

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pegawai merupakan bagian yang sangat penting dan memberikan pengaruh yang besar bagi keberlangsungan sebuah perusahaan atau organisasi. Demi tercapainya tujuan dari sebuah instansi atau organisasi dapat terwujud, maka diperlukan semangat kerja yang tinggi dari para pegawainya. Nitisemito (1996) menjelaskan semangat kerja ditunjukkan dengan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan lebih giat sehingga pekerjaan diharapkan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih baik. Keberadaan semangat kerja pada pegawai diharapkan mampu memunculkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya sehingga dapat dikerjakan dengan lebih optimal.

Pegawai dapat dikatakan sebagai penggerak roda perputaran suatu organisasi. Laju pergerakan suatu organisasi harus dijaga agar organisasi tersebut mampu terus berjalan sesuai fungsinya. Hal tersebut dapat ditempuh dengan menjaga semangat kerja para pegawai. Semangat kerja yang ada pada masing-masing pegawai akan membawa banyak pengaruh positif bagi organisasi. Khususnya dapat menunjang produktivitas kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan penyelesaian pekerjaan lebih giat dengan perasaan senang sehingga hasil pekerjaan pun diharapkan akan lebih baik dan selesai dalam waktu yang lebih singkat.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat dikatakan sebagai roda yang bergerak untuk kemajuan pemerintahan. Kinerja para PNS merupakan hal yang penting bagi instansi pemerintahan. Hasil kinerja PNS juga dapat dipengaruhi dari tinggi-rendahnya absensi. Pada tahun 2011 diketahui melalui Kemendagri (2011) tercatat bahwa di Pemprov DKI Jakarta terdapat 79 Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak masuk kerja saat hari pertama kerja setelah libur lebaran. Pada Pemkot Bekasi tercatat 83 PNS mangkir kerja pada pertama kerja setelah libur lebaran. Tahun 2014 terjadi peningkatan yang cukup tinggi yaitu berdasarkan laporan Pradewo (2014) menyatakan bahwa data dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) DKI Jakarta sebanyak 509 orang tidak hadir pada hari pertama usai libur lebaran. Djahhari (2014) memaparkan bahwa sidak yang dilakukan BKD menunjukkan terdapat 175 pegawai Pemkot Bekasi tidak masuk kerja saat hari pertama kerja setelah libur lebaran.

Dari beberapa sumber juga didapatkan bahwa tidak hanya saat hari pertama setelah libur panjang lebaran PNS tidak masuk kerja. Aji (2014) menyebutkan bahwa terdapat 5 orang PNS wanita yang terjaring razia PNS oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi kedapatan sedang berkaraoke di pusat perbelanjaan saat jam kerja. Terdapat pula PNS tidak masuk kerja disebabkan karena menonton pertandingan piala dunia. Hamluddin (2014) Sebanyak 150 pegawai negeri sipil (PNS) di Kota Bekasi, Jawa Barat, bolos kerja hari ini karena menyaksikan laga final Piala Dunia antara Jerman dan Argentina pada Senin dini hari, 14 Juli 2014. Ratusan PNS tersebut terancam sanksi penurunan gaji dan penundaan kenaikan pangkat.

Meningkatnya absensi PNS tersebut membuat pemerintah melakukan perubahan terhadap sistem presensi pegawai. Salah satu hal yang akan ditempuh yaitu dengan membuat presensi menjadi tiga kali. Diperketatnya presensi tersebut diharapkan agar PNS tidak membolos saat siang hari. Permana (2014) mengatakan bahwa Pemerintah Provinsi Jawa Barat menyiapkan absen di siang hari guna mencegah para Pegawai Negeri Sipil (PNS) bolos kerja. Dengan begitu, ke depan absensi PNS setiap harinya menjadi tiga kali sehari. Penerapan kebijakan tersebut diharapkan mampu menurunkan permasalahan PNS yang berkaitan dengan absensi. Hal ini menunjukkan bahwa absensi PNS sudah mulai tinggi.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Majorsy (2007), setelah dilakukan perhitungan regresi kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap komitmen organisasional diketahui bahwa 52,8% komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh yang besar, misalnya terkait dengan komitmen karyawan terhadap perusahaan sehingga meminimalisir terjadinya burnout. Haire (1964, dalam Majorsy, 2007) mengungkapkan bahwa dengan semangat kerja karyawan akan lebih menikmati situasi kerja dan memiliki nilai atau pandangan yang positif terhadap pekerjaannya.

