

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kehadiran sumber daya manusia yang dapat diandalkan oleh sebuah perusahaan sangat penting sehingga menuntut adanya karyawan yang memiliki produktivitas tinggi. Perusahaan juga membutuhkan karyawan yang tidak hanya kompeten dalam berbagai bidang, melainkan juga karyawan yang mempunyai talenta untuk mendukung kinerja dan memberikan kontribusi berarti bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memiliki tanggung jawab besar dalam mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki. Hal itu bertujuan untuk memaksimalkan potensi dan kinerja para karyawan, serta dapat mencapai tujuan perusahaan secara bersama-sama. Dengan demikian, diperlukan pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia yang sesuai dan tepat dalam organisasi. Di sisi lain, suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan juga harus dijalani beriringan dengan kebutuhan akan kesejahteraan diri (*well-being*).

Kesejahteraan (*well-being*) merupakan konstruk yang luas sehingga diturunkan menjadi dua perspektif, yaitu pengalaman subjektif kebahagiaan dan kepuasan hidup (perspektif *hedonic*); serta *positive psychological functioning*, hubungan baik dengan orang lain, dan *self-realization* (perspektif *eudaimonic*) (Brown, 2008). Menurut Mind (2015) kesejahteraan mental menggambarkan keadaan mental seseorang, bagaimana ia merasa, dan seberapa baik ia menghadapi kehidupan sehari-hari. Seseorang yang memiliki *well-being* yang baik akan relatif percaya diri

dan memiliki *self-esteem* yang positif, dapat merasakan dan mengekspresikan berbagai emosi, dapat membangun dan memelihara hubungan baik dengan orang lain, merasa terlibat dengan dunia sekitar, bekerja dengan produktif, serta dapat mengatasi stres dalam kehidupan sehari-hari (Mind, 2015). Sementara sebaliknya apabila seseorang memiliki *well-being* yang rendah, maka mereka akan memiliki perasaan negatif dari hari ke hari dan tidak berfungsi secara baik (Nef, 2015).

Well-being di tempat kerja didefinisikan oleh Robertson dan Cooper sebagai perasaan dan tujuan psikologis yang dirasakan karyawan di tempat kerja (Robertson, 2011). *Well-being* karyawan merupakan poin penting dalam membangun perilaku karyawan atau situasi karyawan di tempat kerja. Karena itu, kesejahteraan dan kesehatan karyawan kini mendapat perhatian besar dari peneliti manajemen dan psikologi industri dan organisasi (Rathi, 2011). Dalam survei *Global Human Capital Trends* tahun 2020, 80% responden mengidentifikasi *well-being* sebagai prioritas penting untuk kesuksesan organisasi mereka (Andrus, Briggs, Kalish, & Main, 2020). Karyawan yang memiliki *well-being* yang baik dapat bekerja lebih produktif, loyal dengan organisasi, memuaskan klien, dan memiliki tingkat *turnover* yang rendah (Russel, 2008). Sementara sebaliknya, bagi karyawan yang memiliki *well-being* rendah akan menunjukkan sikap kurang maksimal dalam bekerja, seperti kurangnya produktivitas, *absenteeism*, dan kurangnya kontribusi untuk organisasi (Danna, 1999).

Penelitian Harter (2003) dalam Robertson dan Cooper terhadap 8000 unit kerja di 36 perusahaan menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara tingkat kesejahteraan psikologis pekerja dengan tingkat hasil kerja seperti kepuasan

konsumen, produktivitas, *turnover* pekerja, dan tingkat ketidakhadiran pekerja karena sakit. Oleh karena itu, kesejahteraan pada karyawan sangat penting guna menjaga karyawan agar dapat menjalankan perannya sesuai dengan target perusahaan. Selain itu, kesejahteraan dapat mempengaruhi karyawan dalam hal tingkah laku, pembuatan keputusan, dan interaksi dengan rekan kerja. Bukti tersebut secara umum menggambarkan bahwa *well-being* terkait dengan berbagai *organizational outcomes*, seperti peningkatan kinerja, kepuasan kerja, keterlibatan kerja, peningkatan keuntungan, dan mengurangi pergantian karyawan (Russel, 2008).

