

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di masa pandemi Covid-19 diterapkan *social distancing* serta pekerja beraktifitas dari rumah (WFH). Seluruh kantor serta tempat usaha tutup. Pabrik- pabrik pula turut tutup. Untuk pekerja yang bisa beraktifitas di rumah tidak jadi permasalahan yang berarti. Akan tetapi untuk pekerja di bidang jasa serta produksi yang mewajibkan di posisi tempat kerja akan memunculkan permasalahan. Tidak terdapatnya kepastian kapan masa pandemi Covid-19 ini berakhir memunculkan ketidakpastian untuk para pengusaha serta para karyawan kontrak. Tidak sedikit industri yang melaksanakan PHK, sebab mandeknya aktivitas. Sedangkan yang terus melaksanakan usaha hadapi penyusutan produktivitas. Perihal tersebut wajib jadi atensi untuk industri sebab bila tidak diatasi secara sungguh-sungguh maka bisa merugikan industri serta para karyawan. Seluruh pekerjaan menanggung beban, tanggung jawab, permasalahan, tuntutan, kesusahan serta tekanan yang bisa memunculkan stres pada individu karyawan. Pada kesimpulannya apabila stres berkelanjutan akan menimbulkan reaksi tubuh dalam bentuk kendala emosional serta perubahan tingkah laku dan menyusutnya produktivitas kerja (Puspandhani, 2020).

Sebagai pekerja di bidang manufaktur, karyawan wajib mempunyai keahlian dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan sasaran perusahaan, ketepatan waktu dalam bekerja dan keahlian komunikasi yang dapat menerima serta merespon informasi dari rekan kerja. Karena, konsentrasi, kreativitas serta kerja sama yang besar sangat dibutuhkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Tempat kerja ataupun pekerjaan mempunyai dampak yang signifikan terhadap kesehatan serta kesejahteraan mental karyawan. Karyawan wajib sanggup menghadapi seluruh berbagai tuntutan pekerjaan yang lumayan berat, sehingga apabila karyawan tidak sanggup mengalami keadaan tersebut bisa memunculkan akibat negatif semacam stres berkelanjutan. Inilah antara lain yang menimbulkan stres pada karyawan di masa pandemi Covid-19.

Istilah kata stres berasal dari bahasa Inggris *Stress*. Menurut Kamus Oxford *stress* dimaksud dengan “*pressure or worry caused by the problems in somebody’s life*”, ialah tekanan ataupun kekhawatiran yang diakibatkan oleh permasalahan dalam hidup seseorang.. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia stres dimaksud dengan gangguan ataupun kekacauan mental serta emosional yang disebabkan oleh faktor luar; ketegangan (KBBI). Menurut World Health Organization, salah satu stres yang bisa timbul pada masa pandemi Covid-19 ialah ketakutan serta kecemasan menimpa kesehatan diri sendiri ataupun kesehatan orang lain yang disayangi. Ketakutan serta kecemasan tersebut pastinya dirasakan oleh banyak orang, termasuk karyawan yang wajib tinggal jauh dari

keluarga. Keterbatasan akses berjumpa dengan keluarga, kesusahan pemenuhan kebutuhan sehari-hari sebab pembatasan sosial berskala besar, pemberitaan media terpaut Covid-19, dan terus menjadi bertambahnya jumlah permasalahan positif Covid-19 bisa menimbulkan beban psikologis tertentu.

Weinberg & Gould (2003) mendefinisikan stres sebagai “*a substantial imbalance between demand(physical and psychological) and response capability, under condition where failure to meet that demand has importance consequences*”. Maksudnya, terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan (raga serta psikis) serta keahlian memenuhinya. Gagal dalam memenuhi kebutuhan tersebut akan berakibat krusial. Hampir senada dengan pendapat di atas, Sarafino (1994) mendefinisikan stres sebagai sebuah tekanan yang berasal dari internal ataupun eksternal dan saat keadaan bermasalah dalam kehidupan yang lain “*an internal and external pressure and other troublesome condition in life*”. Sebagian konsep tersebut menerangkan stres sebagai suatu keadaan yang bisa diakibatkan oleh interaksi antara orang dengan lingkungan, memunculkan tuntutan-tuntutan yang berasal dari situasi yang bersumber pada sistem biologis, psikologis, serta sosial dari seseorang.

