

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Coronavirus disease 2019 (COVID-19) merupakan penyakit pernapasan menular dan menyebabkan krisis global yang berkelanjutan. Pada Desember 2019, jenis baru virus corona yang menyebabkan *pneumonia* yang sangat spesifik dan kritis telah diidentifikasi dan menyebar ke seluruh dunia dalam beberapa bulan. Salah satu negara yang terdampak virus COVID-19 yaitu Indonesia. Virus tersebut masuk ke Indonesia pada 2 Maret 2020 dengan ditemukannya dua pasien positif COVID-19 (Fadlilah, 2021). Hal tersebut membuat *World Health Organization* (WHO) mengumumkan keadaan pandemi pada 11 Maret 2020.

Masuknya virus COVID-19 ke Indonesia membuat pemerintah mengeluarkan aturan Nomor 21 Tahun 2020 terkait Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam rangka percepatan penanganan *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19). Pemerintah Indonesia melakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) salah satunya dengan membatasi kegiatan di tempat kerja. Pembatasan dapat dilakukan dalam jangka panjang karena akan berdampak pada perekonomian yang harus terus berputar. Hal tersebut membuat pemerintah Indonesia melakukan upaya mitigasi dan kesiapan tempat kerja seoptimal mungkin agar dapat beradaptasi melalui perubahan gaya hidup di lingkungan masyarakat yaitu di situasi COVID-19 (*New*

Normal). *New Normal* dengan Mitigasi adalah tindakan untuk mengurangi atau meminimalkan dampak suatu bencana terhadap masyarakat, khususnya dampak COVID-19 (Pragholapati, 2020).

Memasuki era *new normal* dimana masyarakat dapat beraktivitas di luar rumah di tengah pandemi COVID-19, masyarakat diharapkan dapat menerapkan gaya hidup normal dengan cara baru. Ketentuan *new normal* diantaranya setiap orang harus menggunakan masker, *hand sanitizer*, mencuci tangan menggunakan sabun, serta pembatasan fisik. Adanya *new normal* ini membuat para karyawan diharuskan untuk kembali bekerja di kantor (*work from office*) yang sebelumnya bekerja dari rumah (*work from home*).

Transisi bekerja dari rumah (*work from home*) menuju bekerja dari kantor (*work from office*) memunculkan kendala tersendiri bagi sebagian karyawan. Ketika *work from home* karyawan mendapatkan keuntungan antara lain pola tidur yang teratur, pola makan yang lebih baik, fleksibilitas jam kerja (Murdaningsih, 2021), *quality time*, dan kenyamanan bekerja tanpa pengawasan (Negara, 2020). Lain halnya dengan *work from office* yang memberikan beberapa tantangan karena karyawan harus kembali pada rutinitas yang melibatkan banyak energi dimana karyawan harus bangun lebih awal dan menghadapi kemacetan lalu lintas (Murdaningsih, 2021). Maka dari itu, adanya transisi dari *work from home* menuju *work from office* menimbulkan dilema bagi karyawan.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh BBC, sekitar 70% dari total 1.684 orang yang mengisi survei memperkirakan bahwa karyawan tidak akan

pernah kembali ke kantor dengan kecepatan yang sama, mayoritas karyawan berpendapat bahwa mereka lebih suka bekerja dari rumah baik secara penuh (*full-time*) atau secara *hybrid* (*work from home* dan *work from office*) (Wearn, 2021). Selanjutnya, survei oleh Ernest & Young terhadap lebih dari 16.000 karyawan di 16 negara dengan 1.037 responden di Asia Tenggara termasuk Singapura, Malaysia, Indonesia, dan Filipina ditemukan bahwa mayoritas responden lebih memilih bekerja dari mana saja (32%), bekerja dari jarak jauh (*remote*) *fulltime* (29%), atau *hybrid* yaitu kombinasi kerja di kantor dan kerja jarak jauh (23%) (Indonesia, 2021).

