

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini seluruh masyarakat di dunia sedang mengalami pandemi *Coronavirus Disease 19* (Covid-19), termasuk di Indonesia. Di Indonesia sendiri, Covid-19 terkonfirmasi pertama kali pada awal tahun 2020. Covid-19 didefinisikan sebagai penyakit menular yang disebabkan oleh virus korona yang baru ditemukan (WHO, 2020). Virus ini memiliki beberapa gejala diantaranya flu, batuk, demam, hingga infeksi saluran pernapasan. Penyebaran virus ini melalui cairan yang keluar dari hidung atau mulut. Karena penyebaran virus ini sangat cepat, sehingga pemerintah Indonesia memutuskan untuk membentuk beberapa kebijakan untuk mencegah penyebaran Covid-19. Peraturan tersebut diantaranya adalah pemberlakuan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), menerapkan *social distancing* atau *physical distancing*, dan melakukan isolasi mandiri. Pada pemberlakuan PSBB ini, masyarakat diimbau untuk tidak melakukan aktifitas ditempat umum dan berkumpul dengan orang banyak.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh *Worldometers* pada tahun 2020, Indonesia berada di peringkat ke-19 di dunia yang menjadi total kasus penyebaran Covid-19 terbanyak (Kompas, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa kondisi pandemi di Indonesia dinyatakan cukup serius untuk ditangani bersama, sehingga masyarakat diharuskan untuk mematuhi kebijakan yang telah diberlakukan demi menjaga kondisi kesehatan secara fisik maupun psikis masyarakat. Kondisi pandemi ini berdampak kepada perubahan dalam segala aspek di kehidupan masyarakat dari aspek kesehatan, ekonomi, sosial, dan yang lainnya. Hal tersebut menyebabkan terjadinya perubahan pada cara bersosialisasi dan interaksi sosial pada masyarakat tentunya mengalami perubahan. Perubahan dalam bersosialisasi dan berinteraksi ini membuat masyarakat tidak lagi dapat melakukan kontak fisik dengan orang-orang yang ada di lingkungannya.

Kebijakan PSBB juga berdampak kepada perubahan dalam sistem kerja yang dialami karyawan karena semua kegiatan tatap muka harus dialihkan dan melakukannya dari rumah atau tempat tinggalnya masing-masing. Berdasarkan hasil survei dari *World Economic Forum* menyatakan sebesar 91,7% perusahaan di Indonesia menerapkan sistem *work from home* (katadata.co.id, 2020). Bekerja dari rumah merupakan istilah dari bekerja jarak jauh, jadi pekerja tidak perlu datang ke kantor tatap muka dengan para pekerja lainnya (Crosbie & Moore, 2004). Hal tersebut merupakan bentuk dari upaya pengendalian yang diberlakukan oleh pemerintah untuk memutus rantai penyebaran virus Covid-19. Namun, pemberlakuan PSBB ini membuat masyarakat tidak dapat melakukan kontak sosial dengan orang-orang terdekat yang ada di lingkungannya, sehingga menyebabkan munculnya perasaan kesepian serta hilangnya perasaan kehadiran dan kedekatan dari orang lain. Selain itu, *World Health Organization* (WHO) menyatakan bahwa pandemi Covid-19 menjadi masalah di seluruh dunia, sehingga menyebabkan kekhawatiran, ketakutan dan stres yang merupakan reaksi alamiah dan normal terhadap situasi yang berubah dan belum pasti yang dialami oleh setiap orang (WHO, 2020).

