

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan komponen terpenting dalam suatu organisasi. Hal tersebut didukung oleh beberapa peneliti untuk mencapai tujuan organisasi yang membutuhkan sumber daya manusia sebagai pelengkap suatu keberhasilan di setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan akan membutuhkan tenaga dan juga pikiran manusia. Sumber daya manusia salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan penting perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya manusia yang baik. Sebagai seorang karyawan juga memiliki keterbatasan, kebutuhan, keinginan dan juga perasaan sehingga membutuhkan perhatian dan juga perlakuan khusus dari perusahaan. Pada perkembangan globalisasi saat ini banyak instansi atau perusahaan yang dituntut untuk memaksimalkan kinerja pegawai. Untuk mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) merupakan hal utama yang perlu diperhatikan perkembangannya karena adanya SDM yang baik dan professional sangat membantu memaksimalkan kinerja suatu perusahaan (Permadi, 2021). Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh (Kristianti dkk., 2021) keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan instansinya ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya untuk menjadi tolak ukur untuk pencapaian tujuan organisasi.

Apabila suatu organisasi mampu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi maka organisasi tersebut dapat dikatakan efektif. Dimana seiring berjalannya waktu seluruh organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik khususnya organisasi pemerintah. Penelitian tersebut didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Douglas (Rizky, 2021) dalam pencapaian tujuan perusahaan dibutuhkan seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi untuk meningkatkan produktifitas. Sumber daya yang baik akan tercipta apabila suatu instansi atau perusahaan dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan. Menurut (Handoko, 2010) menjelaskan kepuasan kerja sebagai perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan dalam memandang pekerjaannya dan segala hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang dirasakan pegawai akan memberikan dampak yang positif bagi organisasi maupun diri pegawai itu sendiri. Pegawai yang merasa puas akan pekerjaannya akan setia kepada organisasi tempat ia bekerja dan

menunjukkan ekspresi wajah yang ceria saat bekerja. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja tidak tercapai oleh pegawai maka akan terlihat pada perilaku pegawai yang cenderung negatif. Seperti, pegawai malas dalam menyelesaikan pekerjaannya, tidak hadir tepat waktu, sering bolos saat kerja, dan asyik bermain *Handphone* saat jam kerja berlangsung (Astuti, 2021).

Menurut Mangkunegara (Surajiyo, 2020) menjelaskan fungsi dari kepuasan kerja adalah untuk mengukur tingkat kemampuan organisasi dalam memenuhi harapan yang dimiliki pegawai. Sedangkan menurut Wexley dan Yuki (Surajiyo, 2020) kepuasan kerja berfungsi untuk melihat sejauh mana organisasi mampu mendukung dan mewujudkan harapan pegawai dengan kemampuan yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Martoyo (Sitinjak dkk., 2021) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun yang tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan suatu perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan. Sedangkan menurut Lunthas (2011) mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai Kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dilihat sama pentingnya pekerjaannya saat ini. Secara umum bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan yang paling penting dan sering dipelajari.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada subjek FS pada tanggal 15 September 2022 di ruangan registrasi di Lapas Perempuan Kelas II A Palembang, sebagai berikut :

"Saya kerja disini udah lama ya mbak hampir 13 tahun sejak tahun 2009. Sebenarnya untuk kerja disini itu sudah bosan karena kegiatannya itu-itu aja dan juga saya sudah pengen untuk kumpul lagi Bersama suami dan anak-anak saya. Tetapi ya yang Namanya kerja berarti harus tanggung jawab terhadap Amanah yang sudah diberikan dan untuk berhenti atau pindah tugas itu kan susah ya mbak karena kami ini PNS".

Berdasarkan hasil wawancara diatas peneliti mendapatkan bahwa subjek nyaman saat kerja ya walaupun subjek masih merasa bosan. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sunarta, 2019) Pegawai ada kalanya mengalami yang Namanya rasa bosan dalam bekerja, hal ini akibat dari jenis pekerjaan yang dilakukannya monoton dari waktu ke waktu bahkan banyak pegawai yang sudah puluhan tahun sejak pertama kerja diangkat

sebagai pegawai hanya mengerjakan satu jenis pekerjaan yang sama. Pegawai yang memiliki karakter tersebut menganggap bahwa pekerjaan yang dihasilkannya sudah dapat diperkirakan sebelumnya sehingga tidak memberikan tingkat kepuasan yang tinggi dibandingkan dengan pekerjaan yang sulit dan menantang.