Menurut beberapa literatur, stres tidak hanya memberikan efek negatif, tetapi juga memiliki efek positif ketika seorang individu mengalami stres. Stres yang berdampak positif pada individu disebut *eustress*, dan yang menimbulkan efek negatif disebut *distress* (Gadzella et al., 2012). Hal ini

juga sudah dijelaskan di kurva Yerkes-Dodson yang memperlihatkan kurva perbedaan antara *distress* dan *eustress*. Stres yang mempunyai dampak positif pada kinerja serta kesehatan ialah stres yang tak melampaui batas maksimal. Sedangkan stres yang berdampak negatif adalah saat stres yang sudah melebihi kurva atau batas maksimal (Le Fevre et al., 2003), sehingga fenomena stres tidak selalu merugikan karena dalam kenyataannya stres pada tingkat tertentu artinya suatu proses yang harus dilewati individu untuk mencapai sasaran tertentu. Meskipun istilah *eustress* serta *distress* di beberapa literatur ilmiah adalah bergantung di persepsi dan kognisi individu yang merasakannya (Bienertova-Vasku et al., 2020).

Fenomena stres yang berlangsung di perusahaan tidak memberikan akibat positif baik untuk karyawan ataupun perusahaan. Hal ini bukan ialah kasus baru yang terjalin di Indonesia, tetapi sampai saat ini kenyataannya stres tidak dapat dihindari oleh karyawan ditempat kerja. Tidak sering karyawan hadapi stres ditempat kerja akibat pekerjaan mereka (Puspandhani, 2020). Lembaga kesehatan dunia World Health Organization (World Health Organization berpendapat terdapatnya ”penyakit dua puluh abad” yang mengindikasikan kalau stres kerja jadi lebih banyak berlangsung di hampir tiap pekerjaan di seluruh dunia yang sudah jadi “epidemi global” (Greenbergh, 2002 dalam Puspandhani, 2020). Lebih dari separuh (64%) pekerja di wilayah Indonesia mengalami kenaikan stres dibandingkan pada tahun lalu (Puspandhani, 2020).

Stres ialah fenomena yang tidak jarang dirasakan oleh karyawan. Stres muncul akibat terdapatnya tekanan serta keadaan yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan terjadi. Mayoritas faktor stres karyawan datang dari stres individu perkara pekerjaan. Stres dinilai sebagai kondisi internal yang disebabkan oleh tuntutan fisik dari badan ataupun keadaan lingkungan serta sosial yang dinilai potensial membahayakan, tidak terkontrol ataupun melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya (Cohen, 1994).

Secara umum, stres merugikan karyawan dan perusahaan, tekanan kerja dapat menyebabkan empat konsekuensi, yaitu kesehatan fisik, kesehatan mental, kerusakan kinerja, dan pengaruh pada pengambilan keputusan pribadi. Bagi perusahaan, konsekuensi tidak langsung yang dihasilkan adalah peningkatan ketidakhadiran, penurunan produktivitas, penurunan psikologis dalam komitmen organisasi, dan rasa asing dan pengunduran diri (Greenberg & Baron, 1993). Stres dapat berdampak signifikan pada karyawan. Penelitian telah menunjukkan bahwa karyawan yang stres berlebihan umumnya kurang produktif, lebih terganggu di tempat kerja, dan cenderung rentan terhadap penyakit yang lebih tinggi. Beberapa karyawan mungkin pernah mengalami stres terkait pekerjaannya sebelum pandemi ini muncul, tetapi situasi saat ini di tengah pandemi mungkin dapat menimbulkan sumber stres tersendiri yang belum pernah dialami sebelumnya.

Menurut survei yang dilakukan Ginger (2020) sebagian besar karyawan percaya bahwa pandemi Covid-19 lebih membuat stres dari

biasanya. Beberapa hal terkait pekerjaan ditemukan terkait dengan stres selama pandemi, antara lain (1) persepsi keselamatan, ancaman, dan risiko penularan (Xiang et al., 2020), (2) ketidakpastian (Garfin et al., 2020), (3) isolasi dan kurungan (Brooks et al., 2020), dan (4) kerugian ekonomi dan ketidakamanan kerja (Zhou et al., 2020). Dengan diterapkannya sistem kerja baru yang diterapkan perusahaan untuk beradaptasi dengan pandemi Covid-19, hal tersebut sudah dirasakan oleh karyawan. Selain itu, kekhawatiran tersebut dapat menimbulkan stres bagi karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka.

