 8(2), 128–38.

- Kistyanto, A., Rasi, R. Z., Sujanti, J., & Aji, T. S. (2020). The effects of self-efficacy, Islamic human capital, and financial literacy on SME performance in Lamongan East Java, Indonesia. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 4(2), 193–210. doi: 10.29313/amwaluna.v4i2.6030.
- Kurniawan, F. (2017, Maret). Ada tren global krisis kepercayaan terhadap LSM. Diakses dari <https://tirto.id/ada-tren-global-krisis-kepercayaan-terhadap-lsm-ckJr>.
- Lai, M. C., & Chen, Y. C. (2012). Self-efficacy, effort, job performance, job satisfaction, and turnover intention: The effect of personal characteristics on organization performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(4), 387.
- Lestari Moerdijat. (2019, Oktober 26) Pekerja Sosial. Dilansir dari <https://lestarimoerdijat.com/pustakalestari/read/2019/10/26/727/Pekerja-Sosial>
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., Avolio, B. J. (2015). *Psychological Capital and Beyond*. New York. Oxford University Press
- Mardianti. (2021, Februari 14). Peran pemerintah RI dalam menangani kekerasan seksual pada wanita. Diakses dari <https://www.iisau.org/2021/02/14/peran-pemerintah-ri-dalam-menangani-kekerasan-seksual-pada-wanita/>
- Nanda, D. H. (2020). CSR dan Pendanaan LSM di Yogyakarta. *Tuturlogi: Journal of Southeast Asian Communication*, 1(1), 29-42.

- Payne, M. (1991). *Modern Social Work Theory: A Critical Introduction*. London: Macmillan Education LTD.
- Poerwandari, E. (2007). *Pendekatan Kualitatif dalam Penelitian Perilaku Manusia*. Jakarta: LPSP3 Universitas Indonesia.
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at Work. Maximizing Your Psychological Capital for Success*. United Kingdom: A John Wiley & Sons, Ltd., Publication.
- Reichard, R. J., Avey, J. B., Lopez, S., & Dollwet, M. (2013). Having the will and finding the way: A review and meta-analysis of hope at work. *The Journal of Positive Psychology*, 8(4), 292-304. doi.org/10.1080/17439760.2013.800903
- Roberts, A. R., & Corcoran, K. (2015). *Social Workers Desk Reference*. New York: Oxford University Press.
- Rohmah, N., Rifanda, N., Novitasari, K., & Nuqul, F. L. (2015). Kekerasan seksual pada anak: telaah relasi pelaku korban dan kerentanan pada anak. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 12(2), 5-10. doi: 10.18860/psi.v12i2.6398
- Situmorang, C. (2013). *Mutu Pekerja Sosial Di Era Otonomi Daerah*. Depok: CINTA Indonesia.
- Skhosana, R. (2020). The Dilemma Faced by NPO's in Retaining Social Workers: A Call to Revisit the Retention Strategy. *Social Work (South Africa)*, 56(2), 108–24. doi: 10.15270/56-2-815.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Tindakan*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi, M. (2021). Pengaruh optimisme dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah atas (SMA) swasta di kecamatan

praya lombok tengah. *Academia: Jurnal Inovasi Riset Akademik*, 1(1), 117-124. doi: 10.51878/academia.v1i1.530

Suharto, E. (2014). *Membangun Masyarakat, Memberdayakan Rakyat; Kajian Strategis Pembangunan Kesejahteraan Sosial Dan Pekerjaan Sosial*. Bandung: Refika Aditama.

Syuhada, M. (2020). Psychological Capital Dan Faktor Keberhasilan Pemberdayaan Ekonomi Pada Komunitas Usaha Batik. *Jurnal Ecopsy*, 7(1), 14–21. doi: 10.20527/ecopsy.v7i1.8416

Vîrgă, D., Baciú, E. L., Lazăr, T. A., & Lupşa, D. (2020). Psychological capital protects social workers from burnout and secondary traumatic stress. *Sustainability*, 12(6), 2246. doi: 10.3390/su12062246.

WALHI. (2021). Visi dan Misi. Diakses dari <https://www.walhi.or.id/visi-dan-misi>.

YAI. (2021). Yayasan Anyo Indonesia. Diakses dari <http://www.yai-indonesia.org/>.