Menurut Sutrisno (2020) yang menjadi faktor penyebab pegawai itu memiliki kepuasan kerja ada 4 faktor yaitu faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial. Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan. Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, seperti jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan yang lainnya. Dan Faktor finansial, lupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji yang diterima oleh karyawan, jaminan sosial, macam-macam tunjangan yang didapatkan karyawan, fasilitas yang diberikan serta promosi jabatan. Sedangkan menurut Gilmer (Sutrisno, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor instrinsik dan pekerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas.

Menurut Danim (Parnawi, 2020) dalam bukunya kinerja staf dan organisasi memandang kepuasan kerja sebagai suatu kombinasi yang serasi yaitu aspek ekonomis, psikologis, kultur, aktualisasi diri, penghargaan dan suasana lingkungan, dengan itu maka kekuasaan kerja dimaknai sebagai suatu orientasi sikap individu untuk berperan dalam pekerjaan yang sedang ditekuninya. Kepuasan kerja dipandang sebagai suatu tujuan pribadi dan tujuan dari perusahaan yang akan mempengaruhi mutu *output* dan *outcome* dari sebuah organisasi atau lembaga. Kepuasan kerja juga memiliki dampak sehingga membuat karyawan tidak puas terhadap pekerjaannya seperti halnya yang dikemukakan oleh Robbins (2019) yaitu, 1) *exit* merupakan respon keluar yang mengarahkan perilaku ke arah untuk meninggalkan perusahaan termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri, 2) *voice* merupakan respon suara yang termasuk aktif dan konstruktif dalam mencoba memperbaiki kondisi termasuk

mengusulkan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan dan melakukan beberapa bentuk kegiatan serikat, 3) *loyalty* merupakan tanggapan loyalitas yang berarti pasif tetapi optimis menunggu untuk kondisi membaik dan termasuk berbicara untuk organisasi dalam menghadapi kritik eksternal dan mempercayai organisasi serta manajemen untuk melakukan hal yang benar, 4) *neglect* merupakan tanggapan untuk mengabaikan *passive* sehingga memungkinkan kondisi yang memburuk dan termasuk absensi kronis serta keterlambatan, mengurangi usaha dan peningkatan tingkat kesalahan.

Lembaga pemasyarakatan yang disingkat menjadi LAPAS adalah bagian dari unit pelaksana teknis di jajaran Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang memiliki peran utama dalam melaksanakan pemasyarakatan narapidana/anak didik. Fungsi LAPAS yaitu melakukan fungsi pembinaan yang merupakan proses pemasyarakatan sebagai wujud pembaharuan pidana yang dikenal dengan penjara juga merupakan suatu proses pembinaan narapidana yang memandang narapidana sebagai makhluk tuhan, individu dan anggota masyarakat. Tujuan dilaksanakannya pembinaan narapidana dengan sistem pemasyarakatan yaitu untuk menjadikan narapidana sebagai manusia seutuhnya, seperti yang telah ditetapkan dalam pembangunan nasional melalui pendekatan dalam memantapkan iman dan membina mereka supaya mampu berintegrasi Kembali di dalam kehidupan sehari-hari setelah menjalani masa pidananya (Astuti, 2021).

Lembaga Pemasyarakatan Perempuan kelas II A Palembang yang beralamat di Jl. Merdeka No. 12, 19 ilir, Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan. Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Palembang adalah tempat untuk melakukan pembinaan terhadap narapidana dan anak didik pemasyarakatan di Palembang. Sebagai warga binaan yang masih berstatus tahanan, mereka berhak untuk mendapatkan hak untuk dikunjungi oleh keluarga. Maka dari itu Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Palembang memberikan pelayanan kunjungan bagi keluarga yang ingin membesuk warga binaan ataupun tahanan yang dinamakan SIPANJUNG (Setia Sapa Pengunjung). Di masa pandemi covid-19 ini LPP tidak menerima kunjungan secara langsung melainkan lewat online yaitu lewat aplikasi zoom dengan batasan waktu yaitu 2-3 menit perorang. Lembaga pemasyarakatan perempuan kelas II A Palembang memiliki beberapa pegawai perempuan yang menjalani hubungan jarak jauh dengan pasangannya. Dengan memilih

