

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang menjadi unsur utama keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan adalah pegawai negeri sipil. Aparatur negara terkhusus pegawai negeri sipil memegang peranan penting dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan serta pembangunan nasional. Pegawai negeri sipil merupakan abdi negara yang hidup bersama masyarakat dan bekerja untuk masyarakat sehingga dituntut untuk dapat mengabdikan pada tugasnya dan melayani masyarakat dengan sebaik-baiknya (Hartini, 2008).

Berdasarkan UU No. 20 Tahun 2023, profesi bagi pegawai negeri sipil serta pegawai pemerintah yang bertugas pada instansi pemerintah disebut dengan aparatur sipil negara. Aparatur negara atau pegawai ASN merupakan pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintahan dengan kontrak kerja yang dilantik oleh pejabat pembina kepegawaian. Aparatur negara bertugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau tugas kenegaraan lainnya dan diberi upah berdasarkan peraturan perundang-undangan. Sedangkan pegawai sipil negara merupakan warga negara Indonesia (WNI) yang memenuhi ketentuan tertentu dan secara tetap dilantik menjadi pegawai ASN untuk menduduki jabatan di pemerintahan

oleh pejabat pembina kepegawaian.

Pegawai negeri sipil memegang peranan penting dalam menentukan kelancaran pelaksanaan pembangunan dan pemerintahan. Hal tersebut akan berjalan dengan baik, tergantung pada kesempurnaan dan kemampuan aparatur sipil negara. Pegawai negeri sipil adalah tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional, maka dari itu kedudukan dan peranan pegawai dalam setiap organisasi pemerintahan sangatlah menentukan (Muchsan, 1982).

Beban kerja yang cukup besar pada pegawai negeri sipil, dapat dikatakan sepadan dengan hak yang diberikan seperti upah, tunjangan, cuti, tunjangan pensiun, santunan hari tua, perlindungan, serta pengembangan kompetensi (UU No. 20 Tahun 2023). Beragamnya fasilitas yang ditawarkan, banyak masyarakat yang menginginkan dirinya serta keturunannya untuk menjadi pegawai negeri sipil karena merasa bahwa kehidupannya akan terjamin.

Berdasarkan pada UU No. 20 Tahun 2023, batas usia pensiun pegawai negeri sipil adalah 58 tahun untuk pejabat administrasi, pejabat fungsional ahli muda, pejabat fungsional ahli pertama, dan pejabat fungsional keterampilan. Usia 60 tahun untuk pejabat pimpinan tinggi dan pejabat fungsional madya, serta 65 tahun untuk pegawai yang memangku pejabat fungsional ahli utama. Sedangkan usia minimal seorang individu menjadi pegawai negeri sipil di antara rentan usia 18 hingga 35 tahun.

Masa kerja pegawai negeri sipil yang terbilang panjang, membuat para

pegawai menghabiskan waktunya sedari remaja akhir, dewasa awal, hingga dewasa akhir tergantung waktu dilantiknya pegawai. Para pegawai negeri sipil tentu akan mengalami berbagai hal dalam hidupnya, seperti hidup berumah tangga, memiliki anak, serta mencoba untuk melakukan eksplorasi dalam hidupnya. Pegawai negeri sipil bekerja pada hari Senin hingga Kamis mulai pukul 07.30 hingga 16.00, sedangkan di hari Jumat pukul 07.30 hingga 14.30 dengan keseluruhan 37,5 jam per minggu. Di tengah kesibukannya sebagai pegawai, individu dituntut untuk dapat seimbang dalam kehidupan di luar pekerjaannya, seperti keluarga, pendidikan, dan sosial (Cahyadi & Prastyani, 2020).

Bekerja adalah suatu upaya individu dalam memenuhi kebutuhan psikologi dasar, guna mewujudkan rasa kemanusiaannya. Bekerja merupakan suatu upaya pemenuhan kebutuhan individu dan ditempatkan sebagai suatu ibadah menurut agama Islam karena merupakan upaya dalam mencari rezeki dari Allah Swt. Setiap individu yang bekerja, nantinya akan diminta pertanggung jawabannya di akhirat sesuai atas apa yang individu tersebut kerjakan. Seperti disebutkan pada Al Quran Surah At-Taubah ayat 105, yang artinya: "Dan Katakanlah, Bekerjalah kamu maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (QS. At-Taubah:105).

Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki beberapa kabupaten

yang salah satunya adalah Kabupaten Gunungkidul. Berdasarkan pada UU No. 15 tahun 1950 jo Peraturan Pemerintahan No. 32 tahun 1950, Kabupaten Gunungkidul ditetapkan menjadi salah satu daerah kabupaten yang berhak mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri dalam lingkungan Daerah Istimewa Yogyakarta. Di bawah pimpinan Bupati Gunungkidul saat ini, pemerintahan Gunungkidul melakukan pembangunan daerah berbasis *smart city*. Berdasarkan pada Peraturan Bupati Gunungkidul No. 24 Tahun 2023, dalam mengupayakan Kabupaten Gunungkidul menjadi *smart city*, terdapat beberapa dimensi yang ada di dalam *smart city* itu sendiri. Dimensi tersebut antara: *smart-governance*, *smart-branding*, *smart-economy*, *smart-living*, *smart-society*, dan *smart-vironment*. Pada dimensi *smart-governance*, terdapat tiga subdimensi yang dapat dirinci antara lain: layanan publik (*service*), birokrasi (*bureaucracy*), dan perancangan kebijakan (*policy*).

Adanya program *smart city* yang memiliki dimensi yang beragam, peneliti juga turut berpartisipasi pada salah satu program tersebut dengan bergabung dalam kelompok informasi masyarakat (KIM). Kelompok informasi masyarakat (KIM) merupakan suatu kelompok yang bergerak sebagai salah satu upaya dalam mewujudkan *smart village* yang merupakan upaya meningkatkan *smart city*. Kelompok informasi masyarakat (KIM) merupakan forum kelompok yang dibentuk masyarakat secara mandiri dan kreatif dalam mengelola informasi untuk pemberdayaan masyarakat di Kabupaten Gunungkidul.

Kelompok informasi masyarakat (KIM) dilantik langsung oleh Bupati Gunungkidul. Beberapa minggu sebelum pelantikan, terdapat bimbingan teknik dan sosialisasi yang dilakukan oleh Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Gunungkidul. Setelah pelantikan selesai dilaksanakan, pihak Dinas Kominfo juga tetap memberikan bimbingan secara rutin kepada para anggota KIM melalui *WhatsApp Grup*. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan, para pegawai dari Dinas Kominfo tersebut menerapkan sub dimensi layanan publik (*services*) yang merupakan bagian dari *smart governance* dengan baik dan konsisten.

Pada observasi lain yang dilakukan peneliti pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup mendapatkan hasil bahwa pegawai tersebut memiliki keseimbangan peran yang baik. Berdasarkan observasi yang dilakukan, didapati bahwa pegawai negeri sipil tersebut memiliki peran lain selain bekerja di pemerintahan yaitu bekerja sebagai peternak sapi dan kambing. Manajemen waktu yang baik dimiliki oleh pegawai tersebut sehingga dapat menjalankan kedua perannya dengan baik. Sebelum berangkat bekerja di pemerintahan, di pagi hari pegawai tersebut memberi pakan ternaknya. Setelah pulang bekerja pun pegawai tersebut langsung pergi ke lokasi peternakannya untuk kembali memberi pakan hewan ternaknya.

Adanya dua peran yang dijalankan oleh pegawai tersebut terbukti tidak mengganggu kedua peran yang dijalani. Hal ini dibuktikan, walaupun pegawai tersebut merangkap menjadi peternak, prestasi kerja dari pegawai tersebut tidak mengalami penurunan, sebaliknya justru

mengalami peningkatan. Semula pegawai tersebut menjabat sebagai Bendahara Pengeluaran hingga menjadi Kepala Bagian Umum. Di sisi lain, dari segi peran sebagai orang tua juga tetap dapat dijalankan dengan cukup baik.

Ketekunan dan konsistensi yang dilakukan oleh para pegawai Dinas Kominfo serta keseimbangan peran pegawai Dinas Lingkungan Hidup kemudian peneliti kaitkan dengan adanya komitmen kuat yang ada pada diri pegawai. Berdasarkan observasi yang sudah dilakukan oleh peneliti, peneliti mencoba untuk mengaitkan antara *work life balance* dengan komitmen organisasi.

Komitmen organisasi harus dimiliki oleh para pegawai negeri sipil karena pegawai negeri sipil memiliki tugas dan kewajiban yang beragam. Komitmen organisasi adalah penerimaan nilai-nilai organisasi dan kemauan untuk tetap tinggal (Chen & Francesco, 2010). Komitmen organisasi penting untuk dimiliki pegawai karena dapat membantu memaksimalkan kinerja pegawai. Hal ini ditandai dengan meningkatnya kedisiplinan, prestasi kerja, dan rasa tanggung jawab oleh para pekerja (Sapitri, 2016). Dalam upaya mencapai komitmen organisasi, maka individu tersebut harus memiliki *work life balance* dalam kehidupannya. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Magdalena dkk. (2023), yang pada eksplorasinya mengatakan bahwa salah satu aspek yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi individu adalah *work life balance*. Rene dan Wahyuni (2018) serta Anggreni dan Budiani, (2021), melalui

