

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berita mengenai merebaknya virus COVID-19 ini nampaknya sampai sekarang masih menjadi buah bibir masyarakat dan menjadikannya perhatian khusus dari semua pihak. Meluasnya virus COVID-19 yang sudah cukup lama menjadi perhatian ini telah membawa banyak dampak nyata bagi kehidupan manusia. COVID-19 pertama kali ditemukan dan dilaporkan terjadi di Wuhan, China pada awal Desember 2019 yang kemudian hanya berjarak beberapa bulan saja kasus virus COVID-19 ini telah ditetapkan oleh WHO (Organisasi Kesehatan Dunia) sebagai sebuah pandemi global yang menyerang bukan hanya kawasan Asia namun juga di seluruh dunia. Pandemi sendiri adalah suatu wabah penyakit yang dirasakan dan menyebar secara cepat di seluruh dunia. KBBI memaknai pandemi sebagai suatu wabah yang menjakit dan terjadi secara serempak meliputi daerah geografi yang luas (Kamus Besar Bahasa Indonesia , 2021)

Hingga saat ini, data terbaru per-15 Februari 2022 dari Gugus Tugas Percepatan Penanganan COVID-19, menunjukkan sebanyak 4,9 juta penduduk Indonesia teridentifikasi positif Covid (Nasional, n.d.). Sejak masuknya virus COVID-19 pada tahun 2020 lalu, virus ini telah membuat setidaknya tiga gelombang besar di setiap tahunnya. Adapun gelombang virus tersebut dikarenakan virus COVID-19 ini bermutasi menjadi beberapa varian. WHO sendiri telah menetapkan setidaknya empat varian virus COVID-19 yakni varian Alpha, Beta, Gamma, dan Delta (World Health Organization, 2021). Baru-baru ini, Omicron yang menjadi mutasi baru virus COVID-19 telah menyebar luas dan menyerang

manusia di seluruh dunia tidak terkecuali Indonesia. Segala upaya serta tindakan preventif yang ditetapkan pemerintah Indonesia telah dilakukan untuk memutus rantai penularan virus COVID-19, mulai dari PSBB kota sampai PPKM mikro. Tidak hanya itu saja, pelaksanaan vaksin yang dianjurkan oleh WHO kepada seluruh negara di dunia juga menjadi salah satu tindakan preventif yang harus dilakukan untuk membentuk imun menjadi lebih kuat lagi. Pada penerapannya pemerintah menghimbau bagi masyarakat untuk mematuhi protokol kesehatan yang telah ditetapkan, dengan 3M yakni mencuci tangan, mengenakan masker bila berada diluar rumah dan menjaga jarak dengan orang lain. Tidak hanya itu penetapan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) yang sempat dilakukan pada daerah dengan zona merah yang diatur dalam Permenkes nomor 9 tahun 2020 membuat sekolah dan tempat kerja diliburkan kecuali untuk kantor yang memberikan pelayanan publik serta beberapa pertokoan yang menjual kebutuhan dasar dan bidang kesehatan, yang kemudian mengarah pada penerapan WFH (*Work From Home*) bagi karyawan.

Istilah *work from home* atau yang biasa kita kenal dengan WFH yaitu sebuah istilah yang digunakan untuk penerapan kerja dari jarak jauh. Menurut (Crosbie & Moore, 2004) Bekerja dari rumah atau WFH ini merupakan pekerjaan yang berbayar dan dilakukan dari jarak jauh serta biasanya pekerjaan akan lebih banyak dilakukan dari rumah. Bekerja dari rumah mungkin akan terlihat mudah karena kita tidak perlu ke kantor setiap hari dan menghemat biaya transportasi, namun pada kenyataannya bekerja dari rumah lebih memerlukan *responsibility* yang tidak kalah tinggi seperti saat bekerja dari kantor. Mempersiapkan kebutuhan bekerja saat

bekerja dari rumah juga penting untuk dilakukan guna terus menjaga kinerja karyawan, seperti contoh mempersiapkan alat komunikasi berupa laptop, jaringan internet yang baik, serta mempersiapkan ruangan yang secara khusus digunakan saat bekerja dari rumah yang tentunya harus nyaman.