untuk menjalani *long distance marriage* dengan pasangannya membuat pegawai tersebut susah untuk mengatur waktu berkumpul dengan keluarganya. Dimana Beberapa penelitian telah menyimpulkan bahwa hubungan antara pekerjaan dan keluarga sangat saling tergantung dan dinamis (Yuwono dkk., 2020). Dimana faktor-faktor di dunia kerja mempengaruhi kehidupan keluarga dan sebaliknya. Tingkat partisipasi tenaga kerja wanita di berbagai sektor pekerjaan dan di identifikasikan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Dimana semakin meningkatnya keterlibatan wanita sebagai tenaga kerja juga karena tuntutan ekonomi rumah tangga yang semakin tinggi dengan itu maka membuat wanita mengambil keputusan untuk berkarier di lingkungan kerja. Hal tersebut mengubah pikiran dahulu dimana wanita berposisi juga sebagai pencari nafkah dan berdampingan sejajar dengan suami dengan membantu membiayai perekonomian rumah tangga (Mora, t.t., 2017). Seperti halnya dengan hasil wawancara peneliti dengan pegawai FA di bagian informasi dan layanan pengaduan masyarakat di Lapas Perempuan Palembang, sebagai berikut :

"Di lapas perempuan ini hampir 30% pegawai perempuannya menjalani long distance marriage atau pernikahan jarak jauh dikarenakan tugas dan juga tuntutan pekerjaan yang mengharuskan mereka melakukan hubungan jarak jauh dengan pasangannya".

Selanjutnya peneliti mewawancarai DN pada tanggal 16 September 2022 di ruangan komandan di registrasi Lapas Perempuan Kelas II A Palembang DN mengatakan bahwa dirinya nyaman bekerja dan disaat dia harus memompa asi posisi pekerjaannya langsung di *back-up* oleh rekan kerjanya yang lain, sebagai berikut :

"Saya kerja disini udah lama ya mbak dari sebelum menikah yaitu tahun 2017. Tahun 2017 saya mengikuti tes CPNS dan Alhamdulillah dinyatakan lolos dan ditempatkan di Lapas Perempuan Kelas II A Palembang. Saya nyaman bekerja disini walaupun saya suka merasa sedih ya kepikiran suami yang bekerja diluar kota. Tetapi disaat saya harus memompa Asi teman yang lainnya langsung mengback-up pekerjaan saya sehingga membuat saya nyaman kerja disini".

Peneliti juga mewawancarai NL yang mengatakan bahwa dia nyaman dengan pekerjaan apalagi jam kerja untuk pegawai di bagian penjaga tahanan dua hari kerja dan dua hari libur sehingga membuatnya lebih banyak waktu istirahat dan berkumpul dengan keluarga dan pasangannya. Seperti wawancara sebagai berikut :

"Saya nyaman aja sih dengan posisi pekerjaan yang sekarang. Apalagi jam kerjanya dua hari kerja dan dua hari libur sehingga lebih banyak waktu untuk beristirahat dan berkumpul dengan keluarga dan pasangannya".

Peneliti juga mewawancarai rekan kerja dari subjek penelitian yang mengatakan bahwa mereka nyaman dan *enjoy* ya bekerja di Lapas Perempuan Kelas II A Palembang walaupun harus jauh dari pasangannya. Tetapi keempat subjek pernah terlambat karena harus mengantar anaknya ke sekolah dan mengantarkan anaknya ke dokter disaat anaknya sakit, sebagai berikut :

"Mereka nyaman dan enjoy selama bekerja disini ya walaupun terkadang suka mengeluh harus jauh dari pasangan terutama saat hamil kemarin dan tidak pernah terlihat berkonflik dengan rekan kerja lainnya dan kadang terlambat juga karena harus mengantar anak sekolah dulu dan mengantarkan anaknya berobat disaat anaknya sakit".

