

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini, seluruh dunia sedang menghadapi pandemi dikarenakan *coronavirus disease* atau yang biasa dikenal dengan Covid-19. Covid-19 merupakan virus yang menyerang saluran pernapasan atas manusia dan dapat menular melalui manusia. Virus ini dapat menyebar melalui *droplets* atau cairan yang dikeluarkan seseorang saat ia batuk atau bersin. *Droplets* tersebut dapat menempel pada permukaan benda-benda yang ada disekeliling kita, dan kita tidak akan dapat mengetahui keberadaan virus tersebut.

Covid-19 pertama kali ditemukan di Wuhan, China pada bulan Desember 2019. Lalu, sejak saat itu penyebaran Covid-19 menjadi sangat cepat dan akhirnya ditetapkan oleh World Health Organization (WHO) sebagai pandemi global pada 12 Maret 2020. Pandemi adalah suatu wabah penyakit global, dan dapat dinyatakan demikian ketika ada sebuah penyakit baru yang menyebar di seluruh dunia. Menurut KBBI, pandemi dimaknai sebagai wabah yang berjangkit serempak dimana-mana meliputi daerah geografi yang luas. Covid-19 hanya membutuhkan satu hingga dua bulan sampai akhirnya menyentuh benua-benua di dunia seperti Eropa, Australia, dll.

Maka dari itu, karena tingkat penularan yang sangat tinggi di Indonesia, Pemerintah menghimbau masyarakat untuk selalu menggunakan masker bila perlu bepergian keluar rumah dan menetapkan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) di daerah dengan zona merah. Ketetapan PSBB diatur dalam Permenkes nomor 9 tahun 2020, yakni sekolah dan tempat kerja akan diliburkan kecuali bagi kantor atau instansi strategis yang memberikan pelayanan dan kebutuhan dasar. Disnakertrans dan Energi DKI Jakarta pun mengeluarkan surat edaran yang menghimbau para pimpinan perusahaan untuk menaati ketetapan PSBB dan mengambil langkah pencegahan terkait risiko penularan infeksi Covid-19 dengan merubah sistem kerja menjadi bekerja dari rumah.

Bekerja dari rumah (*work from home*) merupakan istilah untuk bekerja dari jarak jauh dan melakukan semua pekerjaan kantor di rumah. Menurut (Crosbie & Moore, 2004), bekerja dari rumah berarti melakukan pekerjaan yang berbayar yang dilakukan dirumah (minimal 20 jam per minggu). Saat ini, sudah banyak perusahaan di Indonesia yang memberlakukan bekerja dari rumah seperti Pertamina, PT. Telkom Indonesia, dll. Alasan mengapa bekerja dari rumah lebih baik dilakukan dalam masa pandemi ini adalah untuk menjauhkan diri dari tempat ramai, karena berada di keramaian dalam waktu yang lama dan dalam ruangan tertutup akan dapat menambah risiko penularan Covid-19. Belum lagi kita harus melakukan kontak fisik dengan rekan kerja. Meskipun bekerja dari rumah memiliki kekurangan dan kelebihan masing-

masing, untuk saat ini bekerja dari rumah merupakan langkah terbaik untuk menjaga diri dan juga memutus rantai penyebaran Covid-19.

Meskipun terlihat mudah, bekerja dari rumah juga memiliki tanggung jawab dan kewajiban yang sama dengan bekerja dari kantor atau bahkan lebih banyak. Maka dari itu, akan ada banyak rintangan yang harus dihadapi para karyawan kedepannya. Banyak faktor yang dapat memengaruhi pelaksanaan bekerja dari rumah yang dapat secara langsung memengaruhi kinerja karyawan, seperti kelengkapan alat untuk bekerja dan berkomunikasi, sulit berkoordinasi, adanya gangguan saat bekerja, dll. Karena itu, dibutuhkan berbagai macam strategi tertentu untuk mengantisipasi kendala yang mungkin akan muncul seperti dengan menyediakan dana tambahan untuk melengkapi kebutuhan dasar saat bekerja dari rumah seperti gadget dan biaya *wifi* / paket data, serta membuat tempat kerja yang nyaman dengan memiliki meja dan kursi yang nyaman.