Memaksimalkan dan meningkatkan peran tenaga kerja yang berkualitas selalu menjadi salah satu tugas paling menantang bagi praktisi sumber daya manusia. Berbicara mengenai tenaga kerja, dunia kerja saat ini telah terjadi pergeseran generasi antara generasi milenial dengan generasi sebelumnya. Generasi milenial merupakan generasi yang lahir antara tahun 1980 sampai dengan tahun 2000 (Fung Global Retail Technology, 2016). Badan Pusat Statistik menyatakan bahwa pada tahun 2020 penduduk berusia 20-40 tahun akan menjadi tulang punggung perekonomian Indonesia dengan jumlah sekitar 83 juta jiwa atau sebesar 35% dari total penduduk Indonesia, dimana kelompok usia tersebut merupakan generasi milenial (Badan Pusat Statistik, 2018).

Lebih lanjut, generasi milenial tampaknya menghadapi tantangan yang lebih besar daripada generasi sebelumnya (HR, 2018). Berdasarkan laporan dari *Blue Cross Blue Shield Association*, generasi milenial sering dikreditkan dengan menggerakkan pasar kesehatan global dengan kecintaan mereka pada kegiatan

seperti yoga, fitness, dan meditasi (Ducharme, 2019). Namun terlepas dari itu, generasi milenial berada dalam kesehatan dan *well-being* yang lebih buruk daripada orang tua mereka pada generasi sebelumnya (Ducharme, 2019). Survei yang dilakukan Attest di Inggris menemukan bahwa hampir tiga kali lebih banyak generasi milenial merasa kesehatan mental mereka sangat buruk dibandingkan mereka yang berusia 41-65 tahun (7,2% berbanding 2,6%) (Attest, 2020). Beth Robotham, kepala staf Goldman Sachs menyatakan bahwa generasi milenial menjadi lebih terbuka tentang kesehatan mental dan itu merupakan hal yang baik bagi mereka dan karyawan (HR, 2018). Akan tetapi, Craig Jackson, Profesor bidang psikologi di Birmingham City University mengungkapkan bahwa peningkatan kesadaran akan kesehatan mental di tempat kerja tidak sepenuhnya positif (HR, 2018). Adanya perbedaan sikap kerja yang dimiliki oleh generasi milenial dengan generasi sebelumnya perlu untuk menjadi salah satu fokus perusahaan dikarenakan sikap kerja yang dimiliki oleh karyawan akan langsung berpengaruh pada *well-being* karyawan di tempat kerja (Mayangdarastri, 2020), terutama kondisi ini diperparah dengan adanya pandemi COVID-19.

Pandemi COVID-19 merupakan wabah penyakit menular yang berasal dari Tiongkok sejak bulan Desember 2019. Pandemi COVID-19 sedang menjadi perhatian global karena telah menyebar ke ratusan negara di dunia dengan catatan jumlah kematian dan infeksi yang berselang ke negara-negara tersebut. Adapun jumlah kasus terkonfirmasi dan jumlah kematian masih terus meningkat, meskipun persentase kesembuhan telah menunjukkan kondisi yang membaik. Pandemi yang masih berlangsung saat ini mempengaruhi kondisi karyawan, baik secara langsung

maupun tidak langsung. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa pekerja medis dan masyarakat mengalami masalah psikologis akibat pandemi tersebut, seperti kegelisahan, depresi, dan stres karena peningkatan jumlah kasus dan kematian yang telah dikonfirmasi (Singh G. d., 2020). Jumlah kasus yang dikonfirmasi memiliki dampak yang sangat besar pada fisik dan *well-being* individu (Singh G. d., 2020). Sementara itu, Perkbox melaporkan bahwa 93% karyawan Inggris telah menghadapi tantangan *well-being* pada tahun 2020 dan 60% pengusaha telah melihat *well-being* karyawan mereka lebih menderita sejak pandemi COVID-19 (Perkbox, 2020).