Peneliti juga mewawancarai Atasan subjek yang merupakan Pegawai dibagian Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia yaitu AD yang mengatakan bahwa mereka sebagai atasan selalu memberikan izin kepada pegawainya untuk keluar mengurus keluarganya disaat jam kerja sedang berlangsung Di Lapas Perempuan Kelas II A Palembang, Sebagai berikut :

"Pegawai perempuan disini semuanya bisa melakukan kerjasama satu sama lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dan mereka selalu meminta izin untuk keluar kantor. Seperti, mengurus anaknya yang sedang sakit dirumah ya karena dia sendiri yang mengurus anaknya sedangkan suami mereka bekerja diluar kota. Kami disini selalu memberikan izin untuk mereka yang harus keluar saat jam kerja untuk mengurus keperluan keluarga".

Berdasarkan hasil wawancara awal dan juga observasi yang sudah dilakukan oleh peneliti keempat subjek nyaman dengan posisi pekerjaan yang sekarang walaupun mereka harus mengemban dua tugas sekaligus yaitu bekerja dan mengurus rumahtangga serta mengurus anak sendiri disaat jauh dari suaminya. Tetapi hal tersebut berbeda dengan kenyataan yang ada di lapangan bahwa keempat subjek pernah terlambat untuk datang ke kantor karena harus mengantarkan anaknya ke sekolah dan mengantarkan anaknya sakit ke dokter. Sehingga hal tersebut belum memenuhi kepuasan kerja dengan ciri-ciri dari kepuasan kerja yaitu, selalu datang tepat waktu, tidak mengeluh terhadap tugas dan pekerjaan, selalu semangat dalam bekerja. Tetapi keempat subjek senang dalam melakukan

pekerjaannya, betah berada ditempat kerja dan mempunyai hubungan harmonis dengan pegawai lainnya dan atasan (Irmayani, 2022). Pernyataan diatas Pegawai di Lapas Perempuan Kelas II A Palembang ini memiliki jam kerja Senin sampai Sabtu dengan jam kerja yang berbeda setiap harinya. Senin sampai Kamis mulai jam 08.00 WIB sampai 15.00 WIB, Jum'at mulai jam 08.00 WIB sampai 12.00 WIB dan pada hari Sabtu dari jam 08.00 sampai 13.00 WIB. Jam kerja untuk PNS sendiri di Lapas Perempuan Kelas II A Palembang totalnya harus 37,5 jam dalam seminggu apabila kurang maka akan berpengaruh di gaji dan tunjangan yang diterimanya. Dengan jam kerja yang padat membuat keempat subjek hanya memiliki waktu yang sedikit untuk berkumpul dan bersantai dengan pasangan dan juga anak-anaknya di hari libur kerja dan hari libur nasional. Pegawai Wanita ini bekerja demi kepentingan karier dan juga pekerjaan itu sendiri dan didukung dengan fasilitas yang didapatkan juga sudah mencukupi dan membantu kinerja subjek dalam melakukan pekerjaan.

Departemen kesehatan Republik Indonesia juga mendefinisikan keluarga sebagai unit terkecil masyarakat yang terdiri dari kepala keluarga dan beberapa orang yang tinggal dalam satu rumah dalam keadaan yang saling ketergantungan. Keluarga merupakan tempat pertama bagi anak dan menjadi lingkungan pertama yang memberi penampungan baginya dan dijadikan tempat dalam memperoleh rasa aman (Akhmad, 2021). Bekerja tujuannya untuk mencari rezeki yang biasanya dilakukan oleh kepala keluarga yaitu suami untuk menafkahi istri dan anak-anaknya. Tetapi tidak menutup kemungkinan jika istri bekerja untuk membantu pendapatan suami agar kebutuhan rumah tangga untuk terpenuhi. Setiap pasangan suami istri pasti menginginkan untuk tinggal Bersama dalam satu atap. Namun ada beberapa keluarga yang tidak tinggal satu atap. Menjalani pernikahan jarak jauh bukan merupakan hal yang mudah bagi seorang istri yang belum bisa mandiri dalam menjalani aktivitas sehari-hari (Amana dkk., 2020).

