

HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN *CO-WORKER SUPPORT* TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE* PADA ASN DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL DI WILAYAH PEMERINTAHAN BANDUNG RAYA

Andre Nugraha Wijaya¹, Unika Prihatsanti¹

¹Magister Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

andrenugrahawijaya@students.undip.ac.id

ABSTRAK

Tingginya beban kerja dan tuntutan pelayanan publik sering kali membuat Aparatur Sipil Negara (ASN) kesulitan menyeimbangkan waktu antara urusan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *psychological capital* dan *co-worker support* secara bersama-sama maupun parsial terhadap *work-life balance* pada ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) di wilayah Bandung Raya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 195 responden yang dipilih melalui teknik *proportional random sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan seperangkat alat ukur yang disediakan oleh dosen, yang terdiri dari skala *work-life balance* (23 aitem, $\alpha = 0,922$), *Psychological Capital Questionnaire* atau PCQ-24 (22 aitem, $\alpha = 0,904$), dan skala *co-worker support* (13 aitem, $\alpha = 0,953$). Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel *psychological capital* dan *co-worker support* secara simultan memiliki arah hubungan positif dan signifikan terhadap *work-life balance* ($R^2 = 0,606$, $F(2, 192) = 147,689$, $p < 0,001$), dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 60,6%. Pengujian secara parsial juga membuktikan adanya hubungan positif yang signifikan dari *psychological capital* terhadap *work-life balance* ($\beta = 0,408$, $p < 0,001$), serta dari *co-worker support* terhadap *work-life balance* ($\beta = 0,436$, $p < 0,001$). Penelitian ini menyimpulkan bahwa ketangguhan mental individu dan dukungan dari rekan sejawat memiliki kaitan yang kuat dalam meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja pegawai ASN, baik ketika berinteraksi secara bersama-sama maupun berdiri sendiri.

Kata Kunci: *work-life balance*, *psychological capital*, *co-worker support*, ASN, Disdukcapil

THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND CO-WORKER SUPPORT ON WORK-LIFE BALANCE AMONG CIVIL SERVANTS AT THE DEPARTMENT OF POPULATION AND CIVIL REGISTRATION IN THE GREATER BANDUNG AREA

Andre Nugraha Wijaya
15000122420039

Master of Psychology, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275
andrenugrahawijaya@students.undip.ac.id

ABSTRACT

The high workload and public service demand often make it difficult for Civil Servants (ASN) to balance their time between work and personal lives. This study aims to examine the relationship between psychological capital and co-worker support, both simultaneously and partially, on the work-life balance of civil servants at the Department of Population and Civil Registration (Disdukcapil) in the Greater Bandung area. A quantitative approach was utilized, involving 195 respondents selected through a proportional random sampling technique. Data were collected using a set of measurement tools provided by the supervisor, consisting of a work-life balance scale (23 items, $\alpha = .922$), the Psychological Capital Questionnaire or PCQ-24 (22 items, $\alpha = .904$), and a co-worker support scale (13 items, $\alpha = .953$). The multiple linear regression analysis results indicated that psychological capital and co-worker support simultaneously had a positive and significant relationship with work-life balance ($R^2 = .606$, $F(2, 192) = 147.689$, $p < .001$), providing an effective contribution of 60.6%. Partial testing also demonstrated a significant positive relationship between psychological capital and work-life balance ($\beta = .408$, $p < .001$), as well as between co-worker support and work-life balance ($\beta = .436$, $p < .001$). This study concludes that individual mental resilience and peer support are strongly associated with enhancing the work-life balance of civil servants, both collectively and independently.

Keywords: work-life balance, psychological capital, co-worker support, civil servants, Disdukcapil

