

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan atau organisasi yang maju tentu didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kemampuan yang baik. Tidak hanya didukung oleh sumber daya modal dan finansial, SDM juga menjadi faktor utama yang sangat penting guna mendukung kinerja dan juga kerja sama tim di dalam organisasi (Hartini et al., 2021). Keberadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia sebagai garda yang berada paling depan dalam semua kegiatan organisasi pemerintahan untuk dapat melayani masyarakat serta dapat menjadi penggerak roda perputaran proses pemerintahan yang ada di Indonesia (dalam Sufi *et al.*, 2022).

Menurut Budiyanto (dalam Nurliawati & Nurtjahtjanti, 2018) Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki peran yang sangat penting, baik dalam hal pembangunan maupun peranannya sebagai penyelenggara pelayanan publik. Menurut UU No. 5 Tahun 2014 (dalam Nurliawati & Nurtjahtjanti, 2018) PNS merupakan bagian dari aparatur sipil negara (ASN) yang telah diangkat sebagai pegawai oleh pemerintah untuk memberikan pelayanan publik yang sesuai dengan kebijakan dan undang-undang yang berlaku sehingga PNS merupakan garda terdepan pemerintah dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, sehingga wajib untuk menjaga martabat dan kehormatannya sebagai aparatur negara.

Namun, Seiring dengan berkembangnya sistem pemerintahan yang beradaptasi dengan keadaan dunia organisasi melahirkan banyak polemik dalam dunia kepegawaian di Indonesia meliputi adanya aspek pemberian tugas pokok fungsi, relasi kedudukan antar pegawai negeri sipil, mekanisme pengangkatan, maupun tunjangan kesejahteraan (dalam Sari & Mariyam, 2021). Perubahan yang dinamis tersebut membuat para pegawai melaksanakan tugas sebagai anggota organisasi tidak terlepas dari reaksi emosi berupa emosi positif atau negatif terhadap peristiwa-peristiwa yang dialami dan dirasakan, gambaran emosi tersebut merupakan evaluasi *subyektif* atas hidup mereka (dalam Tovan & Rauf, 2020).

Evaluasi ini meliputi afek positif dan negatif, seperti penilaian dan perasaan mengenai kepuasan hidup, reaksi terhadap perasaan senang dan sedih, serta kepuasan terhadap kehidupan sosial, kesehatan, lingkungan kerja, dan domain penting lainnya (dalam Pratiwi et al., 2020). Sebagai sebuah konstruk psikologis dalam kehidupan individu yang mengandung evaluasi yang menghendaki hal positif dari berbagai dimensi seperti kepuasan hidup, sosial, lingkungan kerja dan lain-lain, maka dapat disebut sebagai *subjective well-being* (Suh & Oishi dalam Lutfia & Hidayat, 2022)

Setiap orang menginginkan *well being* di dalam hidupnya, beberapa filsuf telah menegaskan bahwa *well being* merupakan bentuk keseluruhan dari psikologi yang dibentuk dari kebahagiaan dari beberapa kondisi mental (Eid & Larsen, 2008). bahkan Aristoteles (Maryatmi, 2021) menyebutkan bahwa *subjective well being* merupakan tertinggi yang dapat diraih oleh manusia. Diener (Maryatmi, 2021) mengemukakan bahwa *subjective well-being* merupakan *evaluasi subjektif*

seseorang mengenai kehidupan, termasuk konsep-konsep seperti kepuasan hidup, emosi menyenangkan, *fulfilment*, kepuasan terhadap area-area seperti pernikahan dan pekerjaan, serta tingkat emosi tidak menyenangkan yang rendah.

*Subjective well-being* mencakup berbagai aspek dari kehidupan yang dimulai dari *evaluasi kognitif* terhadap kehidupan seseorang, kebahagiaan dan kepuasan. Lalu emosi positif seperti kegembiraan dan kebanggaan. Terakhir emosi negatif seperti rasa sakit dan kekhawatiran (Academies, 2013)

Menurut Diener, Lucas dan Oishi (dalam Dani *et al.*, 2021) faktor-faktor *subjective well-being* adalah faktor genetik yang mempengaruhi karakter respon emosional seseorang pada kondisi tertentu, kepribadian yang berhubungan dengan afek *positif* dan afek *negatif*, dan faktor demografis yang berhubungan dengan pendapatan, dukungan sosial, keseimbangan antara sosial dan pribadi, status pernikahan, umur, jenis kelamin, dan pendidikan.

*Subjective well-being* sebagai penilaian global terhadap kualitas hidup seseorang sesuai dengan pilihannya sendiri kepada setiap aspek kehidupan membutuhkan kondusifitas serta keseimbangan kehidupan sosial dan kehidupan pribadi, dimana hal tersebut dapat mempengaruhi peningkatan stres, gangguan kesehatan, konflik materi, dan lain-lain (dalam Dimala *et al.*, 2021).

