

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Sumber daya manusia adalah aset terpenting dalam suatu perusahaan atau instansi yang memiliki peran sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional instansi tersebut. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan orang-orang produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu instansi, SDM juga sangat penting dalam menentukan perkembangan suatu lembaga, yang mencakup seluruh orang yang menjalankan kegiatannya. Sumber daya manusia tersebut dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu sumber daya manusia dan sumber daya non manusia yang meliputi modal, mesin, teknologi, material dan lain-lain. (Irsyad dkk., 2022). Jalannya suatu instansi tentu ditunjang oleh adanya sumber daya manusia yang berkualitas, sumber daya manusia yang dimaksud yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) (Irsyad dkk., 2022).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) bahwa:

*“ASN merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintahan.”*

ASN merupakan istilah baru terhadap profesi PNS, pegawai pemerintahan, dan aparatur negara yang bekerja di lingkungan organisasi publik atau organisasi pemerintahan. Salah satu yang termasuk ke ASN adalah pegawai Komisi Pemilihan Umum atau yang sering disebut dengan KPU (Syafrizal, 2021).

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2017 bahwa:

*“Komisi Pemilihan Umum adalah lembaga penyelenggara pemilu yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri dalam melaksanakan pemilu.”*

Pegawai KPU memiliki tugas untuk mempersiapkan dan merencanakan pelaksanaan pemilihan umum, selain itu pegawai KPU menerima, meneliti dan menetapkan partai-partai yang berhak sebagai peserta dalam pemilihan umum (Syafrizal, 2021).

Menurut data dari website resmi Komisi Pemilihan Umum Provinsi Bali (2023) terdapat delapan KPU kabupaten di Provinsi Bali yaitu Kabupaten Buleleng, Kabupaten Bangli, Kabupaten Badung, Kabupaten Gianyar, Kabupaten Tabanan, Kabupaten Karangasem Kabupaten Jembrana, Kabupaten Klungkung, serta terdapat satu KPU Kota Denpasar dan 1 KPU Provinsi Bali. Bali dikenal sebagai pulau dewata memiliki ritual keagamaan yang mempengaruhi setiap unsur dan gerak kehidupan masyarakat Bali (Bali, 2024). Selain pesona keindahan dan keunikan yang dimiliki Bali sehingga menjadi pulau yang istimewa, Bali juga memiliki keindahan dalam upacara adat dan hari raya yang mengharuskan masyarakatnya terlibat dalam pelaksanaan dan persiapan upacara tersebut (Kemenkeu, 2024). Individu yang sudah menikah tentunya memiliki fokus yang terbagi antara kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaan ditengah kesibukan yang dihadapi mulai dari rumah hingga tempat kerja mempunyai tingkatan yang tinggi dalam segi kesulitan memberikan eksistensi bagi pekerjaannya (Nugrawati & Prasetya, 2021).

Selama persiapan pemilu tanggal 14 Februari 2024, banyak permasalahan yang terjadi selama pelaksanaan tahapan pemilu. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 2 sampai 5 April 2024 terhadap 5 pegawai KPU yang sudah menikah, ditemukan bahwa pegawai KPU Bali memiliki jam kerja yang melebihi 8 jam, selama melewati jam kerja yang telah ditentukan pegawai KPU melaksanakan integritas 24 jam, dimana pegawai yang telah bekerja selama 8 jam akan melanjutkan piket berjaga yang dilaksanakan 14 jam setelahnya. Adanya integritas 24 jam ini dikeluhkan oleh beberapa pegawai yang sudah menikah merasa kurang memiliki waktu untuk berkegiatan sosial dan waktu dengan keluarga, waktu mereka hanya dihabiskan untuk bekerja sehingga sering terjadi konflik kecil dengan keluarga.

Pegawai yang sudah menikah akan kesulitan dalam membagi waktu dengan keluarga, karena bukan satu-satunya kepentingan diluar pekerjaan setiap pegawai yang harus dikerjakan, permasalahan non-kerja lainnya yang tentunya menjadi tanggungjawab dari pegawai seperti pria, wanita, orang tua, suami, dan istri yaitu aktivitas lainnya yang mengimbangi pegawai dengan pekerjaannya seperti pendidikan, liburan, dan pengembangan *skill* individu tersebut (Rabani & Budiani, 2021). Berdasarkan hasil penelitian dari Rabani dan Budiani (2021) menjelaskan bahwa permasalahan pegawai salah satunya keseimbangan kehidupan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja ini muncul dikarenakan permasalahan perusahaan atau instansi yang mengabaikan permasalahan terkait dengan keseimbangan kehidupan kerja pegawai yang mengakibatkan produktivitas rendah dan sulit dalam meningkatkan kembali kinerjanya (A. Shamim Banu dkk., 2019)

