

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kantor kelurahan adalah pelayanan publik di tingkat pemerintahan paling bawah memegang peranan strategis dalam menjembatani kepentingan masyarakat dengan pemerintah pusat. Di tengah meningkatnya beban kerja akibat tuntutan pelayanan yang cepat, transparan, dan akuntabel, para aparatur kelurahan sering dihadapkan pada tekanan administratif, interaksi intensif dengan warga yang beragam karakter, serta keterbatasan sumber daya. Kondisi ini berpotensi menimbulkan stres kerja yang berdampak pada kesejahteraan psikologis pegawai.

Tentu dalam bekerja, masing-masing individu berharap memiliki kondisi psikologis yang sehat dan seimbang agar dapat menjalankan perannya di tempat kerja maupun di kehidupan pribadi. Kondisi psikologis individu dikenal dengan istilah *Psychological Well-being* yang secara harafiah artinya keadaan seseorang merasa puas terhadap hidupnya, mampu mengelola tekanan, memiliki relasi yang positif dengan orang lain, dan mampu mengembangkan potensinya secara maksimal. *Psychological well-being* penting dalam dunia kerja karena akan berdampak pada tingkat produktivitas, kepuasan kerja, dan pelayanan yang berkualitas, khususnya pada instansi pelayanan publik seperti Kantor Kelurahan.

Salah satu faktor yang paling signifikan bagi kebanyakan pekerja adalah *Work-life Balance*. Dalam dunia modern, banyak pekerja terlalu sibuk dengan pekerjaan mereka dan tidak punya cukup waktu untuk hidup pribadi. *Work-life Balance* seimbang kondisinya terjadi ketika individu tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan tanpa merusak kebutuhannya. ini biasanya menyebabkan stres, kelelahan, dan kualitas hidup secara keseluruhan, termasuk psikologis well-being.

Pada responden 1 individu menunjukkan tingkat *psychological well-being* yang masih perlu dikembangkan. Ia belum sepenuhnya menerima dirinya karena keinginan untuk terus belajar dan pengalaman masa lalu yang masih membekas. Hubungan sosialnya di tempat kerja kurang baik karena ia cenderung menyendiri

dan menikmati keheningan. Dalam menghadapi masalah, individu memilih menilai terlebih dahulu tingkat kesulitan sebelum menyelesaikannya sendiri atau meminta bantuan. Meskipun jarang berbaur, ia tetap bersedia membantu, termasuk saat diminta oleh atasan. Ia memiliki tujuan hidup yang jelas, namun tidak menganggap pekerjaan sebagai satu-satunya jalan mencapainya, dan merasa kurang percaya diri serta takut memulai baru

Pada responden 2, pada variabel *psychological well-being* individu memiliki kemampuan dalam bidang komputer dan editing, namun belum sepenuhnya menerima kemampuannya dan pengalaman kegagalannya di masa lalu, sehingga ia terdorong untuk membuktikan dan mengembangkan diri. Hubungan sosial di tempat kerja kurang baik karena individu merasa rekan kerjanya egois dan memilih untuk tidak bergabung dalam kegiatan sosial. Dalam menyelesaikan masalah, ia lebih memilih meminta bantuan orang lain berupa saran atau solusi. Ia jarang membantu rekan kerja dan cenderung menolak tugas tambahan yang memakan banyak waktu. Meskipun begitu, ia memiliki tujuan hidup untuk menjadi sukses dan mapan, dengan keyakinan bahwa pekerjaan bukan satu-satunya jalan untuk mencapainya. Ia percaya bahwa motivasi diri akan membantunya menjadi pribadi yang lebih baik.

Pada responden 3, pada variabel *psychological well-being* individu memiliki berbagai kemampuan, namun belum sepenuhnya menerima dirinya karena khawatir akan menimbulkan masalah dan belum bisa berdamai dengan masa lalunya. Ia menjalin hubungan baik dengan rekan kerja dan akan bergabung dalam diskusi yang berkaitan dengan pekerjaan. Dalam menghadapi masalah, ia cenderung mencoba menyelesaikannya sendiri, dan jika tidak berhasil, memilih untuk membiarkannya. Ia bersedia membantu rekan kerja selama diminta dan tugas tersebut dilakukan dalam jam kerja, sementara untuk di luar jam kerja, ia akan mempertimbangkan melalui negosiasi. Ia memiliki tujuan hidup yang jelas dan percaya bahwa pekerjaan dapat membantunya mencapainya, meski tidak menjadi satu-satunya jalan. Ia berusaha menjadi pribadi yang lebih baik dengan belajar dari pengalaman tanpa penyesalan.

Pada responden 4, pada variabel *psychological well-being* individu memiliki keterampilan seperti memasak, menggambar, dan editing video, serta sudah menerima kemampuan dan pengalaman hidupnya dengan baik. Ia menjalin hubungan cukup baik dengan rekan kerja, dan sebelum bergabung dalam interaksi sosial, ia memastikan dirinya bersikap sesuai dengan kepribadian aslinya. Dalam menghadapi masalah pribadi, ia cenderung menenangkan diri terlebih dahulu dengan diam dan menurunkan emosi. Ia bersedia membantu rekan yang kesulitan, termasuk menyanggupi tugas yang memakan waktu jika situasinya mendesak. Dulu ia memiliki tujuan hidup yang spesifik, namun kini lebih fokus menjalani hidup dengan rasa syukur, sambil meyakini bahwa pekerjaan tetap bisa menjadi sarana untuk mencapainya. Ia percaya setiap orang bisa menjadi lebih baik, dan memperbaiki diri melalui ibadah.

