

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada akhir Februari 2020, pemerintah Republik Indonesia menetapkan status keadaan darurat bencana untuk pertama kalinya kepada penyebaran wabah penyakit akibat virus SARS-Cov-2 melalui surat keputusan Kepala BNPB Nomor 13 A tahun 2020 (dalam Abdi, 2020). Lebih dari satu tahun pasca penetapan status tersebut, epidemi penyakit menular yang sekarang dikenal sebagai pandemi COVID-19 masih berlangsung dan dampaknya masih dirasakan oleh seluruh golongan masyarakat. Berdasarkan data yang akurat per 16 Maret 2021, tercatat secara kumulatif 1,450,458 kasus positif COVID-19 di Indonesia, dengan 1.257.663 pasien telah dinyatakan sembuh dan 38.753 lainnya meninggal dunia. (Kompas, 2021). Untuk memitigasi dampak dari pandemi, terdapat himbauan keras untuk menerapkan kebijakan belajar dan bekerja dari rumah (*work from home* / WFH), pembatasan jam operasional hingga penutupan tempat usaha, hiburan, dan peribadatan, serta larangan kegiatan sosial budaya di tempat umum.

Pandemi COVID-19 tidak hanya menimbulkan masalah kesehatan secara fisik, melainkan juga menurunnya kualitas kesehatan mental masyarakat. Kegiatan yang bertujuan mengurangi penyebaran virus, seperti *physical distancing* dan *self-isolation*, malah mengurangi kemungkinan adanya interaksi sosial yang bermakna, mengasingkan seseorang dalam kesendirian dalam jangka waktu yang cukup lama, dan akhirnya menimbulkan tekanan psikologi yang signifikan pada orang tersebut. Survei dari PDSKJI (dalam tirto.id, 2020) di Indonesia menunjukkan 64,3% responden memiliki masalah psikologis, seperti stres, kecemasan, dan depresi sebagai dampak pandemi COVID-19, dengan 46% di antaranya menunjukkan gejala masalah psikologis berat. Penurunan kesejahteraan psikologis serupa juga dirasakan oleh mereka yang berada dalam kelompok angkatan kerja. The Standard

(2020), perusahaan asuransi berbasis di Portland, Oregon, Amerika Serikat, melaporkan bahwa 55% angkatan kerja merasakan masalah kesehatan mental selama pandemi berlangsung dan terjadinya peningkatan jumlah angkatan kerja yang menderita gangguan psikologis serius dari 7% sebelum pandemi menjadi 11% pada tahun 2020. Hasil serupa juga dikemukakan dalam hasil survei kolaborasi IPSOS (2020) dan Forum Ekonomi Dunia di 28 negara, yang menunjukkan setengah dari angkatan kerja di dunia melaporkan mengalami peningkatan kecemasan seputar stabilitas pekerjaannya (56%), stres akibat perubahan rutinitas kerja dan organisasi (55%), perasaan kesulitan dalam menemukan *work-life balance* (50%), atau merasa tertekan karena permasalahan keluarga (45%) sebagai dampak dari pandemi COVID-19.

