

BAB I

Pendahuluan

A. Latar belakang

Sumber daya manusia termasuk kekayaan yang memegang peran sangat krusial pada setiap Organisasi tersebut didirikan guna tercapainya suatu tujuan Organisasi. maka dari itu Organisasi perlu melakukan pengelolaan serta mengembangkan manajemen tenaga kerja secara efektif dan efisien. Tenaga kerja adalah faktor sangat penting dalam menggerakkan serta mengatur sumber daya lainnya secara baik dan tepat. bila ditinjau dari sifat yang dimiliki sumber daya manusia merupakan keunikan tersendiri dari asset lainnya. Hal itu dikarenakan sumber daya manusia ini memiliki perasaan, pemikiran, dan tingkah laku, Sehingga jika dikelola secara tepat mampu memberi sumbangan terhadap perkembangan organisasi.

Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan adalah organisasi pemerintahan dan beraktivitas di sektor Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional yang berada dan berlokasi di jalan demang lebar daun, Lorok Pakjo, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan. jumlah ASN wanita pada kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan berjumlah sebanyak 56 orang dan jumlah ASN wanita sebanyak 746 yang bertugas di lapangan serta tersebar di seluruh wilayah Kota maupun Kabupaten di Sumatera Selatan. Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan mempunyai struktur organisasi meliputi Kepala Perwakilan, Sekretaris badan, Satuan unit KSPK, Satuan unit Kerja ADPIN, Satuan unit Kerja DALDUK, Satuan unit Kerja LATBANG.

Fenomena yang terjadi di Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan yaitu peneliti menemukan pegawai berfokus pada pencapaian penurunan angka stunting sebesar 14% secara nasional yang tertuang dalam Strategi Aksi nasional akselerasi pengurangan angka kematian bayi pendek (*Stunting*) di Indonesia (RAN PASTI), terdapat program pendampingan untuk keluarga yang risiko mengalami angka kematian bayi pendek, serta bimbingan untuk semua calon mempelai pengantin atau calon pasangan usia subur. Selain itu, terdapat juga pengawasan terhadap keluarga yang berpotensi mengalami stunting.

RAN PASTI menjadi dasar bagi perjanjian kinerja yang disepakati oleh Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan pada tahun 2024. Perjanjian kerja ini mencakup target kinerja dan sasaran yang harus dicapai, yaitu: penurunan angka kelahiran total dengan target rata-rata 2,18 anak per wanita, peningkatan prevalensi kontrasepsi modern dengan target 62,90%, penurunan kebutuhan ber-KB yang tidak terpenuhi dengan target 9,93%, penurunan angka kelahiran remaja dengan target 30 kelahiran per 1.000 WUS usia 15-19 tahun, serta peningkatan indeks pembangunan keluarga dengan target 58,20%. Meningkatnya rata-rata usia pernikahan pertama wanita dengan target capaian 21 47 tahun, peningkatan penyelenggaraan program pembangunan keluarga, dan keluarga berencana di semua jenjang kewilayahan dengan target capaian 9.932 keluarga, peningkatan implementasi pelatihan, Penelitian dan pengembangan di provinsi dengan capaian sasaran 80%, peningkatan mutu manajemen pendukung dalam manajemen pembinaan pemberdayaan keluarga, penduduk, dan keluarga berencana daerah provinsi sesuai dengan target capaian 12 bulan, terwujudnya pertanggungjawaban penyelenggaraan supervisi lain di provinsi dengan target capaian 85. dari skala (1-100).

(Sumber: Data Perjanjian Kinerja Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan, 2024).

Seluruh pegawai telah berkomitmen terhadap perjanjian kinerja dan juga dalam pencegahan serta menurunkan prevalensi angka stunting di Sumatera Selatan, perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan menargetkan dapat mencapai target perjanjian kinerja dan mencapai target nasional dalam menurunkan angka stunting sebesar 14% dalam jangka waktu satu periode yaitu selama 12 bulan. dalam mencapai target tersebut, pegawai mesti harus bekerja lebih ekstra dikarenakan terjadinya penambahan besaran beban kerja kepada pegawai dalam rangka merealisasikan ke dua target itu, sehingga terlihat bahwa sering kali para pegawai yang masih berada di kantor dikarenakan adanya pekerjaan yang mesti diselesaikan, terkadang pegawai bisa bekerja hingga melebihi waktu, hal ini disebabkan karena masih kurang memadainya dukungan dari jumlah pegawai yang tersedia di kantor, ini dibuktikan dengan adanya data rekapitulasi analisis beban kerja BKKBN Provinsi Sumatera Selatan.

Tabel 1. 1 Data Peta Jabatan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan

Satuan Tim Kerja	Standar kebutuhan	Jumlah Pemangku Jabatan	Kekurangan atau kelebihan
Sekretariat	34	30	Kurang 4
Pengendalian Penduduk	26	16	Kurang 10
Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi	18	16	Kurang 2
Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga	16	14	Kurang 2
Advokasi dan Pemberdayaan Keluarga	10	12	Lebih 2
Pelatihan dan Pengembangan	14	12	Kurang 2

(Sumber: Data Peta Jabatan dilingkungan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan, 2023)

Berdasarkan data peta jabatan dilingkungan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan di atas, terdapat kekurangan pegawai dibidang sekretariat berjumlah 4 orang dari standar kebutuhan yaitu 34 orang, dibidang pengendalian penduduk kekurangan 10 orang dari standar yang dibutuhkan yaitu 26 orang, dibidang Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi kekurangan 2 orang dari standar kebutuhan yaitu 18 orang, dibidang Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga kekurangan 2 orang dari standar kebutuhan yaitu 16 orang dibidang Advokasi dan Pemberdayaan Keluarga kelebihan 2 orang dari standar kebutuhan yaitu 10 orang, sedangkan dibidang pelatihan dan pengembangan kekurangan 2 orang dari standar kebutuhan yaitu 14 orang, maka range kebutuhan pegawai untuk perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan mulai dari 2-10, maka total kekurangan jumlah pegawai sebanyak 20 orang, yang berarti bahwa jumlah pegawai belum sesuai dengan kebutuhan. hal ini menciptakan keadaan serta kondisi yang menjadi kurang berimbang apabila dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan dan tuntutan capaian kinerja yang cukup tinggi sehingga membuat seseorang pegawai merangkap di beberapa tim kerja hal ini membuat pegawai merasa kelelahan dikarenakan pegawai sering menghabiskan waktunya di kantor dan juga terjadinya kecemburuan diantara pegawai.