Pada responden 5, pada variabel *psychological well-being* individu memiliki kemampuan di bidang olahraga dan IT, namun masih merasa kurang puas karena menilai dirinya belum cukup baik. Ia pernah mengalami pengalaman menyakitkan dan meski sulit, berusaha menerima kenyataan tersebut. Hubungan dengan rekan kerja tidak baik, dan ia merasa takut bergabung karena canggung bertemu orang baru. Dalam menghadapi masalah, ia percaya bisa menyelesaikannya sendiri dengan mencari akar permasalahan, tetapi jika tidak ditemukan, ia memilih membiarkannya. Ia bersedia membantu sesuai kemampuannya dan akan menerima tugas tambahan jika sifatnya mendesak, namun menolak jika tidak penting. Meski memiliki tujuan hidup, ia masih ragu dan percaya bahwa pekerjaan bukan satu-satunya cara mencapainya. Untuk memperbaiki diri, ia membuat daftar kekurangan meskipun belum yakin dengan hasilnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada 5 responden, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 80% Staff Kelurahan menyatakan bahwa *Psychological Well-being* pada staf tergolong rendah. Ini ditunjukkan oleh hasil wawancara 4 dari 5 responden mengatakan bahwa kurangnya dukungan yang diberikan atau diterima dan kurangnya sifat saling bantu menyelesaikan masalah. Masalah tersebut timbul karena menurut responden, karyawan yang

lain menutup mata jika ada salah satu karyawan yang ditegur dan juga karyawan yang lainnya kurang memberika dukungan.

Kesejahteraan psikologis adalah suatu kajian ilmu psikologi positif mengenai individu yang tidak hanya terhindar dari rasa sakit, tetapi dapat berfungsi secara optimal dalam menjalani kehidupannya (Yahaziela, 2019). Karyawan dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi akan lebih kooperatif dan mudah menolong rekan kerjanya, tepat waktu dan efisien, jarang absen dan bertahan lebih lama di organisasi. Tingkat kesejahteraan psikologis karyawan yang baik juga dapat berguna untuk meningkatkan komitmen individu, produktivitas kerja, hubungan dengan rekan kerja dan penguasaan lingkungan. Kebahagiaan memang tidak secara langsung terkait dengan *Psychological Well-being*, tetapi tersebut merupakan hasil yang didapat individu untuk menjalankan kehidupannya secara baik. Oleh karena itu, semakin rendahnya tingkat kepuasan dan kebahagiaan karyawan di tempat ia bekerja maka akan menurun tingkat *Psychological Well-being* karyawan.

Salah satu yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan adalah *Work-life Balance*. Dalam penelitian (Yahaziela, 2019) mengungkapkan bahwa adanya korelasi positif signifikan dengan hasil $r = 0,702$ dengan nilai signifikansi $0,000$ ($p < 0,05$) yang artinya bahwa makin tinggi *Work-life Balance*, maka makin tinggi *Psychological Well-being*. Sebaliknya, makin rendah *Work-life Balance*, maka makin rendah *Psychological Well-being*.

Selain itu Dukungan Sosial juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi *Psychological Well-being*. Individu yang mendapatkan dukungan sosial akan merasa dirinya dihargai, dicintai, berharga dan merasa dianggap oleh lingkungan sekitarnya. Pada penelitian (Indriani, 2016) mendapatkan hasil bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis ($r = 0,241$ dengan taraf signifikansi $p = 0,002$ ($p < 0,05$)). Oleh karena itu salah satu bentuk dukungan sosial yang terdapat di tempat kerja adalah dukungan sosial rekan kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana deskripsi *Work-life Balance*, Dukungan Sosial Rekan Kerja, dan *Psychological Well-being*?
2. Apakah ada hubungan antara *Work-life Balance* terhadap *Psychological Well-being* pada Kantor Kelurahan Pejuang?
3. Apakah ada hubungan antara Dukungan Sosial Rekan Kerja terhadap *Psychological Well-being* pada Kantor Kelurahan Pejuang?
4. Apakah ada pengaruh antara *Work-life Balance* dan Dukungan Sosial Rekan Kerja terhadap *Psychological Well-being* pada Kantor Kelurahan Pejuang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan diatas maka dapat disimpulkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui deskriptif *Work-life balance*, Dukungan Sosial Rekan Kerja, dan *Psychological Well-Being*.
2. Untuk mengetahui adakah hubungan *Work-life balance* terhadap *Psychological Well-Being* Kantor Kelurahan Pejuang.
3. Untuk mengetahui adakah hubungan Dukungan Sosial Rekan Kerja, terhadap *Psychological Well-Being* Kantor Kelurahan Pejuang.
4. Untuk mengetahui adakah Pengaruh *Work-life balance* dan Dukungan Sosial Rekan Kerja terhadap *Psychological Well-Being* Kantor Kelurahan Pejuang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dibuat saat ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti lain yang membahas masalah serupa, khususnya berkaitan dengan teori *Work-life balance*, dukungan sosial rekan kerja, dan *psychological well-being*.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan diharapkan dapat memberikan manfaat dan informasi pada perusahaan mengenai *Psychological Well-Being* atau kesejahteraan psikologis, perusahaan juga lebih memahami kebutuhan yang dimiliki oleh karyawannya agar kesejahteraan psikologisnya meningkat.
- b. Bagi peneliti sejenis selanjutnya diharapkan dapat dijadikan pedoman, serta masukan bahwa informasi dan referensi yang diterima akan memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian lebih lanjut.