Di sisi lain, pemahaman tentang bagaimana pandemi mempengaruhi *well-being* masih kurang (Yang & Ma, 2020). Berdasarkan data COVID-19: *Mental Health and Well-Being surveillance report*, kelompok orang dewasa muda melaporkan kesehatan dan *well-being* yang lebih buruk selama pandemi daripada orang dewasa yang lebih tua (Kwong, 2020). Penemuan dari studi longitudinal lainnya menguatkan hal ini. Sebuah penelitian di barat daya Inggris menemukan bukti penurunan kesejahteraan selama pandemi COVID-19 (Bu, Steptoe, & Fancourt, 2020). Data dari Simetrica-Jacobs dan *the London School of Economics and Political Science* melaporkan bahwa tingkat *well-being* dan tekanan psikologis secara substansial lebih buruk pada periode April 2020 daripada selama April 2019 di berbagai indikator (Simetrica, 2020). Pola ini konsisten di semua wilayah di Inggris, antara pria dan wanita, semua umur dan berbagai etnis. Hal tersebut merupakan tingkat *well-being* terendah selama di Inggris sejak 2011 akibat pandemi COVID-19.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian sebelumnya, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi *well-being* seseorang, diantaranya kepribadian (Ryan R. M., 2001), faktor demografis (Ryff C. D., 1995), dukungan sosial (Ismail, 2018), serta faktor kontekstual dan situasional (Hoorn, 2007). Lebih lanjut, Desi, dkk (2017) melakukan penelitian mengenai hubungan antara faktor sosiodemografi (usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, pekerjaan, dan pendapatan) dengan tingkat *well-being* di Ambon. Dalam penelitiannya, Desi, dkk. (2017) menemukan hasil bahwa terdapat hubungan antara pekerjaan terhadap afek positif dan negatif (*subjective well-being*), serta usia dan pekerjaan juga memiliki hubungan yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis. Menurut Argyle (dalam Desi, dkk., 2017) secara umum orang yang bekerja akan memiliki lebih tingkat kesejahteraan yang tinggi daripada yang tidak bekerja. Salah satu alasan seseorang yang tidak bekerja memiliki tingkat kesejahteraan rendah adalah karena afek positif dalam dirinya berkurang. Namun di sisi lain, seseorang yang bekerja dengan tuntutan kerja yang tinggi dan mendapat banyak tekanan menyebabkan mereka tidak nyaman, sehingga dapat menyebabkan stres kerja.

Tempat kerja maupun pekerjaan memiliki dampak yang signifikan terhadap kesehatan dan kesejahteraan mental karyawan. Karyawan harus mampu menghadapi segala macam tuntutan pekerjaan yang cukup berat, sehingga apabila karyawan tidak mampu menghadapi kondisi tersebut dapat menimbulkan dampak negatif seperti stres kerja. Berdasarkan penelitian Yuanyuan Mo (2020) perawat yang terpapar pada lingkungan kerja dengan tuntutan kerja yang tinggi dan sumber daya yang rendah dapat mempengaruhi kesehatan mental dan *well-being* perawat

(Mo, 2020). Perawat tersebut bekerja untuk melawan COVID-19 yang umumnya berada di bawah tekanan dan memiliki beban stres kerja yang tinggi (Mo, 2020). Vandiya dan Etikariena (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa karyawan yang mengalami stres di tempat kerja akan mempengaruhi kesejahteraannya. Penelitian lain yang dilakukan oleh Anggraeni dan Miftakhul Jannah (2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *psychological well-being* dengan stres kerja. Hasil yang serupa juga ditemukan oleh Saputra (2011) yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kesejahteraan subjektif.

Secara umum, stres kerja adalah suatu keadaan atau masalah yang tidak diharapkan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Ketimpangan pada tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang ada (tekanan kerja), menyebabkan seseorang lebih banyak merasakan afek negatif dan ketidakpuasan hidup dalam bentuk rendahnya *well-being*. Sebelum pandemi COVID-19, *The Workplace Health Survey America 2017* menemukan sejumlah 63% responden melaporkan stres di tempat kerja berdampak signifikan pada kesehatan mental dan perilaku mereka (The Faas Foundation, 2017). Pandemi ini telah menekankan perlunya menanggapi krisis kesehatan mental karena telah mengganggu kehidupan kerja normal dan meningkatkan stres baik di rumah maupun di tempat kerja. Hal yang berkaitan dengan stres kerja dan karir memberi kesan negatif pada kesejahteraan karyawan dalam aktivitas kerja mereka (Coetzee, 2010). Penelitian sebelumnya juga menyatakan bahwa stres kerja dapat menimbulkan perilaku disfungsional yang mengakibatkan terganggunya kesehatan fisik dan mental dalam bentuk *well-being* yang rendah.