Menurut (Mckibbin & Fernando, 2020), pandemi ini tidak hanya berdampak pada aktivitas normal pekerja dan pertumbuhan ekonomi masyarakat, namun juga berdampak pada menurunnya kesejahteraan psikologis individu dalam jangka panjang. Menurut (Restubog, Ocampo, & Wang, 2020), selama pandemi, banyak individu yang merasakan stress dan emosi negatif dalam dirinya karena menggunakan strategi penekanan emosi dalam regulasi emosinya. Maka dari itu, cara individu meregulasi emosi guna menghadapi tantangan selama pandemi merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan maupun menurunkan resiko dari buruknya kesejahteraan

psikologis. Individu yang lebih menekan emosinya selama pandemi cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang rendah. Sedangkan individu yang mengungkapkan emosinya dengan baik akan memiliki kemungkinan lebih rendah untuk mengalami masalah kesehatan mental. Selain itu menurut (Perhimpunan Dokter Spesialis Kedokteran Jiwa Indonesia, 2020) selama pandemi banyak dilaporkan dampak psikologis negatif diantaranya cemas, depresi, dan trauma psikis. 63% dari dampak tersebut merupakan gejala cemas dimana individu mengalami kekhawatiran berlebih akan hal buruk yang mungkin akan terjadi di masa depan. Sejalan dengan (Restubog, Ocampo, & Wang, 2020) yang juga menemukan dampak psikologis dan behavioral negatif yang banyak dilaporkan dalam masa pandemi ini adalah depresi, stress, kekhawatiran untuk tertular, dan kualitas diri yang berkurang. Dampak psikologis dan behavioral diatas kebanyakan dirasakan oleh tenaga kerja pada umumnya, namun mungkin lebih akut pada pekerja khusus seperti tenaga kesehatan (dokter, perawat, dll) (Restubog, Ocampo, & Wang, 2020). Sedangkan menurut (Dubey, et al., 2020) ditemukan bahwa adanya *lockdown* selama pandemi akan mengakibatkan panik, kecemasan, perilaku obsesif, penimbunan, paranoia, dan depresi, serta gangguan stres pascatrauma (PTSD) dalam jangka panjang yang akan menyebabkan menurunnya tingkat kesejahteraan psikologis individu.

Perubahan sistem kerja menjadi bekerja dari rumah selama pandemi ini memang sangat menantang, dan para pemimpin perusahaan harus sadar akan bagaimana dampak pandemi ini pada kesejahteraan psikologis karyawannya. Menurut

(Kosseck, Lautsch, & Eaton, 2009) perpindahan tempat kerja dari kantor ke rumah dapat merusak kehidupan karyawan saat di rumah dan membuat karyawan dilemma terutama apabila karyawan tersebut tidak pandai membagi waktu dan menentukan cara yang efisien untuk menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, perubahan sistem kerja ini juga dapat menurunkan motivasi karyawan karena suasana yang penuh distraksi serta sulitnya memonitor pekerjaan yang akan mengarah pada menurunnya kesejahteraan psikologis. Namun, disisi lain perusahaan memberikan keleluasaan bagi karyawan untuk mengatur waktunya selama bekerja dari rumah (Prasad, Mangipudi, Vaidya, & Muralidhar, 2020).

Menurut (Paryono & Harjanah, 2020) yang melakukan penelitian terkait kesejahteraan psikologis karyawan sebelum dan sesudah Covid-19 pada karyawan Nutrifood. Ditemukan bahwa sebelum pandemi, dimensi *purpose in life* meningkat dari 4.8 sebelum pandemi menjadi 5.04 sesudah pandemi. Selain itu, dimensi *self-acceptance* menurun dari 5.87 sebelum pandemi menjadi 5.7 sesudah pandemi. Kesimpulan yang bisa didapat dari penelitian ini adalah, *self-acceptance* merupakan dimensi yang membutuhkan perhatian. Selama pandemi, beberapa karyawan mungkin tidak dapat menerima kualitas diri mereka karena terbatasnya aktivitas. Maka dari itu, banyak perusahaan yang bekerja ekstra untuk demi menunjang kesejahteraan psikologis karyawan selama pandemi, seperti menyediakan *hotline* konseling dan *employee assistance programs* (EAP) untuk karyawan dan keluarga, penggantian biaya pengobatan untuk karyawan yang terkena dampak melalui asuransi perusahaan, dan