Selain berdampak terhadap kesehatan mental dan tingkat kesejahteraan, pandemi COVID-19 juga berpotensi mengubah perilaku dan motivasi kerja karyawan (Spurk & Straub, 2020). Penelitian Baert et al. (2020) menemukan bahwa 27,5% karyawan melaporkan dampak negatif pada motivasi kerja pribadinya akibat perasaan takut terkait karier yang dipicu oleh pandemi COVID-19. Permasalahan penurunan motivasi kerja karyawan ini bisa disebabkan oleh perubahan sistem pengaturan kerja. Sejak pandemi COVID-19 berlangsung, pengaturan kerja dari rumah dilakukan oleh lebih dari setengah angkatan kerja dewasa di dunia (IPSOS, 2020), termasuk di Indonesia dengan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Berbasis Mikro (PPKM Mikro) di tempat usaha dan perusahaan. Pada kondisi ideal, karyawan yang memilih untuk bekerja dari rumah menunjukkan peningkatan motivasi kerja, yang termanifestasi dalam bentuk peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap perusahaan (Caillier, 2012). Namun kenyataannya, pengaturan kerja dari rumah selama pandemi COVID-19 jauh dari kata ideal dan malah dapat menimbulkan dampak buruk kepada karyawan. Survei IPSOS (2020) dan Forum Ekonomi Dunia memaparkan bahwa 49% karyawan yang bekerja dari rumah melaporkan perasaan kesepian dan terisolasi. Hasil penelitian ini relevan karena, menurut Golden (dalam Caillier, 2012), pengaturan kerja dari rumah berkepanjangan mengurangi interaksi antara karyawan dengan atasan dan rekan kerjanya, menyebabkan karyawan merasa terisolasi, dan pada akhirnya menyebabkan penurunan motivasi kerja. Selain itu, penelitian Purwanto et al. (2020) juga mengungkapkan bahwa pengaturan kerja dari

rumah mengubah lingkungan kerja menjadi tidak kondusif dan penuh distraksi, sehingga menyebabkan karyawan kesulitan untuk mempertahankan atau bahkan mengalami penurunan motivasi kerja.

Karyawan akan menunjukkan performa yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya bila kemampuan dan peluang yang dimilikinya juga disandingkan dengan motivasi kerja yang adekuat. Motivasi kerja merupakan sekumpulan faktor internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dengan mempengaruhi arah, intensitas, dan durasi aktivitas pekerjaan tersebut (Locke & Latham dalam Caillier, 2012). Motivasi tersebut dapat berupa dorongan bagi karyawan untuk melakukan serangkaian kegiatan memenuhi kebutuhannya dari kebutuhannya yang paling mendasar hingga mencapai aktualisasi diri (Maslow dalam Bassy, 2002), mengarahkannya menuju tujuan tertentu dan menimbulkan perasaan puas (Herzberg dalam Munandar, 2014), serta dipengaruhi juga oleh karakteristik dan konteks pekerjaannya (Hackman & Oldham dalam Ganta, 2014). Adanya motivasi kerja memungkinkan terjadinya sikap dan perilaku kerja yang lebih positif, adaptif, dan efektif (Gagné & Deci, 2005), sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan personal karyawan dan perusahaan (Ganta, 2014).

Banyak perusahaan menggunakan motivasi ekstrinsik, seperti menyediakan insentif tambahan dan jaminan proteksi, untuk memastikan strategi perusahaan tetap berjalan bahkan saat menghadapi krisis akibat pandemi COVID-19 (Ubaidillah & Riyanto, 2020). Ketika berada di dalam krisis ekonomi, seperti pada kondisi pandemi saat ini adanya insentif yang baik dan stabil memang menjadi salah satu faktor penting yang memotivasi karyawan (Chatzopoulou et al., 2015). Pemberian insentif dan penggajian yang tepat, pada akhirnya, tidak hanya menghindari ketidakpuasan kerja, melainkan mempengaruhi kepuasan dan motivasi karyawan tersebut untuk terus bekerja (Yusoff et al., 2013). Namun, pada pandemi seperti ini, tidak semua perusahaan dapat mengeluarkan sumber daya serupa untuk menjaga motivasi kerja karyawannya secara berkelanjutan. Selain itu, menggunakan hadiah atau penghargaan hanya memotivasi karyawan secara ekstrinsik, membuat mereka melakukan sesuatu hanya untuk alasan instrumental semata tanpa adanya proses internalisasi (Gagné & Deci, 2005). Untuk meningkatkan kinerja dan *well-being*, karyawan perlu mengambil aktivitas yang didorong oleh faktor eksternal sehingga hal tersebut memiliki nilai atau

tujuan yang diatur secara internal (Gagné et al., 2014). Oleh karena itu, selama bekerja dari rumah saat pandemi COVID-19, karyawan perlu memiliki sebuah *trait* yang mampu meregulasi diri sehingga dapat meningkatkan motivasi dan keadaan psikologisnya, salah satunya adalah dengan mengembangkan kebersyukuran.