Selain stres kerja, tingkat *well-being* seseorang juga dapat dipengaruhi oleh faktor kontekstual dan situasional. Faktor ini merupakan faktor individual yang dipengaruhi oleh konteks atau situasi tertentu (Hoorn, 2007). Situasi dunia saat ini, yaitu adanya pandemi COVID-19 dapat menjadi situasi yang mengancam dan berbahaya sehingga dapat menimbulkan munculnya kecemasan pada masyarakat. Seperti yang diungkapkan oleh Stuart dan Sundden (1998), seseorang yang berada di situasi asing dan beresiko lebih mudah mengalami kecemasan daripada berada di situasi yang normal. Dalam menghadapi pandemi COVID-19, masyarakat saat ini diselimuti perasaan cemas karena ketidakpastian berapa lama pandemi akan berakhir. Berdasarkan studi longitudinal dua generasi di Inggris, persentase tingkat kecemasan seseorang meningkat hampir naik dua kali lipat (24%) selama pandemi COVID-19 dibandingkan dengan pra-pandemi (13%) (Kwong, 2020).

Gao (2012) membahas kecemasan sebagai keadaan fisiologis dan psikologis yang diidentifikasi dengan bercampurnya kognitif, emosional, somatik, dan komponen perilaku sehingga menghasilkan emosi negatif dan dihubungkan dengan kegelisahan dan kekhawatiran. Berdasar pengertian Gao (2012) kecemasan dapat mengganggu fungsi kognitif dan emosi seseorang. Seseorang yang mengalami kecemasan bisa saja terjadi kekeliruan dalam menerjemahkan keadaan-keadaan yang dihadapinya, bahkan melumpuhkan fungsi kognitifnya. Fungsi kognitif yang bermasalah tersebut dapat menyebabkan turunnya tingkat *well-being* seseorang.

Penelitian sebelumnya dari Dinda Mutiarachmah dan Anastasia (2019) mendukung hal tersebut, yaitu apabila seseorang sudah memiliki *psychological well-being* yang baik, maka orang tersebut dapat mengontrol kecemasan mereka.

Penelitian terbaru dari Ahmed, dkk. (2020) yang meneliti tingkat depresi, COVID-19 worry, dan *coronavirus anxiety* terhadap *mental well-being* menemukan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara *coronavirus anxiety* dengan *mental well-being*. Kemudian penelitian yang dilakukan di Barat Daya Inggris juga menemukan adanya peningkatan kecemasan yang menyebabkan rendahnya *well-being* saat pandemi COVID-19 (Bu, Steptoe, & Fancourt, 2020).

Perubahan kondisi saat pandemi COVID-19 dapat mempengaruhi psikologis generasi milenial sehingga menyebabkan stres kerja serta kecemasan bagi mereka. Stres dan kecemasan yang berhubungan dengan tempat kerja bukanlah fenomena baru. Banyak karyawan di AS melaporkan pekerjaan mereka sebagai sumber utama stres dan kecemasan yang jika dibiarkan dapat dengan mudah naik ke tingkat gangguan kecemasan dengan konsekuensi negatif bagi kesehatan fisik, kesejahteraan mental, produktivitas tempat kerja, dan peluang karir (Singh S. , 2020). Presiden *American Psychiatric Association* (APA), Dr. Bruce Swartz pun menyatakan bahwa stres dan kecemasan yang disebabkan oleh pandemi dapat berdampak pada kesehatan fisik dan mental (*well-being*) seseorang (Preidt, 2020). Mengetahui bagaimana kondisi karyawan saat pandemi COVID-19, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh stres kerja dan *coronavirus anxiety* terhadap *well-being* pada generasi milenial.