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan situasi dan kondisi yang mengubah paradigma, pemerintah daerah diberi otonomi seluas-luasnya untuk mengatur urusan rumah tangganya sendiri (Azikin, 2018). Hal ini ditandai dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 dan pemutakhiran undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah. Hal ini juga berdampak pada urusan kependudukan, sehingga diamendahkan undang-undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang pengelolaan kependudukan. Sehubungan dengan hal itu, peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2007 tentang penyelenggaraan undang-undang pengelolaan kependudukan nomor 23 tahun 2006 (Arnita, 2020). Lembaga eksekutif di tingkat daerah atau kota bertanggung jawab dan berwenang menyelenggarakan pelayanan di indonesia (Sukadi, 2021). Pada saat yang sama, pengelolaan populasi menjadi penting dan penerapan otonomi daerah membawa berbagai tantangan bagi instansi pemerintahan di Indonesia. Berdasarkan hal tersebut, Dinas kependudukan dan pencatatan sipil memiliki kewenangan untuk mendorong peningkatan kualitas dan kuantitas pelayanan pengelolaan kependudukan (Sanusi dkk., 2024). Dinas ini juga berwenang mengendalikan jumlah penduduk komuter dan pertumbuhan penduduk di seluruh wilayah negara kesatuan republik indonesia.

Sebagai suatu proyek perencanaan pembangunan negara, administrasi kependudukan merupakan bagian dari penyelenggaraan pemerintahan nasional yang berdasarkan kepentingan rakyat, administrasi kependudukan mengatur pelaksanaan hak administratif. Misalnya pelayanan publik dan perlindungan dokumen kependudukan terkait bebas dari perlakuan diskriminatif (Tri Lastiwi dkk., 2022). Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, Dinas kependudukan dan pencatatan sipil mempunyai fungsi menyelenggarakan urusan pemerintahan dan pelayanan publik di bidang kependudukan dan pencatatan sipil (Fadhil & Ilham, 2019). Dinas ini menggunakan data kependudukan sebagai dasar untuk perencanaan pembangunan daerah dan pelayanan umum di bidang kependudukan, sehingga perannya sangat sentral dalam keseluruhan penyelenggaraan pemerintahan.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu unsur aparatur Pemerintah yang memegang peranan penting dan cukup menentukan dalam pelaksanaan pembangunan daerah maupun nasional (Ashari, 2010). Oleh karena itu, kelancaran penyelenggaraan kegiatan pemerintahan, serta pelaksanaan pembangunan hanya dapat dilakukan oleh ASN yang bermutu tinggi, bermental baik, jujur, bersih serta bertanggungjawab (Regurius, 2021). ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai kewenangan sebagai perencana pelaksanaan, pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan, pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan, pelayanan kependudukan, dan berkas pencatatan sipil pada masyarakat (Sarel, 2021).

Pada era reformasi birokrasi pelayanan publik Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) pemerintahan Indonesia saat ini, tentunya pelayanan yang baik menjadi tolak ukur terhadap efektivitas dari kinerja pegawai di suatu instansi perkantoran. Karena tercapainya tujuan suatu organisasi sangat berbanding lurus dengan kinerja pegawai yang ada di kantor tersebut (Riyanda, 2017). Setiap instansi tentunya mengharapkan pegawainya mampu melaksanakan tugas secara efektif, efisien, produktif dan profesional. Hal ini ditunjukkan dengan sumber daya manusia yang mumpuni di suatu instansi serta memiliki daya saing mengacu pada perkembangan reformasi birokrasi pelayanan publik untuk menghasilkan pelayanan masyarakat sesuai dengan keinginan masyarakat (Handayani, 2022).

Pada konteks reformasi birokrasi pemerintahan di Indonesia, saat ini terlihat dengan jelas bahwa orientasi pelayanan publik masih belum berjalan maksimal karena berbagai faktor yang perlu dibenahi, serta menjadi catatan penting bagi pemerintah untuk terus meningkatkan efisiensi sektor publiknya (Yasa, 2021). Haning, (2018) mengungkapkan bahwa dalam proses pelayanan publik ada ciri-ciri dalam mengukur kualitas pelayanan publik antara lain: a) ketepatan waktu pelayanan, meliputi waktu tunggu dan proses ; b) akurasi pelayanan, yang meliputi bebas dari kesalahan; c) kesopanan dan keramahan dalam memberikan pelayanan; d) kemudahan mendapatkan pelayanan, misalnya banyaknya petugas yang melayani dan banyaknya fasilitas pendukung seperti komputer; e) kenyamanan dalam memperoleh pelayanan, berkaitan dengan lokasi, ruang tempat pelayanan, tempat parkir, ketersediaan informasi dan lain-lain; f)

atribut pendukung pelayanan lainnya seperti ruang tunggu, kebersihan dan lain-lain seperti papan bagan struktur instansi dan poster maklumat pelayanan.