penelitian yang mereka lakukan menyimpulkan bahwa terdapat dampak positif pada *work-life balance* terhadap komitmen organisasi. Artinya, *work-life balance* dapat meningkatkan komitmen organisasi pada pegawai. *Work life balance* adalah suatu kebutuhan untuk menyetarakan tuntutan kehidupan kerja dengan tuntutan kehidupan di luar pekerjaan sehingga dapat menjalani kehidupan yang memuaskan (Adams, 2006). Hal tersebut selaras dengan pendapat Maslichah dan Hidayat (2017), bahwa *work life balance* memiliki arti suatu bentuk kesetimbangan pada individu dimana mereka tidak melupakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja tanpa harus mengabaikan segala aspek dalam kehidupannya.

Apabila individu tidak dapat menciptakan keseimbangan peran, maka individu akan mengalami kondisi *imbalance* yang dapat membuat individu mengalami ketegangan pada setiap tanggung jawab yang dijalankan. *Imbalance* atau ketidakseimbangan merupakan ketidakmampuan seseorang dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan ini yang menyebabkan meningkatnya tingkat stres yang tinggi, penurunan kualitas hidup, hingga penurunan efektifitas kerja (Greenhaus dkk., 2003). Individu dapat mengalami stress karena kurangnya keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan keluarga atau kurangnya keseimbangan antara kehidupan rumah dan pekerjaan. Hal ini menyebabkan individu tidak dapat menyetimbangkan masalah pekerjaan dengan masalah yang terjadi di luar kantor.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti “Hubungan antara *Work-Life Balance* dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Gunungkidul”.

B. Keaslian Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, menunjukkan bahwa terdapat beberapa penelitian serupa, yaitu:

1. Penelitian Magdalena, Muharsih, dan Hakim (2020) tentang “Komitmen Organisasi Ditinjau Dari *Work life Balance* Pada Mahasiswa yang Kuliah Sambil Bekerja”. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dan mendapatkan taraf signifikansi $0,004 < 0,05$ dan nilai *R square* sebesar 0,708 yang menunjukkan bahwa ditemukan hubungan yang signifikan antara *work life balance* dengan komitmen organisasi. Persamaannya ada pada variabel tergantung yaitu komitmen organisasi dan variabel bebas yaitu *work life balance*. Perbedaannya ada pada subjek penelitian yang digunakan yaitu mahasiswa yang kuliah sambil bekerja (Magdalena dkk., 2020).
2. Penelitian Rini dan Indrawati (2019) tentang “Hubungan Antara *Work Life Balance* dengan Komitmen Organisasi Perempuan Bali yang Bekerja Pada Sektor Formal” menyatakan bahwasanya ada hubungan yang signifikan yang positif antara *work life balance*

dengan komitmen organisasi pada perempuan di Bali yang bekerja di sektor formal. Analisis pada penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana dan diperoleh nilai R sebesar 0,267 yang artinya semakin tinggi *work life balance* maka komitmen organisasi akan semakin tinggi. Persamaannya ada pada variabel tergantung yaitu komitmen organisasi dan variabel bebas yaitu *work life balance* dengan uji statistik korelasional (hubungan). Perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan subjek penelitian perempuan Bali yang bekerja pada sektor formal (Rini & Indrawati, 2019).

3. Penelitian Anggreni dan Budiani, (2021) tentang “Hubungan Antara *Work Life Balance* dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Trenggalek”. Penelitian ini menggunakan korelasi *product momen* dan mendapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,537 dengan taraf signifikansi sebesar 0,002 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan dari kedua variabel tersebut bersifat positif atau searah dimana semakin tinggi angka *work life balance*, maka semakin tinggi pula angka komitmen organisasi pada pegawai BRI Cabang Trenggalek. Persamaannya ada pada variabel tergantung yaitu komitmen organisasi dan variabel bebas yaitu *work life balance*, serta penggunaan uji hubungan *product momen*. Perbedaannya ada pada subjek penelitian yang

digunakan yaitu pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Trenggalek (Anggreni & Budiani, 2021).

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan positif antara *work life balance* dengan komitmen organisasi pada Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Gunungkidul.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran bagi pengembangan ilmu psikologi. Berikut manfaat dari penelitian ini :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi, terutama yang berhubungan dengan *work life balance* dengan komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pegawai

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan memperoleh gambaran terkait *work life balance* dan komitmen organisasi, sehingga pegawai negeri sipil dapat

mempertahankan serta meningkatkan *work life balance* mereka.

b. Bagi Instansi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sarana untuk mengelola dan memperhatikan *work life balance* dengan komitmen organisasi dari tiap individu, sehingga pegawai dapat bekerja lebih maksimal dan efisien.