Mengacu pada data survei yang telah dipaparkan sebelumnya, dilema yang dirasakan karyawan berkaitan dengan *job reattachment*. *Job reattachment* merupakan kondisi dimana seseorang yang tidak bekerja dalam periode tertentu mengalami proses menghubungkan kembali (*reattach*) pada pekerjaannya secara mental (Sonnentag & Kühnel, 2016). Proses *reattach* yang dimaksud meliputi memikirkan hari kerja yang akan datang, memikirkan tugas-tugas tertentu, atau dengan mensimulasikan mental sebelum memasuki situasi bekerja di kantor. Hal tersebut menyebabkan adanya ketimpangan kondisi karyawan yang sebelumnya menjalani *work from home* dan diharuskan *work from office*. Selama *work from home* karyawan telah merasakan keuntungan sehingga mereka enggan kembali bekerja dari kantor (*work from office*).

Ketentuan kembalinya karyawan ke kantor tentunya membuat karyawan harus beraktivitas di luar rumah dan berinteraksi dengan banyak

orang. Tentunya, hal tersebut menimbulkan kekhawatiran karyawan akan terpaparnya virus COVID-19. Sehingga hal tersebut memengaruhi kesehatan mental karyawan yang telah bekerja secara *work from home* kemudian diharuskan untuk *work from office* di masa pandemi COVID-19.

Masalah kesehatan mental merupakan masalah kesehatan utama yang diperkirakan akan mengalami peningkatan dari hari ke hari selama pandemi ini (Roy et al., 2020). Salah satu masalah kesehatan mental yang terjadi yaitu kecemasan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa individu yang diisolasi dan dikarantina mengalami tekanan yang signifikan dalam bentuk kecemasan, kemarahan, kebingungan, dan gejala *post-traumatic stress* (Brooks et al., 2020) serta memengaruhi perilaku individu di dalam maupun di luar pekerjaan (Hu et al., 2020).

Sebuah studi global yang dilakukan oleh *Limeade Institute* menemukan bahwa 100% dari 4.553 karyawan merasa cemas untuk kembali ke kantor (Sandhu, 2021). Hasil survei tersebut mengungkapkan alasan mengapa karyawan merasa cemas untuk kembali ke kantor termasuk ketakutan terpapar COVID-19, kurang fleksibel, dan kerumitan waktu perjalanan. Selain itu, berdasarkan hasil survei dari *SurveySensum* yang dilakukan terhadap 540 responden dari 70 perusahaan di Indonesia pada September 2020 menemukan bahwa 60% karyawan mengalami kecemasan saat kembali ke kantor (Alvionita, 2020). Berdasarkan Hardy dan Barkham (1994) menemukan bahwa individu yang terikat dengan cemas memiliki kecemasan tentang hubungan di tempat kerja dan kinerja pekerjaan, serta

individu yang terikat dengan menghindari kontak sosial lebih banyak konflik dengan rekan kerja, kekhawatiran tentang jam kerja, dan kesulitan dengan hubungan di luar pekerjaan (Richards & Schat, 2011). Selain itu, berdasarkan penelitian Luqman & Zhang (2022) menunjukkan bahwa ketika seseorang merasa cemas terkait terancam tertular COVID-19 dan mematuhi peraturan ketat untuk menghindari virus, hal tersebut dapat membahayakan stabilitas mental dan psikologis, sehingga sulit untuk terikat kembali (*reattach*) dengan pekerjaan (Luqman & Zhang, 2022).