1.2. Identifikasi Masalah

Tujuan yang ingin dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan andil setiap karyawan sebagai penggerak kehidupan organisasi. Sudah selayaknya pemimpin perusahaan berperan untuk dapat memahami kondisi para karyawannya,

mengingat dunia kerja saat ini telah terjadi pergeseran generasi antara generasi milenial dengan generasi sebelumnya. Adanya perbedaan sikap kerja yang dimiliki oleh generasi milenial dengan generasi sebelumnya juga perlu untuk menjadi salah satu fokus perusahaan dikarenakan sikap kerja yang dimiliki oleh karyawan, terutama dengan adanya pandemi COVID-19.

Fenomena COVID-19 menyebabkan terjadinya perubahan pada berbagai aspek kehidupan. Tidak hanya mempengaruhi aspek kesehatan dan ekonomi bagi perusahaan dan karyawan, tetapi juga mempengaruhi sisi psikologis bagi mereka. Berdasarkan data COVID-19: *Mental Health and Well-Being surveillance report*, kelompok orang dewasa muda melaporkan kesehatan dan *well-being* yang lebih buruk selama pandemi daripada orang dewasa yang lebih tua (Kwong, 2020). Penemuan dari studi longitudinal lainnya menguatkan hal ini. Sebuah penelitian di barat daya Inggris menemukan bukti penurunan kesejahteraan selama pandemi COVID-19 (Bu, Steptoe, & Fancourt, 2020). Selain itu, survei yang dilakukan Attest di Inggris menemukan bahwa hampir tiga kali lebih banyak generasi milenial merasa kesehatan mental mereka sangat buruk dibandingkan mereka yang berusia 41-65 tahun (7,2% berbanding 2,6%) (Attest, 2020).

Berdasarkan beberapa hasil penelitian sebelumnya, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi *well-being* seseorang, diantaranya kepribadian (Ryan R. M., 2001), faktor demografis (Ryff C. D., 1995), dukungan sosial (Ismail, 2018), serta faktor kontekstual dan situasional (Hoorn, 2007). Dalam penelitian ini, penulis mencoba menjelaskan tinggi rendahnya tingkat *well-being* seseorang melalui stres kerja dan kecemasan.

Berdasarkan penelitian Desi, dkk. (2017), faktor pekerjaan memiliki hubungan dengan afek positif dan negatif (*subjective well-being*) serta *psychological well-being*. Tempat kerja maupun pekerjaan memiliki dampak yang signifikan terhadap kesehatan dan kesejahteraan mental karyawan. Ketimpangan pada tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang ada (tekanan kerja), menyebabkan seseorang lebih banyak merasakan afek negatif dan ketidakpuasan hidup dalam bentuk rendahnya *well-being*. Karyawan harus mampu menghadapi segala macam tuntutan pekerjaan yang cukup berat, sehingga apabila karyawan tidak mampu menghadapi kondisi tersebut dapat menimbulkan dampak negatif seperti stres kerja.

Hal tersebut dibuktikan oleh survei dari UK Working Lives (2019) yang melaporkan bahwa satu dari empat pekerja menunjukkan kerja sebagai penyebab stres yang cukup besar dengan kondisi kerja yang intens dan penuh tekanan termasuk merasa lelah, sengsara, atau dibawah tekanan yang berlebihan (CIPD, 2020). Lebih lanjut, survei Attest di Inggris menunjukkan bahwa hampir 65% orang yang berusia 18-40 tahun memiliki tingkat stres yang jauh lebih tinggi daripada rekan-rekan mereka yang lebih tua (Attest, 2020). Penelitian melalui Ginger menyatakan bahwa pekerja Amerika Serikat merasa stres kerja sebelum pandemi dengan hampir 60% orang dan naik mulai dari 48% pada tahun 2019 (Glass, 2020).

Dalam konteks *well-being*, hubungan yang ditemukan Anggraeni dan Miftakhul Jannah (2014) terkait *psychological well-being* dan stres kerja bersifat negatif dan signifikan. Artinya, ketika karyawan memiliki stres kerja yang tinggi maka tingkat *psychological well-being* akan rendah. Kemudian Issom (2017) meneliti hal serupa yaitu mengetahui pengaruh stres situasi kerja terhadap *psychological well-being*.