Seligman (dalam Cintantya & Nurtjahjanti, 2018) juga mengatakan bahwa semua orang yang paling bahagia memiliki hubungan sosial yang baik dengan ketercukupan seluruh kebutuhan pribadi yang artinya kualitas hidup individu yang positif, kualitas hidup dapat ditingkatkan dengan adanya keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan atau *work-life balance*. Greenberg & Avigdor (2009)

juga menyatakan setiap orang berhak bahagia dengan memilih untuk terpuaskan saat menyeimbangkan pekerjaan dan keluarganya melalui bekerja untuk kebutuhan dan finansialnya.

Karyawan yang menghadapi dua peran dalam waktu bersamaan dapat menyebabkan tidak tercapainya keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan atau biasa disebut dengan tidak tercapainya *work life balance* (Stefanie, Suryani, & Maharani dalam Mulyana et al., 2022). *Work life balance* berfokus pada suatu keadaan berimbang pada dua tuntutan aspek pekerjaan dan kehidupan pribadi individu (Lockwood dalam Anugrah & Priyambodo, 2021).

Fletcher (2002) menyatakan *Work-life balance* bukan hanya soal waktu, namun juga tentang banyak faktor dimulai dari kesuksesan seorang karyawan baik di rumah maupun di tempat kerja, bagaimana seorang karyawan memenuhi tanggung jawab, menerima tantangan, meningkatkan pendapatan baik fisik maupun psikologis didalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Menurut Wambui *et al.* (Muliawati & Frianto, 2020) *work-life balance* dimaksudkan untuk memberi karyawan fleksibilitas yang lebih besar dalam pekerjaan mereka sehingga karyawan dapat menyeimbangkan tanggung jawab dan minat mereka diluar pekerjaan. Delecta (dalam Suwahyu, 2021) menjelaskan bahwa *work-life balance* merupakan kemampuan individu untuk memuaskan tiga domain dasar dalam kehidupan yaitu pekerjaan, keluarga, dan pribadi.

Pike & Winchester (2005) juga menyatakan bahwa idealnya *work-life balance* berada dalam konsep yang sangat peronal dan tidak jelas, nyata, atau statis yang dapat *diidentifikasi*, dilakukan dengan benar, dan kemudian diharapkan

dipertahankan oleh orang-orang, namun *work-life balance* memiliki konsep dinamis dan memiliki elemen yang berbeda untuk orang yang berbeda pada waktu yang berbeda.

*Work-Life balance* adalah prioritas yang tepat antara kehidupan profesional dan kehidupan pribadi, namun demikian kebutuhan organisasi sering mengabaikan kebutuhan pribadi karyawan (Ashima dalam Juliarti & Anindita, 2022). Hal demikian juga menjadi perbincangan hangat pada pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana Kota Bukittinggi

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 6 September 2022 kepada 11 orang pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana Kota Bukittinggi didapati bahwa para pegawai seringkali mengeluhkan kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaannya, dimana para pegawai merasa kebutuhan yang meningkat diringi dengan meningkatnya harga pangan namun, tidak diiringi dengan meningkatnya upah dari pekerjaan saat ini. Para pegawai juga mengakui bahwa sering terjadi pertentangan didalam rumah tangganya dikarenakan perbedaan pendapat dan tidak terpenuhinya kebutuhan rumah tangga diakibatkan pekerjaan, Sehingga para pegawai dalam mencapai target kerja atau menorehkan prestasi tidak merasa bangga ataupun senang. Para pegawai juga mengakui bahwa mereka merasa tidak senang dengan keadaan yang didapatinya di kantor saat ini, sebab meningkatnya jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan mengakibatkan banyaknya kritik dari atasan terkait hasil pekerjaan membuat perasaan putus asa meningkat.

Dirumah mereka juga sering dipengaruhi oleh ketegangan yang terjadi di tempat kerja sehingga keluarga di rumah sering menjadi pelampiasan amarah.

Para karyawan menjelaskan bahwa mereka memiliki kondisi demikian dikarenakan tidak seimbangnya waktu yang mereka miliki, dimana pekerjaan terkadang harus diselesaikan dirumah ataupun pekerjaan rumah sering membebani pikiran saat bekerja dikantor dan bahkan dihari libur pun mereka tidak dapat menikmati waktu pribadi dikarenakan tuntutan keluarga dan pekerjaan yang harus dikerjakan. Keadaan tersebut juga memaksa mereka terlibat secara terus menerus pada pekerjaan di tempat kerja, bahkan di rumahpun mereka merasa mereka menjadi poros dalam setiap kegiatannya.