Mengacu pada hasil penelitian Putra Heriyanto Pratama Nabiel & Abidin (2021) diketahui bahwa karyawan BUMN di Kota Cikampek merasakan stres ringan hingga sedang saat bekerja di masa pandemi Covid-19. Hal-hal yang menjadi sumber stres antara lain pembatasan pekerjaan yang mereka hadapi akibat pandemi Covid-19. Dalam sebuah studi oleh Smith & Smith (2017), kelompok pekerja (karyawan *outsourcing*) melaporkan masalah kesehatan mental dan tingkat stres yang tinggi. Hal ini dipicu oleh tuntutan pekerjaan dan kurangnya dukungan sosial dan kontrol diri.

Kendati sistem *outsourcing* banyak melahirkan pro dan kontra, tetapi penerapannya masih saja terus berlangsung hingga saat ini. Berdasarkan hasil penelitian Vinahapsari (2019) ditemukan bahwa terdapat kesenjangan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak. karyawan kontrak cenderung merasa kurang nyaman dalam bekerja, karena statusnya yang bersifat

sementara dalam perusahaan. Karyawan kontrak bekerja dalam kurun waktu tertentu berdasarkan kesepakatan, sehingga sewaktu waktu dapat diputus hubungan kerjanya secara sepihak terkait kualitas kinerjanya. Perbedaan status antara karyawan tetap dan karyawan kontrak ini dikhawatirkan dapat mempengaruhi kesejahteraan khususnya di masa pandemi Covid-19. Mengingat pentingnya keberadaan karyawan di dalam suatu perusahaan, maka kesehatan karyawan sangat perlu diperhatikan, bahkan diyakini karyawan dapat menentukan keberhasilan perusahaan. Oleh karenanya karyawan perlu dijaga, dan dikelola dengan baik.

Dalam penelitian Arif et al. (2021) diketahui karyawan kontrak lebih beresiko mengalami stres kerja dibanding karyawan tetap. Hal ini dikarenakan status karyawan yang tidak jelas serta pemutusan hubungan kerja yang dapat terjadi kapan saja. Begitu juga dalam Vinahapsari (2019) bahwa perbedaan status pekerjaan di tempat kerja ternyata membawa pengaruh terhadap karyawan yaitu stres. Faktor yang memicu stres tersebut adalah tuntutan pekerjaan, kontrol terhadap pekerjaan, dan hubungan interpersonal. Pemicu stres dari faktor ketiga tersebut adalah sulitnya untuk beristirahat, target harian yang sulit dicapai, serta hubungan yang menegangkan dengan atasan ataupun rekan kerja (Arif et al., 2021).

Di masa pandemi seperti ini bagi para karyawan, stres masih menjadi masalah utama terkait mental dan emosional daripada masalah fisik. Hasil penelitian Arif et al. (2021) pada PT. X ditemukan bahwa perusahaan memberikan target harian yang sulit dicapai sehingga karyawan dituntut

untuk bekerja secara terus-menerus dan harus cepat. Apabila target harian tidak tercapai, karyawan akan mendapat *punishment* berupa teguran bahkan pemutusan hubungan kerja. Sedangkan apabila target tercapai perusahaan juga tidak memberikan *reward* kepada karyawan. Kondisi ini menyebabkan karyawan menerima tekanan. Alangkah baiknya perusahaan hendaknya memberikan target yang realistis sesuai yang terjadi di lapangan supaya target harian dapat tercapai, waktu istirahat yang cukup sesuai dengan jadwal istirahat, serta memberikan pelatihan tentang kerjasama tim yang baik kepada karyawan.

Penulis melakukan penelitian terhadap karyawan kontrak karena berdasarkan data dan berangkat dari fenomena lingkungan sekitar bahwa karyawan kontrak cenderung memiliki risiko stres dibanding karyawan tetap (Arif et al., 2021). Hal ini dikarenakan status karyawan di masa mendatang yang tidak jelas, ketakutan akan kehilangan pekerjaan, serta pemutusan hubungan kerja yang bisa terjadi kapan saja. Selain dari perbedaan status tentunya terdapat juga perbedaan fasilitas yang tidak diterima oleh karyawan berstatus kontrak diantaranya adalah hak guna kendaraan inventaris, jumlah kenaikan gaji setiap tahunnya, dan perbedaan jaminan fasilitas kesehatan pribadi dan keluarga serta tunjangan-tunjangan yang tidak bisa didapatkan oleh karyawan berstatus kontrak (Lisa et al., 2020).

