

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada akhir tahun 2019 ditemukan virus di China yang disebut dengan *corona virus disease* (Covid-19), pemberitaan menyebar keseluruh negara menyebabkan kegemparan yang sangat besar karena keganasan virus tersebut. *World Health Organization* atau WHO (2020) menyatakan bahwa covid-19 memiliki tingkat penyebaran dan keseriusan yang sangat menegangkan, sehingga WHO menetapkan covid-19 sebagai pandemi di seluruh dunia. Awal tahun 2020, covid-19 telah melanda hampir seluruh dunia dan Indonesia adalah salah satu negara yang juga terkena virus tersebut. Dilansir dari laman kompas.com, pada 29 September 2020 pasien positif covid-19 di Indonesia mencapai 282.724 orang, terjadi penambahan kasus sebanyak 4.002 dari hari sebelumnya (Nugraheny, 2020).

Tingginya kasus positif pasien covid-19 di Indonesia membuat pemerintah melakukan berbagai upaya untuk meredam penyebaran covid-19, yang memaksa setiap orang untuk mengubah kebiasaan lama menjadi kebiasaan baru atau disebut *new normal* (Nurwati & Suhartini, 2020). *New normal* adalah pendekatan lain untuk menyelesaikan tugas di tengah pandemi covid-19 yang belum selesai, mulai dari PSBB (pembatasan sosial berskala besar), *social distancing* atau *physical distancing*, belajar dari rumah, dan WFH (*work from home*) (Habibi, 2020). Pertengahan Maret 2020, pemerintah memberikan Surat Edaran Nomor 14/SE/2020 terkait himbauan *work from home* yang disampaikan oleh Pimpinan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi DKI Jakarta (Sari, 2020). Peringatan

ini diberikan di Jakarta, namun setelah itu seluruh perkotaan di Indonesia melakukan *work from home* untuk pegawainya. Akibat covid-19, beberapa pegawai menyelesaikan semua kegiatan dari rumah dan bekerja dari rumah atau WFH (Wilder-Smith & Freedman, 2020). WFH adalah pekerjaan yang dilakukan dari jarak jauh, biasanya dilakukan dari rumah dan pekerjaan yang dibayar (Crosbie dan Moore, 2004).

Menurut Ma (2018), WFH justru bisa berdampak pada pegawai. Dampak positifnya adalah WFH dapat memberikan kebebasan kepada pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, membuat pegawai lebih fleksibel dimana dan kapan pegawai akan bekerja, waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih sedikit, dan waktu bersama keluarga menjadi lebih berkualitas. Sementara itu, Mustajab, et al (2020) menyatakan bahwa juga terdapat dampak negatif yang harus diterima pegawai ketika menjalani WFH, misalnya kelelahan yang berakibat pada penurunan motivasi kerja karena banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan (*multitasking*) dan kesulitan untuk berkonsentrasi akibat banyaknya gangguan dari tugas-tugas sekunder yang mengganggu tugas utama terutama kepada pegawai yang lebih tua (Clapp et al., 2011).

Penerapan WFH di Indonesia bertujuan untuk mengurangi penyebaran Covid-19. Banyak organisasi di Indonesia yang tidak menggunakan WFH sebagai konsep utama atau budaya kerja, sehingga organisasi tidak siap untuk menjalankan WFH bagi pegawainya (Mustajab et al., 2020). Pegawai yang belum sepenuhnya memahami WFH mengalami dilema pada beberapa kondisi, misalnya tentang pola pikir bahwa rumah merupakan tempat untuk beristirahat dan berkumpul bersama

keluarga, sedangkan kantor merupakan tempat untuk bekerja. Hal ini terkadang menimbulkan konflik dalam keluarga dan pekerjaan meskipun WFH menciptakan fleksibilitas waktu dan tempat (McCloskey, 2018).

Pola penurunan kasus covid-19 yang cukup lama membuat semua orang bersiap untuk beraktivitas di luar rumah dengan memperhatikan kaidah-kaidah kesehatan yang ketat mulai dari penggunaan masker, cuci tangan, *physical distancing*, dan lainya (Yuningsih, 2020). Hal ini sesuai dengan penegasan Pemimpin Republik Indonesia Joko Widodo yang memperbaiki istilah *new normal* dengan tatanan baru untuk dapat berdampingan dengan covid-19, dan kehidupan dapat berjalan, serta dengan memperhatikan protokol kesehatan yang telah ditetapkan (Habibi, 2020). Begitupun dengan klaster perkantoran terdapat dua sistem kerja yang diterapkan yaitu, tetap WFH atau WFO dengan menjalankan protokol kesehatan. Pelaksanaan sistem kerja dapat disesuaikan dengan fleksibilitas pengaturan kerja dimana pegawai dapat memilih salah satu mekanisme kerja antara WFH atau WFO, namun saat ini beberapa perkantoran di Indonesia sudah menerapkan WFO bagi pegawainya (Taufik & Warsono, 2020).