Penulis melakukan wawancara dengan salah seorang pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Surabaya pada Sub bagian Bidang Pembinaan Pegawai terkait dengan permasalahan PNS di Surabaya yang seringkali dijatuhkan sanksi atau terlibat pada PNS.

“Permasalahan atau kasus disiplin PNS ada macam-macam. Contohnya seperti tidak masuk kerja atau TMK, pelayanan, jam kerja, lalai dalam tugas, serta tidak teliti dan cermat dalam melakukan tugas. TMK sama jam kerja itu berbeda. Kalau TMK itu berarti PNS tersebut tidak masuk kerja dalam sehari penuh. Tapi kalau jam kerja itu PNS-nya masuk. Istilah kita biasanya disebut 7-0-4. Artinya, jam 7 dia datang, terus bisa dikantor tapi nggak ngerjain apa-apa atau bisa keluar jadi disebut jam kosong, nanti jam 4 absen lagi kan waktunya pulang ...”. (wawancara tanggal 5 Mei 2014)

Penulis juga melakukan wawancara dengan Bapak Henry Rachmanto selaku Kepala Bidang Kepegawaian di BKD Kota Surabaya. Melalui wawancara tersebut dapat diketahui informasi yang tepat dan akurat tentang kondisi PNS, khususnya di tingkat kecamatan.

“Secara keseluruhan, absensi PNS di Surabaya memang masih tinggi, tapi pemerintah juga selalu melakukan upaya dalam meminimalisir absensi tersebut. Kan sekarang sudah ada peraturan dari Sekda Provinsi jatim kalau PNS tidak masuk selama 46 hari maka akan diberhentikan. Nanti coba dikaji lagi aja, ada kebijakan-kebijakan sendiri kok terkait lamanya PNS nggak masuk dengan sanksinya ...”. (wawancara tanggal 20 Februari 2015)

Pendapat tersebut selaras dengan yang disampaikan Sekda Provinsi Jatim, Dr. H. Akhmad Sukardi (Tia, 2014), aturan kepegawaian baru bagi PNS yaitu apabila seorang PNS tidak masuk kerja atau absensi sebanyak 46 kali atau lebih

tanpa keterangan dalam setahun, maka akan diberhentikan dengan hormat atau tidak hormat. Ketentuan atau aturan jam kerja yang tertuang dalam Peraturan Kepegawaian, tertulis tentang pelanggaran pegawai yang tidak masuk kerja lebih dari 46 hari, maka PNS akan diberikan sanksi dipecat baik dengan hormat maupun tidak hormat. Selain itu, apabila PNS tidak masuk kerja selama 5 sampai 15 hari, maka akan diberikan sanksi ringan baik lisan maupun tertulis. Di sisi lain, sanksi disiplin juga akan diberikan pada PNS yang tidak masuk kerja selama 16 sampai dengan 30 hari tanpa alasan yang sah. Sanksi yang diberikan dapat berupa penundaan kenaikan gaji berkala, sanksi penundaan kenaikan pangkat apabila PNS tidak masuk kerja selama 21 sampai 25 hari, lalu akan diberikan sanksi penurunan pangkat selama 1 tahun apabila PNS tidak masuk kerja selama 26 sampai 30 hari. Sanksi berat diberikan kepada PNS yang tidak masuk kerja selama 31 sampai 35 hari, seperti sanksi penurunan pangkat selama 3 tahun. PNS yang tidak masuk selama 41 sampai 45 hari, maka akan diberikan sanksi penurunan jabatan.