Kenyataan stres kini memang telah menjadi bagian hidup yang tak mampu dipisahkan. Jenis pekerjaan tertentu akan mempunyai perbedaan

tingkat stres. Hal ini juga dibuktikan oleh hasil penelitian Vinahapsari (2019) bahwa terdapat perbedaan yang signifikan tingkat stres antara karyawan tetap serta *outsourcing*. Tingkat stres itu sendiri adalah akibat penilaian individu terkait seberapa besar tekanan-tekanan yang dihadapi hingga individu merasakan tertekan, karena masing-masing individu menerima stressor yang berbeda, maka tingkat stres yang dialami para karyawan pun cenderung berbeda.

Perubahan kondisi dampak pandemi Covid-19 terjadi pada semua golongan rakyat. Perubahan-perubahan ini menyebabkan banyak tuntutan baru yang wajib dilaksanakan oleh tiap individu untuk keberlangsungan hidup. Tuntutan-tuntutan tersebut membawa imbas terhadap kesehatan mental seseorang dan kerap kali mengakibatkan stres. Adanya kebijakan baru selama masa pandemi mengharuskan para karyawan untuk melakukan pekerjaan dari rumah tetapi wajib tetap menuntaskan tugas sesuai jadwal yang ditetapkan. apabila melihat kondisi yang ada, stres di masa pandemi Covid-19 ini bisa disebabkan *social distancing* yang mengakibatkan aktivitas masyarakat berkurang. Dampaknya ialah menurunnya produktivitas. pada sisi lain, bagi pekerja yang kontrak serta *outsourcing* dilanda akan perusahaan tak mampu meneruskan produktivitas usaha sampai harus lakukan Pemutusan hubungan Kerja (PHK). Data Kemnaker RI menyebut terdapat 29,4 juta orang terdampak pandemi Covid-19. Jumlah itu termasuk mereka yang terkena Pemutusan

hubungan Kerja (PHK), dirumahkan tanpa upah sampai pengurangan jam kerja dan upah.

Stres pada karyawan artinya suatu kondisi ketegangan serta respon negatif lainnya di tubuh seseorang akibat adanya tekanan serta tuntutan pekerjaan yang berpengaruh terhadap kemampuan serta kinerja seseorang. Dukungan sosial bisa menurunkan tingkat stres serta merupakan suatu bentuk hubungan yang dibutuhkan dalam mengkoordinasi seseorang pada lingkungan pekerjaan. Setiawan (2013) mengemukakan bahwa karyawan yang mengalami stres dalam kerja sangat membutuhkan dukungan sosial dari rekan kerja, bawahan, atasan, dan keluarga yang berpengaruh positif dalam mengurangi tingkat stres dalam kerja. Jadi, dukungan sosial bisa diberikan pada karyawan supaya mengurangi stres kerja yang dialami.

Dukungan sosial menurut Sarafino (1994) merupakan perasaan nyaman, perhatian, penghargaan atau bantuan yang diterima dari orang atau kelompok lain. Cohen & Syne 1996 (dalam Silvana, 2019) menyatakan dukungan sosial sebagai situasi bermanfaat yang diperoleh dari orang lain, dimana individu percaya adanya peran orang lain di lingkungan terdekat mereka, sehingga seseorang tersebut dapat mengetahui bahwa ada orang lain yang menghargai dan mencintai. Dukungan sosial dari orang lain bisa memperkuat kehidupan sehari-hari individu; contohnya ketika individu mengalami suatu permasalahan maka dukungan sosial bisa diberikan dalam bentuk memberi semangat, petunjuk dan masukan-masukan yang dapat membantu individu tadi keluar dari

dilema yang dialami (Tarigan, 2018). Dukungan sosial (Vedder et al., 2005) mengacu di aset sosial, sumber daya sosial atau jaringan sosial yang bisa digunakan saat membutuhkan bantuan, saran, persetujuan, ketenangan, dan proteksi. Pemberian dukungan sosial bisa diberikan dengan menyampaikan dukungan, pernyataan yang memihak pada individu, memberikan suatu penghargaan, memberikan kalimat positif, menyampaikan semangat, perhatian bantuan berupa psikis maupun fisik.