Untuk menkonfirmasi kondisi tersebut, peneliti melakukan wawancara lanjutan kepada 11 orang pegawai Dinas PPPKB Kota Bukittinggi diketahui bahwa mereka kurang puas dengan apresiasi pemerintah terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dimulai dari demografi lingkungan kerja, tunjangan, serta sulitnya mengajukan permohonan cuti. Berdasarkan keterangan mereka juga didapati bahwa rasa yang mereka dapatkan pada lingkungan kerja tidak begitu positif sehingga mereka memilih berkumpul diluar lingkungan kerja atau hanya datang ke kantor, bekerja lalu pulang dengan segera setelah semua selesai dilaksanakan. Terlepas dari kondisi sosial kantor yang membosankan mereka juga sering mendapat teguran pada tempat yang tidak seharusnya dari pimpinan dan bahkan senior, banyaknya pekerjaan yang diberikan atasan dengan kapasitas yang tidak sedikit dan butuh diproses dengan cepat. Para karyawan juga menjelaskan bahwa banyaknya pemberkasan yang harus mereka bawa pulang untuk dikerjakan diluar

jam kerja karena tuntutan dari senior dan atasan, sehingga mereka mengakui bahwa mereka sangat mengurangi waktu untuk kegiatan pribadi mereka dengan waktu pekerjaan agar semua tanggung jawab pekerjaan terselesaikan.

Berdasarkan keterangan yang demikian peneliti melakukan wawancara kepada wakil kepala kepegawaian dan didapati bahwa para pegawai sering mendapatkan kritikan serta tidak begitu menunjukkan pencapaian yang lebih dari pekerjaan mereka biasanya. Berdasarkan ketereangan yang diterimanya dari rekan-rekan kepegawaian lain banyak karyawan yang mengeluhkan kehidupan pekerjaan mereka dan banyak yang mengalami konflik dalam rumah tangga mereka. Berdasarkan keterangan beliau juga diketahui bahwa memang di kantor banyak pegawai yang menghindari giat-giat kepegawaian tertentu karena tidak senang akan isi kegiatan yang berfokus kepada setiap kesalahan pegawai secara umum dan bukannya kesalahan pribadi, para pegawai juga dapat dikatakan jarang mendapati apresiasi dari pimpinan baik secara materi ataupun emosional karena memang jarang sesuatu yang luar biasa terjadi disini.

Penelitian tentang *work life balance* dengan *subjective well being* pernah dilakukan oleh Danastri Cintantya dan Harlina Nurtjahjanti Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro (2018) dengan judul "Hubungan Antara *Work-Life Balance* Dengan *Subjective Well-Being* Pada Sopir Taksi Pt. Express Transindo Utama Tbk Di Jakarta", berikutnya penelitian dilakukan oleh Zameer ul Hasan *Business Administration Department, Institute of Management Sciences* (2020) dengan judul "*The Balance between Work and Life for Subjective Well-Being: A Moderated Mediation Model*", selanjutnya penelitian dilakukan oleh Nadia

Rosyida Suwahyu Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang (2021) dengan judul “Hubungan Antara *Work-Life Balance* Dengan *Subjective Well-Being* Pada Mahasiswa Yang Bekerja”, selanjutnya penelitian dilakukan oleh Tri Ayuk Rama Dani, Nina Zulida Situmorang, dan Fatwa Tentama Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta (2021) dengan judul “Hubungan Kebersyukuran Dan *Work Life Balance* Terhadap Kesejahteraan *Subjektif* Guru di Masa Pandemi”, dan penelitian lainnya juga dilakukan oleh Cempaka Putrie Dimala, Arif Rahman Hakim, dan Haekal Mauludin Fakultas Psikologi, Universitas Buana Perjuangan Karawang (2021) dengan judul “*Subjective Well-Being Driver Gojek* Ditinjau Dari *Work Life Balance* dan *Self-Esteem*”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada sampel penelitian, tempat penelitian serta tahun dilakukannya penelitian.

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara *Work-Life Balance* Dengan *Subjective Well-Being* Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana Kota Bukittinggi”.

### **B.Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *work-life balance* dengan *subjective well-being* pada pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana Kota Bukittinggi?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *work-life balance* dengan *subjective well-being* pada pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana Kota Bukittinggi

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini mempunyai beberapa manfaat, antara lain adalah:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian tentang hubungan antara *work-life balance* dengan *subjective well-being* pada pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana Kota Bukittinggi. diharapkan dapat memberikan manfaat dan sumbangan yang positif bagi perkembangan ilmu Psikologi khususnya pada bidang Psikologi Sosial.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Subjek Penelitian**

Bagi subjek penelitian diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang baik tentang hubungan antara *work-life balance* dengan *subjective well-being*.

##### **b. Bagi Pihak Dinas Pemberdayaan Perempuan, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana Kota Bukittinggi**

Bagi pihak puskesmas diharapkan bisa memberikan arahan agar tenaga kesehatan dapat memahami bagaimana hubungan antara *work-life balance* dengan *subjective well-being*.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

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