Keseimbangan kehidupan kerja adalah tingkatan kesesuaian individu dalam memuaskan keterlibatannya dalam menyeimbangkan berbagai peran dalam kehidupan (Hudson, 2005). Menurut Kalliath dan Brough (2008) keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah pandangan seseorang tentang bagaimana mereka selaras dengan aktivitas pekerjaan dan non-pekerjaan mereka dan dapat membantu mereka berkembang berdasarkan prioritas hidup mereka saat ini. Menurut Hudson (2005) terdapat tiga aspek dari keseimbangan kehidupan kerja yaitu, aspek keseimbangan waktu adalah kondisi dimana individu dapat membagi waktu antara pekerjaan, keluarga, sosial dan diri sendiri dengan baik. Aspek keseimbangan keterlibatan adalah ketika individu menikmati waktu setelah bekerja dengan terlibat secara fisik dan emosional dalam kegiatan sosial. Aspek keseimbangan kepuasan adalah perasaan individu bahwa tindakan yang telah mereka ambil untuk memenuhi kebutuhan mereka dalam pekerjaan dan keluarga sudah cukup.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bintang dan Astiti (2016) pada pekerja di Bali menemukan bahwa sebanyak 83 orang atau 40,4% dari subjek penelitian memiliki keseimbangan kehidupan kerja rendah. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramelan (2023) menunjukkan bahwa sebanyak 77 orang yang menjawab atau 51,3% pegawai di Bali memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang rendah.

Pada tanggal 2 sampai 5 April 2024 peneliti melakukan wawancara kepada sepuluh pegawai KPU Provinsi Bali yang sudah menikah. Pertanyaan wawancara disusun berdasarkan aspek keseimbangan kehidupan kerja oleh Hudson (2005) yang terdiri dari keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan. Berdasarkan aspek keseimbangan pegawai yang sudah menikah mengatakan masih memerlukan waktu untuk keluarga dikarenakan selain sudah sesuai aturan bekerja selama delapan jam, jika masih ada pekerjaan yang belum terselesaikan pegawai menghabiskan waktu lebih dari delapan jam untuk bekerja, pegawai juga sering mengambil waktu libur untuk tetap pergi ke kantor. Selain itu, selama peneliti melakukan wawancara berdasarkan aspek keseimbangan keterlibatan, sepuluh pegawai yang melakukan wawancara masih tidak dapat menikmati waktu dengan tenang selesai bekerja, dikarenakan pelaksanaan tahapan yang belum selesai di kerjakan dan adanya perubahan aturan di waktu yang mendadak. Pada aspek keseimbangan kepuasan pegawai merasa masih kurang memberikan kepuasan kepada keluarga seperti waktu bersama untuk melepas letih dan kepada pekerjaan seperti belum maksimal menyelesaikan setiap tugas yang diberikan. Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan pegawai yang sudah menikah di KPU Provinsi Bali memiliki permasalahan pada keseimbangan kehidupan kerja yang didasarkan pada aspek-aspek dari keseimbangan kehidupan kerja menurut Hudson (2005) yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan.

Menurut Nugrawati dan Prasetya (2021) adanya tantangan dan stress kerja serta identifikasi kerja untuk mengembangkan diri dan karir memiliki kaitan pada kehidupan individu sering dianggap tidak seimbang jika jumlah dari waktu kerja bertemu dengan konflik pada kehidupan lain setiap individu. Hal ini menyebabkan perlu adanya keseimbangan kehidupan kerja, karena dengan adanya keseimbangan kehidupan kerja harapannya dapat menghasilkan pekerjaan yang baik dan tidak merugikan kehidupan pribadi (Nugrawati & Prasetya, 2021).

Menurut Rabani dan Budiani (2021) individu memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang rendah disebabkan oleh perusahaan yang kurang memperhatikan potensi sumber daya manusia yang merupakan modal dasar dalam membangun nilai yang baik bagi perusahaan dan menjadi aset penting yang diperlakukan secara tidak setara dibandingkan dengan yang lain, sehingga menyulitkan individu untuk secara bersama mengatur berbagai tuntutan antara peran di tempat kerja dan di luar pekerjaan. Susilaningrum dan Wijono (2023) mengatakan rendahnya keseimbangan kehidupan kerja juga menimbulkan stres kerja, kesehatan yang menurun, kualitas hidup yang tidak baik, dan kinerja organisasi yang rendah, selain itu juga hubungan antara individu dengan lingkungan sosial juga rendah diakibatkan dengan rendahnya keseimbangan kehidupan kerja. Menurut pandangan Greenhaus dkk, (2003) keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak menguntungkan, dengan menginvestasikan waktu dan keterlibatan diri pada porsi yang sama antara pekerjaan dengan keluarga akan mengurangi adanya konflik dan stress pekerjaan atau keluarga dan dapat meningkatkan kualitas hidup setiap individu.