Kemudian untuk dapat menilai sejauh mana kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh aparatur pemerintah, perlu ada kriteria yang menunjukkan apakah suatu pelayanan publik yang diberikan dapat dikatakan baik atau buruk. Haning, (2018) mengemukakan dalam mendukung hal tersebut, terdapat 10 (sepuluh) poin yang harus diperhatikan dalam melihat tolak ukur kualitas pelayanan publik, yaitu sebagai berikut : a) *tangible*, terdiri atas fasilitas fisik, peralatan, personil, dan komunikasi; b) *reliable*, terdiri dari kemampuan unit pelayanan dalam menciptakan pelayanan yang dijanjikan dengan tepat; c) *responsiveness*, kemauan untuk membantu konsumen dan bertanggung jawab terhadap kualitas pelayanan yang diberikan; d) *competence*, tuntutan yang dimilikinya, pengetahuan, dan ketrampilan yang baik oleh aparatur dalam memberikan pelayanan; e) *courtesy*, sikap atau perilaku ramah, bersahabat, tanggap terhadap keinginan konsumen serta mau melakukan kontak atau hubungan pribadi; f) *credibility*, sikap jujur dalam setiap upaya untuk menarik kepercayaan masyarakat; g) *security*, jasa pelayanan yang diberikan harus bebas dari berbagai bahaya dan resiko; h) *access*, terdapat kemudahan untuk mengadakan kontak dan pendekatan; i) *communication*, kemauan pemberi pelayanan untuk mendengarkan suara, keinginan atau aspirasi pelanggan, sekaligus kesediaan untuk selalu menyampaikan informasi baru kepada masyarakat; j) *understanding the customer*, melakukan segala usaha untuk mengetahui kebutuhan pelanggan.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dalam proses pelaksanaan pelayanannya berintraksi langsung dengan masyarakat, sehingga memungkinkan terjadinya mobilitas masyarakat yang tinggi setiap harinya. Faktor tersebut tentu akan memberikan efek yang cukup kompleks, terutama mengenai masalah kependudukan (Sarel, 2021). Hal di atas tersebut memiliki korelasi yang sangat kuat dengan sektor pelayanan publik dan pelaksanaan kinerja yang baik aparatur pemerintahan di lingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di wilayah pemerintahan bandung raya. Adapun banyaknya jenis pelayanan langsung yang terdapat di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil seperti contohnya pelayanan KTP elektronik, akte kelahiran, surat pindah, pengurusan kartu keluarga dan lain sebagainya, sebagai bagian penting dari pelayanan yang harus dilakukan secara efektif. Banyaknya tuntutan kerja dan mobilitas masyarakat yang tinggi setiap hari dikhawatirkan dapat memberikan kualitas pelayanan yang tidak maksimal bahkan buruk kepada masyarakat (Handayani, 2022). Faktor patologi birokrasi yang menjangkit para pegawai juga dapat memberikan kontribusi dalam menghasilkan kualitas pelayanan publik yang kurang baik, sehingga yang menjadi korbannya adalah masyarakat pengguna jasa dari pelayanan publik tersebut (Fadhil & Ilham, 2019).

Profesi sebagai aparatur sipil negara Disdukcapil sangat erat kaitannya dengan penyelesaian masalah berupa tuntutan tugas yang kompleks (Olivia., 2020). Sebagai garda terdepan pemerintahan dalam bidang pelayanan umum, serta sebagai aparatur sipil negara mereka dituntut harus memiliki kemampuan

memecahkan masalah yang kompleks, kemampuan berkoordinasi, kecerdasan emosional, dan pengambilan keputusan serta tuntutan pelayanan yang baik dalam setiap melaksanakan tugasnya. Seorang aparatur sipil negara juga diuntut untuk selalu dalam keadaan prima dalam menjalani tugasnya (Kadarisman, 2018).

Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) memegang peran sentral sebagai pelaksana urusan administrasi kependudukan yang bersifat wajib, mendasar, dan sangat krusial bagi kedaulatan warga negara (Fadhil dan Ilham, 2019). Karakteristik pekerjaan ini memiliki kekhasan tersendiri dibandingkan instansi lainnya, di mana ASN dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat, akurat, dan transparan, namun di sisi lain, mereka senantiasa berada di bawah tekanan administratif yang tinggi akibat kompleksitas prosedur birokrasi. Sering kali, volume tuntutan pelayanan masyarakat yang fluktuatif serta tenggat waktu penyelesaian dokumen kependudukan tidak sebanding dengan kapasitas sistem yang tersedia, sehingga memicu munculnya gejala patologi birokrasi seperti kejenuhan kerja dan kelelahan emosional (Haning, 2018).

Dalam konteks pekerjaan yang sarat tekanan ini, variabel *psychological capital* berperan sebagai sumber daya internal yang vital. ASN yang memiliki *psychological capital* tinggi yang termanifestasi melalui efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi memiliki kapasitas kognitif yang superior untuk tetap produktif di tengah tekanan pelayanan publik yang bersifat real-time. Selain itu, karena alur kerja di Disdukcapil bersifat kolaboratif dan sangat bergantung pada koordinasi antarseksi, dukungan rekan kerja (*co-worker support*) menjadi variabel

7 eksternal yang esensial. Keberadaan dukungan sosial ini bertindak sebagai mekanisme penyangga yang efektif untuk mereduksi beban kerja dan meminimalisir potensi konflik peran, sehingga memungkinkan aparatur untuk mempertahankan keseimbangan antara tuntutan profesional dan keharmonisan kehidupan domestik atau *work-life balance* (Settoon dan Mossholder, 2002; Prihatsanti, 2021)

Berdasarkan hasil diskusi peneliti dengan beberapa pegawai aparatur sipil negara Dinas kependudukan dan catatan sipil di wilayah pemerintahan bandung raya, menunjukan bahwa beberapa pegawai merasa terbebani atas tugas yang banyak sehingga menyebabkan pegawai sulit menyeimbangkan antara dunia pekerjaan dan kehidupan pribadi. Beberapa tugas terkadang harus diselesaikan di rumah dan pada hari *weekend* bahkan libur nasional. Hal ini disebabkan karena tuntutan tugas yang tidak sebanding dengan *deadline* atau tenggat waktu kerja yang menjadi salah satu penyebab masalah yang harus dihadapi para aparatur sipil negara dalam menjalankan tugasnya sebagai abdi negara.

Berdasarkan paparan diatas bahwa beberapa pegawai aparatur sipil negara yang bekerja di Dinas kependudukan dan catatan sipil mengungkapkan beberapa masalah tersebut. Bahwa masalah yang dihadapi yaitu sulitnya menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan di pekerjaan. Tingginya tuntutan tugas seiring perkembangan sistem reformasi birokrasi di tubuh kementrian dalam negeri yang terus menginovasi percepatan pelayanan publik. Contohnya yaitu inovasi Program Pena Jaya (Pelayanan *Online* Admindak Menjangkau Masyarakat) yang terkadang memiliki kendala pada *server database* sehingga membutuhkan waktu

yang lebih lama untuk memperbaiki *server* tersebut. Kondisi inilah yang menghambat proses pelayanan dalam pemerintahan dan adapun kondisi lain seperti kegiatan dinas yang membutuhkan waktu lama, seperti kegiatan rapat anggaran dinas dan *monitoring* evaluasi rekapitulasi data penduduk yang tidak dapat diselesaikan dalam waktu satu hari. Terkadang juga tugas yang belum terselesaikan tersebut dikerjakan di rumah sehingga mengganggu kehidupan pribadi di rumah.

Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa pekerjaan aparatur sipil negara sangat berat, penuh dengan tuntutan tugas, dan membutuhkan waktu yang melebihi waktu operasional kerja, belum lagi mereka dihadapkan dengan tanggung jawab yang lainnya, seperti kehidupan sehari-hari yang mereka jalani diluar pekerjaan mereka sebagai aparatur sipil negara. Maka, berdasarkan hal tersebut dapat ditekan bahwa tidak terdapat keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau *work-life balance*.

Kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi haruslah seimbang, apabila salah satu dari tuntutan pekerjaan ataupun kehidupan sehari-hari tidak seimbang maka dapat menimbulkan permasalahan bagi individu (Elfira dkk., 2021). Misalnya permasalahan seorang pegawai yang mempunyai tanggung jawab sebagai seorang ayah yang bekerja sampai lembur dan tidak memiliki waktu luang bersama istri dan anaknya, sehingga pegawai tersebut cenderung tidak memiliki kedekatan dengan keluarganya. Disisi lain, pegawai yang selalu bekerja lembur, serta kurangnya waktu untuk istirahat dan olahraga cenderung dapat meningkatkan risiko terkena berbagai masalah kesehatan (Asari, 2022). Pentingnya *work-life balance* sebagai sebuah konsep yang menekankan pada keseimbangan antara

kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Hal ini berarti bahwa individu harus dapat membagi waktu dan energinya secara proporsional antara pekerjaan dan aspek lain dalam hidup mereka, seperti keluarga, lingkungan sosial, hobi, dan kesehatan (Brough, 2020). Maka hal tersebut selaras dengan yang diungkapkan oleh Fisher-Mcauley (2006) bahwa *work-life balance* merupakan kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Berdasarkan studi literatur pada beberapa artikel ditemukan hasil bahwa *work-life balance* dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, faktor internal berasal dari individu seperti modal psikologis (Destry dkk., 2021). Dalam penelitian Fatmawati dkk., (2023) mengungkapkan bahwa modal psikologis mempengaruhi pola pikir individu di tempat kerja, seperti memiliki keyakinan akan kemampuan diri untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan, mampu untuk bangkit kembali dari masalah dan tantangan. Dalam hal ini modal psikologis individu dapat menjadi faktor penting untuk mencapai *work-life balance*. Modal psikologis individu disebut juga *psychological capital* (Abdullah dkk., 2020).

Psychological capital didefinisikan sebagai kemampuan positif yang dimiliki oleh setiap individu yang bermanfaat untuk membantu individu tersebut untuk dapat berkembang (Luthans dkk., 2007). *Psychological capital* terbentuk dari empat aspek yang membangun yaitu pertama *self-efficacy*, yakni pegawai percaya dengan kemampuan yang dimilikinya sehingga memunculkan rasa percaya diri. Kedua *hope*, yaitu memiliki arti dimana pegawai memiliki harapan untuk mencapai keberhasilan. Ketiga *optimism*, adalah ketika pegawai memiliki

suatu pengharapan positif untuk keberhasilan saat ini dan masa depan. Keempat *resiliency*, adalah ketika dihadapkan pada suatu masalah pegawai mampu menghadapi masalah hingga mencapai kesuksesan.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widyanari (2023) mengungkapkan bahwa *psychological capital* merupakan salah satu faktor yang memiliki hubungan yang positif terhadap *work-life balance*. *Psychological capital* merupakan sumber daya internal yang dimiliki seseorang individu dalam mengelola situasi yang sulit. Semakin tinggi *psychological capital* dalam diri seseorang, maka semakin mudah seseorang tersebut dalam menjalani dan menyelesaikan setiap tugas di segala aspek kehidupannya (Siu dkk., 2014). Individu yang memiliki tingkat *psychological capital* tinggi cenderung lebih mampu mencapai *work-life balance* dengan baik (Sastaviana, 2020). Oleh karena itu, *psychological capital* menjadi faktor penting untuk dapat mencapai *work-life balance*.

Berdasarkan penelitian Salsabilah (2022) bahwa ketika seseorang memiliki konsep *psychological capital* didalam pikiran dan dirinya, maka dapat membuat seseorang karyawan mampu menghadapi segala permasalahan di kehidupan kerja yang dijalani. Karyawan dapat menjalani segala tuntutan, melakukan pekerjaan yang baik serta mampu beradaptasi terhadap rekan kerja dan lingkungan kerja (Triccia, 2020). Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Awan (2021) yang membuktikan hubungan positif antara *psychological capital* dan *work-life balance*. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* dapat meningkatkan keyakinan diri karyawan untuk menyelesaikan tugas dan mencapai

tujuan, mampu bangkit kembali dari kemunduran dan tantangan, serta dapat merasa puas dengan kehidupan di pekerjaan dan kehidupan di pribadi.

