

ARTIKEL PENELITIAN

Pemaknaan Organizational Support pada Individu dengan Bipolar Disorder

Dwinda Insyirah Iftikhairunnisa' & Nono Hery Yoenanto

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana individu dengan gangguan bipolar memaknai dukungan organisasional (*organizational support*) yang mereka rasakan di tempat kerja. Pendekatan fenomenologi digunakan dengan melibatkan empat individu terdiagnosis bipolar yang aktif bekerja sebagai partisipan utama, serta tiga *significant others* yang memberikan pandangan tambahan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam yang dianalisis menggunakan *Interpretative Phenomenological Analysis* (IPA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasional dimaknai dalam bentuk dukungan emosional dan praktis, seperti pemahaman, afirmasi positif, serta bantuan konkret dari atasan dan rekan kerja. Komunikasi terbuka dan perhatian terhadap kebutuhan individu menjadi faktor penting dalam memperkuat dukungan yang dirasakan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa dukungan organisasional berperan penting dalam membantu individu dengan bipolar mempertahankan produktivitas kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif.

Kata kunci: gangguan bipolar, dukungan organisasional, perceived organizational support, tempat kerja

ABSTRACT:

This study aims to understand how individuals with bipolar disorder perceived organizational support in the workplace. A phenomenological approach was employed, involving four individuals diagnosed with bipolar disorder who are actively working as primary participants, along with three significant others providing additional perspectives. Data were collected through in-depth interviews and analyzed using Interpretative Phenomenological Analysis (IPA). The findings indicate that organizational support is perceived in the form of emotional and practical support, such as understanding, positive affirmations, and concrete assistance from supervisors and colleagues. Open communication and attention to individual needs are key factors in strengthening perceived support. This study concludes that organizational support plays a crucial role in helping individuals with bipolar disorder maintain work productivity and create an inclusive work environment.

Key words: bipolar disorder, organizational support, perceived organizational support, workplace

PENDAHULUAN

Gangguan bipolar merupakan kondisi mental yang ditandai dengan fluktuasi suasana hati ekstrem antara episode mania dan depresi. Individu dengan gangguan bipolar menghadapi tantangan dalam lingkungan kerja akibat stigma dan tekanan psikososial yang dapat berdampak pada kesejahteraan dan produktivitas mereka. Dukungan organisasional yang dirasakan (*perceived organizational support*) menjadi faktor penting dalam membantu individu dengan bipolar untuk beradaptasi dan tetap produktif di tempat kerja.

Penelitian ini berfokus pada bagaimana individu dengan gangguan bipolar memaknai dukungan organisasional yang mereka terima di lingkungan kerja. Teori yang digunakan adalah teori *perceived organizational support* (POS) yang dikemukakan oleh Eisenberger (1986), yang menyatakan bahwa dukungan organisasional mencakup apresiasi terhadap kontribusi karyawan dan perhatian terhadap kesejahteraan mereka.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi. Partisipan dalam penelitian ini adalah empat individu dengan gangguan bipolar yang sedang bekerja di berbagai sektor industri, serta tiga *significant others* yang memberikan perspektif tambahan. Teknik penggalan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan panduan berbasis teori POS.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan pendekatan Interpretative Phenomenological Analysis (IPA) yang bertujuan untuk menggali pengalaman subjektif partisipan dalam memaknai dukungan organisasional yang mereka terima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasional dimaknai melalui tiga dimensi utama dari teori POS, yaitu:

1. **Fairness (Keadilan):**

- a. Partisipan merasakan adanya keadilan dalam perlakuan dari organisasi, terutama dalam hal pemberian tugas dan evaluasi kinerja.
- b. Keputusan yang diambil oleh organisasi terkait fleksibilitas kerja dianggap transparan dan adil, meskipun beberapa partisipan merasa masih ada perlakuan yang tidak konsisten.
- c. Beberapa partisipan menyatakan bahwa adanya kebijakan yang jelas terkait inklusivitas membantu mereka merasa dihargai di tempat kerja.