pembayaran gaji dimuka untuk karyawan yang membutuhkan. Berdasarkan penelitian oleh (Paryono & Harjanah, 2020), mereka pun menulis rekomendasi praktis untuk mengatasi turunnya kesejahteraan psikologis selama pandemi yakni dengan melakukan program intervensi seperti konseling individu, pelatihan kelompok, dll untuk meningkatkan *self-acceptance* karyawan dan membantu karyawan untuk menerima hal-hal buruk yang mungkin dapat terjadi selama pandemi.

Kesejahteraan psikologis sendiri didefinisikan sebagai kondisi dimana individu memiliki sikap positif terhadap dirinya dan orang lain, dapat mengatur perilakunya, dapat membuat keputusan, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang sesuai dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup, berusaha mengembangkan & mengeksplorasi diri, dan membuat hidup mereka lebih bermakna (Ryff, Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being, 1989). Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) kesejahteraan psikologis diartikan dengan kesejahteraan yang berarti hal-hal atau keadaan sejahtera, keamanan, keselamatan, dan ketenteraman. Sedangkan psikologis berarti suatu hal yang berkenaan dengan psikologi dan bersifat kejiwaan. Menurut Bardburn, kesejahteraan psikologis didefinisikan sebagai sebuah kebahagiaan yang merupakan hasil dari keadaan psikologis yang sejahtera dan puncak dari tujuan yang ingin dicapai manusia (Ryff, 1995:719). Sedangkan menurut (Maenapothi, 2007) kesejahteraan psikologis dalam konteks pekerjaan adalah kondisi dimana individu dapat merasa senang dalam bekerja dan lebih efektif serta memiliki target pencapaian kerja baik untuk dirinya

maupun orang lain. Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan keadaan dimana individu merasa sejahtera dan positif dengan dirinya, serta dapat melakukan segala hal dengan baik untuk dirinya.

Dengan terjaganya kesejahteraan psikologis selama pandemi, tentunya akan menunjang produktivitas serta membantu karyawan agar tetap optimal dalam bekerja. Menurut (Warr, 1999), kesejahteraan pada karyawan sangat penting karena dapat memengaruhi produktivitas karyawan, memengaruhi perilaku, pengambilan keputusan dan interaksi dengan rekan kerja, dan memengaruhi kehidupan keluarga dan sosial. Sedangkan menurut Vallerand dalam (Anindiati, 2014), ketika kedua aspek kesejahteraan (kesejahteraan fisik dan psikologis) terpenuhi, maka karyawan akan menunjukkan produktivitas dan semangat kerja. Selain itu, Harter, Schmid, dan Keyes dalam (Anindiati, 2014) juga berpendapat bahwa karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik akan cenderung lebih mudah bekerjasama, tepat waktu, efisien, memiliki tingkat absensi yang rendah, dan terikat dalam suatu organisasi.

Saat masa pandemi, keterikatan kerja (*work engagement*) termasuk salah satu aspek pekerjaan yang menunjukkan peningkatan pada karyawan. Menurut *Mercer's Engagement Index*, 82% karyawan di Indonesia merasa terikat dengan pekerjaannya. Selain itu, berdasarkan survey yang dilakukan oleh *Institute for Public Relations* terhadap 403 eksekutif dan pemimpin untuk mengetahui bagaimana cara perusahaan mereka berkomunikasi dan melibatkan karyawan mereka dalam pekerjaan selama