Akibat covid-19 pegawai harus beradaptasi dari WFH kemudian kembali menjadi WFO dan perpaduan antar keduanya, hal ini dapat membuat kinerja pegawai tidak optimal dan memicu terjadinya stres bagi pegawai akibat lingkungan kerja yang tidak stabil (Muslim, 2020). Sesuai dengan Lazarus (1966) tuntutan lingkungan merupakan salah satu sumber stres dan dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) seseorang. Istilah *psychological well-being* digunakan untuk menggambarkan kesejahteraan

seseorang sesuai dengan fungsi psikologi positif yang terdiri dari penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan *personal growth* (Ryff, 1989). Kesejahteraan psikologis adalah kajian psikologi positif dimana orang dapat menjalankan hidup mereka secara ideal dan menjauh dari rasa sakit (Dirfa & Prasetya, 2019).

Pentingnya *psychological well-being* bagi individu sama pentingnya dengan kesehatan fisik, orang yang sehat secara psikologis memiliki kinerja yang baik di tempat kerjanya. *Psychological well-being* pegawai yang tinggi akan membangun kebermanfaatan, memiliki mental dan kesejahteraan yang lebih baik, serta mampu meningkatkan memori, motivasi, *self-efficacy*, menilai orang lain dengan positif, lebih bermanfaat, dan memiliki sedikit gangguan, rendahnya tingkat absensi, bekerja tepat waktu, lebih efisien, serta dapat bekerja dengan baik (Ryff & Singer, 2002; Singh & Koradia, 2017; Harter et al., 2002). Sebaliknya, jika pegawai memiliki *psychological well-being* yang rendah, itu akan berakibat pada peningkatan stres, depresi, dan *burnout* (Dollard et al., 2000).

New normal selama pandemi Covid-19 menyebabkan terganggunya *psychological well-being* karena banyaknya tuntutan dan peran yang harus dijalankan dalam satu atap pada pegawai yang menjalankan WFH. Hal ini ditandai dengan adanya peningkatan stres berupa sakit kepala, sakit maag, sulit berkonsentrasi, mudah marah, cemas, dan rendahnya tingkat kesejahteraan (Samakul & Ruata, 2020). Sedangkan pada pegawai yang mulai menerapkan kembali WFO merasa cemas dan khawatir akan terkena covid-19, karena pegawai lain yang tidak disiplin dalam menerapkan protokol kesehatan (Muslim, 2020).

Indonesia merupakan salah satu negara dengan tingkat pemenuhan dan kebahagiaan yang rendah sehingga menyebabkan menurunnya *psychological well-being* pegawai. Isu ini dibawa melalui peningkatan profesi dan keseimbangan antara kehidupan kerja atau *work-life balance* (Accenture, 2012). Salah satu yang mempengaruhi *psychological well-being* adalah *work-life balance*. Sejalan dengan pendapat Parkes & Langford (2008) bahwa *work-life balance* akan mempengaruhi *psychological well-being* pegawai, dengan asumsi ketika pegawai dapat memenuhi *work-life balance* maka pegawai dapat mencapai kepuasan dan kebahagiaan dalam hidup, seperti *psychological well-being* yang baik sehingga tercapai hubungan keluarga yang lebih erat. Sementara itu, ketidakseimbangan kehidupan pekerjaan merupakan salah satu dari 13 faktor psikososial yang berkaitan dengan rendahnya tingkat kesejahteraan pegawai. Akibatnya, bentrokan antara pekerjaan dan keluarga mempengaruhi *work-life balance* dan *psychological well-being* (Dirfa & Prasetya, 2019).

Work-life balance merupakan pengalaman yang saling bersinergi antara keluarga dan pekerjaan agar kualitas keduanya meningkat, serta kaitannya dengan menggabungkan antara keluarga di tengah-tengah lingkup organisasi sehingga mampu menemukan makna dan keterikatan pegawai (Kishino & Hirano, 2016). Kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan dua elemen yang sangat penting, pegawai memiliki kehidupan sehari-hari di luar pekerjaan yang mereka butuhkan untuk hidup (Fisher et al., 2009). *Work-life balance* yang baik akan meningkatkan kepuasan pegawai dalam kehidupan pribadi ataupun pekerjaan, mengurangi stres kerja pegawai, dan merasa tidak ada yang harus dikorbankan antara kewajiban

hidup atau pekerjaan individu (Nurhabiba, 2020). Namun, pegawai yang berusaha menyesuaikan diri dan kehidupan kerja sering dihadapkan pada bentrokan pekerjaan dimana dari satu sudut pandang pegawai perlu menyelesaikan bagian dalam keluarga yang memiliki permintaan, kewajiban tertentu, dan sekali lagi perlu melakukan pekerjaan mereka sebagai pegawai (Nur dan Prestana, 2019).

Persimpangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat menimbulkan konsekuensi pada kehidupan-kerja, terlepas dari apakah pekerjaan mencampuri kehidupan individu atau kehidupan individu mencampuri pekerjaan (Putnik et al., 2018). Batasan antara peran di rumah dan pekerjaan yang tidak jelas menunjukkan tingkat konflik kehidupan-kerja dan akan mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Pandemi Covid-19 membuat semua anggota keluarga tidak dapat beraktivitas di luar rumah dan anak-anak tidak bersekolah sehingga membutuhkan pengelolaan ruang kerja dan manajemen waktu yang baik agar tetap terjaga *work-life balance* atau keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Kaushik & Guleria, 2020). Menurut Galea, et al (2020) batasan waktu antara pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah tangga yang minim serta kurangnya interaksi sosial menyebabkan pegawai mendapatkan konsekuensi pada kesehatan mental dan keseimbangan kehidupan pegawai, baik jangka pendek maupun jangka panjang yang membuat pegawai di Indonesia menanggapi secara negatif kebijakan WFH, terutama pada pegawai yang sudah menikah (Hapsari, 2020). Konflik juga dapat terjadi karena adanya kepentingan-kepentingan yang berlawanan, yaitu apakah harus tetap menjalani WFH atau WFO (Muslim, 2020). Berdasarkan hasil

penelitian Keene & Quardagno (2004) bahwa keseimbangan muncul pada pasangan bekerja dan memiliki anak di bawah usia 18 tahun.

Pandemi Covid-19 mempengaruhi segala aspek kehidupan tidak hanya masalah kesehatan melainkan permasalahan dalam berbagai sektor, seperti psikologis, sosial, politik, pendidikan, dan ekonomi (Wahyu & Sa'id, 2020). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Hapsari (2020) bahwa pegawai yang sudah menikah mengeluh ketika menjalankan WFH, karena jam kerja yang menjadi tidak menentu, terabaikannya pekerjaan rumah tangga, dan kurangnya aktivitas sosial menyebabkan stres, beberapa bahkan membutuhkan bantuan terapis untuk mengurangi tekanan yang mereka alami. Sesuai dengan penelitian Maria & Nurwati (2020) yang menunjukkan bahwa dari 175 responden, 40.3% merasa tidak semua pekerjaan bisa dilakukan di rumah, 43.4% mengatakan WFH mendorong peningkatan pengeluaran fungsional keluarga, dan sisanya 27.3% menunjukkan berkurangnya inspirasi karena jam tidur yang sporadis, dan kesulitan untuk fokus pada anak-anak, serta sering terjadi miskomunikasi dengan rekan kerja. Kemudian survei oleh Panel Studi Sosial Covid-19 terbaru yang dilansir dari laman kompas.com, pada tanggal 25 Mei 2020 menunjukkan bahwa 10,2% mengalami dampak secara psikologis dengan gejala yang serius dan banyak dialami oleh kelompok usia produktif selama *new normal* (Idris, 2020).

Penelitian sebelumnya oleh Nur & Prestiana (2019) menemukan hubungan antara *work-life balance* dan *psychological well-being*. *Work-life balance* dan *psychological well-being* sangat penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa pegawai dapat terus melakukan yang terbaik dan tetap setia kepada organisasi.

Pandemi Covid-19 berdampak kepada *work-life balance* dan *psychological well-being* pegawai selama *new normal*, sehingga penting untuk diteliti. Penelitian mengenai *work-life balance* dan *psychological well-being* pada pegawai bekerja selama *new normal covid-19* masih belum banyak ditemukan di Indonesia. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti “pengaruh *work-life balance* terhadap *psychological well-being* pada pegawai yang bekerja selama *new normal covid-19*”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah “apakah terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap *psychological well-being* pada pegawai yang bekerja selama *new normal covid-19*”

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk menjawab konseptualisasi masalah dengan mengkaji pengaruh *work-life balance* terhadap *psychological well-being* pada pegawai yang bekerja selama *new normal covid-19*.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat membantu memajukan ilmu pengetahuan di bidang psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi dengan mengkaji pengaruh *work-life balance* terhadap *psychological well-being* pada pegawai yang bekerja selama *new normal covid-19*



1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pegawai, khususnya pegawai yang bekerja selama *new normal* covid-19, seperti :

- a. Memberikan informasi kepada pegawai tentang pengaruh *work-life balance* terhadap *psychological well-being* khususnya bagi pegawai pegawai yang bekerja selama *new normal* covid-19.
- b. Memberikan informasi kepada organisasi tentang pentingnya *work-life balance* dan *psychological well-being* pada pegawai selama selama *new normal* covid-19.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan

Bab ini memuat latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan semuanya tercakup dalam bab ini.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Bab ini memuat tinjauan teoritis tentang variabel bebas, variabel terikat, kerangka teori dari masing-masing variabel, dan hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan mengenai rancangan penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional, populasi, sampel, teknik sampling, alat ukur penelitian dan analisis data.

BAB IV : Hasil Dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan mengenai analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : Kesimpulan Dan Saran

Bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah didapatkan.