2. **Supervisory Support (Dukungan dari Atasan):**

- a. Dukungan dari atasan dirasakan dalam bentuk komunikasi terbuka, pemberian masukan yang konstruktif, serta perhatian terhadap kondisi kesehatan mental partisipan.
- b. Beberapa partisipan merasa bahwa dukungan dari atasan sangat membantu mereka dalam menyesuaikan diri dengan tekanan pekerjaan.
- c. Namun, masih ditemukan keterbatasan dalam pemahaman atasan terhadap kondisi bipolar, yang menyebabkan kesenjangan dalam dukungan yang diberikan.

3. **Organizational Rewards and Job Condition (Penghargaan dan Kondisi Kerja):**

- a. Partisipan merasa bahwa adanya fasilitas kesehatan mental dan fleksibilitas kerja sangat membantu mereka dalam menjalankan tugas dengan lebih baik.
- b. Penghargaan yang diberikan dalam bentuk apresiasi verbal dan kesempatan pengembangan karir dianggap sebagai bentuk dukungan yang berarti.
- c. Tantangan yang dihadapi partisipan adalah kurangnya pemahaman dari rekan kerja terkait kebutuhan khusus mereka, yang kadang-kadang menyebabkan perasaan diisolasi.

Tema-tema tersebut dibandingkan sehingga antar partisipan dapat ditemukan pola berikut.

No.	Tema Superordinat	Tema Emergen	Partisipan yang Relevan
Pola Pengalaman Antar Partisipan			
	Inklusivitas dalam Interaksi Kerja	Perasaan diperlakukan setara, dilibatkan secara aktif, pemberian kepercayaan, rekan kerja sebagai support system.	AB, LU, DE
	Penyesuaian Prosedural di Lingkungan Kerja	Keringanan prosedural, fleksibilitas jadwal, kebijakan day off, kejelasan proses kerja, bantuan teknis kerja.	BC, DE
	Kontekstualisasi Kebutuhan Dukungan	Dukungan saat terpuruk, kebutuhan akan pengertian, dukungan saat beban kerja tinggi, ketersediaan fasilitas kesehatan mental.	AB, LU, BC, DE
	Dampak Dukungan terhadap Kesejahteraan	Menambah semangat kerja, membantu keluar dari fase terpuruk, kinerja membaik, perasaan tidak sendirian, perasaan bahagia, dukungan sebagai alasan untuk hidup.	AB, LU, BC, DE

	Kesulitan Meminta Dukungan	Ragu untuk meminta bantuan langsung dari rekan kerja atau atasan, namun tetap menerima dukungan spontan dari lingkungan kerja.	LU, BC
Pola Pemaknaan Pengalaman Antar Partisipan			
1.	Dukungan sebagai Penguatan Psikologis	Afirmasi positif, perasaan diterima dan dipahami, dukungan verbal, dukungan sebagai bentuk kepedulian.	AB, LU, BC, DE
2.	Harapan akan Lingkungan yang Empatik	Lingkungan kerja yang tidak judgemental, lingkungan kerja yang lebih peka, pemberi dukungan sebagai agen perubahan, dukungan semestinya dirasakan oleh semua individu.	LU, DE, BC
3.	Pemaknaan Dukungan sebagai Identitas Sosial	Dukungan sebagai social support, alasan bertahan dalam pekerjaan, bentuk kepercayaan, bentuk inklusivitas, kebutuhan dukungan sebagai kebutuhan esensial manusia.	AB, LU, BC

4.	Dukungan sebagai Bentuk Kepedulian	Dukungan dari rekan kerja dipahami sebagai bukti empati dan perhatian terhadap kondisi mereka, sehingga partisipan merasa dihargai sebagai individu.	AB, LU, DE
5.	Dukungan sebagai Bentuk Kepercayaan	Dukungan yang diberikan diartikan sebagai kepercayaan organisasi atau rekan kerja terhadap kemampuan partisipan, yang mendorong mereka memberikan performa terbaik.	AB, BC
6.	Dukungan sebagai Beban Moral	Beberapa partisipan merasa bahwa menerima dukungan menciptakan tekanan untuk memberikan hasil yang sempurna sebagai bentuk balas budi kepada organisasi.	BC
7.	Dukungan sebagai Hal yang Disyukuri	Dukungan dari lingkungan kerja dipahami sebagai hal yang berharga dan perlu disyukuri, mengingat tidak semua individu dengan kondisi serupa mendapatkan perlakuan sama.	DE

