

NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN WORK-LIFE BALANCE PADA
PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) WANITA DI KEMENTERIAN AGAMA
KOTA GORONTALO**



OLEH :

MOHAMMAD RIZKI B. DUNGGIO

EMI ZULAIFAH



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2018**

NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN *WORK-LIFE BALANCE* PADA
PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) WANITA DI KEMENTERIAN AGAMA
KOTA GORONTALO**



Dosen Pembimbing


(Dr.Phil. Emi Zulfah, Dra., M.Sc., Psikolog.)

WORK-LIFE BALANCE ON FEMALE CIVIL SERVANTS IN MINISTRY OF RELIGION, GORONTALO CITY

Mohammad Rizki B. Dunggio

Emi Zulaifah

ABSTRACT

This study aims to find out the relationship between workload and work-life balance in female civil servants. The subjects used in this study were 93 employees in the Ministry of Religion of Gorontalo. The measurement used in this study is the work-life balance scale made by Alinaksi, Suroso, and Zulaifah (2016) using the theories of Greenhaus, Collins and Shaw (2003), while the workload scale uses a measuring instrument made by Ramadhani and Zulaifah (2018) using Hart and Staveland (1988). Data analysis in this study was carried out by correlation analysis using SPSS 22.0. The results of the study show that there is no negative relationship between workload and work-life balance on civil servants in the Ministry of Religion of Gorontalo. However, based on the results of an additional analysis test, the results show that there is a difference between unmarried and married to work-life balance.

Keywords: Work-Life Balance, Workload, Civil Servants

PENGANTAR

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 priode sekarang berjumlah sebanyak 55,04 persen, meningkat dibandingkan periode yang sama tahun lalu sebesar 52,71 persen (Wijaya, 2018).

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. 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 Widayari (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.

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.

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. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada hubungan negatif antara beban kerja dengan *work-life balance* pada pegawai negeri sipil wanita, yang dapat di artikan bahwa semakin tinggi beban kerja seorang pegawai wanita maka semakin rendah *work-life balance* pegawai wanita tersebut, dan begitu pula sebaliknya.

METODE PENELITIAN

1. Subjek Penelitian

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) wanita yang bekerja di bawah naungan Kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo. Klasifikasi subjek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berstatus sebagai pegawai tetap dan merupakan pegawai struktural.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan penyebaran kuisioner instrument sesuai dengan setiap variabel. Pada variabel *work-life balance* metode yang diggunakan dalam pengumpulan data menggunakan skala *likert*. Skala pada penelitian ini terdiri dari dari lima alternatif jawaban. Subjek diminta mengisi sejumlah pertanyaan yang sesuai dengan keadaan subjek. Pernyataan diberikan dalam dua bentuk yaitu *favourable* dan *unfavourable*. Pada

variabel beban kerja menggunakan metode rating dalam pengumpulan data ini. Metode ini subjek diminta membandingkan dan merating sesuai dengan keadaan subjek.

3. Alat Ukur Penelitian

Skala *work-life balance* pada penelitian ini mengacu pada aspek-aspek yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan yang dikembangkan oleh (Alinaksi, Suroso, dan Zulaifah, 2016). Skala ini terdiri dari 22 butir dengan pernyataan 5 *favourable* dan pernyataan 17 *unfavourable*. Pada item *favourable* skor diberikan sebagai berikut: Sangat Tidak Setuju diberi skor 1, Tidak Setuju diberi skor 2, Sesuai diberi skor 3, Sangat Sesuai diberi skor 4. Sedangkan pada aitem *unfavourable* skor diberikan sebagai berikut: Sangat Tidak Sesuai diberi skor 4, Tidak Sesuai diberi skor 3, Sesuai diberi skor 2 dan Sangat Sesuai diberi skor 1.

Skala beban kerja pada penelitian ini mengacu pada dimensi-dimensi yang dikembangkan oleh Hart dan Staveland (1988) yaitu tuntutan mental (*mental demand*), tuntutan fisik (*physical demand*), tuntutan waktu (*temporal demand*), performansi (*performance*), tingkat upaya (*effort*) dan tingkat stres (*frustration*) yang dikembangkan oleh (Zulaifah dan Ramadhani, 2018). Skala ini terdiri dari 21 butir dengan pernyataan semua *favourable*. Pada skala ini, responden diminta untuk memberikan rating di setiap kusioner.

4. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik, dengan menggunakan korelasional *product moment* dari Pearson.