Untuk mendukung fenomena adanya pegawai yang merangkap jabatan di beberapa tim kerja, peneliti melakukan wawancara secara langsung kepada pegawai berinisial P, F, L yang merupakan pegawai ASN di Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan.

Dari memperoleh hasil wawancara yang dilakukan dengan subjek P (*Wanita*) pegawai ASN yang ditemui di kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan, subjek P (komunikasi pribadi, 20 Maret 2024), dari hasil wawancara yang dilakukan dengan subjek P yaitu “Subjek P menyatakan bahwa sesuai dengan surat penugasan dari kepala perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan mengenai pembagian tim kerja, subjek P di tempatkan pada tim kerja LATBANG sekaligus di tim kerja pencegahan stunting dan pengelolaan anak dan remaja, sehubungan dengan hal ini membuat subjek P harus melakukan penyesuaian diri Ketika melaksanakan pekerjaan. yang sebelumnya subjek P yang hanya mengajar dan sekarang Subjek P juga harus melaksanakan penanggulangan dan penyuluhan kepada remaja, hal tersebut menjadikan bertambahnya pekerjaan yang subjek P lakukan serta menjadikan subjek P harus bekerja melampaui waktu standar yang sudah ditentukan.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang dilakukan dengan Subjek F (*Wanita*) ketua tim kerja LATBANG yang ditemui di kantor perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan, Subyek F (komunikasi pribadi, 20 Maret 2024), dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Subyek F menyampaikan bahwasanya “Subjek F menjabat menjadi ketua tim LATBANG, subjek F juga merupakan salah satu anggota tim kerja pelayanan khusus KB dan kesehatan reproduksi di perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan, Saya menjadi narasumber dan penanggung jawab pada pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh BKKBN provinsi Sumatera Selatan, Selain menjadi seorang narasumber serta menjadi penanggung jawab dalam pelatihan maupun pengembangan sumber daya manusia BKKBN Provinsi Sumatera Selatan, subjek F juga kerap memberikan pelayanan pemasangan kontrasepsi pada saat melakukan kegiatan

pelayanan kepada masyarakat dikarenakan background pendidikan saya adalah seorang dokter, yang mana hal tersebut sudah sesuai dengan kompetensi yang saya miliki.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan subjek L (*Wanita*) pegawai ASN yang ditemui di kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan, subjek L (komunikasi pribadi, 20 Maret 2024), dari hasil wawancara yang dilakukan dengan subjek L yaitu mengutarakan bahwasanya “subjek L sekarang menjabat menjadi ketua tim kerja KSPK dan Subjek L juga merupakan anggota tim kerja LATBANG di perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan, subjek L juga adalah orang yang bertanggung jawab sekaligus melakukan pembinaan kepada beberapa kelompok usaha untuk meningkatkan penghasilan akseptor keluarga dan menjadi penanggung jawab dalam membina para kelompok lansia yang menjadi anggota dari kampung KB. disamping itu juga Subjek L juga mengajar pada pelatihan-pelatihan CTIU, KIE, serta sebagai tim penilaian para peserta pelatihan yang diselenggarakan oleh BKKBN Provinsi Sumatera Selatan.

Ketika para pegawai dihadapkan dengan beban pekerjaan yang tinggi dan terlalu berfokus terhadap pekerjaan, maka mereka akan kehilangan waktunya yang semestinya bisa digunakan untuk seperti berolahraga, rekreasi, atau melakukan hobi menyenangkan, ataupun meluangkan waktu dengan keluarga dan orang yang dicintai. ketimpangan keseimbangan di antara pekerjaan dan kehidupan personal dapat menyebabkan terjadinya ketegangan di dalam hubungan antara keluarga, partner, dan sahabat. kurangnya waktu yang dihabiskan bersama orang-orang terdekat membuat relasi menjadi renggang, dan susahnyanya untuk membagi fokus antara bekerja dengan kehidupan personal dapat

menimbulkan konflik di dalam hubungan dengan keluarga ataupun hubungan sosial, serta mengesampingkan hal-hal yang penting. (Suli, 2021).

Schermerhorn (Ramadhani, 2013), mengungkapkan menyeimbangkan tuntutan kerja dengan kebutuhan pribadi beserta keluarga dikenal sebagai *Work-life balance*. Ini berkaitan dengan bagaimana karyawan dapat mengelola waktu kerja mereka sambil menikmati waktu pribadi mereka dan menyisihkan waktu untuk keluarga. Hubungan karyawan dengan pekerjaan dan kehidupan luar tetap seimbang jika mereka dapat menyeimbangkan keduanya.

Work-life balance menurut Fisher (2003) merupakan upaya seseorang untuk mempertahankan keseimbangan dua atau lebih fungsi dalam dirinya. Menurut Greenhaus (2003), keseimbangan kehidupan (WLB) adalah kepuasan (kepuasan) yang dirasakan setiap orang tentang keterlibatannya dalam dimensi pekerjaannya dan keseimbangannya dengan kehidupan di luar pekerjaannya, serta seberapa jauh ikatan individu dalam bekerja dan keluarga.

Menurut McDonald & Bradley (Itriyah, 2022), menyatakan bahwa orang yang memiliki ciri-ciri *Work-life balance* diantaranya adalah (1) Keseimbangan waktu (2) keseimbangan keterlibatan. (3) keseimbangan kepuasan.

Fenomena yang terjadi pada pegawai ASN Wanita di Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan yang mempunyai sasaran pencapaian kerja serta memiliki beban pekerjaan tinggi serta target pencapaian kinerja yang harus dipenuhi dan juga masih kurangnya jumlah pegawai, kondisi ini membuat adanya pegawai Wanita yang merangkap jabatan di tim kerja lainnya, membuat situasi dan kondisi ini menjadi tidak

ideal serta tanpa adanya pembagian skala prioritas disertai pengelolaan waktu yang baik dapat mengakibatkan tidak seimbangnya antara membagi waktu maupun tenaga pada pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

Fenomena yang terjadi dikalangan ASN wanita yang berada di Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan yaitu terkait kebijakan waktu kerja ASN wanita dalam satu hari bekerja berkisar 8 jam per hari dengan jumlah 40 Jam perminggu, tetapi diluar itu tak jarang organisasi mengharuskan ASN wanitanya harus bekerja lebih dari jam kerja normal yang sudah ditetapkan, karena adanya pekerjaan yang mesti terselesaikan terkadang ASN wanita bisa bekerja melebihi waktu tersebut, sehingga membuat ASN wanita yang merangkap jabatan merasa kelelahan.

Sehingga pegawai ASN Wanita membawa pekerjaan mereka dan melanjutkannya di rumah selain itu para pegawai juga harus selalu siap saat menerima panggilan telepon maupun *whatsapp* untuk selalu berkoordinasi dengan mitra kerja pada saat berada diluar dari jam dinas maupun bekerja dihari libur, pegawai juga berangkat dalam kegiatan kunjungan kedinasan ke daerah-daerah yang ada di Sumatera Selatan pada malam hari setelah pulang dari kantor hal ini dilakukan agar supaya efektif dalam menjalankan program kerja dan mengecek sejauh mana progres program kerja yang telah berjalan pada pagi harinya, yang akhirnya membuat pegawai kesulitan meluangkan waktu bersama dengan keluarga maupun dengan dirinya sendiri hal ini dapat menimbulkan konflik.

Dalam kondisi *work-life balance*, Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan juga mendukung pegawainya untuk selalu sehat dan Sejahtera organisasi juga memberikan uang kompensasi dan juga menyediakan fasilitas seperti aula badminton,

tenis meja dan kegiatan senam aerobic bagi pegawai ASN yang diselenggarakan setiap hari jumat pagi. hal ini merupakan sebagai upaya BKKBN dalam menjaga kesehatan pegawai ASN nya supaya memiliki kesejahteraan dan juga selalu dalam kondisi fisik yang bugar dan juga prima dalam melaksanakan tugasnya. selain itu terdapat juga program *refreshment* serta pembinaan kepada pegawai ASN yang dilakukan oleh kepala perwakilan BKKBN agar membantu dalam peningkatan kemampuan dan kompetensi para pegawai dan juga dapat mengurangi rasa jenuh dan keadaan tertekan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian ini dilakukan di Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan, dimana subjek Penelitian ini adalah pegawai ASN. hasil pengamatan awal, wawancara serta kuesioner merupakan unsur pendukung dari fenomena terjadi di lapangan, dapat menegaskan masalah Penelitian ini dan memberikan alasan yang kuat untuk melakukannya.

Sehubungan dengan temuan pengamatan yang telah dilaksanakan tanggal 20 Maret 2024 pada saat F yang ditemui di kantor diketahui bahwasanya F jam 07.00 WIB berangkat bekerja sampai dengan jam 07.50 WIB setelah itu subjek F melakukan absensi dan menuju ruangan, subjek F melakukan pekerjaannya pada pukul 12.00 WIB subjek F istirahat dan sholat setelah itu subjek F makan siang setelahnya subjek F melanjutkan pekerjaannya dan sampai melewati batasan waktu kerja yang telah ditetapkan oleh kantor yakni pada jam 18.30 WIB, lalu F membawa pekerjaan yang belum terselesaikan ke rumah, selanjutnya F melakukan absensi pulang kantor dan kemudian F berjalan ke tempat parkir mobil untuk pulang ke rumah. Sampai dirumah subjek F melakukan tugasnya sebagai ibu rumah tangga dan menyiapkan makanan malam untuk keluarga,

setelah itu subjek F mencuci piring, setelah itu subjek F menghabiskan waktu bersama anak dan suami menonton tv, pukul 21.00 WIB subjek F ke kamar masing- masing.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada subjek F (*Wanita*) Ketua Tim LATBANG yang ditemui di kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan, subjek F (*personal communication*, 20 Maret 2024), dari hasil wawancara tersebut didapatkan fenomena berdasarkan ciri-ciri *work-life balance* yang kesatu yaitu keseimbangan waktu, subjek menyatakan bahwasanya subjek F memiliki jadwal harian yang ketat dengan membagi waktu menjadi 24/3 yaitu delapan jam untuk pekerjaan, delapan jam untuk keluarga, dan delapan jam berikutnya untuk diri sendiri. Menurut F, dalam delapan jam pertama dihabiskan untuk pekerjaan. subjek F membuat daftar tugas yang harus diselesaikan dan berusaha untuk tetap fokus selama periode tersebut. Setelah itu di delapan jam kedua subjek F mengalokasikan waktu yang sama untuk keluarga karena menurut F itu merupakan waktu yang tak tergantikan di mana Subjek F benar-benar hadir bersama keluarga tanpa gangguan dari pekerjaan. Sisanya, delapan jam terakhir adalah waktu untuk diri Subjek F melakukan hal-hal yang di sukai, seperti membaca, menulis, dan berolahraga karena menurut F hal tersebut penting untuk dilakukan agar dapat merawat diri sendiri dan bisa memberikan yang terbaik dalam pekerjaan dan keluarga.

Mengacu pada hasil pengamatan yang dilakukan pada 20 Maret 2024 pada subjek L (*Wanita*) selama berada di kantor melakukan pekerjaannya dan melakukan koordinasi dengan mitra kerja melalui *whatsapp* dan panggilan telpon, pada Pukul 12.00 WIB melakukan sholat dan melanjutkan makan siang dan mengobrol dengan rekan kerja, pada pukul 13.00 WIB subjek L pergi bersama rekan kerja untuk menghadiri rapat dengan

mitra kerja sampai pukul 15.30 WIB, sesampai dikantor Subjek L membereskan dan merapikan meja kerjanya, pada pukul 16.15 WIB subjek L melakukan absen dan melanjutkan pulang. setelah dirumah subjek L juga sambil mengerjakan pekerjaan rumah seperti merapikan rumah dan memasak untuk makan malam dan bermain bersama dengan anaknya dan juga subjek L mengajari anaknya membuat PR sekolah setelah itu subjek L menyiapkan pakaian sekolah anaknya untuk dipakai besok harinya, setelah semuanya selesai subjek L masuk ke kamar.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada subjek L (*Wanita*) Ketua tim KSPK yang ditemui di kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan, subjek L (*personal communication*, 20 Maret 2024), dari hasil wawancara tersebut didapatkan fenomena berdasarkan ciri-ciri *work-life balance* yang kedua yaitu keseimbangan keterlibatan, L memiliki jadwal harian yang ketat dengan membagi waktu menjadi 24/3 yaitu delapan jam untuk pekerjaan, delapan jam untuk keluarga, dan delapan jam berikutnya untuk diri sendiri. subjek L, dalam delapan jam pertama dihabiskan untuk pekerjaan dan kegiatan dikantor dan dilapangan dan 1 jam bersitirahat. delapan jam kedua subjek L membersihkan rumah dan mengurus anak dan mempersiapkan untuk kegiatan besok dan menonton tv dan membantu anak membuat pr sekolah, delapan jam ketiga subjek L menghabiskan waktunya untuk suami dan dirinya sendiri untuk beristirahat.