Bekerja jarak jauh memiliki keuntungan, salah satunya adalah mempunyai fleksibilitas waktu kerja dan dapat menyusun jadwalnya sendiri. Bekerja dari rumah memberikan waktu yang fleksibel bagi individu untuk memberikan keseimbangan hidup bagi pekerja, disisi lain juga memberikan keuntungan bagi perusahaan (Bataha & Fauziah, 2020). Terdapat penelitian yang menunjukkan manfaat dan tantangan untuk bekerja jarak jauh bagi individu dan perusahaan. Beberapa manfaat tersebut meliputi: 1) mengurangi perjalanan, 2) peningkatan produktivitas dan motivasi, 3) lebih sedikit stres yang didapatkan dari rekan kerja, 4) memungkinkan lebih banyak fleksibilitas untuk mengelola tanggung jawab untuk keluarga, 5) biaya yang berlebihan, dan 6) mengakses karyawan yang tinggal terlalu jauh untuk pulang pergi ke kantor (Hayes, 2020). Namun, konsep bekerja jarak jauh yang telah diuraikan ini biasanya diberlakukan dalam kondisi normal dan bukan karena adanya wabah pandemi yang seperti saat ini sedang dihadapi ini. Hal tersebut terjadi dikarenakan tuntutan psikologis dan beban kerja selama pandemi Covid-19 ini terasa lebih berat daripada sebelumnya.

Saat ini seluruh perusahaan berlomba-lomba untuk beradaptasi dengan keadaan global yang sedang dihadapkan oleh revolusi industri 4.0. Salah satu upaya untuk beradaptasi dengan kemajuan industri saat ini adalah meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) secara fisik maupun psikis. Dalam sebuah perusahaan, SDM adalah salah satu sumber daya yang paling penting. Keberhasilan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya adalah apabila kualitas SDM yang ada di dalamnya baik secara fisik maupun psikis, kualitas SDM yang baik di dalam sebuah perusahaan berdampak besar terhadap kinerja karyawan yang akan diberikan kepada perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus mengetahui pentingnya menjaga kualitas karyawannya secara fisik dan psikis untuk menghindari kinerja yang menurun disebabkan oleh tekanan yang dihadapi karyawan.

Setiap perusahaan pasti ingin mencapai tujuannya untuk memperoleh keuntungan, hal ini dapat diraih apabila kualitas karyawan yang baik dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi kesulitan apapun, termasuk kesulitan-kesulitan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun masalah pribadi. Karyawan merupakan modal utama dari sebuah perusahaan, maka kesejahteraan karyawan harus diperhatikan dengan baik agar tetap produktif ketika menjalani kewajiban yang diberikan oleh perusahaan. Kesejahteraan karyawan bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitasnya meningkat (Hasibuan, 2003 dalam Enggardini dkk, 2017). Apabila kondisi fisik dan psikis ini dikelola dengan baik, maka karyawan akan tetap produktif dan terhindar dari masalah psikologis akibat dari situasi sulit dan tekanan selama pandemi. Perusahaan harus lebih mengutamakan kondisi fisik dan psikis karyawan agar tetap berbanding lurus dengan tanggung jawab serta permasalahan-permasalahan yang dihadapi agar terhindar dari kinerja yang menurun.

Seorang karyawan diharapkan dapat mempunyai performa yang baik untuk menjalankan kewajiban serta tanggung jawab atas pekerjaannya, namun kenyataannya masih banyak karyawan yang pernah mengalami atau sedang berada di kondisi yang tidak optimal secara fisik maupun psikologis akibat wabah pandemi yang sedang terjadi ini. Hal tersebut dikarenakan oleh tekanan psikologis dan situasi sulit yang harus