Dari berkembangnya virus COVID-19 kemudian berkembang menjadi sebuah pandemi yang semakin panjang, muncul beberapa dampak yang dirasakan oleh mayoritas orang di seluruh dunia dan Indonesia, salah satunya adalah terjadinya fluktuasi ekonomi pada kehidupan ekonomi masyarakat. Banyak pihak yang telah mengalami penurunan omzet akibat penutupan sementara semua bidang bisnis pada awal kemunculan COVID-19 di Indonesia. Hal tersebut membuat beberapa kalangan seperti perusahaan, pertokoan dan sebagainya tidak dapat menjalankan usahanya dengan maksimal, oleh karena itu di awal pandemi banyak sekali kasus pengurangan karyawan karena perusahaan tidak sanggup lagi membayar karyawannya. Dilansir dari CNBC Indonesia, ada sebanyak 35% pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dan 19% pekerja yang dirumahkan sementara, serta rata rata pekerja yang paling banyak terdampak yakni mereka yang memiliki usia produktif atau berkisar dari usia 18-24 tahun (Putri, 2020). Dengan adanya pengurangan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan, membuat karyawan memiliki rasa khawatir bukan hanya terhadap situasi lingkungan tempat mereka bekerja selama masa pandemi seperti sekarang ini namun juga pada status pekerjaan mereka yang hampir setiap hari dipertaruhkan jika keadaan pandemi ini tidak segera berakhir.

Saat masa pandemi seperti ini, keterikatan kerja (*work engagement*) menjadi sangat penting untuk terus dipertahankan oleh karyawan meskipun mereka harus bekerja dari rumah. Penting juga bagi perusahaan memastikan bahwa karyawannya tetap memiliki keterikatan kerja dengan pekerjaannya sehingga dapat terus mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerja mereka. Pada tahun 2017, Gallup dalam studinya yang berjudul “*Worldwide, 13% of Employees Are Engaged at Work*” melakukan survei tentang tingkat *work engagement* karyawan pada 94 negara. Indonesia masuk kedalam kategori “*not engaged*” jika dibandingkan dengan negara Asia lain seperti Malaysia, Singapura dan Thailand dengan perolehan angka 77% karyawan yang “*not engaged*”, dan sebesar 8% karyawan di Indonesia yang masuk kedalam kategori “*engaged*” (Steve, 2013). Menurut Kahn (1990) keterikatan kerja (*work engagement*) mengacu pada pemanfaatan energi fisik, kognitif, dan emosional karyawan untuk melaksanakan peran pekerjaan mereka. *Work engagement* memiliki kontribusi yang sangat penting dari keberhasilan suatu perusahaan, hal ini karena karyawan yang terikat kuat dengan perusahaan akan semangat dalam bekerja sehingga dapat mendorong terciptanya inovasi untuk memajukan perusahaan.

Survei yang dilakukan oleh Kurniadi (2020) menyatakan bahwa sebanyak 7 karyawan swasta yang telah diwawancarai terkait kesulitan melakukan WFH pada masa pandemi covid ini, menyebabkan rasa ketidakpuasan karyawan dalam pekerjaannya dan berakhir dengan tidak terikatnya mereka secara penuh dengan perusahaan dan pekerjaannya. Hal tersebut disebabkan oleh pada saat melakukan WFH individu cenderung kurang istirahat, jangkauan kerja yang terganggu, sulit

beraktivitas, tidak fokus dalam bekerja hingga terdapat batasan dalam berinteraksi sosial.

Selain itu, data lain yang ditunjukkan pada hasil penelitian Pitaloka dan Putri (2021) menyebutkan bahwa karyawan dalam menghadapi WFH memiliki beberapa masalah terkait seperti belum mampu secara optimal beradaptasi dengan situasi pandemi covid ini yang mengakibatkan mereka kurang bersemangat. Turunnya semangat kerja ini juga dapat disebutkan sebagai penurunan keterikatan kerja seseorang. Dalam situasi pandemi seperti sekarang ini, baik pemimpin maupun perusahaan wajib untuk memperhitungkan dengan matang bagaimana kualitas kehidupan kerja karyawannya. Karena menurut Nurendra dan Purnamasari (2017) kualitas kehidupan kerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawannya, apalagi jika digunakan dalam konteks pandemi COVID-19 seperti sekarang ini menjadikan *work engagement* penting untuk diteliti lebih jauh lagi.