Penelitian lainnya juga mengungkap bahwa *work-life balance* dipengaruhi oleh faktor eksternal dari dalam diri individu yaitu dukungan sosial di tempat kerja (Wulansari., 2023). Dukungan sosial di tempat kerja mengacu pada bantuan dan sumber daya yang diterima individu dari rekan kerja, *supervisor*, dan organisasi secara keseluruhan (Akbar., 2023). Settoon dkk., (2002) menjelaskan bahwa *co-worker support* terdiri dari dua aspek yaitu dukungan emosional dan instrumental. Dukungan instrumental dapat ditunjukkan melalui kepedulian sosial yang diberikan antara satu pegawai ke pegawai lainnya. Hal ini lebih mencakup kepada bantuan langsung seperti menolong atau memberikan bantuan pekerjaan pada saat pegawai mengalami stres atau memberikan pinjaman uang kepada pegawai di saat pegawai membutuhkan. Sedangkan dukungan emosional berupa kepedulian dan perhatian seseorang terhadap orang yang bersangkutan. Dukungan emosional ditunjukkan melalui ungkapan empati dari salah satu individu pada individu yang lain (Tews, 2013). Dukungan rekan kerja atau *co-worker support* adalah tersedianya orang-orang yang dapat diandalkan dan individu yang memperlihatkan bahwa mereka memperhatikan menganggap kita bernilai dan mencintai kita. Dalam penelitian Masyitha (2022) menemukan bahwa semakin besar *co-worker support* yang diterima maka akan semakin tinggi tingkat *work-life balance*.

Masalah *work-life balance* yang rendah di sebuah instansi dapat menimbulkan dampak buruk, seperti stres, masalah kesehatan, hubungan sosial dan tingkat *turnover intention* yang tinggi (Barage dkk., 2022). Pekerja yang merasa

berat dengan lingkungan tempatnya bekerja akan cenderung meninggalkan tempat kerjanya (Ariyani., 2022). Hal tersebut disebabkan karena individu tidak merasa puas menjalani kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya dan cenderung tidak bisa menyeimbangkan kedua aspek kehidupan tersebut. Teori *Positive Organizational Behavior* (POB) merupakan pendekatan yang berfokus pada pengembangan kekuatan dan kualitas positif dalam individu dan organisasi (Shahnawaz, 2009). Dalam konteks *work-life balance*, konsep POB berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Dengan menerapkan konsep POB, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *work-life balance*, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan paparan diatas dan saran dari beberapa penelitian mengenai *psychological capital*, *co-worker support*, dan *work-life balance* masih belum banyak diteliti. Selain itu berdasarkan tinjauan *literature*, lebih banyak penelitian dilakukan di instansi swasta seperti pegawai bank dan karyawan perusahaan. Sehingga belum banyak penelitian yang dilakukan pada aparatur sipil negara di instansi pemerintahan. Berdasarkan hal tersebut peneliti menemukan terdapat gap penelitian berupa *population gap* dari penelitian sebelumnya. *Population gap* merupakan kesenjangan yang terjadi ketika peneliti menemukan bahwa temuan dari sebuah teori hanya terjadi di daerah atau populasi tertentu saja yang kemungkinan akan berbeda hasilnya jika berpindah sampel dan populasi (Shohel, 2021). Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti *psychological capital* serta

co-worker support terhadap *work-life balance* pada *setting* instansi pemerintahan. Penelitian ini menggunakan responden aparatur sipil negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Wilayah Pemerintahan Bandung Raya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut : Apakah terdapat hubungan antara *psychological capital* dan *co-worker support* terhadap *work-life balance* pada asn dinas kependudukan dan catatan sipil di wilayah pemerintahan bandung raya?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian sesuai dengan latar belakang diatas adalah untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dan *co-worker support* terhadap *work-life balance* pada asn dinas kependudukan dan catatan sipil di wilayah pemerintahan bandung raya.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memperoleh manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan literatur dan pengembangan model teoritis yang lebih komprehensif dalam bidang psikologi organisasi khususnya yang berkaitan dengan *psychological capital*, *co-worker support*, dan *work-life balance* pada aparatur sipil negara di instansi pemerintahan.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Pegawai

Penelitian ini diharapkan menjadi pengetahuan dan dampak positif bagi pegawai untuk terus meningkatkan kesehatan mental, kemampuan manajerial, produktivitas di kehidupan pribadi, dan organisasi sehingga dapat mencapai keseimbangan kehidupan dan pekerjaan.