pandemi ini. Penelitian menyatakan bahwa keterikatan kerja pada 63% karyawan meningkat, sedangkan 9% mengalami penurunan. Hal ini sejalan dengan survey yang dilakukan oleh (Harter , Employee Engagement Continues Historic Rise Amid Coronavirus, 2020) pada karyawan di Amerika Serikat menunjukkan bahwa keterikatan kerja karyawan meningkat pesat dan mencapai 38% per Mei 2020 meskipun kesejahteraan karyawan sedang menurun selama pandemi.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, ditemukan bahwa keterikatan kerja dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis. Menurut (Robertson & Cooper, 2009) dijelaskan interaksi antara keterikatan kerja dan kesejahteraan psikologis yang baik akan mengarah pada terciptanya kondisi dimana karyawan terlibat secara penuh. Hal ini dikarenakan karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi akan memunculkan semangat dalam bekerja, mampu menyadari potensi dan mampu memanfaatkannya dengan baik guna meningkatkan performa kerja dan perasaan positif terhadap pekerjaannya. Adanya perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya mengacu pada kesejahteraan psikologis yang baik, dimana karyawan akan merasa semangat dan tidak merasa terbebani dengan pekerjaannya. Hal ini juga didukung oleh penelitian (Crabtree, 2013) dimana ketika karyawan memiliki keterikatan dan produktif ditempat kerja, maka keseluruhan hidup mereka dapat dinilai lebih positif dibandingkan dengan karyawan yang tidak terikat dengan pekerjaan. Sedangkan pada karyawan yang tidak terikat dengan pekerjaannya, akan menunjukkan bahwa mereka tidak bahagia dan tidak

produktif ditempat kerja, serta cenderung menyebarkan hal-hal negatif pada rekan kerja.

1.2 Identifikasi Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting bagi perusahaan, kinerja perusahaan tentunya akan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Tanpa sumber daya manusia yang baik dan berkualitas, tentunya kinerja dan perkembangan perusahaan tidak akan optimal. Menurut (Leiter & Bakker, 2010) karyawan merupakan salah satu figur utama dalam struktur organisasi, dan karena keterlibatan, komitmen, dan keterikatan mereka terhadap pekerjaan, menjadikan organisasi tetap mampu berkompetisi. Berdasar kebutuhan-kebutuhan tersebut, perusahaan akan membutuhkan karyawan yang energik dan berdedikasi, yaitu karyawan yang memiliki keterikatan kerja dalam menjalani pekerjaannya.

Selama pandemi, keterikatan kerja karyawan cenderung meningkat karena faktor komunikasi organisasional yang meningkat, lapangan kerja yang semakin mengecil, dan karyawan yang merasa bersyukur masih memiliki pekerjaan. Dan untuk menghadapi situasi yang sulit ini pun karyawan harus tetap fokus dan terikat. Maka dari itu, perusahaan berusaha untuk menjaga keterikatan kerja karyawan selama pandemi dengan memastikan bahwa karyawan memiliki bahan dan perlengkapan untuk menjalankan bekerja dari rumah, memberikan karyawan kesempatan untuk melakukan yang terbaik, dan menunjukkan bahwa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

(Schaufeli, Salanova, Roma, & Bakker, 2002) menjelaskan keterikatan kerja sendiri didefinisikan sebagai positivitas, pemenuhan kerja dari pusat pikiran yang memiliki tiga dimensi yakni semangat, dedikasi, dan penyerapan. Menurut (Macey & Schneider, 2009), keterikatan kerja dapat terjadi ketika seorang karyawan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan dan bersedia untuk terlibat dan menyalurkan energi demi tercapainya tujuan perusahaan, serta menghayati pekerjaannya dengan antusias yang tinggi. Sedangkan menurut Kahn dalam (May & dkk, 2004), keterikatan kerja dalam konteks pekerjaan dapat didefinisikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan perannya dengan baik saat bekerja, mampu mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional selama melakukan pekerjaan. Jenis keterikatan kerja ini sangat diperlukan untuk mendorong semangat kerja karyawan. Keterikatan kerja juga dapat dijelaskan sebagai perilaku karyawan yang mengerjakan pekerjaannya seperti dengan mencurahkan sebagian besar waktunya untuk bekerja dan berusaha, mencari makna dalam pekerjaannya, dan menikmati pekerjaannya hingga ia lupa waktu saat bekerja (Schaufeli, Taris, & Bakker, 2008).