Menurut Poulouse dan Sudarsan (2020) menjelaskan ada empat faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja yaitu 1) Faktor Individual; pada faktor ini mencakup kepribadian, kesejahteraan dan kecerdasan emosional dari setiap individu. 2) Faktor Organisasional; faktor ini mencakup pengaturan kerja, dukungan organisasi, stress kerja, peran dan teknologi yang menunjang pekerjaan dari setiap individu. 3) Faktor Lingkungan; faktor ini memiliki kaitan dengan pengaturan perawatan anak dan dukungan dari keluarga lingkungan sosial disekitar individu tersebut. Tinggi rendah keseimbangan kehidupan kerja dimiliki pada setiap individu dipengaruhi beberapa faktor di atas salah satunya faktor organisasi khususnya dukungan organisasi, pegawai yang mendapatkan dukungan organisasi yang baik tentunya setia pada perusahaan serta memberikan ide-ide yang inovatif untuk mendapatkan dukungan dari perusahaan (Puspitasari & Ratnaningsih, 2019). Berdasarkan beberapa faktor di atas, peneliti memilih faktor organisasi khususnya dukungan organisasi, karena menurut Rabani dan Budiani (2021) keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya menjadi tanggung jawab dari pegawai, namun organisasi juga memiliki tanggung jawab atas keseimbangan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi pegawai.

Menurut Eisenberger dkk, (1986) dukungan organisasi adalah suatu keyakinan individu mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli tentang kesejahteraan pegawai. Dukungan organisasi adalah suatu sikap kontribusi atau perlakuan yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan stimulus oleh karyawan mengenai seberapa jauh organisasi tempat kerjanya menghargai kontribusi dan peduli dengan kesejahteraannya pegawai (Lansart et al.,

2019). Rhoades dan Eisenberger (2002) menjelaskan terdapat tiga aspek dari dukungan organisasi yaitu: 1) Keadilan; aspek ini penilaian karyawan atas adil atau tidaknya pengambilan keputusan. 2) Dukungan atasan; salah satu perwakilan dari organisasi yang membuat pegawai beranggapan perlakuan atasan sebagai indikator langsung sejauh mana organisasi menghargai mereka dalam bekerja. 3) Penghargaan serta kondisi kerja; Penghargaan memiliki fungsi mengkomunikasikan penilaian positif atas kontribusi dari pegawai, serta kondisi kerja merupakan kondisi pegawai saat mendapat tugas agar lebih bertanggung jawab untuk memenuhi kewajibannya dalam membantu instansi mencapai tujuan. Ketiga aspek yang ada dalam dukungan organisasi ini memiliki kaitan satu sama lain dengan menjungjung tinggi tujuan dari instansi atau perusahaan tersebut, adanya dukungan organisasi ini dan meningkatkan semangat kerja dari setiap pegawai.

Dukungan organisasi yang dapat diberikan kepada karyawan terdiri dari pengembangan kebijakan yang bertujuan untuk memberikan fasilitas keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi setiap individu, hal ini menjadi sarana untuk meningkatkan dan menyelaraskan aspek-aspek pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka (McDonald & Bradley, 2005). Organisasi mendorong keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan mengembangkan kebijakan untuk membantu karyawan mengatasi komitmen pekerjaan dan non-pekerjaan mereka (Rabani & Budiani, 2021). Hal ini didukung dari beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari dan Ratnaningsih (2019); Tigowati (2022) mengatakan keseimbangan kehidupan kerja dari pegawai akan semakin



tinggi karena adanya dukungan organisasi dari perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rabani dan Budiani (2021) yang menjelaskan bahwa PT. X pengembangan kebijakan memfasilitasi pemeliharaan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dibuktikan dengan sejumlah keputusan kebijakan mengenai kondisi kerja yang sesuai di setiap cabang, dengan tempat tinggal yang dekat dengan kantor sehingga di luar jam kerja, karyawan tetap dapat menjalankan perannya sebagai anggota keluarga.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di atas penelitian ini memiliki perbedaan dalam menentukan subjek penelitian yakni Pegawai KPU. Pegawai KPU memiliki tanggung jawab yang besar selama persiapan pemilu, sehingga membutuhkan hampir 24 jam untuk mempersiapkan pemilu (Syafrizal, 2021). Oleh karena itu, peneliti memiliki ketertarikan untuk mengangkat permasalahan mengenai hubungan antara dukungan organisasi dengan keseimbangan kehidupan kerja pada pegawai KPU di Provinsi Bali Yang Sudah Menikah.

Berdasarkan uraian mengenai latar belakang permasalahan diatas, peneliti mengajukan perumusan masalah penelitian yaitu apakah ada hubungan antara dukungan organisasi dengan keseimbangan kehidupan kerja pada pegawai KPU di Provinsi Bali Yang Sudah Menikah?

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### 1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara dukungan organisasi dengan keseimbangan kehidupan kerja pada pegawai KPU Provinsi Bali yang sudah menikah.

### 2. Manfaat Penelitian

#### a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan ilmu psikologi terutama dalam Psikologi Industri & Organisasi mengenai Dukungan Organisasi dengan Keseimbangan Kehidupan Kerja pada pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Bali Yang Sudah Menikah.

#### b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan untuk program evaluasi instansi agar dapat lebih memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja pegawai serta pentingnya dukungan organisasi pada pegawai.