Teknik tersebut digunakan dengan tujuan untuk menguji hipotesis hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan program computer *IBM SPSS Statistic version 22 for Windows*.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi data penelitian yang bertujuan untuk mengetahui tingkat Beban kerja dan *Work-life Balance* pada PNS Wanita di Kementerian Agama Kota Gorontalo. Berikut ini adalah hasil deskripsi data hipotetik dan data empirik berdasarkan data penelitian.

| Variabel | Hipotetik | | | | Empirik | | | |
|--------------------------|-----------|------|------|----|---------|------|--------|-------|
| | Xmin | Xmax | Mean | SD | Xmin | Xmax | Mean | SD |
| <i>Work-life Balance</i> | 18 | 72 | 45 | 9 | 40 | 72 | 59,86 | 6,62 |
| Beban Kerja | 22 | 220 | 121 | 33 | 88 | 177 | 121,95 | 16,41 |

Kategorisasi subjek penelitian berdasarkan variabel penelitian

1. *Work-life balance*

| Kategorisasi | Rentang Skor | Frekuensi | Presentase |
|---------------|----------------------|-----------|------------|
| Sangat Tinggi | $X > 61.2$ | 40 | 43,0 % |
| Tinggi | $50.4 < X \leq 61.2$ | 47 | 50,5 % |
| Sedang | $39.6 < X \leq 50.4$ | 6 | 6,5 % |
| Rendah | $28.8 < X \leq 39.6$ | 0 | 0 % |
| Sangat Rendah | $X < 28.8$ | 0 | 0 % |

2. Beban Kerja

| Kategorisasi | Rentang Skor | Frekuensi | Presentase |
|---------------|------------------------|-----------|------------|
| Sangat Tinggi | $X > 180.4$ | 0 | 0 % |
| Tinggi | $140.8 < X \leq 180.4$ | 13 | 14 % |
| Sedang | $101.2 < X \leq 140.8$ | 73 | 78,5 % |

| | | | |
|---------------|-----------------------|---|-------|
| Rendah | $61.6 < X \leq 101.2$ | 7 | 7,5 % |
| Sangat Rendah | $X < 62.6$ | 0 | 0 % |

Berdasarkan uji hipotesis *non parametric Correlation Spearman* dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistic version 22 for Windows*. Uji hipotesis dilakukan untuk mengkonfirmasi hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti yaitu terdapat hubungan antara beban kerja dengan *work-life balance*. hasil korelasi antara variabel beban kerja dan *work-life balance* yaitu $P = 0,302$ atau > 0.05 . Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis **ditolak**.

| Variabel | Koefisien Korelasi (r) | Signifikansi (P) | Keterangan |
|---|------------------------|------------------|-------------------|
| <i>Work-life Balance</i> Beban Kerja | 0,032 | 0,381 | Tidak Berkorelasi |

Selain itu juga peneliti melakukan analisis tambahan terhadap perbedaan beban kerja dan *work-life balance* berdasarkan status pernikahan.

| Variabel | Status Pernikahan | Mean | F | P |
|--------------------------|-------------------|--------|-------|-------|
| Beban Kerja | Belum Menikah | 125,78 | 3.159 | 0.079 |
| | Menikah | 121,54 | | |
| <i>Work-life Balance</i> | Belum Menikah | 59,44 | 4.065 | 0.047 |
| | Menikah | 59,90 | | |

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa pada variabel beban kerja memiliki nilai $p = 0.079$ atau > 0.05 maka dapat dijelaskan bahwa tidak ada perbedaan beban kerja antara belum menikah dan menikah pada setiap pegawai. Sedangkan pada variabel *work-life balance* memiliki nilai $p = 0.047$ atau < 0.05 maka dapat dijelaskan bahwa ada perbedaan *work-life balance* antara belum menikah dan menikah.

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan menggunakan bantuan *IBM SPSS Statistic version 22 for Windows* hipotesis pada penelitian ini di tolak atau dapat dikatakan bahwa ada hubungan positif antara beban kerja dengan *work-life balance* atau semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi juga *work-life balance*. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa pada pegawai Kementerian Agama memiliki beban kerja yang tinggi, akan tetapi mereka dapat menyeimbangkan kehidupan mereka secara baik atau *balance*. Maka dapat diasumsikan bahwa pegawai Kementerian Agama mempersepsikan beban kerja sebagai suatu hal yang baik atau positif sehingga mereka tidak merasakan adanya beban kerja.

Hal ini sesuai dengan apa yang dijelaskan oleh Robbins (2013) yang menyatakan bahwa positif dan negatifnya beban kerja merupakan persepsi individu sendiri. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Purwanto (2013) menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara persepsi beban kerja dengan stres kerja. Hal ini berarti semakin positif persepsi terhadap beban kerja maka semakin rendah tingkat stres kerja. Selain itu penelitian dari Syafmarini (2013) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif antara persepsi terhadap lingkungan kerja fisik dengan stres kerja. Maka dapat dikatakan bahwa semakin positif persepsi terhadap lingkungan kerja fisik, maka stres kerja semakin rendah. Berdasarkan hal tersebut dapat dijelaskan bahwa pegawai Kementerian Agama memiliki persepsi positif terhadap beban kerja.