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa dukungan organisasional yang dirasakan memiliki peran penting dalam membantu individu dengan bipolar mempertahankan produktivitas kerja dan mengurangi tekanan emosional. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, organisasi perlu meningkatkan kesadaran akan pentingnya dukungan emosional dan praktis bagi karyawan dengan kebutuhan khusus, serta menyediakan pelatihan bagi manajer dan rekan kerja.

Saran bagi organisasi adalah mengimplementasikan kebijakan yang lebih inklusif, menyediakan layanan konsultasi psikologis, serta meningkatkan komunikasi yang terbuka dan suportif di lingkungan kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Tuhan yang Maha Esa, Dr. Nono Hery Yoenanto, S.Psi., M.Pd., Psikolog selaku dosen pembimbing penulis, dan ketujuh partisipan yang telah bersedia berbagi pengalaman dalam penelitian ini. Selain itu, apresiasi yang sebesar-besarnya diberikan kepada keluarga dan teman-teman yang telah memberikan dukungan moral dan motivasi sepanjang penyelesaian penelitian ini.

DEKLARASI ADANYA KONFLIK

Penulis menyatakan bahwa tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini. Penulis juga menegaskan bahwa seluruh partisipan telah mengikuti penelitian ini secara sadar dan sukarela dengan menandatangani surat komitmen bermaterai. Selain itu, penulis telah menuntaskan kewajiban yang dijanjikan dengan memberikan penghargaan kepada partisipan sebagaimana yang telah disepakati.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmayenti, D., Arif, Y., & Basmanelly, B. (2023). PENGALAMAN KELUARGA DALAM MERAWAT PASIEN BIPOLARDI RSUD PADANG PARIAMAN. *Jurnal Kesehatan Medika Saintika*, 14(1), 324-343.
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees. American Psychological Association.
- Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3), 82
- Laxman, K. E., Lovibond, K. S., & Hassan, M. K. (2008). Impact of bipolar disorder in employed populations. *The American journal of managed care*, 14(11), 757-764.
- La Kahija, Y. F. (2017). Penelitian fenomenologis: Jalan memahami pengalaman hidup. PT kanisius.
- Leach, L. S., Poyser, C., & Butterworth, P. (2017). Workplace bullying and the association with suicidal ideation/thoughts and behaviour: a systematic review. *Occupational and environmental medicine*, 74(1), 72-79.
- Özer, G., Işık, İ., & Escartín, J. (2024). Is there somebody looking out for me? A qualitative analysis of bullying experiences of individuals diagnosed with bipolar disorder. *International journal of environmental research and public health*, 21(2), 137.
- Rangarajan, S. K., Muliayala, K. P., Jadhav, P., Philip, S., Angothu, H., & Thirthalli, J. (2020). Reasonable accommodation at the workplace for professionals with severe mental illness: A qualitative study of needs. *Indian journal of psychological medicine*, 42(5), 445-450. the literature.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. doi:10.1037/0021-9010.87.4.698

Ritzer, G., & Stepnisky, J. (2017). *Sociological theory*. Sage publications. Tremblay, C. H. (2011). Workplace accommodations and job success for persons with bipolar disorder. *Work*, 40(4), 479–487. doi:10.3233/wor-2011-1259

Wagner-Skacel, J., Bengesser, S., Dalkner, N., Mörkl, S., Painold, A., Hamm, C., ... &

Reininghaus, E. Z. (2020). Personality structure and attachment in bipolar disorder. *Frontiers in Psychiatry*, 11, 410.

Young, A. H., & Juruena, M. F. (Eds.). (2021). *Bipolar disorder: From neuroscience to treatment*. Springer International Publishing.