Keterikatan kerja merupakan hal penting yang perlu dimiliki karyawan karena dapat menunjang performa yang dihasilkan, terutama saat masa pandemi. Karyawan yang terikat dengan pekerjaannya ditandai dengan komitmen yang tinggi terhadap organisasi, melibatkan aspek psikologis daripada fisik, dan mampu membuat pilihan tentang bagaimana mereka berperilaku serta sejauh mana mereka akan terlibat pada organisasi (Cook, 2008). (Robertson & Cooper, 2009) menjelaskan bahwa perasaan

berkomitmen dan positif terhadap pekerjaan akan mempengaruhi kondisi psikologis karyawan. Perasaan positif dalam keterikatan kerja digambarkan dengan semangat, dedikasi dan penyerapan. Karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi akan merasa termotivasi saat bekerja, memiliki komitmen, dan juga menikmati pekerjaan dengan emosi yang positif sehingga tidak merasakan pekerjaan sebagai sebuah beban. Emosi positif ini merujuk pada kesejahteraan psikologis yang baik.

Pada penelitian terdahulu, ditemukan bahwa kesejahteraan psikologis dapat ditingkatkan dengan adanya keterikatan kerja. (Shuck & Reio, 2013) menemukan bahwa keterikatan kerja yang tinggi akan dapat memunculkan kesejahteraan psikologis yang tinggi. Sebaliknya, bila keterikatan kerja rendah maka akan memunculkan kelelahan emosional dan depersonalisasi. Hal ini dikarenakan karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi akan dapat membawa diri sepenuhnya kedalam pekerjaan, menjadi bagian penting dari pekerjaan, dan juga terlibat baik secara kognitif, emosional, dan behavioral. Selain itu, menurut (Crabtree, 2013) bila karyawan memiliki keterikatan dan produktif ditempat kerja, maka keseluruhan hidup mereka dapat dinilai lebih positif dibandingkan dengan karyawan yang tidak terikat dengan pekerjaan. Sedangkan pada karyawan yang tidak terikat dengan pekerjaannya, akan menunjukkan bahwa mereka tidak bahagia dan tidak produktif ditempat kerja, serta cenderung menyebarkan hal-hal negatif pada rekan kerja.

Selama pandemi ini, meningkatnya masalah kesehatan mental seperti depresi dan khawatir yang berlebih tentunya akan berdampak pada kesejahteraan psikologis.

(Restubog, Ocampo, & Wang, 2020) menyatakan meski pandemi masih berlangsung, langkah-langkah untuk mengurangi penyebaran virus telah menjadi tantangan yang besar bagi pekerjaan dan karir orang-orang diluar sana. Dalam penelitiannya, mereka mengatakan bahwa regulasi emosi dapat membantu mengurangi konsekuensi negatif terhadap kesejahteraan psikologis. Regulasi emosi yang efektif sangat penting untuk mengurangi emosi negatif dan meningkatkan kesejahteraan baik diluar maupun didalam pekerjaan. Beberapa strategi regulasi emosi yang disarankan agar individu dapat mengelola emosi negatif selama pandemi adalah dengan (1) mencari seseorang yang membuat mereka merasa lebih baik (2) menyibukkan diri dengan hal lain (3) terikat dalam suatu aktivitas yang dapat meningkatkan kebahagiaan dan (4) mencoba untuk menyelesaikan masalah (Diefendorff, Richard, & Yang, 2008). Hal ini sejalan dengan penelitian (Marliani, Nasrudin, Rahmawati, & Ramdani, 2020) yang menemukan hubungan linier antara regulasi emosi, stress, dan kesejahteraan psikologis, yakni regulasi emosi yang tinggi berperan dalam mengurangi stress yang dihadapi dan mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis. Hal ini pun sejalan dengan penelitian (Balzarotti, Biassoni, Villani, Prunas, & Velotti, 2014) yang menemukan bahwa regulasi emosi efektif meningkatkan kesejahteraan psikologis individu.