Pada penelitian Issom (2017), pengaruh yang dihasilkan bersifat negatif. Hal tersebut berarti semakin tinggi tingkat stres situasi kerja seseorang, maka tingkat *psychological well-being* akan semakin rendah. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Sarah (2018) yang tidak menemukan adanya pengaruh signifikan antara stres kerja dengan *psychological well-being*.

Penelitian lain dilakukan oleh Saputra (2011) mengenai hubungan stres kerja dengan kesejahteraan subjektif pada karyawan perusahaan leasing di Kota Solo dan sekitarnya. Saputra (2011) menemukan bahwa terdapat hubungan signifikan antara stres kerja dengan kesejahteraan subjektif. Kemudian Setiasih (2012) meneliti hal serupa mengenai pengaruh manfaat kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap *subjective well-being*. Setiasih (2012) menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap afek negatif, namun tidak signifikan terhadap aspek kepuasan hidup dan afek positif. Hasil penelitian itu sejalan dengan konsep *subjective well-being* yang terdiri dari faktor kognitif (kepuasan hidup) dan faktor afektif (afek positif dan afek negatif) (Diener, 2009).

Faktor lain yang mempengaruhi tingkat *well-being* seseorang adalah faktor kontekstual dan situasional. Faktor ini merupakan faktor individual yang dipengaruhi oleh konteks atau situasi tertentu (Hoorn, 2007). Situasi dunia saat ini, yaitu adanya pandemi COVID-19 dapat menjadi situasi yang mengancam dan berbahaya sehingga dapat menimbulkan munculnya kecemasan pada masyarakat. Pandemi COVID-19 di hampir seluruh wilayah dunia berdampak pada semua aspek, termasuk kesehatan mental, terutama bagi mereka yang mengalami gangguan kecemasan. Kecemasan bermula dari kegelisahan masyarakat mengenai

sesuatu yang tidak diketahui. Dalam menghadapi pandemi COVID-19, masyarakat saat ini diselimuti perasaan cemas karena ketidakpastian berapa lama pandemi akan berakhir.

Berdasarkan studi longitudinal dua generasi di Inggris, persentase tingkat kecemasan seseorang meningkat hampir naik dua kali lipat (24%) selama pandemi COVID-19 dibandingkan dengan pra-pandemi (13%) (Kwong, 2020). Sementara di Indonesia, survei Perhimpunan Sarjana dan Profesional Kesehatan Masyarakat Indonesia (Persakmi) bersama Ikatan Alumni Universitas Airlangga Komisariat Fakultas Kesehatan Masyarakat (IKA FKM UA) menemukan bahwa lebih dari 50% responden mengalami kecemasan (PERSAKMI, 2020). Selanjutnya survei tersebut menemukan bahwa masyarakat yang berumur 30-39 tahun mengalami kecemasan terbanyak, sekitar 76% dimana masyarakat tersebut termasuk dalam generasi milenial (PERSAKMI, 2020).

Berdasar pengertian Gao (2012) kecemasan dapat mengganggu fungsi kognitif dan emosi seseorang. Seseorang yang mengalami kecemasan bisa saja terjadi kekeliruan dalam menerjemahkan keadaan-keadaan yang dihadapinya, bahkan melumpuhkan fungsi kognitifnya. Fungsi kognitif yang bermasalah tersebut dapat menyebabkan turunnya tingkat *well-being* seseorang. Hal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya dari Puji Safitri (2017) mengenai hubungan antara kecemasan dengan *psychological well-being* pada sarjana S1 dalam menghadapi dunia kerja di Pekanbaru. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara kecemasan dengan *psychological well-being*. Artinya, semakin tinggi kecemasan, maka tingkat *psychological well-being* akan

semakin rendah. Penelitian serupa dari Dinda Mutiarachmah dan Anastasia (2019) juga menemukan bahwa seseorang yang sudah memiliki *psychological well-being* yang baik, maka orang tersebut dapat mengontrol kecemasan mereka.

