

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah

Pada bulan Februari tahun 2017, Badan Pusat Statistik (BPS) menginformasikan bahwa angkatan kerja di Indonesia berjumlah sebanyak 131,55 juta orang. Data tersebut naik sebanyak 6,11 juta orang dibanding Agustus 2016 dan naik 3,88 juta orang dibanding Februari 2016. Berdasarkan data angkatan kerja tersebut, jumlah persentase penduduk yang bekerja dengan status berkeluarga meningkat cukup tinggi dari 13,83 persen menjadi 14,58 persen (www.setkab.go.id diakses pada 22 Maret 2018). Selain itu juga, data para pekerja wanita pada periode sekarang berjumlah sebanyak 55,04 persen, meningkat dibandingkan periode yang sama tahun lalu sebesar 52,71 persen (Wijaya, 2018). Menurut situs berita (www.tempo.com diakses pada 07 Januari 2019) ada beberapa macam pekerjaan yang ditekuni oleh dalam berbagai sektor. peningkatan kerja tersebut diserap dari berbagai sektor, seperti pertanian yang merupakan sektor paling tinggi daya serap pekerja sebesar 39,68 Juta orang. Sedangkan untuk sektor lain seperti perdagangan memiliki daya serap pekerja di Indonesia sebesar 29,11 Juta orang dan untuk sektor pelayanan publik memiliki daya serap pekerja sebesar 20,95 Juta orang.

Data di atas menunjukkan adanya peningkatan jumlah pekerja wanita dari periode sebelumnya. Berdasarkan hal tersebut, ada penyebab meningkatnya partisipasi wanita dalam bekerja. Menurut Austen & Birch (2000) penyebab meningkatnya partisipasi kerja wanita adalah adanya tekanan ekonomi. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Susanto (2010) yaitu, tingginya jumlah

wanita yang bekerja dan telah menikah serta memiliki anak membuktikan bahwa mereka tidak merasa berkecukupan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dari pendapatan suami saja. Sedangkan menurut Handayani (2013) wanita bekerja tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga untuk aktualisasi diri, bahkan bisa jadi seorang wanita bekerja dapat menjadi model positif bagi perkembangan anak.

Selain faktor ekonomi dan pendidikan, faktor perubahan komposisi kerja merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi meningkatnya wanita dalam bekerja (Novelia, Sukhirman, & Hartana, 2013). Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Laksmi & Hadi (2012) yang menurut mereka dengan seiring perkembangannya jaman, peran pria dan wanita tidak lagi jauh berbeda. Pandangan bahwa pekerja sebagai sarana untuk mengekspresikan dan mencapai kualitas hidup yang lebih baik juga menjadi salah satu alasan meningkatnya jumlah wanita yang bekerja. Penjelasan di atas didukung oleh hasil wawancara peneliti dengan beberapa responden pegawai wanita. Dari hasil wawancara tersebut, para responden mau dan ingin bekerja dengan alasan untuk mengembangkan diri serta meningkatkan kualitas ekonomi.

Oleh karena itu dengan seiringnya wanita ikut berpartisipasi dalam dunia kerja, maka ada beberapa kosekuensi yang harus dihadapi. Menurut Ayuningtyas & Septariani (2013) wanita yang bekerja akan dapat mengalami “*second shift*”, yang mana hal tersebut dapat menyebabkan *role overload* dan ketidak mampuan menyeimbangkan tuntutan dalam pekerjaan dan keluarga. Handayani (2013) kerugian bagi wanita yang bekerja yaitu akan menghadapi persoalan kehidupan

dalam pekerjaan serta keluarga, seperti konflik antara peran pekerjaan dan keluarga, waktu yang berkurang untuk suami dan anak, sehingga ada kalanya sulit untuk memenuhi undangan-undangan dari pihak sekolah anak. Sedangkan Freeman, seorang professor di bidang psikologi mengatakan wanita lebih rentan untuk mengalami stres emosional, karena tuntutan dari lingkungan mereka lebih besar daripada laki-laki (Darmawan, Silviandari, & Susilawati, 2015).

Maka dari itu untuk menghindari konflik yang akan muncul, setiap pekerja harus mampu menjaga *balance* akan peran yang dijalani. *Work-life balance* sendiri adalah keseimbangan yang terjadi antara waktu dan usaha yang diberikan seseorang untuk kehidupan pribadi dan pekerjaannya (Lazar, Osoian, & Ratiu, 2010). Sedangkan menurut Ula, Susilawati, dan Widayarsi (2015) *Work-life balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut. Hal ini sesuai dengan definisi menurut Susi dan Jawaharrani (2011) yang mendefinisikan keseimbangan hidup sebagai upaya untuk memenuhi kepuasan dalam tiga bidang dasar hidup yaitu pekerjaan, keluarga dan pribadi.

Akan tetapi bila keseimbangan peran tidak dapat tercipta akan menimbulkan kondisi *imbalance* yang mempengaruhi ketegangan pada setiap tanggung jawab yang akan dijalankan. Menurut Kofodimos *imbalance* merupakan ketidakmampuan seseorang dalam mencapai *work-life balance* yang menyebabkan timbulnya tingkat stres yang tinggi, mengurangi kualitas hidup dan mengurangi efektifitas kerja

(Greenhaus, Collins & Shaw, 2003). Hal ini sesuai dengan penjelasan dari Nafudin (Handayani, 2013) bahwa rendahnya tingkat keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga atau keseimbangan kehidupan-kerja tersebut juga dapat menimbulkan stres pada karyawan. Dampaknya ketika seseorang tidak dapat menyeimbangkan antara masalah pekerjaan dan masalah kehidupan di luar kantor maka diidentifikasi ia akan memilih pekerjaan lain yang dapat menyeimbangkan antara kedua hal tersebut atau bahkan ia lebih memilih untuk berhenti bekerja.

Pada realita yang ada, kebanyakan karyawan atau pegawai sulit menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga. Hal ini sesuai dengan survei yang dikutip dari situs berita (www.sindonews.com di akses pada tanggal 07 Januari 2019) Survei ini menganalisis tingkat stres pekerja berdasarkan penilaian mereka terhadap faktor *work-life balance* (keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan). Survei diikuti 86.000 responden karyawan dan pekerja melalui survei secara online, sejak Agustus 2015 hingga Januari 2017. Para pekerja tersebut tersebar di seluruh Indonesia dan berasal dari berbagai industri serta profesi. Berdasarkan survei ini ditemukan bahwa tiga profesi teratas dengan tingkat *work-life balance* paling tinggi adalah ibu rumah tangga, pengasuh anak, dan buruh. Sementara tiga profesi dengan *work-life balance* paling rendah adalah insinyur mikroelektronika, pengacara hak cipta, dan bidang kesehatan. Selain survei di atas, penelitian yang dilakukan oleh Mayangsari dan Amalia (2018), ditemukan hasil bahwa wanita karir yang bekerja di bank belum mampu menyeimbangkan dalam hal WIPL (*Work Interference with Personal Life*) dan WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*). Faktor yang mempengaruhi ketidakmampuan keseimbangan

kerja-kehidupan pada subjek antara lain pada karakteristik kepribadian ditemukan profesionalitas, tanggung jawab, dan perasaan mudah berubah, pada karakteristik keluarga ditemukan kurang memperhatikan anak, pada karakteristik pekerjaan ditemukan memiliki target yang harus dicapai, dan pada sikap ditemukan terfokus pekerjaan yang menimbulkan stress dan terjadi konflik dirumah.

Pada wawancara yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Kementerian Agama mendapatkan hasil bahwa dari beberapa pegawai mengatakan bahwa menyeimbangkan kehidupan kerja dan keluarga sangat sulit. Hal ini dikarenakan pegawai tersebut sudah masuk dalam kategori berkeluarga, sehingga mereka merasa sulit untuk menyeimbangkan antara waktu kerja dengan waktu keluarga. Kesulitan yang dirasakan oleh PNS Kementerian Agama untuk menyeimbangkan antara waktu kerja dengan keluarga yaitu, di saat salah satu anggota keluarga baik suami atau anak yang lagi dalam keadaan sakit. Seorang ibu atau istri pasti akan merawat walaupun rela cuti untuk melakukan hal tersebut. Selain itu juga pendampingan anak setelah melahirkan merupakan suatu hal yang sulit diseimbangkan antara pekerjaan. Hasil wawancara di atas didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurendra & Saraswati (2017) yang mengatakan karyawan yang sudah menikah membutuhkan keseimbangan baik pada kehidupan kerjanya maupun kehidupan non-kerjanya. Selain itu masalah mendasar pada keluarga yang istri bekerja adalah keterbatasan waktu untuk melakukan kewajiban, baik terhadap pekerjaan dan keluarga serta pembagian peran tugas rumah tangga (Adhania, 2017).