Menurut (Gross J. , *Emotion regulation: Past, present, future*, 2007), regulasi emosi merupakan strategi yang dilakukan baik secara sadar maupun tidak sadar untuk memperkuat atau mengurangi satu atau lebih aspek dari respon emosi yaitu

pengalaman emosi dan perilaku. Regulasi emosi memiliki dua dimensi yakni pertimbangan kognitif dimana individu akan menafsirkan kembali situasi yang akan memunculkan emosi dengan cara mengubah dampak emosional yang akan dimunculkan, dan penekanan emosi dimana individu akan menghambat ekspresi emosi yang akan diungkapkan.

Berdasar penjelasan diatas, ditemukan bahwa keterikatan kerja mempengaruhi kesejahteraan psikologis, begitupun dengan regulasi emosi. Maka dari itu, diharapkan regulasi emosi dapat menjadi variabel moderator yang efektif dalam memperkuat pengaruh antara keterikatan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan yang bekerja dari rumah.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus pada permasalahan yang ada, maka diperlukan pembatasan agar penelitian tidak keluar dari konteks yang sudah ditetapkan. Berikut penjelasan singkat dari konteks-konteks yang akan digunakan pada penelitian:

1.3.1. Keterikatan Kerja

Positivitas dan pemenuhan kerja dari pusat pikiran yang memiliki tiga dimensi yakni semangat, dedikasi, dan penyerapan. (Schaufeli, Salanova, Roma, & Bakker, 2002)

1.3.2. Kesejahteraan Psikologis

Kondisi individu yang memiliki sikap positif terhadap dirinya dan orang lain, dapat mengatur perilakunya, dapat membuat keputusan, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang sesuai dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup, berusaha mengembangkan & mengeksplorasi diri, dan membuat hidup mereka lebih bermakna. (Ryff, Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being, 1989)

1.3.3. Regulasi emosi

Strategi yang dilakukan baik secara sadar maupun tidak sadar untuk memperkuat atau mengurangi satu atau lebih aspek dari respon emosi yaitu pengalaman emosi dan perilaku. (Gross J. , Emotion regulation: Past, present, future, 2007)

1.3.4. Karyawan yang Bekerja dari Rumah

Bekerja dari rumah berarti melakukan pekerjaan yang berbayar yang dilakukan di rumah (minimal 20 jam per minggu) (Crossbie & Moore, 2004)

1.4 Rumusan Masalah

- 1.4.1. Apakah keterikatan kerja memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan yang bekerja dari rumah?
- 1.4.2. Apakah regulasi emosi memoderasi pengaruh antara keterikatan kerja dan kesejahteraan psikologis moderator pada karyawan yang bekerja dari rumah?

- 1.4.3. Apakah regulasi emosi memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan yang bekerja dari rumah?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah untuk melihat bagaimana pengaruh antara keterikatan kerja terhadap kesejahteraan psikologis dengan regulasi emosi sebagai variabel moderator dan pengaruh antara keterikatan kerja dan kesejahteraan psikologis serta pengaruh antara regulasi emosi dan kesejahteraan psikologis secara parsial.

1.6 Manfaat penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi khususnya mengenai keterikatan kerja dan pengaruhnya terhadap kesejahteraan psikologis dengan regulasi emosi sebagai variabel moderator serta pengaruh antara keterikatan kerja dan kesejahteraan psikologis dan pengaruh antara regulasi emosi dan kesejahteraan psikologis secara parsial.. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai bahan rujukan atau referensi pada penelitian selanjutnya terutama dalam konteks pandemi dan bekerja dari rumah.

1.6.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terkait pengaruh antara keterikatan kerja terhadap kesejahteraan psikologis dengan regulasi emosi sebagai

variabel moderator dan pengaruh antara keterikatan kerja dan kesejahteraan psikologis serta pengaruh antara regulasi emosi dan kesejahteraan psikologis secara parsial.