Penelitian mengenai kecemasan di masa pandemi COVID-19 dilakukan oleh Ahmed, dkk. Ahmed, dkk. (2020) meneliti tentang tingkat depresi, COVID-19 *worry*, dan *coronavirus anxiety* terhadap *mental well-being* di Bangladesh. Hasil penelitiannya menemukan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara *coronavirus anxiety* dengan *mental well-being*. Artinya, semakin tinggi kecemasan akan virus corona pada seseorang maka tingkat *mental well-being* akan semakin rendah, dan sebaliknya. Kemudian penelitian lain yang dilakukan di Barat Daya Inggris juga menemukan bukti peningkatan awal kecemasan dan rendahnya *well-being* (Bu, Steptoe, & Fancourt, 2020).

Dalam penelitian ini, penulis mencoba menguji kembali seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh stres kerja serta *coronavirus anxiety* terhadap tingkat *mental well-being*. Meskipun telah banyak literatur yang telah meneliti terkait hubungan *well-being* dengan stres kerja dan kecemasan, sebagian besar penelitian lebih berfokus pada salah satu aspek *well-being*, yaitu *psychological well-being* atau *subjective well-being* saja. Seperti penelitian dari Ulfah Hayati (2019) yang meneliti pengaruh stres kerja terhadap kesejahteraan subjektif yang dimediasi oleh resiliensi, kemudian penelitian dari Siti Sarah (2018) mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *psychological well-being*. Selain itu, penelitian-penelitian sebelumnya dilakukan pada populasi yang umum, tidak pada generasi tertentu. Oleh karena itu, urgensi penelitian ini berfokus untuk mengetahui

pengaruh stres kerja dan *coronavirus anxiety* terhadap *mental well-being* pada generasi milenial.

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah yang akan penulis teliti dalam penelitian ini adalah *well-being*, stres kerja, dan *coronavirus anxiety*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan generasi milenial yang terdampak oleh pandemi COVID-19. Batasan-batasan yang ada berguna untuk memfokuskan dan tidak menyimpang dari masalah yang diangkat oleh penulis.

1.3.1 *Mental Well-Being*

Kesejahteraan mental merupakan hasil evaluasi seseorang mengenai pengalaman subjektif kebahagiaan (afektif) dan kepuasan hidup (perspektif *hedonic*); serta fungsi psikologis yang positif, hubungan baik dengan orang lain, dan *self-realization* (perspektif *eudaimonic*) (Brown, 2008).

1.3.2 Stres Kerja

Stres kerja merupakan kesadaran individu dan perasaan disfungsi akibat kondisi yang dirasakan di tempat kerja yang tersusun atas kecemasan dan tekanan waktu (Parker, 1983).

1.3.3 *Coronavirus Anxiety*

Coronavirus Anxiety adalah perasaan disfungsional yang terdiri dari pikiran-pikiran tidak menyenangkan, sensasi tidak menyenangkan, dan perubahan fisik yang terjadi dalam menanggapi pandemi virus corona yang ditandai dengan gejala fisiologis antara lain pusing, gangguan tidur,

kelumpuhan di luar kendali (*tonic immobility*), kehilangan nafsu makan, dan mual atau sakit perut (Lee, 2020).

1.3.4 Karyawan Generasi Milenial

Karyawan generasi milenial merupakan karyawan yang lahir pada periode tahun 1980-2000 atau berusia 20 hingga 40 tahun.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh stres kerja dan *coronavirus anxiety* secara bersamaan terhadap *mental well-being* pada generasi milenial?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *mental well-being* pada generasi milenial?
3. Apakah *coronavirus anxiety* berpengaruh terhadap *mental well-being* pada generasi milenial?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris ada tidaknya pengaruh stres kerja dan *coronavirus anxiety* terhadap *mental well-being* pada generasi milenial. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mencari seberapa besar stres kerja dan *coronavirus anxiety* mampu memprediksikan tingkat *mental well-being* pada karyawan generasi milenial.

1.6. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kajian empiris pada ilmu psikologi, khususnya terkait dengan pengaruh stres kerja dan *coronavirus anxiety* terhadap *mental well-being* pada generasi milenial. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya penelitian dalam topik yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran bagi perusahaan dalam menyikapi karyawan generasi milenial agar dapat memaksimalkan potensinya terutama selama pandemi COVID-19.
- b. Hasil penelitian dapat menyumbang pada strategi perusahaan dalam mengatasi stres kerja dan kecemasan terkait pandemi COVID-19 pada karyawan generasi milenial.