Nitisemito (1992) menjelaskan bahwa terjadinya penurunan semangat kerja dapat terlihat dengan ciri-ciri seperti rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perpindahan karyawan yang tinggi, tingkat kerusakan yang meningkat, kegelisahan dimana-mana, adanya tuntutan yang sering terjadi dan pemogokan kerja. Berdasarkan hal tersebut, menunjukkan bahwa absensi pegawai merupakan salah satu aspek penting yang perlu dipertimbangkan untuk melihat semangat kerja pegawai. Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS, disebutkan pada Pasal 3 Nomor 11 yaitu salah

satu kewajiban PNS adalah masuk kerja dan mentaati jam kerja. Apabila terjadi pelanggaran, maka PNS yang bersangkutan akan diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan.

Badan Kepegawaian dan Diklat atau BKD Kota Surabaya (2015) mencatat bahwa terdapat 19 kasus terhadap pelanggaran jam kerja sejak tahun 2013 hingga 2015. Akan tetapi, hampir 20% atau sekitar 5 kasus tersebut terjadi ditingkat kecamatan Surabaya hingga penjatuhan sanksi berupa Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan (PDHTAP) PNS yang bersangkutan. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan dengan absensi yang tinggi di tingkat kecamatan. Pada tahun 2014 misalnya, terjadi pelanggaran terkait Tidak Masuk Kerja/Jam Kerja (TMK/JK) di Kecamatan Semampir. PNS yang bersangkutan tidak masuk kerja tanpa keterangan terhitung sejak 2 Januari 2013 sampai dengan 21 November 2013 sehingga totalnya 207 hari kerja. Akhirnya, PNS yang bersangkutan diberikan penjatuhan disiplinnya berupa PDHTAP.

Kasus terbaru terjadi pada awal 2015 kemarin, PDHTAP dijatuhkan kepada salah seorang PNS di Kecamatan Bubutan yang telah terbukti tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah sebanyak 67 hari kerja di tahun 2012 dan 62 hari kerja di tahun 2013. Bedasar pada pemaparan kasus-kasus diatas, akumulasi jumlah hari pada masing-masing kasus diatas 120 hari kerja bahkan hingga diatas 200 hari kerja. Hal ini tentunya menjadi permasalahan yang memprihatinkan karena masih selalu terjadi di setiap tahunnya. Pada tahun 2013 lalu, BKD Kota Surabaya mencatat bahwa tiga orang PNS di salah satu kecamatan di Surabaya mendapatkan penjatuhan disiplin karena terlibat permasalahan absensi. Pada tiga

kasus tersebut, dua diantaranya mendapat teguran lisan dan yang lainnya mendapat pernyataan tidak puas secara tertulis dari BKD Kota Surabaya. Ketiga kasus tersebut memiliki masalah absensi PNS minimal 100 jam kerja disetiap kasusnya. Data tersebut menunjukkan bahwa adanya peningkatan yang sangat signifikan mengenai masalah absensi PNS di tingkat kecamatan. Berdasarkan pada data kasus disiplin tahun 2013 yang menunjukkan absensi berkisar pada jumlah jam, di tahun 2014 dan 2015 kasus disiplin terkait TMK ini meningkat menjadi satuan hari dengan akumulasi minimal 120 hari PNS yang bersangkutan tidak hadir atau absen.

Kebijakan pemerintah sejak tahun 2011 lalu adalah menetapkan adanya *e-performance* untuk PNS. Masing-masing PNS dapat mengisi kegiatan sehari-harinya melalui akun yang sudah disediakan dan terkoneksi langsung dengan BKD. *E-performance* ini merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan PNS sehari-hari dengan minimal 50 poin disetiap bulannya. Apabila PNS tersebut mendapat minimal 50 poin maka berhak atas insentif yang akan diberikan setiap tiga bulan sekali. *E-performance* ini berbeda dengan Tunjangan Prestasi Pegawai (TPP), karena tunjangan itu dinilai berdasar beban kerja, bukan prestasi kinerja. PNS yang tidak hadir atau absensi tentunya tidak bisa mendapatkan kesempatan dalam menerima insentif dari *e-performance* yang telah didaftarkan dalam sistem. Namun, PNS tersebut masih bisa mendapatkan gaji pokoknya.