Dampak positif dari diberikannya dukungan sosial oleh orang lain yaitu dapat sebagai coping stres saat individu bermasalah serta dapat memberikan kesejahteraan pada diri individu tersebut (Rif'ati et al., 2018). Akibat lainnya dari menerima dukungan sosial dari orang lain adalah individu akan lebih bisa beradaptasi terhadap lingkungannya, ataupun beradaptasi pada keadaan atau persoalan yang dialami (Amylia dan Surjaningrum, 2014 dalam Rif'ati et al., 2018). Cohen dan Hoberman 1983 (dalam Rmania et al., 2019) mengemukakan bahwa dukungan sosial merupakan berbagai sumber yang dapat berfungsi sebagai penguatan diri yang dapat muncul karena adanya hubungan interpersonal antar individu.

Dukungan sosial bisa didapatkan dari orang lain yang terdapat di sekitar karyawan baik pada lingkungan kerja maupun pada rumah. Mamatha & Prasad (2018) mengemukakan bahwa dukungan sosial mampu dihasilkan dari orang-orang sekitar seperti atasan, rekan kerja, serta keluarga untuk memberi suatu bantuan saat seseorang sedang mengalami suatu dilema. Dukungan sosial berdampak positif terhadap fisik dan

psikologis seorang dan diyakini dapat mengurangi tekanan psikologis saat menghadapi peristiwa yang bisa menyebabkan stres.

Penelitian yang dilakukan oleh Cahyani & Frianto (2019) tentang peran dukungan sosial terhadap stres kerja pada Karyawan PT. PLN (Persero) UID Jawa Timur, mendapati hasil bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh dalam menurunkan tingkat stres karyawan dengan saling menjaga hubungan sosial antara sesama karyawan maupun atasan di lingkungan kerja. Hasil penelitian Surya & Guspa (2021) mengungkapkan terdapat adanya pengaruh positif yang signifikan antara Dukungan Sosial dan Stres Kerja, hasilnya yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima. Dukungan Sosial berpengaruh positif yang signifikan dengan Stres Kerja dapat dilihat dari hasil uji f_{hitung} didapatkan bahwa nilai f_{hitung} yang ada, yaitu sebesar $152.857 > f_{tabel}$ sebesar 4,00. Dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh yang positif untuk mengurangi tingkat stres di masa pandemi Covid-19.

Dukungan sosial saat ini sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis masyarakat dalam menghadapi masa pandemi Covid-19 yang bisa diperoleh dari orang-orang di sekitar, seperti teman, keluarga, maupun dari kerabat kerja (Santoso, 2020). Berdasarkan fenomena ini, diperlukan sebuah solusi atau jalan keluar untuk mengatasi stres yang dialami oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya di masa pandemi Covid-19. Dengan adanya peran dukungan sosial dalam mengatasi stres yang dialami pada karyawan, diharapkan karyawan dapat

melakukan aktivitas bekerja dengan baik ketika situasi yang berbeda terutama saat di tengah pandemi Covid-19 sekarang.

Munculnya pandemi Covid-19 menyebabkan perubahan pada berbagai aspek kehidupan manusia, salah satunya dalam bidang profesi/pekerjaan. Perusahaan melakukan penyesuaian terhadap sistem pekerjaan khususnya dalam rangka meminimalisir penyebaran Covid-19. Penyesuaian tersebut tentunya membawa dampak tersendiri khususnya bagi setiap karyawan yang ikut serta mengimplementasikan perubahan sistem kerja (WFH/WFO) sebagai kebijakan baru dalam perusahaan tersebut ketika menghadapi pandemi Covid-19. Hasil survey yang dilakukan oleh sebuah penyedia layanan kesehatan menunjukkan 7 dari 10 karyawan menganggap bahwa pandemi Covid-19 merupakan masa yang paling sangat menyebabkan stres sepanjang perjalanan karir mereka. Hasil keseluruhan, 88% pekerja menunjukkan mengalami stres sedang hingga ekstrim selama 4-6 minggu terakhir (Ginger, 2020). Dalam situasi pandemi ini, stres dan kecemasan mungkin dapat muncul dari berbagai hal, seperti pengurangan gaji, *work from home*, cuti, pemutusan hubungan kerja dan pada sebagian orang mungkin muncul rasa khawatir terkait ekonomi juga pekerjaan mereka di masa depan.