Kebersyukuran sebagai sebuah *trait* dikemukakan oleh McCullough, Emmons, dan Tsang (2002) sebagai disposisi kebersyukuran, sebuah kecenderungan umum untuk mengenali dan menanggapi dengan emosi syukur terhadap peran kebaikan orang lain dalam pengalaman positif dan hasil yang seseorang peroleh. Banyak penelitian psikologi positif yang menemukan bahwa intervensi kebersyukuran dapat meningkatkan emosi positif, *subjective well-being*, optimisme, rasa memaafkan, sikap pro sosial, kesejahteraan sosial, spiritualitas, serta kepuasan dalam menjalankan kegiatan dan kehidupan (Froh et al., 2008, 2010; McCullough et al., 2002; Neto, 2007; Sheldon & Lyubomirsky, 2006). Selain itu pandangan bahwa kebersyukuran sebagai kualitas berharga pada manusia telah lama ada dalam tradisi keagamaan Hindu, Buddha, Islam, Kristen, dan Yahudi (Emmons dalam Lopez & Snyder, 2007). Misalnya pada kutipan kitab utama kristiani berikut, kebersyukuran adalah suatu hal yang dikehendaki oleh Sang pencipta:

Mengucap syukurlah dalam segala hal, sebab itulah yang dikehendaki Allah di dalam Kristus Yesus bagi kamu.

(1 Tesalonika 5:18)

Kebersyukuran dapat memberikan manfaat bagi karyawan dan perusahaan pada masa pandemi COVID-19. Penelitian Aniyatussaidah et al. (2021) menunjukkan bahwa 51% masyarakat usia produktif di Jakarta memiliki tingkat kebersyukuran yang tinggi pada masa pandemi COVID-19. Penggunaan kebersyukuran sebagai salah satu konsep psikologi positif lain dapat membantu karyawan menghadapi permasalahan secara efektif dan menemukan pengharapan baru untuk masa depan dengan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang optimal untuk perkembangan ekonomi dan individu karyawan (Froman, 2010). Kebersyukuran yang muncul dari lingkungan kerja yang suportif berdampak pada peningkatan harga diri karyawan, yang nantinya mampu meningkatkan kembali motivasi dan kinerja karyawan, sehingga dapat menguntungkan perusahaan (Kerns dalam Salam et al., 2020). Di sisi lain, kurangnya

atensi mengenai bagaimana kebersyukuran termanifestasi dan dipraktikkan dalam sebuah perusahaan menyebabkan kesulitan bagi karyawan untuk mengekspresikannya dan menyebabkan karyawan mudah untuk merasakan kecemasan, frustrasi, kekhawatiran, dan ketidakpercayaan diri (Fehr et al., 2017).

Beberapa penelitian telah mencoba mengeksplorasi pengaruh tingkat kebersyukuran dengan munculnya sejumlah bentuk motivasi. Pada penelitian mengenai pengaruh kebersyukuran terhadap peningkatan afek positif, Sheldon dan Lyubomirsky (2006) menemukan bahwa salah satu prediktor tingkat performa dan keefektivitasan intervensi kebersyukuran adalah *self-concordant motivation* (SCM), motivasi yang tujuannya mewakili nilai dan minat sejati seseorang alih-alih mewakili tekanan internal maupun eksternal terhadap dirinya. Selain itu, penelitian Armenta et al. (2020) menunjukkan bahwa intervensi kebersyukuran menyebabkan peningkatan *self-improvement motivation*, atau motivasi untuk pengembangan diri, pada siswa. Hasil serupa juga ditunjukkan pada penelitian Naqshbandi et al. (2020) yang menemukan bahwa ekspresi kebersyukuran meningkatkan *sense of relatedness* yang dirasakan oleh volunteer sehingga mengakibatkan peningkatan motivasi dalam bentuk meningkatkan frekuensi perilaku berkegiatan kemanusiaan.