Ariesman (2013) menjelaskan bahwa seorang PNS bisa mengetahui nilainya lebih dari 50 atau tidak saat memasukan kegiatan kinerjanya pada aplikasi *e-performance* yang disediakan Pemkot Surabaya melalui situs

internetnya. Jumlah 50 poin untuk e-performance yang dimaksudkan adalah beban kerja bagi PNS yang harus terpenuhi agar mendapatkan insentifnya. Namun apabila PNS tersebut tidak dapat memenuhi 50 poin tersebut, maka tidak akan ada sanksi yang dieproleh, tetapi tentu saja tidak akan menerima insentif yang ditawarkan. Menurut Ariesman (2013) hal tersebut tidak adil karena selama sebulan dia bekerja dengan benar, namun ketika nilainya tidak dapat mencapai 50, PNS tersebut seharusnya tidak perlu mengada-ada kegiatan sehingga nilainya mendapat lebih dari 50. Apabila demikian, maka hal yang dikejar PNS bukanlah kinerja melainkan hasil akhirnya yaitu uang. Padahal tujuan dari adanya kebijakan ini adalah pemerintah ingin memacu para PNS agar bekerja dengan benar.

Pendapatan menjadi suatu hal yang sangat diperhatikan seseorang terkait dalam menentukan pekerjaan. Besarnya pendapatan menjadi poin perhatian utama ditengah kebutuhan hidup yang terus meningkat dan gaya hidup konsumtif yang semakin muncul di masyarakat. Banyak orang yang berusaha untuk menyeimbangkan besarnya pendapatan dengan pengeluaran mereka. Gaya hidup dan kebutuhan yang kian meningkat jika tidak diimbangi dengan pendapatan yang mencukupi sehingga muncul ketidakpuasan yang akhirnya membuat seseorang merasa tidak bahagia. Penghasilan sangat rendah tidak mampu memenuhi kebutuhan gizi dan kesehatan yang memadai, oleh karena itu pendapatan yang layak dapat meningkatkan kualitas hidup pekerja dan keluarganya (Ningsih, 2013).

Namun, perlu diperhatikan bahwa masing-masing pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda-beda serta memiliki pandangan yang berbeda terhadap



kesejahteraan. Oleh karena itu, kesejahteraan yang dimaksudkan adalah kesejahteraan subjektif atau *subjective well-being*. 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, 2013). Kesejahteraan atau *well-being* pada pegawai akan tercipta apabila ditunjang dengan perhatian perusahaan terhadap kebutuhan pegawainya. Terciptanya kesejahteraan pada pegawai akan memberikan pengaruh terhadap munculnya semangat kerja pada pegawai (Zainun, 1991).

Menurut Diener dan Pavot (Diener, Scollon, & Lucas, 2003 dalam Ningsih, 2013) kesejahteraan subjektif atau *subjective well-being* merupakan kategori yang luas mengenai fenomena yang menyangkut respon-respon emosional orang, domain kepuasan dan penilaian-penilaian global atas kepuasan hidup. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Diener (2006, dalam Ningsih, 2013) bahwa *subjective well-being* adalah komponen yang esensial dari kualitas hidup yang positif. Diener (2006, dalam Ningsih, 2013) juga mengungkapkan bahwa *subjective well-being* berkorelasi dengan faktor demografis seseorang. Faktor demografis tersebut diantaranya adalah pendapatan, jenis kelamin dan pernikahan.

Perhatian terhadap kesejahteraan subjektif pada pegawai merupakan hal penting yang seharusnya dilakukan perusahaan karena dapat menghadapi tingkat semangat kerja pegawai. Tinggi rendahnya semangat kerja pegawai dapat diupayakan dengan mengoptimalkan kesejahteraan pegawai. Sebelumnya telah disebutkan bahwa *subjective well-being* berkorelasi dengan faktor demografis

seseorang, sedangkan pendapatan merupakan salah satu faktor demografinya. Sehingga hal dapat disimpulkan bahwa *subjective well-being* dan pendapatan memiliki korelasi. Gie (2003) mengatakan bahwa kesejahteraan aparatur terkait langsung dengan gaji pegawai, jaminan sosial, serta fasilitas hidup lainnya sangat jauh dari memuaskan. Inilah salah satu faktor penting yang menyebabkan pelaksanaan pelayanan publik selama ini tidak sesuai dengan harapan dan tuntutan masyarakat. Rendahnya tingkat kesejahteraan PNS diyakini telah mendorong mereka kearah perbuatan tercela dengan melakukan penyelewengan dan KKN.