Sebelum pandemi Covid-19 ini terjadi, sebuah studi dalam *The Workplace Health Survey America 2017* menemukan sejumlah 63% responden melaporkan stres di tempat kerja yang berdampak signifikan pada perilaku mereka dan kesehatan mental. Pandemi ini perlu respon

secara global terkait 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 terhadap kesejahteraan karyawan dalam aktivitas kerja mereka (Coetzee & Villiers, 2010).

Dari penjelasan di atas dapat dipahami bahwa stres adalah suatu keadaan tidak nyaman yang dialami oleh individu dan keadaan tersebut mengganggu perilaku, tindakan, pikiran, emosional dalam kehidupan sehari-hari. Kondisi tersebut bisa bersifat subjektif dan individual. Artinya keadaan tingkat stres yang dialami oleh setiap orang tidak selalu sama dan cara penanganan pun tidak sama karena sifatnya subyektif dan pribadi. Adanya peran dukungan sosial ini dapat membantu individu untuk mengurangi stres, depresi, isolasi dan kegelisahan, serta meningkatkan kesejahteraan, kualitas hidup, harga diri, dan kehidupan normal, sementara jika kurangnya dukungan sosial memiliki efek sebaliknya. Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, terdapat temuan permasalahan atau fenomena pada karyawan di masa pandemi, khususnya pada karyawan kontrak. Penelitian ini akan membahas hubungan antara dukungan sosial dengan tingkat stres pada karyawan kontrak di masa pandemi.

1.2. Identifikasi Masalah

Tujuan yang ingin dicapai dari perusahaan tidak terlepas dari peran dan andil setiap karyawan sebagai penggerak kehidupan organisasi. Karyawan diharuskan mempunyai keahlian dalam mengerjakan pekerjaan sesuai

dengan sasaran perusahaan, ketepatan waktu dalam bekerja dan keahlian komunikasi yang dapat menerima serta merespon informasi dari rekan kerja. Pada sisi lain, beberapa karyawan kontrak serta *outsourcing* dilanda akan perusahaan tak mampu meneruskan produktivitas usaha sampai harus lakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Data Kemnaker RI menyebut terdapat 29,4 juta orang terdampak pandemi Covid-19. Jumlah itu termasuk karyawan yang terkena Pemutusan hubungan Kerja (PHK), dirumahkan tanpa upah sampai pengurangan jam kerja dan upah.

Tempat kerja ataupun pekerjaan mempunyai dampak yang signifikan terhadap kesehatan serta kesejahteraan mental karyawan. Karyawan wajib sanggup menghadapi seluruh berbagai tuntutan pekerjaan yang lumayan berat, sehingga apabila karyawan tidak sanggup mengalami keadaan tersebut bisa memunculkan akibat negatif seperti stres berkelanjutan. Tingkat stres itu sendiri adalah akibat penilaian individu terkait seberapa besar tekanan-tekanan yang dihadapi hingga individu merasakan tertekan, karena masing-masing individu menerima stressor yang berbeda, maka tingkat stres yang dialami para karyawan pun cenderung berbeda. Inilah antara lain yang menimbulkan tingkat stres pada karyawan di masa 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 para karyawan. Perusahaan melakukan penyesuaian

terhadap sistem pekerjaan khususnya dalam rangka meminimalisir penyebaran Covid-19. Penyesuaian tersebut tentunya membawa dampak tersendiri khususnya bagi setiap karyawan yang ikut serta mengimplementasikan perubahan sistem kerja (WFH/WFO) sebagai kebijakan baru dalam perusahaan tersebut ketika menghadapi pandemi Covid-19.