dihadapi karyawan akibat dari perubahan yang terjadi dalam kehidupannya. Sejalan dengan hal tersebut, fenomena yang terdapat di lapangan menunjukkan bahwa kondisi pandemi menyebabkan berbagai permasalahan. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Dokter Spesialis Kedokteran Jiwa Indonesia (PDSKJI) mengenai masalah psikologis selama pandemi Covid-19 ini menunjukkan bahwa sebesar 68% mengaku cemas, 67% mengaku depresi, dan 77% mengalami trauma psikologis paling banyak berasal dari Jawa Barat (23,4%) serta DKI Jakarta (16,9%) (databoks.katadata.co.id, 2021). Gejala cemas yang dijelaskan dalam survei ini adalah rasa khawatir berlebih, merasa sesuatu yang buruk akan terjadi, sulit rileks, dan mudah marah atau jengkel. Gejala depresi yang dijelaskan adalah gangguan tidur, kurang percaya diri, kehilangan minat, serta perasaan lelah tidak bertenaga yang dialami oleh para partisipan pada separuh waktu dan hampir sepanjang hari dalam dua minggu terakhir. Sedangkan, trauma psikologis dirasakan partisipan yang mengalami atau menyaksikan peristiwa tidak menyenangkan terkait Covid-19. Timbulnya masalah psikologis ini merupakan dampak dari situasi yang terjadi selama pandemi serta perubahan-perubahan yang dialami individu pada kehidupan sehari-harinya.

Selama kondisi pandemi ini, individu dan perusahaan itu sendiri mencari cara yang dapat membantu untuk meningkatkan kesejahteraan serta kualitas hidup para karyawan, meningkatkan performa dan produktivitas kerja. Namun, berbanding terbalik dengan hasil survei yang dilakukan oleh OnePoll (bagian dari CBDistillery) pada 2.000 karyawan di Amerika Serikat yang mengalami perubahan dalam rutinitas yang mereka lakukan dan bagaimana mereka bertahan selama pandemi Covid-19, menunjukkan bahwa: 1) 67% karyawan yang bekerja jarak jauh merasa tertekan untuk selalu siap akan pekerjaan setiap saat, 2) 65% mengaku bekerja lebih lama dari sebelumnya, 3) 6 dari 10 mengaku bahwa pekerjaan tidak akan selesai jika mereka tidak bekerja lembur, 4) 63% setuju bahwa atasan mereka tidak mengizinkan karyawannya mengambil waktu cuti (psychologytoday.com, 2020). Selain itu, hasil survei yang dilakukan oleh WorkMI pada 1.824 karyawan dari berbagai perusahaan di Indonesia menunjukkan bahwa hanya 1 dari 10 orang yang tidak mengalami stres psikologis dalam waktu kurun 4 minggu, 2 dari 5 orang berada dalam kondisi

membutuhkan bantuan profesional dan ditemukan mayoritas karyawan sebesar 56,8% membutuhkan bantuan untuk mengatasi masalah sehari-harinya di kondisi pandemi Covid-19 (inforial.tempo.co, 2020). Hal tersebut menunjukkan bahwa perubahan dalam sistem kerja serta berbagai kesulitan yang dihadapi karyawan selama pandemi menyebabkan karyawan mengalami masalah fisik maupun psikologis, sementara keberadaan dukungan sosial dari lingkungan sekitarnya berfungsi dalam membantu karyawan untuk menghadapi situasi sulit tersebut.

Pemberlakuan PSBB juga tidak hanya berdampak kepada perubahan sistem kerja, namun berdampak kepada perubahan cara berinteraksi dengan orang lain. Berdasarkan hasil survei mengenai dampak psikologis selama pandemi yang dilakukan oleh *Into The Light* dan *Change.org* pada 5.211 orang partisipan dari enam provinsi di Pulau Jawa ini menunjukkan bahwa 98% partisipan merasa kesepian dalam satu bulan terakhir di masa pandemi (cnnindonesia.com, 2021). Selain itu, hasil survei ini juga mengungkapkan bahwa lebih banyak partisipan yang meyakini anggota keluarga dan teman dekat berjenis kelamin sama adalah sosok yang lebih membantunya dalam mengatasi masalah psikologisnya dibandingkan dengan tenaga profesional. Hal tersebut menunjukkan bahwa individu membutuhkan dukungan sosial selama pandemi untuk menghadapi kesulitan-kesulitan yang ada di kondisi ini. Perubahan dalam bersosialisasi dan berinteraksi inilah yang menyebabkan individu merasakan kesepian, terlebih jika individu sedang melakukan isolasi mandiri. Isolasi mandiri dilakukan oleh individu yang terpapar virus Covid-19, individu yang terpapar virus ini memisahkan diri di tempat yang berbeda dengan orang berkeondisi sehat. Hal tersebut dilakukan untuk memutus rantai penyebaran virus ini secara efektif agar tidak menularkan ke orang yang ada di sekitarnya. Isolasi mandiri yang dijalankan dalam waktu yang cukup lama membuat karyawan harus berada di rumah terus-menerus, sulit untuk berinteraksi dan bersama dengan orang lain yang memungkinkan seseorang merasakan kesepian dikarenakan adanya rasa rindu serta perasaan kehilangan kontak sosial dengan orang-orang yang biasa ditemuinya dalam kehidupan sehari-hari.

Dari paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa fakta yang terdapat di lapangan berbanding terbalik dengan kondisi yang seharusnya terjadi pada karyawan. Idealnya

karyawan mempunyai kondisi fisik dan psikis yang baik untuk menghadapi kesulitan-kesulitan dan menjalani tanggung jawab pekerjaan untuk memberikan performa yang baik pada pekerjaannya, baik dalam kondisi sebelum dan di masa pandemi Covid-19. Namun pada kenyataannya, tidak sedikit karyawan yang mengalami masalah psikologis akibat tidak dapat menghadapi stresor yang ada. Karyawan yang mengalami berbagai tuntutan psikologis akan mengalami penurunan performa, perasaan negatif, produktivitas yang rendah, dan menurunnya kondisi fisik dan psikologis karyawan. Selama wabah pandemi, karyawan memiliki tanggung jawab yang bertambah karena jam kerja yang lebih panjang akibat kebijakan bekerja jarak jauh yang diberlakukan oleh perusahaan.

Pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial yang membutuhkan kehadiran orang lain di dalam kehidupannya. Kehadiran orang lain di dalam kehidupan seseorang diperlukan untuk bersosialisasi dan berinteraksi. Hal tersebut terjadi karena seseorang tidak dapat memenuhi kebutuhan fisik dan psikisnya secara sendirian. Kebutuhan fisik dan psikis seseorang disebut dengan dukungan sosial. Sedangkan, Sarason (dalam Marni, 2015) mengungkapkan bahwa dukungan sosial adalah dukungan yang didapat dari keakraban sosial (teman, keluarga, anak, ataupun orang lain) berupa pemberian informasi, nasihat verbal dan non verbal, bantuan nyata atau tidak nyata, tindakan yang bermanfaat sosial, dan efek perilaku bagi penerima yang akan melindungi diri dari perilaku yang negatif. Kondisi pandemi Covid-19 yang sedang terjadi secara global ini, membuat seluruh masyarakat di dunia sedang mengkhawatirkan kesehatan mereka dan orang-orang terdekatnya serta menimbulkan berbagai kesulitan-kesulitan yang harus dihadapi oleh masyarakat dan menyebabkan individu mengalami perasaan tertekan. Sarafino (2011) mengungkapkan bahwa banyaknya tekanan psikologis yang dihadapi seseorang akan memengaruhi emosi, kognisi, dan perilaku seseorang. Keberadaan dukungan sosial yang dimiliki seseorang berhubungan secara langsung dengan bagaimana cara individu menghadapi situasi sulit selama pandemi. Hal tersebut sejalan dengan WHO (2020) yang mengungkapkan bahwa dukungan sosial sangat diperlukan untuk kesejahteraan mental dalam menghadapi pandemi ini. Dukungan sosial tersebut berfungsi untuk membantu

individu menghadapi sumber-sumber stres dan peristiwa-peristiwa menekan yang sedang dialami seseorang.

Dukungan sosial diartikan sebagai keberadaan orang lain yang dapat dipercaya dan diandalkan, orang yang dapat membuat individu tahu bahwa orang lain peduli, berharga, mencintai individu yang bersangkutan (Sarason dkk, 1990 dalam Arsyi, 2021). Sumber-sumber dukungan sosial dapat diperoleh dari keluarga, pasangan, teman, rekan kerja, dan atasan. Namun, dukungan sosial terbagi menjadi dua jenis yaitu dukungan sosial nyata dan persepsi dukungan sosial. Sarafino (2011) mengungkapkan bahwa dukungan sosial tidak hanya merujuk kepada tindakan nyata yang dilakukan oleh orang lain, melainkan sebagai persepsi mengenai kenyamanan, perhatian yang diberikan untuk mereka yang kemudian dapat dikatakan sebagai persepsi dukungan sosial. Dukungan sosial mempunyai dua jenis, yaitu dukungan sosial nyata dan persepsi dukungan sosial. Selain itu, Barrera (dalam Haber, Cohen, Lukas & Baltes, 2007) menyatakan bahwa dukungan sosial nyata adalah perbedaan atau keragaman dari dukungan yang benar-benar diterima oleh seseorang ketika mereka diberikan bantuan, sedangkan persepsi dukungan sosial adalah keyakinan seseorang bahwa terdapat beberapa dukungan sosial yang tersedia ketika mereka membutuhkannya. Keberadaan dukungan sosial dari orang terdekat dan lingkungan sekitar tergantung persepsi yang dimiliki karyawan itu sendiri terhadap dukungan yang diterimanya. Persepsi ketersediaan dukungan sosial jauh lebih bermanfaat dibandingkan dukungan sosial itu sendiri (Taylor, 2009 dalam Napitupulu, 2017). Apabila karyawan mempersepsikan keberadaan dukungan sosial sebagai bantuan yang positif maka dukungan tersebut akan dirasakan sebagai sesuatu yang mendukung seseorang menghadapi berbagai situasi sulit.

Sejalan dengan uraian diatas, hasil penelitian yang dilakukan oleh Zimet (dalam Napitupulu, 2017) mengungkapkan bahwa persepsi dukungan sosial adalah cara individu menafsirkan ketersediaan sumber dukungan yang berperan untuk mengurangi gejala dan peristiwa yang menimbulkan stres. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan persepsi dukungan sosial karena persepsi dari ketersediaan dukungan sosial yang dimiliki oleh seseorang lebih penting dari jumlah dukungan sosial yang

sebenarnya. Individu yang kurang melihat bantuan sebagai bentuk dukungan, maka kecil kemungkinan individu dapat mengurangi stres (Sarafino & Smith, 2011 dalam Istiqlal, 2018). Persepsi dukungan sosial mengacu pada persepsi individu atas kualitas dan tingkat ketersediaan dukungan sosial. Selain itu, persepsi dukungan sosial dapat dengan segera didapatkan saat individu membutuhkannya (Matsuda, Tsud, Kim & Deng, 2014 dalam Istiqlal, 2018). Dukungan yang berasal dari orang terdekat di lingkungan sekitar dapat meningkatkan kemampuan seseorang dalam menghadapi peristiwa-peristiwa sulit yang sedang dialami individu.