Inspektorat Pemerintahan Kota Surabaya dan Polrestabes Surabaya mendapatkan laporan bahwa terjadi kasus dugaan pungutan liar, *mark up*, dan kriminalitas yang dilakukan oleh oknum pegawai kecamatan dan Camat Tenggilis Mejoyo. Sebagai bentuk tindak-lanjut dari kasus tersebut, akhirnya dilaporkan ke Kejari Surabaya disertai dengan bukti berupa rekaman aktifitas judi, kwitansi fiktif, stempel palsu dan slip gaji karyawan Honorer yang menerima pemotongan gaji (*"Kasus 9 Dugaan Pelanggaran Hukum di Kecamatan Tenggilis Mejoyo Dilaporkan ke Kejari Surabaya"*, 2012).

Hal penting yang harus dilakukan adalah untuk memberikan serta memelihara kesejahteraan pegawai. Adanya kesejahteraan yang dirasakan oleh pegawai diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap semangat kerjanya. Nitisemito (1992) memberikan beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, seperti pemberian gaji yang sesuai dengan pekerjaan, memberikan kesempatan untuk berprestasi, pemberian perasaan aman terhadap masa depan, pemberian intensif yang terarah dalam aturan yang jelas dan lain

sebagainya. Meningkatnya semangat kerja pegawai akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan lebih cepat dari pegawai sehingga akan memberikan pengaruh yang positif bagi citra perusahaan. Seberapa besar pengaruh *subjective well-being* yang dirasakan oleh pegawai dalam meningkatkan semangat kerjanya? Komponen apa yang paling berpengaruh dalam meningkatkan semangat kerja pegawai? Pertanyaan-pertanyaan inilah yang menarik peneliti untuk melakukan penelitian ini untuk mencoba menjawabnya dalam penelitian ini.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Semangat kerja memiliki peran yang sangat besar bagi suatu organisasi, baik bagi pegawainya maupun bagi kemajuan organisasi atau instansi. Adanya semangat kerja diharapkan dapat membuat pegawai lebih giat lagi dalam menyelesaikan tugasnya, sekaligus dapat diselesaikan dalam waktu yang lebih singkat. Pada PNS di tingkat kecamatan khususnya, selain mempunyai tugas utama untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, tanggung jawab untuk berkoordinasi dengan pemerintah juga merupakan tugas yang penting. Oleh sebab itu, harus ditunjang dengan pemberian fasilitas yang memadai untuk memenuhi kebutuhan para PNS tersebut. Pemenuhan kebutuhan tersebut diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan PNS yang nantinya juga akan memberikan dampak positif terhadap pekerjaan.

Mujamiasih (2013) mengemukakan bahwa psikologi positif mengungkapkan bahwa individu dapat memperoleh SWB dengan meningkatkan emosi positif dan melakukan kegiatan positif yang mengerahkan kekuatan-kekuatan diri dalam area-area utama kehidupan. Oleh karena itu, diharapkan

dengan adanya perhatian terhadap *subjective well-being* para PNS, selanjutnya diharapkan mampu memperkecil angka pelanggaran tingkat disiplin dari PNS karena telah melakukan hal yang negatif. Berbagai hal negatif seperti absensi kerja, melakukan penyelewengan terhadap uang negara, pungutan liar dan lain sebagainya terbukti terjadi di lingkungan PNS tingkat kecamatan di Surabaya. Hal tersebut dapat terjadi karena ada kesempatan dan adanya latar belakang yang berbeda-beda pada setiap PNS.

Pada kasus absensi, PNS biasanya sedang sakit namun tidak memberikan surat keterangan. Berbeda dengan kasus *mark up* dan penyelewengan dana, faktor ekonomi biasanya menjadi penyebab terbesar hal ini dapat terjadi. Selain itu, menurut Gie (2003), Rendahnya tingkat kesejahteraan PNS diyakini telah mendorong kearah tercela dengan melakukan penyelewengan dan Korupsi Kolusi Nepotisme (KKN). Hal tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan merupakan hal yang penting, sebab apabila dibiarkan berlarut maka akan merugikan organisasi. Apabila terjadi permasalahan, sebaiknya segera diselesaikan, sebab Gie (2003) juga menjelaskan bahwa apabila permasalahan dibiarkan berlanjut, aparatur pemerintah akan semakin terdorong untuk mencari sumber-sumber lain untuk memenuhi kebutuhan hidup sehingga mengabaikan tugas dan fungsi pokoknya sebagai abdi negara dan masyarakat.