Dari sisi beban kerja, Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kementerian Agama sendiri memiliki perbedaan masing-masing yang dikarenakan setiap pegawai memiliki Sasaran Kerja Pegawai (SKP) masing-masing. Hal ini sesuai dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawain Negara (PERKA-BKN) No 34 Tahun 2011 yang menyatakan bahwa setiap PNS wajib menyusun SKP sebagai rancangan pelaksanaan kegiatan tugas jabatan, sesuai dengan uraian tugas, tanggung jawab dan wewenangnya, yang secara umum telah ditetapkan dalam struktur dan tata kerja organisasi. SKP yang dibuat di awal tahun merupakan target atau beban kerja dari setiap pegawai negeri sipil untuk menjalankan kinerja. Pembuatan SKP juga harus jelas dalam kegiatannya, dapat diukur, relevan dengan lingkup tugas dan jabatan masing-masing, dapat dicapat dan memiliki target waktu. Maka dari itu PNS di Kementerian Agama memiliki target atau beban kerja yang berbeda-beda.

Selain itu pegawai di Kementerian Agama memiliki religiusitas yang baik sehingga mereka dapat melakukan semuanya secara positif. Asumsi ini sejalan dengan apa yang dijelaskan oleh Koenig & Larson (2001) yang melakukan kajian terhadap konsep religiusitas mendapati bahwa dalam 80 % hasil penelitian yang ditelaah didapati fakta bahwa keyakinan dan praktik beragama (religiusitas) berhubungan dengan semakin besarnya kepuasan hidup, kebahagiaan, afek positif dan meningkatnya moral. Menurut Alfisyah dan Anwar (2018) religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan muslim. Hal sesuai dengan penjelasan di atas bahwa religiusitas mempengaruhi beban kerja setiap pegawai Kementerian Agama secara positif, sehingga setiap pegawai dapat menyeimbangkan kehidupan mereka.

Budaya organisasi atau motto dari Kementerian Agama yaitu Ikhlas Beramal menjadi salah satu penyebab setiap pegawai tetap bisa menyeimbangkan kehidupan walaupun beban kerja yang dijalankan dapat dikatakan tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008) bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Penelitian tersebut sejalan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap Motivasi dan Kepuasan kerja serta Kinerja pada karyawan (Koesmono, 2005). Selain itu, *value* di kantor tersebut membuat beban kerja dari setiap pegawai tidak terlalu dipikirkan. *Value* itu dibangun dengan kebiasaan kantor yang sering dilakukan yaitu melakukan shalat jamaah bersama. Kebiasaan ini dapat menciptakan suasana yang baik sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak terlalu dipikirkan dan dapat membangun hubungan positif antara setiap pegawai. Penejelasan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Widyastuti (2014) yang menjelaskan bahwa hubungan positif dengan orang lain merupakan salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa tidak ada negatif hubungan antara beban kerja dengan *work-life balance* pada Pegawai Negeri Sipil di Kementerian Agama Kota Gorontalo atau dapat dikatakan hipotesis ditolak. Karena Hipotesis ditolak, jadi dapat dikatakan bahwa semakin tinggi beban kerja pegawai, maka *work-life balance* juga semakin tinggi. Hal ini sesuai dengan hasil ketegorisasi data subjek pada variabel *work-life balance* berada pada kategori

tinggi dan beban kerja pada kategori sedang. Selain itu juga pada hasil analisis tambahan ditemukan hasil bahwa terdapat perbedaan antara subjek yang belum menikah dan menikah terhadap variabel *work-life balance*.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian masih banyak kekurangan yang disadari oleh peneliti. Oleh karena itu peneliti mengajukan beberapa saran untuk penelitian ini

1. Bagi Kantor/Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian ini, bagi kantor/atau perusahaan dapat disarankan membuat suatu kebijakan untuk mempermudah pekerjaan bagi pegawai wanita. Selain itu juga membuat suatu program kegiatan yang lebih menstabilkan kinerja pegawai.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Pada penelitian selanjutnya dapat disarankan untuk lebih mengembangkan penelitian ini menggunakan metode lain seperti metode kualitatif secara studi kasus. Selain itu dapat disarankan untuk penelitian selanjutnya lebih memperhatikan dan memilih subjek yang sesuai, seperti PNS yang memiliki jabatan. Hal lain yang perlu diperhatikan yaitu pemilihan alat ukur dan pemilihan tempat penelitian yang tepat.