Ketika suatu individu memutuskan untuk memasuki sebuah kehidupan baru yaitu pernikahan di mana sebagian besar cenderung memiliki ekspektasi yang tinggi untuk mencapai kesuksesan di sebuah pernikahan (Hanurawan, 2019). Tantangan yang harus dilewati dalam pernikahan adalah menghadapi masalah-masalah pernikahan yang terjadi karena hubungan individu suami istri atau antara kehidupan pernikahan dengan teman kerja dan juga pekerjaan. Soalnya masalah yang berkaitan dengan pekerjaan dan juga pernikahan di mana akan ada potensi konflik yang

terkait prioritas untuk berprestasi dalam bidang pekerjaan atau menyelesaikan tugas-tugas keluarga. Penyesuaian pernikahan juga terlihat ketika seorang individu menjalani pernikahan jarak jauh (*long distance marriage*). Faktor yang mempengaruhi cinta pada pasangan yang memilih untuk menjalani pernikahan jarak jauh dibagi menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi adalah keyakinan, komunikasi, pengertian dan kemampuan dalam menyelesaikan masalah. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi adalah jarak, dukungan suami dan aktivitas komunikasi. Cara untuk mempertahankan pernikahan jarak jauh ini adalah pasangan mampu berkomunikasi satu sama lain serta saling memberi kepercayaan masing-masing dan saling menghargai antar pasangan (Amana, 2020). Tetapi di masa pandemi covid-19 terjadi banyak kasus perceraian di Indonesia.

Pandemi covid-19 merupakan suatu permasalahan global yang tidak hanya berdampak pada Kesehatan. Tetapi berdampak juga pada sektor perekonomian dan berdampak juga pada masalah kependudukan yaitu terjadinya peningkatan kasus perceraian akibat pandemi covid-19. Pada saat masa pandemi covid-19 angka perceraian dalam jumlah yang tinggi di Indonesia. Saat awal ditetapkannya pembatasan sosial berskala besar (PSBB) oleh pemerintah pada bulan April dan Mei 2020 angka kasus perceraian di Indonesia dibawah 20.000 kasus. Tetapi pada bulan juni dan juli 2020 jumlah angka perceraian meningkat menjadi 57.000 kasus. Jumlah kasus gugatan cerai melonjak hingga 80% yang diajukan ke pengadilan agama yang mayoritasnya diajukan oleh pihak istri. Peningkatan kasus perceraian yang paling tinggi di Indonesia terjadi di provinsi Jawa Tengah. Berdasarkan data dari pengadilan agama kabupaten Banyumas mencatat pada bulan juni 2020 ketika akan menuju era *new normal* terdapat peningkatan kasus sebanyak 48 kasus (Arafandi, 2021).

Fauziah (Nurwati, 2021) dalam analisisnya menjelaskan bahwa selama masa pandemi covid-19 angka perceraian di Indonesia meningkat akibat kesulitan ekonomi sebesar 5%. Akibat pandemi covid-19 membuat perubahan ekonomi yang terjadi tidak mampu diterima oleh semua keluarga. Dikarenakan ada keluarga yang tidak memiliki cukup tabungan untuk menghadapi kondisi darurat. Sehingga akhirnya timbul konflik dimana masing-masing memiliki keinginan untuk dihargai, sementara pihak lainnya memiliki harapan yang berbeda. Diantara pasangan suami dan istri ego dan pengakuan yang tinggi terkadang sulit untuk dibendung.

Sarwono (Akhmad, 2021) mengatakan bahwa *long distance marriage* adalah suatu keadaan ketika pasangan suami istri yang dipisahkan oleh jarak karena suatu alasan yang menyebabkan pasangan sulit dan jarang untuk bertemu. Pengertian hubungan jarak jauh atau sering disebut dengan *long distance relationship* adalah di mana pasangan dipisahkan oleh jarak dan fisik yang tidak memungkinkan adanya kedekatan fisik untuk periode tertentu. Dan menurut Stafford (Akhmad, 2021) mengatakan kesempatan untuk komunikasi yang sangat terbatas dalam persepsi individu masing-masing yang menjalani merupakan hubungan jarak jauh. Sulit yang berkomunikasi yang dilakukan oleh pasangan karena keterbatasan alat serta tempat yang tidak strategis untuk berkomunikasi dengan lancar.

Pernikahan merupakan suatu proses adanya ikatan janji suci yang dilakukan oleh seorang calon suami istri yang sudah matang secara psikologis. Pernikahan merupakan suatu ibadah yang merupakan alasan seseorang untuk dapat membangun rumah tangga yang diinginkan. Bahan dikatakan ideal apabila mampu memberikan kedekatan, pertemanan, pemenuhan kebutuhan seksual, kebersamaan dan perkembangan emosional (Akhmad, 2021). Seperti yang sudah dijelaskan tadi dipertegas lagi dalam pandangan agama Islam yang mengatakan menikah juga dianjurkan karena sebagai salah satu usaha untuk menyempurnakan iman dalam kehidupan.