Penelitian yang dilakukan oleh May Dwi Yuri Santoso (2020) menunjukkan bahwa dukungan sosial dalam situasi pandemi Covid-19 berperan efektif untuk mengatasi tekanan psikologis yang dialami individu pada kondisi sulit. Dukungan sosial yang diperoleh dari orang-orang terdekat seperti keluarga, teman, rekan kerja dan lingkungan sekitar dapat membantu individu menghadapi situasi sulit selama pandemi Covid-19 dan dapat berpengaruh pada kondisi kesehatan seseorang. Hal tersebut terjadi karena kontak sosial merupakan faktor penting bagi kesehatan fisik dan mental seseorang dan dapat mengurangi stres dan kegelisahan selama wabah pandemi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kontak sosial dan dukungan sosial dapat membantu mengurangi stres, depresi, kegelisahan dan isolasi, serta meningkatkan harga diri, kehidupan normal, kesejahteraan dan kualitas hidup seseorang selama pandemi Covid-19. Sementara kurangnya dukungan sosial yang dimiliki seseorang memiliki efek yang sebaliknya, individu yang merasakan tertekan secara psikologis memiliki dukungan sosial yang rendah. Sehingga individu tidak dapat menghadapi situasi sulit dan rentan terhadap kelelahan fisik dan emosional selama wabah pandemi. Efek positif dari dukungan sosial memberikan kepercayaan/keyakinan diri, kenyamanan, merasa memiliki tujuan hidup dan keamanan, serta dapat menurunkan berbagai bentuk stres, meningkatkan mekanisme koping dan meningkatkan kualitas hidup (Santoso, 2020). Peran dukungan sosial selama pandemi Covid-19 memiliki dampak positif bagi individu, terutama bagi dimensi psikologis.

Dukungan sosial merupakan konteks hubungan yang membantu, bermanfaat dengan orang lain (Rohman dkk, 1997 dalam Adawiyah & Blikololong, 2018).



Keberadaan dukungan sosial yang diperoleh dari orang lain, dapat membantu individu untuk mengatasi masalah-masalah psikologis dengan cepat dan juga tepat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chika Amadita (2021), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi dalam kehidupan sosial akibat pandemi yang menyebabkan individu sulit untuk bertemu dengan keluarga, teman-teman maupun orang-orang terdekat di lingkungannya. Pemberlakuan pembatasan sosial ini berdampak kepada kondisi psikologis seseorang, sehingga individu yang tidak memiliki persepsi terhadap dukungan sosial yang baik di kondisi pandemi ini maka akan merasakan kesepian. Persepsi dukungan sosial berpengaruh dalam perasaan kesepian selama pandemi Covid-19, hal tersebut dikarenakan keterbatasan dukungan sosial akan memengaruhi kondisi psikologis individu.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa situasi pandemi Covid-19 menimbulkan stresor baru yang harus dihadapi oleh individu yang membuat seseorang berada di kondisi tertekan akibat tuntutan dan permasalahan psikologis serta perubahan yang terjadi pada sistem kerja dan kehidupan sehari-hari karena pandemi. Pembatasan sosial yang diberlakukan selama pandemi menyebabkan terjadinya perubahan pada kegiatan manusia sehari-hari, begitu juga terjadi perubahan pada sistem bekerja pada perusahaan. Sistem kerja yang diberlakukan banyak perusahaan selama pandemi menyebabkan bertambahnya tuntutan dan tanggung jawab karyawan. Selain itu, masyarakat yang bekerja selama pandemi memiliki stresor lain seperti khawatir akan kondisi kesehatannya dan ekonomi, rasa bosan dan depresi akibat pembatasan pada interaksi sosial, serta kesulitan lain yang dihadapi pada kegiatan sehari-harinya yang memicu penurunan produktivitas kerja, perasaan negatif serta sakit secara fisik akibat energi yang terkuras. Hal tersebut dapat merugikan individu itu sendiri dan perusahaan, karena performa kerja yang menurun akibat dari individu yang tidak dapat menghadapi situasi tertekan yang disebabkan oleh tuntutan dari tanggung jawab pekerjaannya. Kondisi tersebut dapat diminimalisir dengan keberadaan dukungan sosial yang diberikan oleh orang terdekat dan lingkungan sekitarnya. Kondisi ini menggambarkan bahwa pentingnya kehadiran dukungan sosial yang dimiliki individu pada situasi tersebut untuk menghadapi stresor yang ada karena pandemi Covid-19. Oleh karena itu

peneliti menganggap bahwa penelitian mengenai persepsi dukungan sosial ini penting untuk dilakukan kepada individu yang berada di kondisi tersebut, khususnya individu yang bekerja selama pandemi Covid-19.

Penelitian ini nantinya dapat memberi gambaran mengenai pengaruh persepsi dukungan sosial pada karyawan khususnya pada situasi yang sekarang sedang dialami oleh masyarakat di seluruh dunia yakni pandemi Covid-19. Kondisi pandemi saat ini merupakan faktor situasional yang sangat jarang terjadi, sehingga dalam penelitian ini diharapkan nantinya dapat memperkaya hasil penelitian yang terkait dengan kondisi pandemi Covid-19. Individu akan terus menerima setiap perubahan yang terjadi dengan rasa senang (menerima keadaan) atau rasa tidak senang (menolak keadaan), hal tersebut tidak terlepas dari bagaimana seseorang menyikapi setiap perubahan yang terjadi di sekitarnya. Perubahan ini dapat terjadi di dalam diri individu itu sendiri maupun dalam lingkungan sekitar individu tersebut. Dengan adanya dasar pertimbangan tersebut, peneliti tertarik untuk mengangkat tema penelitian ini dan melakukan studi deskriptif persepsi dukungan sosial pada karyawan selama pandemi Covid-19.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya maka identifikasi masalah pada penelitian ini yaitu:

- 1) Bagaimana gambaran persepsi dukungan sosial pada karyawan selama pandemi Covid-19?
- 2) Apakah persepsi dukungan sosial pada karyawan terpenuhi selama pandemi Covid-19?

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka penelitian ini akan dibatasi agar lebih terarah. Penelitian ini akan dibatasi untuk mengetahui gambaran tingkat persepsi dukungan sosial pada karyawan yang mengalami perubahan pada sistem kerja dan perbedaan tingkat persepsi dukungan sosial antara karyawan laki-laki dan perempuan selama pandemi Covid-19 dengan

masa kerja minimal 6 bulan. Pada variabel persepsi dukungan sosial menggunakan teori dari Zimet (1988) dengan dimensi yaitu *family*, *friends*, dan *significant other*.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: “Bagaimana gambaran persepsi dukungan sosial pada karyawan selama pandemi Covid-19?”

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran persepsi dukungan sosial pada karyawan selama pandemi Covid-19.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, baik yang bersifat teoritis maupun praktis yaitu:

##### **1.6.1 Manfaat teoritis**

- a) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap ilmu psikologi, khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi terutama mengenai teori yang dipakai dalam penelitian ini yaitu persepsi dukungan sosial dengan memberikan bukti yang empiris.
- b) Penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan referensi bagi peneliti dan pembaca lain yang tertarik dengan topik persepsi dukungan sosial sebagai referensi teoritis dan empiris.

##### **1.6.2 Manfaat praktis**

###### **1.6.2.1 Bagi Perusahaan/Organisasi**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan bahan pertimbangan bagi setiap perusahaan tentang keberadaan persepsi dukungan sosial dapat membantu karyawan dalam menghadapi situasi sulit selama pandemi Covid-19. Oleh karena itu,

perusahaan diharapkan untuk memiliki kebijakan yang baik mengenai tanggung jawab kerja yang diberikan kepada karyawan selama pandemi Covid-19 agar karyawan terhindar faktor-faktor yang memicu perasaan tertekan. Bagi perusahaan yang sudah menerapkan kebijakan ini dengan baik diharapkan bisa mempertahankannya, karena karyawan harus berada dalam kondisi yang optimal dalam melakukan tanggung jawab dalam pekerjaan. Sehingga dapat menimbulkan timbal balik yang baik bagi perusahaan itu sendiri.

#### 1.6.2.2 *Bagi Karyawan*

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang persepsi dukungan sosial dapat membantunya meningkatkan kemampuan dalam menghadapi situasi sulit dan permasalahan yang ada selama pandemi Covid-19. Sehingga karyawan dapat lebih sadar akan kondisi fisik dan psikisnya, diharapkan karyawan dapat mengelola perasaan negatif dan kelelahan yang dialaminya dengan optimal agar tidak memicu penurunan produktivitas.