b) Bagi Lingkup Dinas Pemerintahan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi di dalam lingkup organisasi pemerintahan tentang bagaimana *psychological capital*, *coworker support*, dan *work-life balance* pada aparatur sipil negara. Penelitian ini diharapkan dapat memaksimalkan kinerja dan regulasi regulasi stres pada aparatur sipil negara dalam organisasi agar segala kegiatan dalam lingkup pemerintahan dapat berjalan dengan optimal.

c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel *psychological capital*, *co-worker support*, dan *work-life balance* pada subjek dan dikaitkan dengan variabel lain.

E. Sistematika Tesis

Secara garis besar, penulisan terdiri dari bagian awal, bagian tengah, dan bagian akhir yang di dalamnya terdapat lima bab yang disusun sistematis. Tujuannya dimaksudkan untuk mempermudah penyusunan penelitian. Adapun sistematika tesis yang dijelaskan dengan ringkas sebagai berikut:

1. Bab I Pendahuluan yang berisi latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran dalam penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian, dan sistematika tesis.
2. Bab II Tinjauan Pustaka yang berisi penjelasan teoritis terkait variabel tergantung dalam penelitian, penjelasan teoritis terkait variabel bebas dalam penelitian, penjelasan terkait peran variabel bebas dan variabel tergantung yang digunakan dalam penelitian, dan hipotesis.
3. Bab III Metode Penelitian yang berisi identifikasi variabel penelitian, definisi operasional, populasi dan teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, serta analisis data.
4. Bab IV Hasil dan Pembahasan yang berisi pelaksanaan penelitian, gambaran umum subjek penelitian, serta analisis dan hasil penelitian yang telah dilakukan.
5. Bab V Penutup yang berisi kesimpulan dari penelitian yang sudah dilakukan, implikasi penelitian, serta keterbatasan dan saran bagi peneliti selanjutnya.

F. Keaslian Penelitian

Rancangan penelitian yang disusun perlu didukung adanya bukti keaslian penelitian. Bukti keaslian tersebut dapat diperoleh melalui tinjauan berbagai topik penelitian terdahulu yang serupa dengan variabel yang akan diteliti dalam rancangan penelitian tersebut. Berikut telah dirangkum tinjauan beberapa penelitian terdahulu dari *literature review* yang telah dilakukan berikut **Tabel 1** berikut:

Tabel 1. Keaslian Penelitian

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
(Daswati dkk., 2022)	<i>The effect of psychological capital on performance through the role of career engagement: Evidence from Indonesian public organizations</i>	Hasil penelitian ini menemukan pengaruh positif <i>PsyCap</i> terhadap keterikatan karier.	Penelitian ini menggunakan <i>Psychological Capital</i> sebagai variabel. X serta <i>role of career engagement</i> sebagai Variabel Mediasi, dan <i>Job Performance</i> sebagai variabel Y. Subjek penelitian ini adalah karyawan di organisasi layanan publik di Indonesia.
(Widyanari, 2023)	<i>The Relationship Between Psychological Capital and Work-Life Balance in Millennial Generation Employees</i>	Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara <i>psycap</i> dan <i>work-life balance</i> .	Penelitian ini menggunakan <i>Psychological Capital</i> sebagai variabel. X serta <i>work-life balance</i> Variabel Y, Subjek penelitian ini berbeda yaitu karyawan Perusahaan.