Fenomena *Long Distance marriage* membawa dampak positif seperti pasangan yang lebih menghargai pertemuan. Dampak negatif dari *long distance marriage* yaitu dapat menimbulkan masalah antara lain. 1). Fisiologis yaitu kelelahan baik dalam pekerjaan serta mengurus diri sendiri dan juga keluarga, 2). Masalah seksual yaitu kurangnya intensitas bertemu langsung secara fisik atau rendahnya kontak fisik sehingga berkurangnya pemuasan kebutuhan seksual dan batin, 3). Masalah psikologis yaitu merasa kesepian dan stres, 4). Masalah pengasuhan, 5). Salah komunikasi yaitu kurangnya keterbukaan antar pasangan, 6). Masalah ekonomi, 7). masalah resolusi konflik yaitu kesalahpahaman yang tidak terselesaikan dengan baik sehingga muncul kecurigaan, 8). Kesulitan dalam mengambil keputusan, masalah *intimacy* kecemburuan, kecurigaan di mana kurangnya kepercayaan antar pasangan, kurangnya empati terhadap pasangan serta kurangnya perhatian terhadap pasangan. 70% perceraian yang ada di Indonesia dipicu karena adanya pernikahan jarak jauh (Mulyadi, 2017).

Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi yang merupakan dimensi-dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dari fenomena diatas

tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kepuasan kerja pegawai Wanita karena penulis menganggap hal tersebut penting untuk diteliti. Sehingga berdasarkan penjelasan di latar belakang masalah di atas penulis akan melakukan penelitian dengan judul "Kepuasan Kerja Pegawai Wanita yang Menjalani *Long Distance Marriage* di Lapas Perempuan Kelas II A Palembang" peneliti menganggap hal tersebut menarik untuk diteliti.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- 1.2.1 Bagaimana kepuasan kerja pegawai Wanita yang menjalani *long distance marriage* di Lapas Perempuan Kelas II A Palembang ?
- 1.2.2 Apa saja faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai wanita yang menjalani *long distance marriage* di Lapas Perempuan Kelas II A Palembang ?
- 1.2.3 Apa saja dampak dari kepuasan kerja pegawai Wanita yang menjalani *long distance marriage* di lapas perempuan kelas II A Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1.3.1 Untuk mengetahui apa saja dampak dari kepuasan kerja pada pegawai wanita yang menjalani *long distance marriage* di Lapas Perempuan Kelas II A Palembang.
- 1.3.2 Untuk melihat bagaimana kepuasan kerja pada pegawai wanita yang menjalani *long distance marriage* di Lapas Perempuan Kelas II A Palembang.
- 1.3.3 Untuk mengetahui apa saja faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai wanita yang menjalani *long distance marriage* di Lapas Perempuan Kelas II A Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari tujuan dilaksanakan penelitian ini, peneliti berharap memberikan manfaat dari hasil penelitian ini, antara lain :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menambah ilmu dan mengembangkan penelitian di bidang psikologi islam serta memberikan informasi mengenai kepuasan kerja pegawai yang menjalani *long distance marriage*.

1.4.2 Manfaat Praktis

- 1) Peneliti, hasil penelitian ini diharapkan akan memperluas pengetahuan peneliti dan pengalaman peneliti. Institusi, hasil penelitian ini dapat dijadikan tambahan wawasan untuk pembaca khususnya tentang ilmu psikologi agar memperoleh pengalaman dan pengetahuan luas.
- 2) Penelitian ini diharapkan bisa menjadi literatur untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Keaslian Penelitian

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh (Siregar & Nasution, t.t. 2021) Yang berjudul *The Influence of Work Enviromental, Promotion, and Job Satisfaction on Employee Performance*. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan promosi serta kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini berjumlah 34 orang. Penelitian ini dilakukan di PT. Cakra Adi Dharma di Kota Pinang, Labuhanbatu Selatan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti didapatkan bahwa hasil uji hipotesis menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Di mana promosi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan promosi kerja berpengaruh positif juga dan signifikan terhadap prestasi kerja. Promosi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Di mana peneliti ini menyarankan kepada PT Cakra Adi Dharma untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki lingkungan kerja yang lebih baik, promosi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kedua, Penelitian yang dilakukan oleh (Fhitrah & Afdal, 2021) yang berjudul *Marital Quality : Analisis on Couples Who Have Long-Distance Marriages*. Tujuan penelitian ini adalah Untuk menggambarkan kualitas hubungan antara pasangan yang menjalani pernikahan jarak jauh. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 120 orang yang terdiri dari 60 orang laki-laki dan 60 orang perempuan. Metode penelitian menggunakan metode deskriptif komparatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kualitas pernikahan yang ditinjau dari jenis kelamin dan juga tidak ada perbedaannya signifikan antara kualitas perkawinan ditinjau dari jenis pekerjaan.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh (Rohmah dkk., 2020) Yang berjudul *Effective Communication Training to Improve the Satisfaction of*

Wedding Marriage / Long Distance Marriage (LDM) Review Marriage Commitments from Marriage Commitment. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk meningkatkan kepuasan pernikahan, komunikasi dan komitmen pernikahan pada istri yang menjalani pernikahan jarak jauh di Indonesia Malaysia. subjek dalam penelitian ini sebanyak 33 subjek tetapi hanya 15 ibu yang memiliki kepuasan pernikahan, komunikasi dan komitmen pernikahan yang rendah hingga sangat rendah. Namun hanya 12 subjek yang bersedia mengikuti pelatihan komunikasi efektif sampai dengan selesai. Pelatihan yang diberikan adalah pelatihan komunikasi efektif untuk meningkatkan kepuasan pernikahan, komunikasi dan komitmen pernikahan. Berdasarkan analisis data dengan menggunakan *independent sample t-test* dan *Product Moment* didapatkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan baik komunikasi maupun kepuasan pernikahan saat sebelum dan sesudah diberikan pelatihan dan berarti hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif antara komunikasi dengan kepuasan perkawinan dan juga ada hubungan yang positif antara komitmen pernikahan dengan kepuasan pernikahan.

Keempat, Penelitian yang dilakukan oleh (Saleh dkk., 2021) yang berjudul *Long Distance Marriage Couple Communication Pattern during the Covid-19 Pandemic.* Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pola komunikasi keluarga pada pasangan *long distance marriage* selama masa pandemi Covid-19. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pemilihan informan tahu dalam penelitian peneliti menggunakan Teknik *purposive sampling* dan Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara yang mendalam. Hasil penelitiannya adalah untuk kualitas komunikasi keluarga yang melakukan pasangan *long distance marriage* dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya. Saat pandemi covid-19 intensitas komunikasi keluarga pada pasangan *long distance marriage* meningkat dengan menggunakan media seperti telepon, chat dan video call.

Kelima, Penelitian yang dilakukan oleh (Asharini dkk., 2018) yang berjudul *The Impact Of Quality Of Work Life and Job Satisfaction On Employee Performance Of PT. Madubaru PG-PS Madukismo.* Tujuan diadakannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi,. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, dan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja

karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PG-PS Madukismo di Yogyakarta dengan menggunakan 100 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *simplerandom sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi sedangkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh (Haralayya, 2021) yang berjudul *Employee Job Satisfaction at Big Bazaar*. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan. Metode penelitian menggunakan metode survei dengan instrument penelitian menggunakan kuisisioner dengan responde 1 karyawan bidar bazar. Hasil penelitiannya adalah Sebagian besar karyawan mendapatkan kepuasan kerja dan merasa bangga bisa bekerja di organisasi ini karena supervisor sangat membantu serta senang dengan budaya organisasi ini sehingga menjadikan organisasi ini sebagai tempat kerja yang baik dan aman serta sehat.

Kesimpulannya bahwa penelitian diatas memilki beberapa perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti dalam penelitian ini yang berjudul "Kepuasan Kerja Pegawai Wanita yang Menjalani *Long Distance Marriage* di Lapas Perempuan Kelas II A Palembang". perbedaannya terletak pada subjek penelitian, lokasi penelitian, metode penelitian, dan isi penelitian. Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu penelitian kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk melihat bagaimana kepuasan kerja pegawai Wanita yang menjalani *long distance marriage* di lapas perempuan kelas II A Palembang.