

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotism, (Undang-Undang No. 5 Tahun 2014).

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan hal yang penting bagi instansi pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat dikatakan sebagai roda yang bergerak untuk kemajuan pemerintahan. Agar tercapainya tujuan dari sebuah instansi atau organisasi, maka diperlukan semangat kerja yang tinggi dari para pegawainya. Semangat kerja yang ada pada masing-masing pegawai akan membawa banyak pengaruh positif bagi organisasi. Seperti yang diungkapkan oleh Haire (Majorsy, 2007) bahwa dengan semangat kerja karyawan akan lebih menikmati situasi kerja dan memiliki nilai atau pandangan yang positif terhadap pekerjaannya. Semangat kerja yang tinggi merupakan suatu reaksi positif dalam menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik. Apabila semangat kerja meningkat, maka pekerjaan akan lebih dikerjakan dengan baik dan pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan. Seperti yang di jelaskan oleh Nitisemito (Ariati, 2015) semangat kerja



adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Adanya semangat kerja yang tinggi membuat pegawai bekerja dengan baik dan bekerja sesuai dengan tugas-tugas yang sudah diberikan.

Semangat kerja karyawan menunjukkan sejauhmana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab (Siagian, 2003). Sementara itu Hardy (2009) menyatakan semangat kerja memiliki tiga dimensi utama yaitu afektif, masa depan/tujuan dan antarpribadi. Semangat kerja yang rendah ditunjukkan dengan adanya depresi, kelesuan/kemalasan, terasing dan tidak giat.

Kondisi semangat kerja yang rendah ini terjadi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Bengkalis. Hal ini bisa dilihat dari data yang didapat dari Badan Kepegawaian Daerah, dimana pada tahun 2015 terdapat Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan pemerintah Kabupaten Bengkalis yang dikenakan sanksi penjatuhan hukuman disiplin sebanyak enam orang. Belum lagi tingkat disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang kurang, yakni setiap harinya ada saja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terlambat masuk ke kantor juga dari data menunjukkan tingginya tingkat kealfaan pada Pegawai Negeri Sipil (PNS). Padahal berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 pada pasal 3 ayat 11 tentang disiplin dimana salah satu kewajiban PNS adalah masuk kerja dan menaati jam kerja, akan tetapi masih banyak Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tidak menaati peraturan tersebut.



Indikasi turunnya semangat kerja menurut Zainun (Asnawi, 1999) yaitu turun atau rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, *labour turnover* yang tinggi, tingkat kerusakan yang tinggi, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi dan pemogokan kerja. Berdasarkan indikasi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja dan absensi pegawai.

Semangat kerja bukan sesuatu potensi yang menetap, tetapi lebih bersifat situasional. Suatu saat naik, suatu saat turun. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Ahmad Tohardi (2002) menyatakan bahwa semangat kerja karyawan sangat penting bagi suatu organisasi karena dengan semangat kerja akan berdampak positif, yakni : pertama, dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerjanya karena malas. Kedua, pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat. Ketiga, pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan. Keempat, membuat karyawan senang bekerja sehingga menyebabkan semakin kecil kemungkinan karyawan pindah bekerja ke tempat lain. Kelima, dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga selalu sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi tersebut, untuk itu pula kondisi tenaga kerja yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tersebut dapat menghindar dari kemungkinan terjadinya kecelakaan.

Perhatian terhadap *subjective well-being* pada pegawai merupakan hal penting karena dapat mempengaruhi tingkat semangat kerja. Kesejahteraan atau *well-*



being pada pegawai akan tercipta apabila ditunjang dengan perhatian terhadap kebutuhan pegawainya. Terciptanya kesejahteraan pada pegawai akan memberikan pengaruh terhadap munculnya semangat kerja pada pegawai (Zainun,1991). *Subjective well being* dibutuhkan pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) agar kestabilan dan peningkatan semangat kerja dapat terjadi pada diri pegawai. Adanya *subjective well-being* yang dirasakan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) akan meningkatkan semangat kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Bengkalis dan jika tidak merasakan *subjective well-being* pada diri Pegawai Negeri Sipil (PNS) tersebut maka semangat kerja akan mengalami penurunan.

Subjective well-being pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat dilakukan dengan pemenuhan kebutuhan pada pegawai. Namun perlu diperhatikan bahwa masing-masing pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda-beda serta memiliki pandangan yang berbeda terhadap kesejahteraan. Oleh karena itu, kesejahteraan yang dimaksud adalah kesejahteraan subjektif atau *subjective well-being* (Mujamiasih dalam Imawati, 2015).

Istilah *subjective well-being* sering digunakan sebagai sinonim kebahagiaan dalam literatur psikologi. Kata kebahagiaan lebih sering digunakan sebagai pengganti istilah *subjective well-being* (Snyder & Lopez, 2007). Banyak peneliti psikologi yang menyamakan kebahagiaan (*happiness*) dengan *subjective well-being*, namun ada juga yang berpendapat bahwa *subjective well-being* merupakan konsep yang lebih luas dan menyeluruh yang meliputi kebahagiaan itu sendiri (Anggoro & Widhiaraso, 2010).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Konsep teori *subjective well-being* oleh Diener banyak digunakan untuk mengkaji kebahagiaan individu. Seperti yang dikatakan oleh Diener (Ariati, 2010) *subjective well-being* merupakan evaluasi individu terhadap kehidupannya sendiri baik secara afektif maupun kognitif. Individu merasakan *subjective well-being* yang melimpah ketika mereka mengalami perasaan nyaman yang melimpah dan hanya sedikit perasaan tidak nyaman, ketika terlibat dalam kegiatan yang menarik dan ketika mereka merasakan banyak kesenangan serta sedikit rasa sakit dan juga ketika mereka puas dengan hidup mereka. Secara sederhana definisi dari *subjective well-being* adalah persepsi seseorang terhadap pengalaman hidupnya yang terdiri dari evaluasi kognitif dan afeksi terhadap hidup dan mempresentasikan dalam kesejahteraan psikologis (Mujamiasih, 2003). *Subjective well-being* adalah sebuah konsep luas yang terdiri dari pengalaman emosi yang menyenangkan, level suasana hati negatif yang rendah dan kepuasan hidup yang tinggi (Diener, Lucas & Oishi, 2005).

Menurut Myers dan Diener (1995) *Subjective well-being* tinggi mencerminkan dominan pikiran dan perasaan positif tentang kehidupan seseorang. Pada tingkat kognitif, *subjective well-being* termasuk rasa kepuasan hidup secara global, makan, kepuasan tertentu dari pekerjaan seseorang, perkawinan, dan domain lainnya. Pada tingkat afektif, orang dengan *subjective well-being* tinggi merasakan emosi terutama menyenangkan, rasa terima kasih sebagian besar untuk penilaian positif peristiwa mereka yang sedang berlangsung. Orang dengan *subjective well-being* rendah menilai keadaan hidup mereka dan peristiwa sebagai tidak diinginkan, dan karenanya



merasakan emosi yang tidak menyenangkan seperti kecemasan, depresi, dan kemarahan. Individu dengan *subjective well-being* yang tinggi menilai kehidupannya secara positif dan merasakan kegembiraan dan kebahagiaan. Sedangkan individu dengan *subjective well-being* yang rendah adalah individu yang merasakan sedikit kesenangan, serta lebih sering merasakan emosi negatif seperti kemarahan dan rasa cemas.

Para pegawai di Kabupaten Bengkalis merasakan kekhawatiran dan kecemasan tentang perpindahan pegawai serta jabatan yang dikarenakan pada tahun 2016 ini kepemimpinan daerah telah berganti, mereka takut dan cemas akan dipindahkan ketempat yang tidak diinginkan serta tidak sesuai dengan kemampuan mereka. Kemudian masih banyak kantor yang kondisi ruangnya kurang kondusif. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pegawai negeri sipil (PNS) di Kabupaten Bengkalis masih banyak yang tidak begitu puas atau bahagia dengan penempatan posisi yang dipegang dikarenakan tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang dipelajari juga yang dimiliki. Hal ini menunjukkan adanya afek negatif dan ketidakpuasan pegawai yang merupakan salah satu indikator *subjective well-being*.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti apakah ada hubungan antara *Subjective Well-Being* (SWB) dengan semangat kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Bengkalis.



B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara *subjective well-being* dengan semangat kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Bengkalis.”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *Subjective Well-Being* (SWB) dengan semangat kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Bengkalis.

D. Keaslian Penelitian

1. Penelitian yang dilakukan oleh Imawati dan Sami'an (2015) dengan judul “Hubungan antara *Subjective Well-Being* dengan semangat kerja pada Pegawai Negeri Sipil Tingkat Kecamatan di Surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara *subjective well-being* dengan semangat kerja pada PNS tingkat kecamatan di Surabaya.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Sucipto (2016) dengan judul “Hubungan Disiplin Kerja dengan Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Samarinda Kota”. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Kota.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Ananta (2008) dengan judul “Hubungan Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Pegawai di Kantor Badan Pusat



Satistik Kota Surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai di kantor badan pusat statistik kota Surabaya.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan psikologi, khususnya bidang psikologi industri organisasi dan psikologi klinis.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran mengenai hubungan antara *subjective well-being* dengan semangat kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS).