

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pertengahan Desember 2019, China khususnya kota Wuhan melaporkan terdapat penyakit pernafasan akut yang diakibatkan oleh virus corona dan menyebar secara cepat yang disebut *Covid-19* (Huang, Wang & Li., 2020). Organisasi Kesehatan Dunia (WHO, 2020) menyatakan wabah *Covid-19* merupakan pandemi yang terjadi di seluruh dunia. Salah satunya di Indonesia, pandemi *Covid-19* mengakibatkan aktivitas sehari-hari menjadi terhambat karena adanya isolasi mandiri dan perubahan keadaan yang begitu cepat.

Masyarakat cenderung mengalami ketakutan akan kesehatan dan keselamatan bagi diri mereka sendiri, keluarga dan orang disekitarnya, serta ketakutan akan pekerjaan mereka atau keuangan dalam menghadapi pandemi *Covid-19*. Morgul, dkk. (2021) menjelaskan bahwa *Covid-19* tidak hanya mewakili varian virus baru tetapi juga menjadi beban ekonomi dan masalah psiko-sosial. Sebab selain masalah kesehatan, pandemi juga menciptakan masalah keuangan dan ketakutan akan krisis ekonomi dan gangguan kesehatan mental.

Dunia kerja merupakan salah satu bidang yang terdampak besar *Covid-19*, karena karyawan harus menghadapi tantangan besar. Wong, dkk. (2021) menjelaskan bahwa karyawan dituntut untuk mengatasi lingkungan kerja yang baru yang berubah akibat pandemi *Covid-19* dan dampaknya terhadap *stresor* pekerjaan. Godinić dan Obrenovic (2020) dalam penelitiannya menjelaskan

bahwa pandemi *Covid-19* memberikan perubahan cepat di dunia kerja yang menyebarkan kepanikan, ketidakpastian, kehilangan pekerjaan dan ketidakmampuan untuk bergaul dengan orang lain yang berakibat pada kondisi mental yang disebabkan oleh stres. Hal ini tentu berbahaya bagi kesejahteraan psikologis karyawan. Izzati, dkk (2021) juga menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan akan berpengaruh pada kinerja yang dimiliki karyawan.

Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan selama bekerja. Pertengahan April 2020, *Nutrifood* Indonesia (Paryono, 2020) melakukan survei kesejahteraan psikologis karyawan yang bekerja dari rumah. Karyawan cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang rendah dalam aspek *self acceptance* atau penerimaan diri. Menerima diri dengan keadaan dan penanaman pola pikir mengasihi diri sendiri ini memiliki pengaruh besar terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pandemi *Covid-19* memiliki dampak pada kesejahteraan psikologis karyawan karena akan berpengaruh pada kinerja.

Selaras dengan penelitian yang dilakukan Maria dan Nurwati (2020) menjelaskan bahwa produktivitas karyawan selama bekerja dari rumah selama pandemi *Covid-19* terganggu, hal tersebut disebabkan karena kesulitan bekerja, biaya operasional dalam bekerja meningkat, miskomunikasi, dan kehilangan motivasi dalam bekerja. Sebab bekerja dari rumah merupakan hal baru bagi sebagian perusahaan, sehingga membutuhkan adaptasi untuk mencapai kinerja yang sesuai bagi karyawan.

Berdasarkan wawancara dari beberapa karyawan perusahaan dibidang pemasaran dan penjualan barang, tidak jarang juga perusahaan memberikan beban kerja yang tinggi maupun *deadline* yang sempit. Hal tersebut menuntut karyawan untuk bekerja diluar jam kerja (*overtime*) selama bekerja dari rumah maupun *Hybrid* atau perpaduan bekerja dari rumah dan dari kantor selama pandemi *Covid-19*. Padahal penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan selama bekerja, Organisasi Kesehatan Dunia (Rahayu & Salendu, 2018) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik akan cenderung produktif, aktif dan terlibat dalam pekerjaan dan memiliki tingkat *turnover* rendah.

Kesejahteraan psikologis atau *psychological well-being* menurut Ryff (Nur & Prestiana, 2019) adalah bentuk pencapaian dari potensi individu dalam menerima kelebihan dan kekurangan diri serta mampu membina hubungan positif dengan lingkungan dan mampu berkembang untuk mencapai tujuan hidup dan keinginannya. Dengan demikian, dalam hal ini dapat dilihat bahwa karyawan dengan mentalitas yang baik akan lebih bahagia saat bekerja maupun secara pribadi.

Kesejahteraan psikologis ini tentu akan berpengaruh pada pencapaian pribadi individu dalam bekerja, sehingga akan menurunkan produktivitas dalam bekerja. Karyawan tentu akan tetap melakukan hal terbaik untuk memaksimalkan kinerja walaupun perusahaan memberikan tuntutan yang besar. Yuliasari dan Kusuma (2020) menjelaskan bahwa kinerja seorang karyawan yang dipengaruhi oleh komitmen dengan lingkungan kerja dan

penilaian atasan akan berpengaruh positif terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Sebab tidak dapat dipungkiri akan muncul rasa takut pada karyawan dengan masa depan karyawan dalam bekerja, karyawan akan cenderung takut posisi dan jabatan yang dimiliki tergantikan dan takut kehilangan status sosial terkait karir yang dimiliki.

Usaha karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal tentu harus diimbangi dengan lingkungan pekerjaan yang nyaman, interaksi sosial yang baik dan peraturan perusahaan yang ideal untuk mendukung kinerja karyawan. Terutama karyawan pada usia 20 sampai 40 yang merupakan usia produktif seseorang dalam bekerja. Hal ini selaras dengan penelitian Apriliyanti (2017) usia produktif ini berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja. Produktivitas menurut Maria dan Nurwati (2020) ini berkaitan dengan peningkatan efisiensi dalam bekerja, sistem kerja, peningkatan keterampilan maupun teknik produksi. Jadi, produktivitas ini juga berkaitan dengan jumlah atau kualitas yang dihasilkan ketika bekerja.

Perusahaan tentu harus memikirkan solusi yang tepat untuk mempertahankan produktivitas dan kinerja karyawan selama pandemi *Covid-19*, dengan cara lebih memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan. Ryff (2014) menyebutkan bahwa diantara beberapa faktor dari *psychological well-being* atau kesejahteraan psikologis yakni dukungan sosial. Musthafa dan Widodo (2013) menjelaskan bahwa rasa nyaman, perhatian, maupun penghargaan yang didapatkan dari orang-orang disekitar seperti keluarga, teman maupun lingkungan tempat kerja merupakan bentuk dari dukungan

sosial. Selain itu, adalah faktor kesejahteraan psikologis lainnya menurut Ryff (2014) adalah penerimaan diri. Karyawan yang memiliki penerimaan diri yang baik akan cenderung dapat memahami keadaan yang terjadi dengan baik (Paryono, 2020). Jadi, penting untuk karyawan memiliki lingkungan yang nyaman dan mendukung dalam bekerja serta penerimaan diri yang baik dengan segala keadaan yang ada.

Keseimbangan kehidupan kerja atau *Work life balance* ini bisa menjadi pilihan yang tepat untuk terciptanya kesejahteraan psikologis. Manggaharti dan Novianti (2019) menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja ini merupakan bagian dari siklus kehidupan kerja yang berkaitan dengan banyak tuntutan dari berbagai sisi baik dari pekerjaan, keluarga, sosial, maupun pribadi. Sebab, keseimbangan kehidupan kerja ini berkaitan dengan kenyamanan fisik maupun mental seorang karyawan. Kesimpulannya, jika seseorang mempunyai keseimbangan kehidupan kerja yang bagus maka individu tersebut cenderung mempunyai kesejahteraan psikologis yang bagus juga.

Selaras dengan penelitian Siregar (2018) bahwa diantara beberapa penyebab terganggunya kesejahteraan psikologis karyawan yaitu konflik yang terjadi antara karyawan dengan keluarga, *overworked*, jadwal kerja yang tidak fleksibel maupun tuntutan yang besar dalam pekerjaan atau masalah pribadi. Hal tersebut menguras waktu karyawan selain itu berkaitan dengan keseimbangan kehidupan kerja karyawan

Perusahaan harus bisa menentukan keseimbangan kerja bagi karyawan dan

menyesuaikan pengaturan kerja yang lebih baik. Hal ini selaras dengan Pangemanan, Pio, dan Tumbel (2017) bahwa perusahaan harus memperhatikan aspek manusia karena manusia ini berperan aktif dan dominan dalam suatu perusahaan. Walaupun teknologi sudah berkembang pesat tapi hal ini tidak lepas dari pengoperasian manusia juga. Maka dari itu dalam hal ini karyawan akan menjadi perencana, pelaku dan penentu tujuan organisasi. Hal ini selaras dengan penelitian Bantam, Nugraha, dan Sa'adah (2016) bahwa untuk memperoleh kinerja yang optimal di perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang aktif, karena sumber daya perusahaan seperti mesin, modal, dan prosedur kerja saja tidak cukup memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

Karyawan tentu juga harus berusaha untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan, tidak mencampuradukkan konflik pribadi selama bekerja. *Work life balance* diharapkan membantu karyawan dalam pekerjaannya dalam menyeimbangkan tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, sehingga akan tercipta *psychological well-being* pada karyawan dan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Fotiadis, Abdulrahman, dan Spyridou (2019) menjelaskan bahwa *psychological well-being* dalam tempat kerja ada dua jenis yaitu hedonisme dan eudaimonia. Hedonisme dapat diartikan sebagai keadaan dimana karyawan dapat memperluas efek positif dan mengurangi konsekuensi negatif sedangkan eudaimonia dapat diartikan sebagai karyawan dapat menjadi lebih sehat dan lebih bahagia dan sejahtera di lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki

kesejahteraan akan membawa pengaruh positif bagi perusahaan seperti halnya dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam bekerja. Apalagi dalam keadaan pandemi *Covid-19* di Indonesia ini kita dituntut untuk fleksibel dan tetap produktif dengan perubahan yang terjadi secara cepat dalam hal apapun salah satunya pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk mempelajari lebih dalam perihal tema penelitian tersebut. Maka dari itu peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul “**Hubungan Antara *Work life balance* Dengan *Psychological well-being* Pada Karyawan Selama Pandemi *Covid-19* “.**

## **1.2 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan *work-life balance* terhadap *psychological well-being* karyawan selama pandemi *Covid-*.

## **1.3 Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memberi manfaat bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi mengenai pengaruh *work-life balance* terhadap kesejahteraan psikologis karyawan selama masa pandemi covid19. Di masa depan, juga diharapkan menjadi sumber referensi untuk studi mendatang tentang topik serupa.

### 1.3.2 Manfaat Praktis

#### a. Bagi Perusahaan

Mampu memberikan pemahaman mengenai hubungan antara *work life balance* terhadap *psychological well-being* pada karyawan selama pandemi *Covid-19* sehingga dapat dijadikan bahan evaluasi untuk perusahaan terkait kebijakan terhadap karyawan sehingga karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan dapat memberikan performa terbaiknya pada perusahaan.

#### b. Bagi Peneliti selanjutnya

Mampu menjadi bahan informasi dalam melaksanakan penelitian dengan tema yang serupa dan diharapkan bisa mengembangkan dan meninjau ulang penelitian baik dari segi metode penelitian, variabel, dan juga subjek penelitian yang nantinya akan dilakukan.

### 1.4 Keaslian Penelitian

Penelitian terkait hubungan antara *work life balance* dengan *psychological well-being* pada karyawan selama pandemi *Covid-19* beberapa kali telah dite liti baik didalam negeri maupun luar negeri. Berdasarkan beberapa penelitian tentu memiliki perbedaan tersendiri di setiap penelitian yang dilakukan baik dari variabel, subjek, topik maupun teori yang berbeda-beda. Berikut penelitian-penelitian terdahulu yang memiliki tema hampir sama:



#### 1.4.1 Keaslian Topik

Penelitian yang dilaksanakan oleh Islami dan Eva (2021) dengan judul “Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Kesejahteraan Karyawan di Tempat Kerja PT X Selama Pandemi Covid19”, hasil temuan menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan mempengaruhi aspek umum kebahagiaan di tempat kerja, kecuali aspek kepuasan kerja. Oleh karena itu, semakin besar pengaruh tuntutan kerja, semakin banyak pekerjaan memasuki kehidupan pribadi karyawan. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah *job demands* dan variabel terikat yang digunakan adalah *workplace well-being*. Sedangkan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *work-life balance* dan variabel terikat yang digunakan adalah *Psychological well-being*. Hal ini menunjukkan bahwa topik yang diteliti sebelumnya berbeda dengan topik yang sedang diteliti.