Ketika karyawan mengalami kecemasan yang kuat, mereka cenderung mengalami gangguan dalam mengelola informasi, menyerah pada hal yang seharusnya dilakukan dan gangguan kerja, serta memiliki motivasi yang lebih lemah untuk terlibat di tempat kerja (Hu et al., 2020). Selain itu, berdasarkan Widodo (2017) dikatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara kecemasan dengan motivasi (Widodo et al., 2017). Dimana ketika orang memiliki tingkat kecemasan yang tinggi cenderung merasa khawatir, gelisah, dan sulit untuk berkonsentrasi saat dihadapkan pada situasi yang mengancam (Widodo et al., 2017). Fakta tersebut, memiliki hubungan dengan *job reattachment* yang mana berdasarkan *motivation action theory* perilaku manusia diatur oleh tujuan yang terorganisir secara hierarki dan tujuan-tujuan tersebut menjadi aktif karena perbedaan yang dirasakan antara keadaan saat ini dan keadaan yang diinginkan (Sonnentag et al., 2020). Berdasarkan teori tersebut, *reattachment* mengaktifkan tujuan yang berhubungan dengan pekerjaan dibandingkan dengan tujuan di luar pekerjaan yang mungkin menjadi fokus

perhatian selama waktu tidak bekerja di kantor, tujuan yang terkait dengan pekerjaan menjadi lebih menonjol saat dihubungkan kembali ke pekerjaan bahkan ketika tidak benar-benar mulai mengerjakan tugas-tugas tertentu (Sonnentag et al., 2019).

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa *reattachment* membantu karyawan beralih kembali ke "mode kerja" dan secara mental mengaktifkan tujuan yang berhubungan dengan pekerjaan (Fritz & Taylor, 2020). Pengaktifan tujuan yang dihasilkan dari *job reattachment* meningkatkan keyakinan karyawan bahwa mereka akan dapat fokus dengan baik pada tugas kerja dan dapat mencapai tujuan pekerjaan mereka. Ketika karyawan secara fisik kembali bekerja, mereka harus siap secara mental untuk bergabung ke pekerjaan yang akan datang (Yuan et al., 2021). Mengingat kekhawatiran yang dialami para karyawan selama *lockdown* dan karantina, upaya karyawan untuk membangun kembali kesiapan mental dengan pekerjaan ini dapat membantu mereka mendapatkan kembali fokus di tempat kerja (Yuan et al., 2021).

Untuk mengurangi kecemasan karyawan terhadap keterikatan kembali bekerja dibutuhkan peran *leader safety commitment*. *Leader safety commitment* dapat membantu mengurangi ancaman kesehatan dan keselamatan di tempat kerja (Nahrgang et al., 2011; Ye et al., 2020 dalam Yuan et al., 2021). Para pemimpin memainkan peran penting dalam memperkuat pentingnya praktik kerja yang aman, menjaga keselamatan tempat kerja, dan menciptakan persepsi bahwa tempat kerja mendukung

keselamatan karyawan melalui komitmen mereka sendiri terhadap keselamatan (Barling dkk., 2002; Hofmann & Stetzer, 1996; Zohar, 2002 dalam Yuan et al., 2021). Ketika pemimpin berkomitmen kuat untuk menjaga keselamatan tempat kerja, karyawan yang secara mental siap untuk bekerja dengan keterikatan kembali akan dapat menyalurkan energi mereka ke dalam peran kerja setelah kembali bekerja (Yuan et al., 2021). Dengan demikian, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait pengaruh *anxiety* terhadap *job reattachment* pada karyawan dengan *leader safety commitment* sebagai variabel moderator.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dipaparkan sebelumnya, ketika karyawan diharuskan kembali bekerja di kantor setelah sebelumnya bekerja dari rumah, terdapat beberapa hal yang membuat karyawan merasa khawatir dan mengganggu kesehatan mental mereka. Salah satu masalah kesehatan mental yang terjadi yaitu kecemasan. Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat beberapa faktor yang membuat karyawan cemas untuk kembali bekerja antara lain ketakutan tertular COVID-19, ketakutan kehilangan fleksibilitas, perjalanan ke kantor, penggunaan masker, dan kebutuhan mengurus anak (Sandhu, 2021). Sehingga, hal tersebut membuat karyawan merasa cemas untuk terikat kembali (*reattach*) dengan pekerjaannya. Kecemasan yang dialami karyawan dapat memengaruhi produktivitas karyawan (Talwar et al., 2021, 2022; Xu et al., 2021 dalam

Luqman & Zhang, 2022) dan dapat mengurangi keterikatan kembali bekerja (Dhir et al., 2018; Chen dan Eyoun, 2021; Said dkk., 2021 dalam Luqman & Zhang, 2022).