Dalam dunia kerja dan berorganisasi, terdapat penelitian seputar dampak kebersyukuran, misal pengaruhnya sebagai salah satu faktor mediator dalam evaluasi diri dalam pemilihan keputusan dan kinerja pekerjaan (Grant & Wrzesniewski, 2010; Sarkar, 2019). Akan tetapi, peneliti belum banyak penelitian yang secara eksplisit menguji pengaruh kebersyukuran terhadap motivasi kerja. Penelitian Azman (2021) menemukan bahwa, sebagai bentuk motivasi intrinsik, ungkapan kebersyukuran memainkan peran penting dalam mendorong produktivitas karyawan untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi. Penelitian dengan topik serupa dalam konteks dunia kerja baru mengkaji hubungan atau pengaruh kebersyukuran dengan beberapa faktor yang diasosiasikan dengan motivasi kerja seperti kepuasan kerja (Al-Hashimi & Al-Barri, 2017; Froh et al., 2008, 2010), komitmen organisasi (Al-Hashimi & Al-Barri, 2017; Mariana et al., 2019), dan keterlibatan dalam pekerjaan (Hafiz & Kurniawan, 2018), baik dengan atau tanpa dilakukannya intervensi kebersyukuran, dengan hasil yang beragam signifikansinya.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan, peneliti menemukan masih adanya *gap* mengenai pemahaman tentang bagaimana kebersyukuran dapat berhubungan dengan motivasi kerja karyawan. Ditambah lagi, kondisi saat ini memberikan tantangan tersendiri terhadap dunia kerja, dengan kemungkinan adanya krisis ekonomi dan perlunya bekerja dari rumah akibat pandemi COVID-19. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kebersyukuran terhadap Motivasi Kerja Karyawan yang Bekerja dari Rumah Selama Pandemi COVID-19” untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kebersyukuran dengan motivasi pekerja karyawan yang bekerja dari rumah selama pandemi COVID-19.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, identifikasi masalah yang ditemukan dalam permasalahan penelitian ini antara lain:

- a. Bagaimana gambaran motivasi kerja pada karyawan yang bekerja dari rumah selama pandemi COVID-19?
- b. Bagaimana gambaran kebersyukuran karyawan yang bekerja dari rumah selama pandemi COVID-19?
- c. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kebersyukuran karyawan yang bekerja dari rumah selama pandemi COVID-19?
- d. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang bekerja dari rumah selama pandemi COVID-19?
- e. Apakah terdapat pengaruh kebersyukuran terhadap motivasi kerja karyawan yang bekerja dari rumah selama pandemi COVID-19?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas, penelitian dibatasi kepada pengaruh kebersyukuran terhadap motivasi kerja karyawan yang bekerja dari rumah selama pandemi COVID-19.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah terdapat pengaruh kebersyukuran terhadap motivasi kerja karyawan yang bekerja dari rumah selama pandemi COVID-19?”

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kebersyukuran terhadap motivasi kerja karyawan yang bekerja dari rumah selama pandemi COVID-19.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini antara lain:

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan umum bagi masyarakat awam dan mahasiswa mengenai pengaruh kebersyukuran terhadap motivasi kerja karyawan;
- b. Memberikan sumbangan yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu psikologi di Indonesia; dan
- c. Menjadi sumber referensi atau tambahan data bagi penelitian terkait di masa mendatang.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini antara lain:

- a. Karyawan

Penelitian diharapkan mampu memberikan alternatif solusi berupa upaya peningkatan kebersyukuran bagi karyawan yang mengalami demotivasi dalam bekerja selama bekerja dari rumah.

b. Perusahaan

Penelitian bisa menjadi sumber referensi bagi perusahaan untuk menyusun strategi meningkatkan kinerja karyawannya dengan menggunakan intervensi kebersyukuran untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan

