

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Situs World Health Organization (WHO) mengatakan, COVID – 19 merupakan penyakit menular yang disebabkan *coronavirus* baru ditemukan. Semenjak virus ini menjadi wabah di Wuhan, China pada Desember 2019 lalu dan kemudian menyebar keseluruh dunia hingga pertengahan tahun 2020 ini, banyak hal yang terjadi di seluruh penjuru dunia yang mencakup seluruh aspek kegiatan yang ada. Sektor industri - perdagangan, kesehatan, sampai kepada pendidikan mengalami dampak yang signifikan. Seluruh sekolah dan universitas diliburkan total dan menjalani kegiatan belajar secara daring. Begitu juga dengan kegiatan perkantoran diluar sektor yang dikecualikan oleh pemerintah secara nasional maupun secara daerah.

Perusahaan diluar sebelas sektor penting yang memiliki izin operasi, diminta untuk menerapkan sistem *work from home* atau yang akan selanjutnya disebut WFH. Sistem kerja ini memang terdengar cukup asing di lingkungan kerja di Indonesia, dan hal ini menimbulkan beberapa dampak dalam pelaksanaannya selama pandemi berlangsung, terutama pada perusahaan yang tidak siap dengan sistem kerja WFH ini. Tidak sedikit pro - kontra yang harus dihadapi dari sisi karyawan dan juga sisi perusahaan. Dalam masa pandemi, semua orang menyesuaikan diri dengan banyak hal baru yang terjadi. Tidak hanya dari sisi kesehatan, namun juga penyesuaian dari dampak yang lain, seperti kegiatan – kegiatan yang harus dilakukan secara daring.

Dalam masa penyesuaian, semua orang secara tidak langsung diminta untuk mampu mengatasi hal baru yang terjadi, termasuk para karyawan yang harus melaksanakan metode kerja baru, *work from home*. Karyawan diminta

untuk tetap produktif dan tetap bekerja seperti biasanya, walau dilakukan secara daring. Setiap harinya karyawan dengan metode WFH ini harus beradaptasi dan hasil adaptasi itu bisa dikatakan sebagai sebuah pencapaian baru.

Psychological well-being atau kesejahteraan psikologis merupakan sebuah pencapaian seseorang. *Psychological well-being* juga merujuk kepada fluktuasi dari pikiran dan perasaan yang berawal dalam keadaan mental negatif dan menjadi keadaan mental positif, terutama dalam kehidupan sehari – hari. Menurut Ryff (1989) mengemukakan bahwa *psychological well-being* memiliki karakteristik, yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi.

Robertson dan Cooper memberikan pengertian tentang kesejahteraan psikologis ditempat kerja sebagai tingkat perasaan dan tujuan psikologis yang dirasakan seseorang di tempat kerja (Robertson dan Cooper, 2011:54). Penelitian Harter et al. 2003 dalam Robertson dan Cooper (2011:16) yang dilakukan pada 8000 unit kerja di 36 perusahaan mendapatkan hasil bahwa ada hubungan signifikan antara tingkat kesejahteraan psikologis pekerja yang diteliti dengan tingkat hasil kerja seperti kepuasan konsumen, produktifitas, *turnover* pekerja dan tingkat ketidakhadiran pekerja karena sakit.

Penerapan atau ketentuan WFH secara rinci pasti tergantung kepada masing – masing instansi atau perusahaan yang bersangkutan. Secara umum WFH merupakan sistem kerja jarak jauh atau secara spesifik bekerja dari rumah. Sistem bekerja ini biasa digunakan oleh para *freelancer* atau juga pekerja paruh waktu yang tidak diharuskan datang ke kantor, namun hanya diminta untuk melaporkan hasil pekerjaannya. Cara pelaporan, sistem pengerjaan, aplikasi atau perangkat yang digunakan akan berbeda setiap instansi, sesuai dengan kebutuhan.

Di luar negara Indonesia terutama di negara – negara maju, WFH sudah lebih dulu banyak diterapkan. Oleh karena itu, negara – negara tersebut lebih siap dan matang dalam penerapan sistem kerja ini, yaitu secara program maupun secara standar operasional. Di Indonesia belum mempunyai standar operasional tertentu dalam melakukan WFH, semua dikembalikan kepada instansi atau perusahaan yang bersangkutan, sesuai dengan kebutuhan yang ada.

Pembatasan hubungan sosial dan pembatasan kontak fisik secara langsung merupakan salah satu cara yang saat – saat ini dilakukan di berbagai negara, termasuk Indonesia. Pembatasan kegiatan yang melibatkan banyak orang, membuat hampir seluruh bidang harus berhenti beroperasi. Sekolah, perusahaan, instansi pemerintah, dan bidang lainnya harus menerima hal ini, yaitu berkegiatan dengan cara baru. Sekolah dari rumah, bekerja dari rumah, sampai berjualan dari rumah adalah hal – hal yang marak dan harus dilakukan pada masa pandemi ini.

WFH bisa dikatakan secara mendadak diterapkan, yang mungkin menyebabkan banyak kekurangan pada standar kerja dan fasilitas yang belum sempurna dipersiapkan untuk menyokong sistem ini. Maka dalam penerapannya, tidak semua instansi atau perusahaan menerapkan sistem WFH dengan waktu kerja yang sama seperti di kantor. Beberapa instansi atau perusahaan memperbolehkan karyawannya tidak setiap hari absen, dan hanya memberikan batas maksimal penyelesaian pekerjaan dari karyawan yang bersangkutan dan meminta karyawannya untuk tidak sulit dihubungi. Beberapa instansi atau perusahaan lain tetap menerapkan sistem seperti saat bekerja di kantor, yaitu dengan tetap melakukan absen, baik secara manual dengan menghubungi kepala departemen atau pihak yang berkepentingan. Dan beberapa instansi atau perusahaan lain ada yang sudah mempunyai perangkat lunak atau aplikasi untuk bisa absen secara otomatis.

Penelitian yang dilakukan oleh Tasema (2018), menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara *psychological well-being* dan kepuasan kerja. Hal ini berarti berarti jika *psychological well-being* semakin tinggi maka kepuasan kerja juga semakin tinggi dan sebaliknya apabila *psychological well-being* rendah maka kepuasan kerja juga rendah. Tingkat *psychological well-being* pada karyawan di Kantor X tergolong tinggi, dengan rata-rata subjek yaitu 81,90%. Artinya karyawan di Kantor X sudah memahami dan menerima berbagai aspek kehidupan termasuk di dalamnya penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pengembangan pribadi.

Sedangkan pada penelitian Tanujaya (2014) mengenai hubungan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*), karyawan *cleaner* yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis tinggi, cenderung memiliki skor yang tinggi pada dimensi penerimaan diri dan tujuan hidup. Sedangkan pada karyawan *cleaner* yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis rendah, cenderung memiliki skor yang rendah pada dimensi otonomi dan penguasaan lingkungan.

Psychological well-being seharusnya ada pada semua karyawan baik yang bekerja secara langsung dikantor ataupun bekerja dari rumah. Bagi sebagian orang, tantangan bekerja dari rumah dinilai lebih besar dibandingkan bekerja dari kantor. Dalam hal ini, *psychological well-being* dapat membantu karyawan untuk tetap produktif dan memberikan hasil pekerjaan yang baik dan berkualitas tanpa melupakan kepuasan tersendiri bagi karyawan yang mengerjakannya.

Survey dilakukan pada orang – orang dalam status karyawan aktif pada sebuah perusahaan maupun instansi yang pada kondisi normal bekerja di kantor. Responden yang mengisi berusia minimal 18 tahun sampai orang yang

berusia diatas 40 tahun, dari berbagai macam bidang perusahaan. Sebagian besar responden berumur 25 - 31 tahun.

Secara garis besar berdasarkan hasil survey, *work from home* digambarkan sebagai metode kerja baru yang menguntungkan bagi sebagian orang, dan kurang cocok pada sebagian orang lainnya. Orang – orang yang mendefinisikan WFH sebagai sebuah metode kerja baru yang menguntungkan serta menyenangkan, memiliki alasan karena WFH cocok dengan bidang pekerjaannya dan tidak begitu mengganggu cara kerja yang dilakukan seperti di kantor.

Pendapat lain yang tidak setuju adalah karena WFH tidak cocok dengan bidang pekerjaannya, tidak memiliki suasana bekerja yang nyaman di rumah dan tidak memiliki fasilitas yang mumpuni untuk menunjang pekerjaan yang dilakukan di rumah. Fasilitas yang dimaksud berupa koneksi internet sampai dengan perangkat yang harus dipakai selama bekerja. Sebagian lain mengatakan bahwa WFH merupakan salah satu cara yang efektif untuk dapat menekan angka penyebaran COVID-19.

Sebagian besar responden survey tidak puas akan pekerjaan yang dilakukan dengan metode WFH. Berpendapat bahwa WFH tidak membantu mengembangkan diri dan tidak membantu mewujudkan hal – hal yang menjadi tujuan dalam kehidupan. Sebagian besar responden juga tidak bekerja dengan waktu seperti biasanya saat bekerja dikantor.

Melalui survey ini didapati juga bahwa responden survey juga tidak kecewa akan hasil pekerjaan yang dilakukan selama WFH. Tetap dapat mengatur waktu dengan baik dalam melakukan pekerjaan, menjalin hubungan baik dengan rekan dan sahabat, memiliki tempat bekerja yang nyaman dan menikmati sistem kerja WFH. Responden juga sebagian besar berpendapat bahwa tetap memiliki target dan tujuan dalam bekerja dan tetap menyusun rencana juga berusaha untuk mencapainya. Memiliki kepercayaan diri dalam

mengutarakan pendapat dalam perbincangan atau pertemuan daring yang dilakukan pihak perusahaan atau lembaga tempat bekerja. Responden juga memiliki waktu dalam melakukan tugas – tugas pekerjaan rumah.

Dengan demikian, penyesuaian terhadap situasi baru, dengan kondisi kerja yang baru membuat banyak orang secara tidak langsung diminta mampu untuk mengatasi hambatan dan tetap fokus kepada pekerjaan yang dilakukan, tanpa mengurangi hubungan positif dengan orang lain dan tidak meninggalkan kewajiban lain diluar pekerjaannya di instansi atau perusahaan terkait. Juga dalam hal ini, orang – orang yang melakukan sistem kerja WFH tetap menerima kekurangan dan kelebihan diri, tetap memiliki tujuan hidup dan tetap mengalami pertumbuhan diri. Oleh karena itu, peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai gambaran kondisi *psychological well-being* pada karyawan dengan sistem kerja WFH selama masa pandemi COVID – 19 dengan berdasarkan fenomena yang didapat melalui survey yang dilakukan.

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan adanya pandemi COVID – 19, membuat banyak bagian dari negeri ini harus terhambat aktifitasnya, salah satunya adalah sektor industri dan bidang pekerjaan lainnya. Para karyawan harus melakukan pekerjaannya dengan cara yang berbeda dari sebelumnya. Bekerja dari rumah adalah cara yang saat ini harus dilakukan bagi sebagian besar karyawan perusahaan. Bagi sebagian orang mungkin hal ini menjadi keuntungan dan kenyamanan, namun sebagian lainnya mungkin lebih dalam keadaan yang tidak nyaman. Hal ini dapat berpengaruh pada kesejahteraan psikologis seseorang. Aspek – aspek seperti penguasaan lingkungan dengan lingkungan yang berbeda dengan biasanya, juga penerimaan diri dengan keterbatasan kinerja yang dapat dilakukan menjadi contoh hal yang dapat mempengaruhi *psychological well-being* karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, penulis melihat menurunnya *psychological well-being* karyawan selama diberlakukannya *work from home*, terlebih lagi jika karyawan bersangkutan dengan kondisi lebih banyak halangan untuk bekerja di rumah. Melalui hal ini penulis ingin mengetahui gambaran kondisi *psychological well-being* pada karyawan *work from home* selama pandemi COVID - 19.

1.3 Pembatasan Masalah

Fokus penelitian ini adalah ingin mengetahui kondisi *psychological well-being* pada karyawan *work from home* selama pandemi COVID - 19.

1.4 Rumusan Masalah

Penelitian ini ingin mengetahui:

- Bagaimana kondisi PWB karyawan WFH selama pandemi COVID - 19?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui kondisi *psychological well-being* karyawan selama berjalannya sistem *work from home*.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah keilmuan mengenai *psychological well-being* karyawan dengan sistem kerja *work from home* selama pandemi COVID - 19.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi temuan baru yang hasilnya dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan pengembangan untuk perusahaan yang sedang atau akan melakukan sistem kerja *work from home*.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi baru bagi masyarakat umum mengenai pengaruh sistem kerja *work from home* dan *psychological well-being* karyawan perusahaan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Tempat Penelitian

Untuk memberikan referensi atau alternatif pengembangan dan pengaturan sumber daya manusia baik dalam proses perekrutan atau dalam pengelolaan sumber daya manusia yang sudah ada.

2. Subjek Penelitian

Menjadi bahan evaluasi kerja selama menjadi karyawan dalam perusahaan terkait, dan memotivasi untuk dapat memiliki *psychological-well being* dengan keadaan yang baik.

3. Masyarakat Luas

Mendeskripsikan tentang *psychological well-being* dalam sistem kerja *work from home* pada karyawan. Dengan harapan masyarakat dapat memahami dan mau mengembangkan diri ke arah yang lebih baik berdasarkan dengan hasil penelitian, agar masyarakat dapat produktif disertai dengan kesejahteraan psikologis yang baik dan dapat mewujudkan tujuan perusahaan.