Banyak studi dan temuan mengenai *work engagement* yang menunjukkan hasil bahwa *work engagement* berkaitan dengan berbagai aspek dalam pengembangan fungsi individu baik yang dilakukan pada suatu organisasi maupun perusahaan (Wardani & Fatimah, 2020). Keterikatan kerja juga merupakan hasil dari kerja keras yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan, tak terkecuali pada saat pandemi dan bekerja dari rumah. Relasi ini terbentuk akan adanya rasa nyaman antara perusahaan dan karyawan serta menimbulkan suatu kontrak psikologis yang membuat karyawan memiliki ekspektasi tinggi terhadap pekerjaannya dan hasil dedikasinya untuk perusahaan sebagai timbal balik. Saat ini salah satu kontrak

psikologis yang menjadi sorotan akibat adanya pandemi *COVID-19* adalah keamanan kerja (*job security*).

Job security merupakan harapan karyawan secara psikologis terhadap kelanjutan hubungan kerja mereka dengan perusahaan atau pekerjaannya (Elizur, 1992). Pada kondisi yang tidak pasti seperti karyawan dituntut untuk dapat melakukan segala sesuatunya dari rumah, selain itu fluktuasi ekonomi yang tidak menentu harus membuat banyak bisnis melemah sehingga karyawan dihadapkan pada situasi yang tidak pasti dan diujani pertanyaan dalam pikirannya mengenai bagaimana dengan kondisi keamanan pekerjaan saya saat ini? akankah perusahaan akan mengeluarkan saya dan sebagainya. *Job security* yang seharusnya menjadi hal yang dapat memengaruhi keterikatan kerja malah menjadi ancaman dikala kondisi seperti sekarang ini. Menurut Kahn (1990) dalam penelitiannya untuk membangun model *personal engagement*, pendekatan teori motivasilah yang dijadikannya asumsi bahwa *personal engagement* miliknya memiliki tiga dimensi yang mampu membangkitkan motivasi karyawan. Keselamatan secara psikologis dan fisik menjadi salah satu dimensi yang harus dipenuhi oleh organisasi untuk dapat menumbuhkan rasa keterikatan karyawan terhadap organisasinya selain *meaningfulness* dan *availability*. *Job security* yang merupakan salah satu kontrak psikologis secara tidak langsung juga dapat mempengaruhi *engagement* seseorang.

Hal lain yang juga berpengaruh terhadap penurunan dan rendahnya *work engagement* karyawan adalah kondisi umum mengenai komitmen pemimpin dalam keselamatan di tempat kerja. Pada masa pandemi yang masih berlangsung hingga

sekarang, perusahaan akan secara paksa harus merubah iklim organisasinya untuk tetap membuat karyawan merasa terikat dengan perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan baru seperti pengaturan bekerja dari rumah, memakai masker, menjaga jarak dan yang lainnya. Penelitian yang dilakukan (Barling et al., 2002; Hofmann & Stetzer, 1996; Zohar, 2002) secara konsisten menunjukkan bahwa pemimpin melalui komitmen mereka sendiri terhadap keselamatan memegang peranan penting terkait dengan menjaga keselamatan tempat kerja, menciptakan persepsi bahwa tempat kerja mendukung secara penuh keselamatan karyawan, dan melakukan praktik kerja yang aman. Dengan adanya *leader safety commitment* dirasa dapat menjadi dukungan yang ditunjukkan pada karyawan untuk tetap terus memiliki kepercayaan dan rasa aman pada perusahaan sehingga akan dapat berpengaruh terhadap tingginya keterlibatan dan rasa keterikatan kerja mereka. Ketika pemimpin mereka berkomitmen kuat untuk menjaga keselamatan tempat kerja, karyawan yang siap secara mental untuk bekerja dengan keterikatan pekerjaan akan dapat menyalurkan energi mereka ke dalam peran pekerjaan mereka (Yuan et al., 2021).