Dalam membantu keterikatan kembali bekerja (*reattachment*), karyawan dapat mempersiapkan mental dan mengantisipasi tugas kerja mereka yang akan datang yang mana hal tersebut membantu karyawan menyesuaikan kembali pekerjaan mereka setelah periode *lockdown* yang berkepanjangan, yang membutuhkan sumber daya psikologis yang signifikan untuk memasuki pekerjaannya kembali (Sonnentag dan Kühnel, 2016 dalam Luqman & Zhang, 2022). *Job reattachment* merupakan kondisi di mana seseorang yang tidak bekerja dalam periode tertentu mengalami proses menghubungkan kembali pada pekerjaannya secara mental (Sonnentag & Kühnel, 2016).

Dalam mengurangi kecemasan karyawan untuk terikat kembali dengan pekerjaannya perlu adanya peran *leader safety commitment* yang dapat membantu mengurangi ancaman kesehatan dan keselamatan di tempat kerja (Nahrgang et al., 2011; Ye et al., 2020 dalam Yuan et al., 2021). *Leader safety commitment* merupakan persepsi individu karyawan tentang komitmen pemimpin terhadap keselamatan tempat kerja (Beus et al., 2019). Oleh karena itu, penelitian ini berfokus untuk mengkaji ketiga aspek yaitu *anxiety*, *job reattachment*, dan *leader safety commitment*.

1.3 Batasan Masalah

Pada penelitian ini, agar lebih terfokus terhadap permasalahan yang ada, penulis memberikan batasan terhadap penelitiannya agar penelitian tidak keluar dari konteks yang sudah ditetapkan. Berikut batasan masalah dalam penelitian ini:

1. Karyawan

Karyawan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga dengan mendapat gaji (upah). Karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan yang sebelumnya pernah melakukan *work from home* dan saat *new normal* kembali bekerja di kantor di masa pandemi COVID-19.

2. *Anxiety*

Anxiety dalam penelitian ini dinilai berdasarkan teori *health belief model* yang merupakan keyakinan seseorang untuk mengambil tindakan pencegahan, mengurangi, dan mengontrol kondisi kesehatan tergantung dari *health belief* yang dimilikinya (Rosenstock, 1974). Terdapat empat komponen pada *health belief model* yaitu *perceived severity*, *perceived susceptibility*, *perceived benefits*, dan *perceived barriers* (Rosenstock, 1974).

3. *Job Reattachment*

Reattachment merupakan kondisi di mana seseorang yang tidak bekerja dalam periode tertentu mengalami proses menghubungkan kembali pada pekerjaannya secara mental (Sonnentag & Kühnel, 2016).

4. *Leader Safety Commitment*

Leader safety commitment merupakan persepsi individu karyawan tentang komitmen pemimpin terhadap keselamatan tempat kerja (Beus et al., 2019).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, dapat dirumuskan pertanyaan penelitian yaitu:

- a. Apakah *anxiety* berpengaruh terhadap *job reattachment* pada karyawan?
- b. Apakah *leader safety commitment* dapat mengurangi pengaruh antara kecemasan terhadap *job reattachment* pada karyawan?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini, antara lain:

- a. Untuk mengetahui apakah *anxiety* berpengaruh terhadap *job reattachment* pada karyawan
- b. Untuk mengetahui apakah *leader safety commitment* dapat mengurangi pengaruh antara *anxiety* terhadap *job reattachment* pada karyawan

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini dapat menambah pengetahuan baru khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi serta dapat digunakan sebagai referensi dan literatur untuk penelitian selanjutnya terkait *anxiety*, *job reattachment*, *leader safety commitment*, serta hubungan antar ketiganya.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terkait pengaruh antara *anxiety* terhadap *job reattachment* pada karyawan dengan *leader safety commitment* sebagai variabel moderator.