Penelitian dari Diener & Biswas-Diener (2001) menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara pendapatan dengan *subjective well-being* (SWB). Pada penelitian tersebut juga dijelaskan bahwa SWB mempengaruhi pendapatan yang ditunjukkan dengan korelasi antara uang pada kebahagiaan. Contoh lainnya yaitu

digambarkan dengan orang-orang bahagia rata-rata mendapatkan pendapatan lebih. Dapat dikatakan bahwa seseorang akan lebih bersemangat dalam melakukan sesuatu ketika kebutuhan mereka terpenuhi. Kebutuhan yang terpenuhi tersebut sama artinya dengan adanya kesejahteraan pada diri mereka.

Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti ingin mengetahui apakah *subjective well-being* berhubungan dengan semangat kerja pada Pegawai Negeri Sipil tingkat kecamatan di Surabaya, sehingga dilakukan penelitian mengenai kedua variabel tersebut.

### **1.3. Batasan Masalah**

Penelitian ini mengkaji mengenai hubungan antara *subjective well-being* dengan semangat kerja pada pegawai. Batasan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Semangat Kerja

Hardy (2009) menjelaskan definisi semangat kerja adalah kondisi mental afektif yang memiliki tiga dimensi, yaitu afektif, masa depan atau tujuan, dan interpersonal (antar-pribadi).

b. *Subjective Well-Being* (SWB)

Menurut Diener (1994, dalam Oishi, S., dkk, 1999) *Subjective Well-Being* (SWB) adalah evaluasi kognitif pada individu atas kehidupannya terkait dengan adanya emosi positif dan tidak adanya emosi negatif.

c. Pegawai Negeri Sipil Tingkat Kecamatan di Surabaya

Subjek yang menjadi sasaran dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Tingkat Kecamatan di Surabaya dengan masa kerja minimal selama 1 tahun.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dipaparkan, maka peneliti membuat rumusan masalah dari penelitian ini adalah “apakah terdapat hubungan antara *subjective well-being* terhadap semangat kerja pada Pegawai Negeri Sipil Tingkat Kecamatan di Surabaya?”.

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini sesuai dengan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *subjective well-being* terhadap semangat kerja pada Pegawai Negeri Sipil Tingkat Kecamatan di Surabaya.

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

Pada penelitian ini diharapkan hasilnya akan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

##### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pemaparan tentang *subjective well-being* dan semangat kerja pada pegawai (khususnya PNS) guna pengembangan dalam penelitian selanjutnya.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah dunia pustaka dan referensi mengenai informasi-informasi teoritis terkait *subjective well-being* dan semangat kerja yang dapat dimanfaatkan oleh pembacanya.
- c. Memaparkan fenomena dan permasalahan yang biasanya dialami oleh para pegawai di dunia kerja.

#### **1.6.2. Manfaat Praktis**

- a. Hasil penelitian ini melihat hubungan antara *subjective well-being* dan semangat kerja, sehingga organisasi atau instansi dapat mengetahui korelasi kedua aspek tersebut untuk mengoptimalkan kinerja pegawai di perusahaan maupun PNS di pemerintahan.
- b. Dapat melihat faktor yang dapat berhubungan dengan *subjective well-being* dan semangat kerja (khususnya pada PNS) sehingga masing-masing instansi dapat menjadi pertimbangan bagi instansi dalam mengupayakan peningkatan semangat kerja dan memberikan perhatian lebih terhadap *subjective well-being* PNS-nya.
- c. Penelitian ini juga dapat membantu instansi dalam memberikan informasi mengenai kondisi *subjective well-being* dan semangat kerja PNS tingkat kecamatan di Surabaya dari hasil penelitian yang dihasilkan.