1.2 Identifikasi Masalah

Beberapa studi dan temuan mengenai *work engagement* yang menunjukkan hasil bahwa *work engagement* berkaitan dengan berbagai aspek dalam pengembangan fungsi individu baik yang dilakukan pada suatu organisasi maupun perusahaan (Wardani & Fatimah, 2020). *Job security* juga telah diidentifikasi sebagai harapan karyawan terhadap keberlanjutan pekerjaannya di masa depan. Dalam situasi pandemi seperti sekarang ini, *job security* yang seharusnya dapat menjadi hasil timbal balik yang positif yang diberikan perusahaan terhadap

karyawannya yang mendedikasikan kinerjanya secara penuh dan keterlibatannya dalam perusahaan malah menjadi ancaman karena adanya dampak dari melemahnya sektor bisnis di Indonesia. Oleh karena itu *leader safety commitment* nampaknya sangat dibutuhkan oleh setiap pemimpin agar pemimpin dapat memastikan keselamatan kerja dari karyawannya sehingga dapat terus menjaga keterlibatan dan keterikatan aktif karyawan untuk perusahaan dan terjadi timbal balik yang positif antara dua belah pihak. Berdasarkan latar belakang diatas, dapat diidentifikasi dan diketahui bahwa masalah yang muncul dalam penelitian ini yaitu:

1. Karyawan yang menjalankan pekerjaannya dari rumah/WFH cenderung mengalami kecemasan terhadap keamanan kerjanya.
2. Keterikatan kerja pada masa pandemi ini sangat bergantung juga pada kondisi pekerjaan dan keamanan kerja karyawan sehingga komitmen pemimpin terhadap keselamatan kerja sangat dibutuhkan.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian dapat lebih efektif, efisien, terarah dan dapat dikaji lebih mendalam maka diperlukan pembatasan masalah. Adapun pembatasan masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah:

Masalah yang diteliti terbatas pada pengaruh *job security* dan *safety leader commitment* pada keterikatan kerja karyawan yang bekerja dengan metode WFH selama adanya pandemi *COVID-19*.

1.4 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis mencoba untuk mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

- 1.4.1 Apakah keamanan kerja (*job security*) memiliki pengaruh terhadap *work engagement* karyawan yang bekerja dari rumah?
- 1.4.2 Apakah *leader safety commitment* memiliki pengaruh terhadap *work engagement* karyawan yang bekerja dari rumah?
- 1.4.3 Apakah *job security* dan *leader safety commitment* memiliki pengaruh terhadap *work engagement* karyawan yang bekerja dari rumah?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah dan rumusan masalah yang telah dirumuskan maka tujuan dari penelitian ini untuk melihat bagaimana pengaruh antara keamanan kerja (*job security*) terhadap keterikatan kerja dan pengaruh antara *leader safety commitment* terhadap keterikatan kerja serta pengaruh antara *job security* dan *leader safety commitment* terhadap keterikatan kerja.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mampu menjadi dan memberikan tambahan ilmu pengetahuan terkhususnya dalam bidang kajian ilmu Psikologi Industri dan Organisasi, serta dapat menjadi penambah literature untuk topik keamanan kerja (*job security*), *leader safety commitment*, dan keterikatan kerja (*work engagement*) pada karyawan. Penelitian ini nantinya diharapkan juga dapat

menjadi bahan rujukan atau referensi pada penelitian selanjutnya terutama dalam konteks pandemi dan WFH.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai pengaruh *job security* dan *leader safety commitment* terhadap keterikatan kerja (*work engagement*) karyawan selama pandemi *COVID-19* yang bekerja dari rumah.
2. Dari hasil penelitian ini, diharapkan mampu digunakan oleh perusahaan untuk menyusun strateginya dalam penanganan permasalahan terkait yang mungkin terjadi selama penerapan *Work From Home* selama masa pandemi *COVID-19*.