#### 1.4.2 Keaslian Subjek Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan oleh Dirfa dan Prasetya (2019) dengan judul “Hubungan Antara *Work life balance* Dengan *Psychological well-being* Pada Dosen Wanita Di Perguruan Tinggi Salatiga” menunjukkan hasil bahwa semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja, semakin tinggi kesejahteraan psikologis. Berlaku sebaliknya: semakin rendah keseimbangan kehidupan kerja, semakin rendah kesejahteraan psikologis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis wanita pekerja, dalam hal ini kesejahteraan psikologis merupakan bentuk realisasi kesehatan fisik dan mental wanita pekerja. Pemilihan subjek menggunakan teknik *purposive sampling*. Perbedaan dengan penelitian tersebut adalah subjek penelitian yang menggunakan wanita bekerja sebagai subjek, sedangkan penelitian ini menggunakan wanita dan pria yang bekerja sebagai subjek. Selain itu, teknik pengambilan sampelnya juga berbeda, penelitian ini menggunakan teknik *incidental sampling*.

#### 1.4.3 Keaslian Teori

Penelitian yang dilakukan oleh Dani, Situmorang dan Tentama (2018) dengan judul “Hubungan Kebersyukuran Dan *Work life balance* Terhadap Kesejahteraan Subjektif Guru di Masa Pandemi” menggunakan tiga variabel dengan tiga teori utama. Pada variabel kesejahteraan subjektif menggunakan teori dan skala yang diturunkan dari Diener, variabel kebersyukuran menggunakan teori dan skala yang diturunkan dari Watkins dan variabel *work life balance* menggunakan teori dan skala yang diturunkan dari Carter. Hasil penelitian tersebut adalah terdapat hubungan positif antara rasa syukur dan *work-life balance* terhadap kesejahteraan subjektif. Perbedaannya dengan penelitian yang dilakukan adalah penelitian ini memakai dua variabel yaitu *work-life balance* dan kesejahteraan psikologis. Variabel *work-life*

*balance* menggunakan teori dan skala Fisher dan variabel kesejahteraan psikologis menggunakan teori dan skala Ryff.

#### 1.4.4 Keaslian Alat Ukur

Penelitian yang Cintantya dan Nurtjahjanti (2020) yang meneliti terkait “Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Subjective Well-Being Pada Sopir Taksi Pt. Express Transindo Utama Tbk Di Jakarta” menggunakan skala *Work-Life Balance* yang disusun berdasarkan aspek Greenhaus dan menggunakan skala *Subjective Well-Being* yang disusun berdasarkan aspek Diener. Teknik yang digunakan yakni teknik analisis regresi sederhana memakai bantuan *SPSS versi 20 for windows*, menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara *Work-Life Balance Dengan Subjective Well-Being*. Perbedaan dengan penelitian ini adalah dalam alat ukur yang dipakai, dalam penelitian ini skala yang digunakan menggunakan skala *Work-Life Balance* yang disusun berdasarkan aspek Fisher dan skala *Psychological well-being* yang disusun berdasarkan aspek dari Ryff, dengan menggunakan teknik analisis *product moment correlation* dari korelasi *Product Moment* Karl Pearson menggunakan bantuan *SPSS versi 20 for windows*.

Berdasarkan dari beberapa penelitian dan fakta empiris yang sudah dijabarkan diatas, penelitian ini memiliki perbedaan berdasarkan pada topik, subjek, teori dan alat ukur yang digunakan. Maka dari itu, penelitian yang

dilakukan oleh peneliti memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya untuk dapat memperhitungkan keunikan penelitian ini.

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA  
PERPUSTAKAAN