Fenomena selanjutnya berdasarkan hasil observasi karakteristik *work life balance* yang ketiga yaitu keseimbangan kepuasan. berdasarkan pengamatan yang dilaksanakan oleh peneliti pada tanggal 20 Maret 2024 terhadap subjek P (*Wanita*), didapatkan bahwa subjek P pada pukul 09.00 WIB menjadi pemateri pada webinar yang diselenggarakan oleh kantor sampai dengan pukul 11.30 WIB, setelah mengajar subjek P melakukan koordinasi

dengan tim kerja yang satunya lagi, setelah melakukan kordinasi subjek P pergi keluar kantor, pada pukul 13.00 WIB Subjek P kembali ke kantor dan melanjutkan mengajar pada pelatihan KIE sampai dengan pukul 15.00 WIB, setelah mengajar Subjek P pergi keruangan tim kerja yang satunya untuk membantu menyelesaikan pekerjaan yang masih tersisah, pada pukul 16.05 WIB subjek P pulang kerumahnya, Pada saat di jalan Sebelum pulang Subjek P membeli jajanan untuk anak- anaknya dirumah, setelah sampai dirumah subjek P menonaktifkan ponselnya dan melanjutkan bersih-bersih setelah itu subjek P melanjutkan merapikan rumahnya dan memandikan anaknya yang masih berusia 4 tahun setelah itu memakaikan pakaian anaknya setelah itu subjek P memasak untuk makan malam setelah selesai memasak subjek P makan bersama dengan suami dan menyuapi anaknya makan, subjek P mencuci piring agar tidak ada kotoran yang menumpuk di dapur. subjek P mengajak anaknya masuk ke kamar dan bermain bersama anaknya sampai anaknya tertidur, subjek P menyiapkan pakaian suaminya untuk bekerja besok, subjek P mengobrol dengan suaminya setelah beberapa saat subjek P beristirahat.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada subjek P (*Wanita*) Staff Tim LATBANG yang ditemui di kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan, subjek P (*personal communication*, 20 Maret 2024), dari hasil wawancara tersebut didapatkan fenomena berdasarkan ciri-ciri *work-life balance* yang ketiga yaitu keseimbangan kepuasan, subjek menyatakan bahwasanya subjek F memiliki jadwal harian yang ketat dengan membagi waktu menjadi 24/3 yaitu delapan jam untuk pekerjaan, delapan jam untuk keluarga, dan delapan jam berikutnya untuk diri sendiri delapan jam pertama subjek P mengungkapkan bahwa subjek P merasa puas dengan pekerjaannya sekarang dan juga senang menghabiskan waktunya untuk menyelesaikan

pekerjaannya dikantor dan tidak mau diganggu oleh keluarga pada saat jam bekerja. delapan jam kedua subjek P tidak mau diganggu waktunya yang berkaitan dengan pekerjaan, subjek P hanya mau menghabiskan waktunya dengan keluarganya dikarenakan menurut subjek P ketika berada dikantor sudah puas dengan waktunya saat berada dikantor dan juga ketika berada dirumah. delapan jam ketiga subjek P menghabiskan waktunya untuk dirinya sendiri dengan membaca buku dan menikmati me time untuk dirinya.

Berdasarkan hasil angket awal peneliti pada tanggal 21 maret 2024 secara langsung dengan total responden 35 orang responden yang adalah ASN Wanita di perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan. angket awal ini diambil berdasarkan ciri-ciri *work-life balance* menurut McDonald & Bradley (Itriyah, 2022), yaitu: (1) Waktu yang seimbang, (2) Keterlibatan yang seimbang, (3) Kepuasan yang seimbang.

Pada pernyataan kuesioner awal yang dibagikan dalam ciri-ciri pertama yakni keseimbangan waktu, didapatkan hasil sebesar 78,4% pegawai ASN pulang kerja tepat waktu, sebesar 81,4% pegawai ASN yang tidak melewatkan acara bersama dengan keluarga, dari hasil kuesioner awal yang didapatkan memperlihatkan bahwa tingkat keseimbangan waktu pegawai ASN di BKKBN Provinsi Sumatera Selatan cukup baik karena pegawai ASN merasakan adanya keseimbangan pada pembagian waktu baik antara waktu untuk bekerja, waktu dengan keluarga maupun dengan waktu untuk kehidupan pribadi.

Pada ciri- ciri yang kedua, yaitu keseimbangan dalam keterlibatan adalah sebesar 80,3% Ketika berada di rumah pekerja tidak terlalu sering menerima panggilan telepon dan membuka *Whatsapp* mengenai seputar pekerjaan. terdapat 75,7% pegawai ASN yang merasa memiliki cukup waktu dengan keluarganya. dari hasil kuesioner awal yang didapatkan menunjukkan bahwasanya tingkat keseimbangan keterlibatan pegawai ASN di Perwakilan BKKBN Sumatera Selatan sudah cukup baik karena para pegawai ASN mendapatkan keseimbangan pada keterlibatan peranan sebagai seorang pekerja, peranan sebagai seorang anggota keluarga serta peranan untuk diri sendiri.

Pada ciri-ciri yang ketiga yaitu keseimbangan kepuasan, 78,6% pegawai ASN sudah merasa cukup dihargai oleh rekan kerjanya. Selanjutnya 80,4% pegawai ASN yang merasakan adanya apresiasi atas sumbangsih yang sudah diberikan. dari hasil kuesioner yang didapatkan memperlihatkan bahwa tingkat keseimbangan kepuasan pegawai ASN di Perwakilan BKKBN Sumatera Selatan sudah tergolong cukup baik karena para pegawai ASN sudah merasakan adanya kepuasan karena dihargai, memperoleh apresiasi.

Menurut Rantanen (2014:28) faktor-faktor yang memengaruhi *work-life balance* diantaranya adalah (1) *psychological well-being*. (2) *satisfaction*. (3) *work-life balance policies*. (4) harga diri.

Menurut Parkes & Langford (2008), Ketika karyawan mampu menemukan keseimbangan antara kehidupan pribadi serta pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih sehat secara psikologis yang lebih besar dalam hidup, serta memiliki hubungan keluarga yang lebih erat. Sebaliknya, menurut Kim (2014), keseimbangan antara hidup pribadi dan

pekerjaan juga memengaruhi kesejahteraan psikologis. individual dan keseluruhan perasaan harmonis dalam kehidupan dengan indikator keseimbangan peranan dalam pekerjaan dan keluarga. Sedangkan work-life imbalance atau ketidakseimbangan kehidupan antara kerja dan pribadi merupakan satu dari 13 psikososial faktor yang terkait dengan tingkat *well-being* karyawan yang rendah, sehingga bentrokan pekerjaan dengan keluarga berpengaruh terhadap *work-life balance* dan kesejahteraan psikologis. (Dirfa & Prasetya, 2019).

Menurut Ryff (1989), kesejahteraan psikologis adalah sebuah variabel psikologi untuk mengukur keadaan dari kesejahteraan seseorang sepanjang kehidupannya. Beliau juga mengartikan psychological well-being merupakan keadaan saat seseorang bisa berfungsi optimal dan bisa menerima sisi positif maupun negatif dalam dirinya, memiliki relasi positif terhadap sesama, dapat mengontrol perilaku sendiri, dapat mengontrol keadaan sekitar, mempunyai tujuan hidup, serta berkeinginan terus untuk mengembangkan potensinya.

Fenomena yang terjadi di Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan adalah adanya beban kerja dan pencapaian target kerja yang cukup tinggi serta ketidakseimbangan antara jumlah pegawai membuat adanya pegawai yang merangkap pekerjaan pada tim kerja lain sehingga menimbulkan kecemburuan diantara para pegawai dan juga pegawai berangkat dinas keluar daerah pada malam hari. akan tetapi para pegawai sangat antusias dalam melakukan pekerjaannya, dikarenakan para pegawai ASN bisa menyelesaikan tugas-tugasnya itu dengan baik, hati-hati serta sudah sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan, pegawai bisa bekerja dengan mandiri dan mempunyai *planning* yang sudah matang dalam menjalankan program kerjanya, dalam

melaksanakan program kerja pegawai saling membantu sesama kolega dalam merealisasikan program kerja, untuk menciptakan kondisi kerja yang aman, nyaman, serta harmonis, pegawai selalu menjaga perilakunya baik terhadap sesama rekan kerja maupun dengan atasan serta menjaga tingkah laku saat memberikan pelayanan kepada masyarakat, pegawai saling menghormati dan saling merangkul baik itu pegawai yang masih muda maupun pegawai yang sudah berumur, hal ini akan berdampak terhadap kondisi psikologis pegawai yang bahagia, kondisi yang bahagia membuat pegawai ingin selalu mengembangkan potensi dirinya dan meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja sehingga dapat mensukseskan organisasi tempat pegawai bekerja.

Menurut Ryff & Singer (Sari, 2024) individu yang mempunyai ciri-ciri *psychological well-being* yaitu, (1) mempunyai relasi positif dengan orang lain (*Positive relation with others*), (2) mempunyai kemandirian (*autonomy*), (3) pengembangan potensi dalam diri (*personal growth*).

Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilaksanakan di BKKBN Provinsi Sumatera Selatan, mendapatkan fenomena berdasarkan ciri-ciri *psychological well-being* yaitu mempunyai relasi yang baik dan positif dengan sesama. berdasarkan pengamatan yang telah dilaksanakan oleh peneliti pada tanggal 20 Maret 2024 terhadap subjek F bahwa F yang bekerja sampai melebihi dari batas jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan yakni pada jam 18.30 WIB, kemudian F menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dari atasan, akan tetapi F tetap dapat berinteraksi dengan rekan-rekan kerja di kantor dalam menyelesaikan pekerjaannya. Subjek F juga memiliki kedekatan dengan anggota keluarga dan juga Subjek F sering menelpon dan menanyakan kabar anggota keluarga yang jauh dan Subjek F sering berkunjung ke rumah adiknya pada waktu luang.

sedangkan di lingkungan rumah Subjek F juga sering berinteraksi dengan tetangga dan juga Subjek F mengikuti kegiatan yang diadakan oleh masyarakat disekitar rumah.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada subjek F Ketua tim kerja LATBANG (personal communication, 20 maret 2024), F mengungkapkan F selama 8 jam dikantor memiliki hubungan baik dengan semua pegawai ASN yang ada di kantor, karena menurut F selaku Pembina tim kerja harus bisa merangkul semua kolega satu tim dengannya dan juga F beranggapan bahwa rekan kerja yang ada di kantor merupakan sebuah keluarga yang saling menolong satu dengan lainnya, dengan mempunyai sebuah hubungan baik dengan rekan sekantor membuat F menjadi merasa bahagia ketika sedang bekerja dan juga dapat mempermudah dalam melaksanakan tugas. untuk delapan jam bagi keluarga Subjek F juga sangat peduli dengan adiknya dan anggota keluarga dan sangat Bahagia Ketika berkumpul dengan keluarga dan menghabiskan waktu bersama dengan keluarga dengan lingkungan sekitar Subjek F juga sering mengikuti acara yang ada di lingkungan rumahnya dikarenakan subjek F menganggap keluarga yang paling dekat yaitu tetangga dikarenakan kalau subjek F memerlukan bantu dapat meminta tolong dengan tetangganya.

Fenomena kedua dari karakteristik *psychological well-being* adalah memiliki kemandirian. berdasarkan hasil observasi pada tanggal 20 Maret 2024 pada subjek L di dalam kantor bahwasanya subjek L banyak melakukan pekerjaan dikarenakan subjek L yang memiliki dua peran sekaligus, yakni selaku ketua tim KSPK sekaligus sebagai staf LATBANG. Subjek L ini tetap bersemangat dalam melakukan tugasnya dikantor dengan mandiri. saat berada dirumah Subjek L selalu melakukan fungsinya menjadi istri dan ibu di rumah sangat mandiri.

Didasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada subjek L Ketua Tim KSPK yang ditemui di kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan (*personal communication*, 20 maret 2024), subjek L mengungkapkan bahwa subjek L memiliki kebanggaan untuk selalu menjalankan pekerjaan yang telah diperintahkan dari atasan dengan mandiri serta mengerjakan dengan hati-hati di setiap mengerjakan pekerjaan yang di kerjakan. subjek L tidak ingin membuat repot teman-teman di kantor walaupun adakalanya teman-teman di dalam kantor yang menawarkan pertolongan kepadanya namun subjek L menolak dikarenakan mempunyai prinsip tidak mau merepotkan rekan kerjanya. subjek L juga mengungkapkan bahwa seringkali melakukan pengambilan sebuah keputusan yang dilakukan dengan sendiri pada saat melaksanakan sebuah program pekerjaan yang ada di lapangan. subjek L juga mengerjakan tugasnya dirumah secara mandiri namun terkadang subjek L meminta bantuan suaminya apabila subjek L tidak bisa mengerjakannya sendiri.

Fenomena ketiga berdasarkan hasil observasi dari karakteristik *psychological well-being* yang ketiga adalah pengembangan diri. berdasarkan hasil observasi pada tanggal 20 Maret 2024 pada subjek P diketahui bahwasanya subjek P mengikuti pelatihan yang diselenggarakan kantor dan juga sebelum mengikuti pelatihan. setelah pelatihan yang diselenggarakan oleh kantor subjek P mengikuti juga webinar yang peningkatan kompetensi pada asn yang diselenggarakan oleh BKKBN Pusat. selain itu Ketika dirumah subjek P juga belajar memasak menu baru melalui video youtube dan juga subjek P sering membaca buku Ketika dirumah.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan subjek P staf tim kerja Latbang yang ditemui di kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan, subjek P (komunikasi pribadi, 20 Maret 2024), mengungkapkan jika program diklat yang disediakan oleh perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan ini sangat menarik dikarenakan sudah berbasis pada aplikasi, yakni sebuah aplikasi dengan nama Tribina Plus (BKKBN SUMSEL) dan juga streaming tayangan di youtube yang mendukung dalam pekerjaan membuat subjek P ini merasa senang dalam mengikuti webinar yang diselenggarakan oleh pihak kantor, dan subjek P ini selalu antusias dalam mengikuti program aplikasi dan juga webinar yang diberikan oleh pihak kantor, sehingga merasa terbantu dengan adanya aplikasi dan juga webinar yang diberikan. subjek P Ketika dirumah juga sering menonton video memasak dan juga membaca buku- buku resep makanan, Ketika ada waktu luang subjek P membaca buku yang berkaitan dengan tugasnya dikantor.

Berdasarkan hasil angket awal peneliti pada tanggal 21 maret 2024 secara langsung dengan jumlah responden sebanyak 35 orang yang merupakan pegawai ASN di perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan, angket ini didasarkan pada ciri-ciri kesejahteraan psikologis menurut Ryff & Singer (Sari, 2024). Ciri-ciri seseorang yang memiliki kesejahteraan psikologis mencakup (1) ikatan sosial yang positif, (2) kemandirian, dan (3) pengembangan potensi diri.

Kuesioner awal yang disebarkan untuk mengevaluasi ciri-ciri pertama, yaitu memiliki hubungan positif dengan orang lain, menunjukkan bahwa 83,1% pegawai ASN memiliki hubungan yang baik dan harmonis dengan rekan kerja di kantor. sedangkan 81,7% pegawai ASN sangat menikmati pembicaraan dengan rekan kerja di kantor.

berdasarkan dari hasil kuesioner yang diperoleh memperlihatkan bahwa pegawai memiliki hubungan baik bersama teman kerja di kantor serta menikmati pembicaraan bersama dengan teman kerja di kantor.

Pada kuesioner awal yang telah disebar pada ciri-ciri kedua yakni mempunyai kemandirian, didapatkan hasil 81,8% Pegawai ASN mengetahui apa yang dikerjakan dan bisa mengatur sendiri apa yang dikerjakan, dan sebanyak 81,4% pegawai ASN memiliki kemandirian untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. dari hasil kuesioner yang didapat memperlihatkan bahwasanya ASN tahu apa yang mereka lakukan dan juga mempunyai kemandirian untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Pada kuesioner awal yang disebar pada ciri-ciri ketiga yaitu personal growth yaitu sebanyak 82,7% pegawai selalu memiliki antusias yang besar terhadap training yang diselenggarakan pihak kantor, sedangkan sebesar 81,4% pegawai ingin selalu mengembangkan lagi potensi yang ada dalam dirinya dengan maksimal. hasil kuesioner awal yang didapatkan memperlihatkan bahwa pegawai selalu memiliki antusias yang besar dalam mengikuti *training* yang diselenggarakan dan ingin selalu mengembangkan lagi potensi yang ada dalam dirinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Dirfa (2019) mengkaji hubungan antara *Work-Life Balance* dan *Psychological Well-Being* pada wanita yang bekerja sebagai dosen di salah satu universitas di Salatiga. Penelitian ini melibatkan 40 dosen wanita sebagai sampel, yang dipilih menggunakan metode *sampling purposive*. Jenis penelitian ini diklasifikasikan sebagai kuantitatif korelasional. Skala *work-life balance* yang diadaptasi dari Fisher (2009) oleh Nazirah Adhania (2007) dan skala *psychological well-being* yang

diadaptasi dari Ryff (1995) oleh Enger (2015) digunakan. Hasil penelitian dilakukan dengan menggunakan uji Spearman's rho pada program SPSS 18.0. Temuan menunjukkan korelasi positif yang signifikan dengan nilai $r = 0,702$ dan signifikansi $0,000$ ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa tingkat keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik terkait dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih rendah.

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis berminat melaksanakan Penelitian ini dimaksud untuk menyelidiki “Hubungan antara *Psychological Wellbeing* dan *Worklife balance* pada ASN Wanita di Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Selatan.”

B. Rumusan Masalah

Bagaimana hubungan *psychological well-being* dengan *Work-Life Balance* pada ASN Wanita di Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Selatan.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan membuktikan adanya hubungan antara *Psychological Wellbeing* dan *Worklife balance* pada ASN Wanita di Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Selatan.

D. Manfaat Penelitian

A. Manfaat Teoritis

Dari Penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan referensi untuk psikologi industrial ataupun organisasi serta pemahaman terkait *psychological well-being* dengan *Work-Life Balance*.

B. Manfaat Praktis

1. Instansi dapat memperoleh informasi yang berkaitan dengan *Psychological well-being* dan *Work-Life Balance* pada ASN wanita di perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Selatan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, supaya dapat menjadi untuk bahan referensi baik pengetahuan dalam melakukan Penelitian berkaitan dengan *Psychological well-being* dengan *Work-Life Balance*.

E. Keaslian Penelitian

Orisinalitas Penelitian merupakan penjelasan Penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan dengan Penelitian sebelumnya meskipun memiliki tema yang relatif sama. perbedaannya terletak pada subjek Penelitian, yaitu ASN Wanita di Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan dengan populasi sebanyak 100 orang. variabel dalam Penelitian ini juga berbeda, dengan variabel dependen berupa keseimbangan kerja-hidup dan variabel independen berupa kesejahteraan psikologis. metode analisis yang digunakan meliputi uji validitas dengan SPSS versi 20 untuk windows, analisis korelasi *Pearson's Product Moment*, uji reliabilitas menggunakan rumus *alpha Cronbach*, serta uji asumsi prasyarat seperti normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* dan linieritas dengan SPSS. untuk menguji hipotesis, digunakan analisis *regression* sederhana untuk menguji hubungan antara variabel independen dan dependen dalam konteks "Hubungan antara *Psychological Well-Being* dan *Work- Life Balance* pada ASN Wanita di Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan."

Penelitian Amida (2023) *Hubungan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan psikologis pada mahasiswa pekerja usia dewasa awal di Universitas Negeri Malang. Penelitian ini memakai quantitative dengan correlational design, melibatkan sampel sebanyak 121 mahasiswa pekerja dari universitas tersebut, yang dipilih melalui teknik accidental sampling. Data dikumpulkan menggunakan instrumen yang dikembangkan dari Work Life Balance Scale oleh Fisher, Bulger, dan Smith (2009) serta Psychological Well-Being yang diadaptasi oleh Eva dan Bisri (2018). data dilakukan dengan analysis deskriptif dan Pearson Product Moment correlation.*

untuk menggambarkan hubungan antara kedua variabel. Hasil Penelitian menunjukkan hubungan positif signifikan dengan nilai koefisien correlation 0,596 serta sig (p) 0,000, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja, semakin tinggi pula kesejahteraan psikologis, dan sebaliknya.

Penelitian dilakukan Devina (2021) Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kesejahteraan psikologis tenaga kerja yang bekerja dirumah, dengan *emotion regulation* sebagai faktor *moderated*. Penelitian ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif dan melibatkan 106 karyawan perusahaan yang bekerja dari rumah. Skala keseimbangan kehidupan kerja digunakan untuk mengumpulkan data. Hasil *analysis* memperlihatkan ada kontribusi negatif antara keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan psikologis ($p=0,000$). Namun, pengaruh tersebut tidak dikurangi oleh regulasi emosi ($p=0,437$).

Penelitian dilakukan Septina (2023) Penelitian tujuannya adalah memperlihatkan bagaimana keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja berdampak kepada kesejahteraan psikologis. Ada 102 polisi wanita di Polres X yang menikah dan memiliki anak. Skala kesejahteraan psikologis, skala keseimbangan kehidupan kerja, dan skala kepuasan kerja digunakan. Semua skala ini dibuat menggunakan skala Likert. Data tersebut dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda. Hasilnya memperlihatkan bahwa kepuasan kerja dan keseimbangan dalam kehidupan kerja memengaruhi kesejahteraan psikologis. Kedua variabel ini memiliki kontribusi efektif sebesar 59,8 persen dalam memprediksi kesejahteraan psikologis. Orang-orang yang dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kerjaan mereka dan merasa puas dengan

kerjaannya, mereka cenderung menjalani kehidupan yang lebih produktif dan optimal, yang berkontribusi pada kesejahteraan psikologis dan mengurangi masalah psikologis.

Penelitian yang dilakukan oleh Masdin (2023) Penelitian memiliki tujuan dalam menginvestigasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan psikologis pada wanita yang bekerja di PT. X. Menggunakan *quantitative methods* dengan *correlational design*, Penelitian melibatkan 70 responden wanita pekerja sebagai subjek. Instrumen yang digunakan adalah skala keseimbangan kehidupan kerja dan skala kesejahteraan psikologis. Metode *correlation Pearson Product Moment* digunakan untuk *analyze data*. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa ada hubungan signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan psikologis wanita yang kerja di PT. X. Hubungan ini bersifat positif, yang berarti bahwa wanita yang kerja di PT. X memiliki keseimbangan kehidupan kerja lebih baik.

Penelitian dilakukan oleh Esterina (2020) Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh persepsi pengembangan karir dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kesejahteraan psikologis dosen. Sampel Penelitian terdiri dari 63 dosen di Universitas P, yang dipilih menggunakan metode *convenience sampling*. Instrumen yang digunakan termasuk *Perceived Career Development Scale*, Skala Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Skala Kesejahteraan Psikologis. *analyze data* dikerjakan dengan *multiple regression technique* menggunakan SPSS versi 16. hasil Penelitian menampilkan bahwa tidak ada kontribusi signifikan dari persepsi pengembangan karir dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kesejahteraan psikologis dosen di Universitas P ($F=3,471, p=0,037, p>0,05$).

Penelitian yang dilakukan oleh Shange_(2022) *Work life balance, psychological well-being And Factors Contribution to Academic Productivity and Turn-Over Intentions During The COVID-19 Pandemic*. Tujuan dari Penelitian ini bertujuan untuk menilai hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan psikologis para akademisi di Universitas Teknologi di KwaZulu-Natal, Afrika Selatan. Kontribusi dari Penelitian ini adalah menetapkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas serta niat keluar masuknya akademisi selama pandemi COVID-19. Pendekatan kuantitatif diadopsi dengan kuesioner terstruktur yang terdiri dari Skala Likert. Populasi terdiri dari 175 akademisi dari Universitas Teknologi terpilih di KwaZulu-Natal. Metode pengambilan sampel sensus digunakan untuk Penelitian ini karena jumlah populasi yang kecil, dan Setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih. Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modelling* untuk menentukan kekuatan prediksi dan keandalan model yang dikembangkan. Data yang terkumpulkan melalui survey dianalisis dengan perangkat lunak statistik AMOS 27. Hasil analisis menunjukkan bahwa 89% akademisi masih bekerja dengan waktu kerja yang panjang, membuat mereka mempunyai waktu yang terbatas untuk dihabiskan bersama keluarga serta orang yang mereka cintai. Hal ini tidak ideal untuk menggapai keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. Hasil Penelitian juga menegaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang buruk mempengaruhi produktivitas akademisi secara negatif, menyebabkan kesejahteraan psikologis yang buruk bagi mereka. Literatur juga mendukung fakta bahwa tanpa kehidupan kerja yang seimbang, produktivitas akan menurun, dan niat untuk berpindah kerja akan meningkat bagi para akademisi. Hasil yang diperoleh dari data juga menunjukkan bahwa 20% akademisi di universitas yang diteliti

masih memperoleh kualifikasi minimum yang diperlukan untuk berada di dunia akademis, hal ini kemungkinan besar tercermin dalam institusi serupa lainnya di Afrika Selatan.