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
(Sari & Yunianto, 2020)	<i>The Role of Employee Psychological Capital in Encouragement Company Performance Expectations.</i>	Berdasarkan hasil analisa, terdapat hubungan antara <i>psychological capital</i> terhadap ekspektasi kinerja.	Perbedaan dalam penelitian ini Adalah X2 menggunakan <i>Performance Expectations</i> dan Subjek penelitian yang berbeda.
(Muzakki, 2021)	<i>Social Support at Work and Home as A Predictor of Work-Life Balance.</i>	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa dukungan sosial di tempat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work-life balance</i> .	Penelitian ini menggunakan <i>Social Support at work</i> sebagai variabel. X serta <i>work-life balance</i> Variabel Y, Metode penelitian ini menggunakan <i>Structural Equation Modeling Partial Least Square</i> (SEM PLS) untuk menguji hipotesis yang ditawarkan .Penelitian ini dilakukan di Bank Surabaya.
(Rene & Wahyuni, 2018)	<i>The Effect of Work-Life Balance on Commitment Organization, Job Satisfaction, and Work Motivation on Individual Performance.</i>	Hasil penelitian menunjukkan <i>work-life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja namun <i>work-life balance</i> tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan motivasi kerja. Penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap	Penelitian ini menggunakan <i>work-life balance</i> sebagai variabel.X serta <i>Commitment Organization Job Satisfaction</i> , dan <i>Work Motivation</i> Variabel Y, Subjek penelitian ini berbeda yaitu dilakukan pada 190 karyawan di perusahaan asuransi di Jakarta.

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
		kinerja individu.	
(Silvia, 2024)	<i>Psychological Capital</i> dengan Kinerja Karyawan Di Info Service Center	hasil penelitian menunjukan adanya korelasi positif yang sangat signifikan antara <i>psychological capital</i> dengan kinerja karyawan.	Penelitian ini menggunakan variabel <i>Psychological Capital</i> sebagai X1 dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y.
Juniartika, 2023)	<i>Psychological Capital</i> dengan <i>Work Engagement</i> pada Karyawan Bank X di Sumatera Barat	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara <i>psychological capital</i> dengan <i>work engagement</i>	Penelitian ini menggunakan variabel <i>Psychological Capital</i> sebagai variabel X dan <i>Work Engagement</i> sebagai variabel Y Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan masing-masing Divisi Bank X Pusat Sumatera berjumlah 248 orang.
(Asari, 2022)	<i>The Effect of Work-Life Balance on Employee Performance Through Job Satisfaction in BPJS Company Employees.</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work- life balance</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, <i>work- life balance</i> juga berdampak terhadap kepuasan kerja.	Penelitian ini menggunakan variabel <i>work- life balance</i> sebagai variabel X dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y. di mediasi oleh kepuasan kerja sebagai variable mediator. Metode Penelitian ini merupakan kuantitatif dengan pendekatan terhadap 30 karyawan.

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
			Analisis statistik penelitian ini adalah PLS (<i>Partial Least Square</i>). Dan subjek penelitian yang berbeda.
(Prihatsanti, 2021)	<i>Psychometric Properties Of Indonesian Version Co-Worker Support Scale</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur faktor skala bersifat unidimensional, RV = 60,8%. Artinya, item-item tersebut secara efektif mampu mengukur dukungan rekan kerja.	Penelitian ini bertujuan untuk memvalidasi Skala Dukungan Rekan Kerja Versi Bahasa Indonesia. Skala yang digunakan untuk mengukur dukungan rekan kerja dalam organisasi. Sebanyak 318 karyawan dari berbagai organisasi terlibat dalam penelitian ini.
(Prihatsanti dkk., 2020)	<i>The Role of Psychological Capital on Employee Voice: Conservation Resources Framework</i>	Berdasarkan analisis regresi sederhana, terbukti bahwa <i>psycap</i> berhubungan secara signifikan dengan <i>Employee Voice</i> . Karyawan dapat memilih untuk berbicara ketika mereka termotivasi oleh motif pro-sosial yang membawa perubahan konstruktif bagi diri mereka sendiri dan organisasi. <i>Psycap</i> yang berinteraksi secara bersamaan menghasilkan manifestasi yang berbeda.	Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana <i>psychological capital</i> mempengaruhi <i>voice behavior</i> dalam konteks Indonesia. Kerangka kerja konservasi sumber daya dapat memberikan penjelasan tentang bagaimana sumber daya pribadi, yaitu <i>psycap</i> berdampak pada <i>voice behavior</i> . Penelitian ini melibatkan 182 partisipan dari berbagai perusahaan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *psychological capital* dan *co-worker support* secara terpisah memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Namun, belum ada studi yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut secara bersamaan. Selain itu, mayoritas penelitian sebelumnya hanya berfokus pada sektor swasta. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan mengkaji hubungan antara *psychological capital*, *co-worker support*, dan *work-life balance* secara spesifik pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di instansi pemerintahan.