Selain faktor keluarga, adanya tuntutan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai negeri sipil (PNS). Tuntutan tersebut terdiri dari SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dan penilaian perilaku kerja dan kedua hal tersebut akan dinilai melalui penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil. Hal ini berdasarkan PP No 46 Tahun 2011. Berdasarkan peraturan pemerintah Bab 1 pasal 4 Penilaian prestasi kerja PNS terdiri atas unsur SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dan perilaku kerja. SKP sendiri adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS. Sedangkan Perilaku kerja Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Penilaian perilaku kerja meliputi aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan sedangkan penilaian SKP meliputi aspek kuantitas, kualitas, dan waktu, sesuai dengan karakteristik, sifat, dan jenis kegiatan pada masing-masing unit kerja. Penilaian SKP dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target. Target adalah jumlah beban kerja yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan. Maka dapat dijelaskan ada beberapa tuntutan yang harus di penuhi oleh pegawai negeri sipil yaitu tuntutan waktu, tuntutan fisik, *performance* dan *effort*. Hal tersebut sesuai dengan dimensi dari Hart dan Staveland (1988) yang menjelaskan ada 6 dimensi dalam pengukuran beban kerja yaitu, tuntutan mental, tuntutan fisik, tuntutan waktu, *performance*, *effort*, Tingkat frustrasi.

Menurut Tarwaka (2011) beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Komaruddin (Dhania, 2010)

mengatakan beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggungjawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. Selain itu juga Robbins (2003) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan persepsi dari individu sendiri.

Pada penelitian ini, tempat yang akan dijadikan sample yaitu di Kementerian Agama Kota Gorontalo (KEMENAG KOTA). Untuk mengetahui kondisi organisasi dan kerja, peneliti melakukan wawancara pada beberapa pegawai kantor tersebut. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan didapatkan bahwa jumlah pegawai di Kementerian Agama (KEMENAG) Kota Gorontalo berjumlah 817 orang yang dimana jumlah pegawai laki-laki berjumlah 315 orang dan perempuan 502 orang. Jumlah tersebut termasuk dengan pegawai yang berada di bawah naungan KEMENAG Kota Gorontalo seperti guru, pegawai Tata Usaha, dan pegawai urusan agama.

Pegawai di Kementerian Agama (KEMENAG) Kota Gorontalo terbagi atas dua macam yaitu pegawai struktural dan pegawai fungsional. Pegawai struktural yaitu jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi, kedudukan jabatan struktural bertingkat-tingkat dari tingkat yang terendah yaitu eselon IVb hingga tertinggi dari level Eselon Ia. Sedangkan pegawai fungsional adalah jabatan yang tidak tercantum dalam struktur organisasi tetapi dari sudut pandang tugas dan

fungsi (tusi) pekerjaannya tidak bisa terlepas dari struktur organisasi dan sangat diperlukan oleh organisasi dan pelaksanaannya merupakan satu kesatuan.

Sedangkan tugas Kementerian Agama yaitu menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agama untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara dalam menjalankan tugasnya, Kementerian Agama menyelenggarakan fungsi :

- a. perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang bimbingan masyarakat Islam, Kristen, Katolik, Hindu, Buddha, dan Khonghucu, penyelenggaraan haji dan umrah, dan pendidikan agama dan keagamaan
- b. koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian Agama
- c. pengelolaan barang milik/kekayaan Negara yang menjadi tanggung jawab Kementerian Agama
- d. pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian Agama;
- e. pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan Kementerian Agama di daerah
- f. pelaksanaan kegiatan teknis dari pusat sampai ke daerah
- g. pelaksanaan pendidikan, pelatihan, penelitian, dan pengembangan di bidang agama dan keagamaan
- h. pelaksanaan penyelenggaraan jaminan produk halal; dan
- i. pelaksanaan dukungan substantif kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian Agama

Untuk menjalankan tugas dan fungsinya, para pegawai KEMENAG diberikan waktu selama 37,5 Jam dalam seminggu. Hal ini telah di atur dalam Keputusan Presiden Nomor 58 Tahun 1964 tentang Jam Kerja Kantor Pemerintah dan Keputusan Presiden Nomor 68 Tahun 1995 tentang Hari Kerja Di Lingkungan Lembaga Pemerintah telah ditentukan jam kerja instansi pemerintah sebanyak 37,5 jam per minggu. Waktu kerja di KEMENAG kota dapat dirincikan sebagai berikut :

Hari	Waktu Kerja	Rincian	Durasi
Senin-Kamis	07.30 – 12.00	4 Jam 30 Menit x 4	18 Jam
	13.00 – 16.00	3 Jam x 4	12 jam
Jum'at	07.30 – 11.30	4 Jam x 1	4 Jam
	13.00 – 15.00	4 Jam 1	4 Jam

Pengawasan waktu kerja setiap pegawai dilakukan melalui mesin absensi *fingerprint*. Selain menjalankan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan fungsinya, pegawai KEMENAG memiliki tugas untuk mewujudkan transformasi birokrasi. Hal ini dikutip dari situs kementerian agama (www.kemenag.go.id di akses tanggal 08 Januari 2019) berdasarkan reformasi birokrasi Kementerian Agama memiliki enam prioritas aksi program yang akan dilaksanakan yaitu:

- a. Membentuk dan mengoptimalkan agen perubahan pada Kementerian Agama dengan memperkuat regulasi tentang Pembentukan Agen Perubahan

- b. Membuat regulasi mekanisme *reward* dan *punishment* terhadap pegawai pada satuan kerjanya masing-masing
- c. Mengintensifkan program-program RB dengan seluruh unit kerja Kementerian Agama agar selaras dengan kebijakan dari Kementerian PAN dan RB
- d. Memperkuat peran Kelompok Kerja (Pokja) Reformasi Birokrasi pada Kementerian Agama Pusat dan Daerah agar berkoordinasi secara berkala
- e. Membuat regulasi tentang mekanisme penghitungan capaian kinerja individu
- f. Penganggaran yang tepat sasaran dengan program BB

Maka berdasarkan penejelasan di atas, peneliti akan mengkaji tentang beban kerja dengan *work-life balance* pada pegawai negeri sipil (PNS) perempuan di lingkungan kementerian agama kota Gorontalo. Pegawai yang dijadikan sample merupakan PNS struktural yang berada di bawah naungan Kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini ingin mengetahui apakah ada hubungan antara beban kerja dan *work-life balance* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) wanita di Kemementrian Agama Kota Gorontalo. Selain itu juga Melalui penelitian ini, akan dilakukan *eksplorasi* terhadap faktor-faktor *demografis* yang mungkin akan berdampak pada *work-life balance*.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan adalah penelitian ini dapat memberikan tambahan kajian dalam bidang psikologi khususnya psikologi industri yang berkaitan dengan variabel yang diteliti yaitu *work-life balance* dan beban kerja pada wanita pekerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan informasi terhadap lembaga yang diteliti tentang pentingnya urgensi akan *work-life balance*, dengan penelitian ini juga dapat diketahui *work-life balance* pada setiap pegawai dan bagaimana beban kerja berpengaruh pada variabel tersebut.

D. Keaslian Penelitian

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti yaitu *work-life balance* dan beban kerja. Topik dengan variabel *Work-life balance* pernah diteliti oleh Susi dan Jahwaharrani (*Work-life balance : The key driver of employee engagement*) pada tahun 2010. Studi ini meneliti pengaruh *work-life* dalam mempertahankan karyawan diorganisasi dan mengurangi *turnover* yang dilakukan pada salah satu perusahaan IT terbesar di Australia. Penelitian ini menggunakan teori Estes dan Michael, (2005). Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa *work-life balance* mampu mempertahankan pegawai di organisasi, mengurangi ketidakhadiran pegawai, mengurangi stres kerja, terciptanya kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa efektifitas

organisasi dalam mengatur *work-life balance* harus didukung dengan budaya organisasi.