Penelitian yang dilakukan oleh nazli (2021) *The Impact of work life balance on Mental Well-being of Remote Working Generation Y Academic Due to the COVID-19 Pandemic in TURKEY* Pandemi Covid-19 telah sangat mempengaruhi pasar tenaga kerja dan gaya kerja. Dalam lingkup tindakan pencegahan yang diambil untuk memastikan isolasi sosial di seluruh dunia, kerja jarak jauh, salah satu praktik kerja fleksibel, telah mulai digunakan secara wajib di banyak sektor. Dengan transisi ke pendidikan jarak jauh dalam pendidikan tinggi, para akademisi telah mulai bekerja dari jarak jauh. Karena semua perkembangan ini, pekerjaan dan kehidupan keluarga para karyawan menjadi satu, dan situasi ini membawa banyak pertanyaan tentang keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan mental. target penting Penelitian ini adalah untuk menentukan dampak kerja jarak jauh kerja jarak jauh terhadap kesejahteraan mental para akademisi generasi Y, akibat pandemi Covid-19 di Turki. Dalam konteks ini, survei diterapkan pada 397 akademisi generasi Y yang bekerja di universitas negeri dan swasta, dan hubungannya dianalisis dengan program SPSS. Berdasarkan hasil Penelitian, kami mengkonfirmasi hipotesis bahwa keseimbangan kehidupan kerja para akademisi generasi Y yang mulai bekerja dari jarak jauh akibat wabah Covid-19 mempunyai efek positif signifikan secara statistika bagi kesejahteraan mental. Di sisi lain, diamati bahwa karakteristik demografis dan gelar akademis para peserta tidak tidak membuat perbedaan signifikan pada keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan mental.

Penelitian yang dilakukan oleh Ishaku (2020) Tujuan Penelitian ini untuk menguji pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (Work Life Balance/WLB) terhadap kesejahteraan karyawan di University of Cape Coast, dengan memperhatikan perbedaan gender, menggunakan metode survei deskriptif. Teknik pengambilan sampel multi-tahap diterapkan untuk memilih 291 responden dari staf pengajar dan staf administrasi yang kemudian mengisi kuesioner. Data dianalisis menggunakan regresi dan uji t sampel independen. Hasil Penelitian menunjukkan adanya perbedaan signifikan secara statistik dalam keseimbangan kehidupan kerja baik laki-laki maupun perempuan, perempuan menghadapi banyak kesulitan dalam keseimbangan kehidupan kerja. Selain itu, Penelitian ini mengungkapkan bahwasannya keseimbangan kehidupan kerja mempunyai dampak signifikan bagi kesejahteraan karyawan. Direkomendasikan agar staf universitas yang mungkin mengalami kesulitan terkait kehidupan kerja mereka memanfaatkan layanan konseling dan layanan psikologis lainnya yang tersedia di pusat konseling universitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Nwanzu (2023) *The Effect of Work-Life Balance and Social Competence on the Psychological Well-Being of Public Service Employees*. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki apakah ada hubungan antara keseimbangan antara kehidupan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan dan apakah kompetensi sosial berperan dalam hubungan ini. Seratus lima puluh karyawan berusia 23 hingga 56 tahun yang terdiri dari 52% pria dan 76% sudah menikah. Survei ini dilakukan secara mandiri, dan Penelitian ini bersifat cross-sectional. Skala yang telah ditetapkan pada Penelitian ini menggunakan keseimbangan kehidupan kerja, kompetensi sosial, dan kesejahteraan psikologis sebagai variabel. Data yang didapatkan kemudian dianalisis

menggunakan *regression analysis techniques* berdasarkan PROCESS Macro. Dengan adanya temuan, keseimbangan kehidupan kerja dan kompetensi sosial memiliki hubungan yang baik dengan kesejahteraan psikologis karyawan. Selain itu, kompetensi sosial menjelaskan lebih banyak variasi pada karyawan kesejahteraan psikologis karyawan daripada keseimbangan kehidupan kerja. Menurut statistik interaksi, kompetensi sosial memoderasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan psikologis. Temuan ini menampilkan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan ditingkatkan oleh keseimbangan kehidupan kerja dan kompetensi sosial.

Penelitian yang dilakukan oleh maria (2021) *The Relationship Between Telework, Job Performance, Work–Life Balance and Family Supportive Supervisor Behaviours in the Context of COVID-19* Penelitian ini meneliti hubungan antara telework, kinerja pekerjaan, work- life balance (WLB) dan perilaku atasan yang mendukung keluarga (FSSB) dalam konteks COVID-19. Data (N = 519), yang dikumpulkan dari perusahaan jasa swasta besar di Kolombia selama pandemi COVID-19, Data dianalisis dengan menggunakan teknik pemodelan persamaan struktural berbasis kuadrat terkecil parsial. (PLSSEM). Hasilnya tidak menunjukkan adanya korelasi antara telework dan kinerja pekerjaan atau WLB dalam konteks pandemi. Namun, hubungan positif ditemukan antara kinerja pekerjaan dan FSSB dan WLB, dan antara FSSB dan WLB. Temuan ini membantu kita untuk memahami pentingnya WLB dan FSSB bagi pekerja jarak jauh dan dalam hal apa faktor-faktor ini mempengaruhi performa pekerjaan. Hasil Penelitian, dapat membantu perusahaan merancang strategi untuk penerapan *telework* setelah COVID-19.

Universitas Bina
Dharma