Kendati sistem *outsourcing* banyak melahirkan pro dan kontra, tetapi penerapannya masih saja terus berlangsung hingga saat ini. Berdasarkan hasil penelurusan Vinahapsari (2019) ditemukan bahwa terdapat kesenjangan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak. karyawan kontrak cenderung merasa kurang nyaman dalam bekerja, karena statusnya yang bersifat sementara dalam perusahaan. Dalam penelitian Arif et al. (2021) diketahui karyawan kontrak lebih beresiko mengalami stres kerja dibanding karyawan tetap. Hal ini dikarenakan status karyawan di masa mendatang yang tidak jelas, ketakutan akan kehilangan pekerjaan, serta pemutusan hubungan kerja yang bisa terjadi kapan saja.

Dukungan sosial muncul karena adanya persepsi bahwa terdapat orang-orang sekitar yang akan membantu apabila terjadi suatu keadaan atau peristiwa yang mungkin menimbulkan masalah dan dengan adanya bantuan lingkungan sekitar ini dapat menaikkan perasaan positif individu. Kondisi atau keadaan psikologis ini dapat mempengaruhi perilaku individu dan respon sehingga berpengaruh terhadap kesejahteraan individu secara umum (Cohen & Wills 1985, (dalam Maslihah, 2011). Dukungan sosial

bisa menurunkan tingkat stres serta merupakan suatu bentuk hubungan yang dibutuhkan dalam mengkoordinasi seseorang pada lingkungan pekerjaan.

Cohen dan Hoberman 1983 (dalam Ramanian et al., 2019) mengemukakan bahwa dukungan sosial merupakan berbagai sumber yang dapat berfungsi sebagai penguatan diri yang dapat muncul karena adanya hubungan interpersonal antar individu. Dukungan sosial bisa membantu karyawan sebagai bentuk tindakan preventif dalam mengatasi ketegangan yang diakibatkan oleh stres yang dapat menurunkan kualitas, kepuasan, serta komitmen pada bekerja.

Dalam penelitian ini, penulis mencoba menguji kembali hubungan antara dukungan sosial dengan tingkat stres pada karyawan. Meskipun telah banyak literatur yang telah meneliti terkait hubungan dukungan sosial dengan stres, responden dalam penelitian ini lebih berfokus pada karyawan kontrak. Oleh karena itu, urgensi penelitian ini berfokus untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan tingkat stres pada karyawan kontrak di masa pandemi Covid-19.

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah yang akan penulis teliti dalam penelitian ini adalah dukungan sosial dan tingkat stres. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak di masa pandemi Covid-19. Batasan-batasan yang ada berguna untuk memfokuskan dan tidak menyimpang dari masalah yang

diangkat oleh penulis.

1.3.1 Tingkat Stres

Stres merupakan sebuah respon psikologis yang terdiri dari respon kognitif dan emosional negatif yang ditimbulkan karena adanya tuntutan atau keadaan yang melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. (Cohen & Herbert 1996, dalam Sinaga, 2018).

1.3.2 Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan sebuah bentuk dukungan dan bantuan yang diperoleh seseorang dari interaksinya dengan orang lain. (Cohen et al., 1983).

1.3.3 Pandemi Covid-19

Pandemi sendiri merupakan sebuah epidemi yang telah menyebar ke berbagai benua dan negara, umumnya menyerang banyak orang. Virus jenis baru ini telah menyebar ke berbagai belahan negara di dunia yang menyebabkan timbulnya wabah penyakit *coronavirus disease* di akhir tahun 2019 atau yang disebut juga dengan Covid-19.

1.3.4 Karyawan Kontrak

Pekerjaan yang selesai atau sifatnya sementara atau pekerjaan yang bersifat musiman. Karyawan kontrak dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu saja, waktunya terbatas maksimal hanya 3 tahun. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu”.

1.4. Rumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan tingkat stres pada karyawan kontrak di masa pandemi Covid-19?

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis secara empiris hubungan antara dukungan sosial dengan tingkat stres pada karyawan kontrak di masa pandemi Covid-19.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kajian empiris pada ilmu psikologi, khususnya terkait dukungan sosial dengan tingkat stres pada karyawan kontrak di masa pandemi Covid-19. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya penelitian dalam topik sejenis.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan bagi perusahaan dalam menyikapi baik karyawan kontrak ataupun tetap, agar dapat memaksimalkan potensinya terutama selama pandemi Covid-19.
- b. Hasil penelitian dapat menyumbang pada strategi perusahaan dalam mengatasi stres terkait pandemi Covid-19 pada karyawan kontrak.