Selain itu, variabel *work-life balance* pada diteliti oleh Nurendra dan Saraswati pada tahun 2017 dengan judul “Model Peranan *Work-Life Balance*, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja pada Karaywan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris model peranan keseimbangan kehidupan-kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Selain itu juga, penelitian ini melibatkan 119 karyawan yang bekerja di bidang perhotelan di Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja mempengaruhi kepuasan kerja dengan dimediasi oleh stres kerja. Keseimbangan kehidupan kerja yang rendah dapat meningkatkan stres kerja terlebih dahulu sebelum menurunkan stres kerja pada karyawan

Topik dengan variabel beban kerja sendiri, sudah pernah diteliti oleh Dhini Rama Dhania dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)” pada tahun 2010. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang bersifat kuantitatif dengan pengumpulan data melalui skala Populasi penelitian ini adalah Medical Representatif di kota Kudus. Cara pengambilan sample pada penelitian ini dilakukan secara Purposive Sampling pada 60 responden.

Pada penelitian lain yang menggunakan variabel beban kerja pernah diteliti oleh Yo dan Surya pada tahun 2015 yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Tujuan pada penelitian ini untuk mengetahui besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan

kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Lianinti Abadi di Denpasar. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 55 orang pegawai, dengan metode sampel jenuh. Metode pengumpulan data dengan survey dengan kuesioner sebagai alatnya dan wawancara.

1. Keaslian Topik

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *work-life balance* sebagai variabel tergantung dan beban kerja sebagai variabel bebas. Topik ini berbeda dengan penelitian-penelitian yang sebelumnya. Topik *work-life balance* yang diteliti oleh Susi dan Jahwaharrani (2010) dengan judul (*Work-life balance : The key driver of employee engagement*) bertujuan untuk meneliti pengaruh *work-life* dalam mempertahankan karyawan di organisasi. Selain itu topik dengan variabel *work-life balance* pernah diteliti Nurendra dan Saraswati pada tahun 2017 dengan judul “Model Peranan *Work-Life Balance*, Stess Kerja Dan Kepuasan Kerja pada Karaywan. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui secara empiris model peranan keseimbangan kehidupan-kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan penelitian yang menggunakan variabel beban kerja pernah diteliti oleh Dhini Rama Dhania dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)” pada tahun 2010. Penelitian tersebut ingin melihat apakah ada pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada Medical Representatif Di Kota Kudus. Selain itu juga variabel beban kerja pernah diteliti oleh Yo dan Surya pada tahun 2015 yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan

Kerja Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Tujuan pada penelitian tersebut untuk mengetahui besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi.

2. Keaslian Teori

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teori *work-life balance* dari Greenhaus, Collins, & Shaw (2003) yang pernah digunakan dalam penelitian dari Nurendra dan Saraswati (2017). Sedangkan penelitian-penelitian yang dilakukan oleh Susi & Jawaharrani (2011) menggunakan teori dari Estes dan Michael (2005). Pada variabel bebas yaitu beban kerja, peneliti menggunakan teori dari Hart dan Staveland (1988). Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dhania (2010) yang menggunakan teori Menpan (1997) dan penelitian yang dilakukan oleh Yo dan Surya (2015) menggunakan teori dari Dhania (2010).

3. Keaslian Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua alat ukur. Pada variabel *work-life balance*, peneliti menggunakan alat ukur yang telah disusun dan dikembangkan dari penelitian Alinaksi, Suroso, dan Zulaifah (2016) yang menggunakan aspek-aspek dari Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003). Sedangkan alat ukur dari variabel beban kerja, peneliti menggunakan alat ukur yang telah disusun dan dikembangkan oleh Ramadhani dan Zulaifah (2018) dengan menggunakan dimensi-dimensi dari Hart dan Staveland (1988).

4. Keaslian Subjek Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) wanita di Kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo sebagai subjek penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susi dan Jawaharrani (2011) menggunakan karyawan perusahaan IT terbesar di Australia. Sedangkan penelitian yang dilakukan Nurendra & Saraswati (2017) menggunakan karyawan yang bekerja di bidang perhotelan di Yogyakarta sebagai subjek penelitiannya. Selain itu juga subjek penelitian yang dilakukan oleh Dhania (2010) menggunakan karyawan Medical Representatif di kota Kudus dan penelitian Yo & Surya (2015) menggunakan karyawan di PT. Lianinti Abadi di Denpasar sebagai subjek penelitiannya.