

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

COVID-19 merupakan virus yang muncul pada akhir tahun 2019, virus ini pertama kali terdeteksi di Wuhan, China pada 31 Desember 2019 (Kompas.com, 2020). Virus COVID-19 terus menyebar, hingga hari ini tanggal 8 April 2021 total kasus di dunia sudah tercatat sebanyak 133,718,495 kasus dengan total kematian di angka 2,901,600 jiwa dan total yang sembuh sebanyak 107,839,091 kasus (Worldometers.info, 2021). Pada Senin, 2 Maret 2020, Indonesia masuk ke dalam daftar negara yang terjangkit virus COVID-19. Awalnya warga Indonesia yang terkena adalah 2 orang Depok yang sempat melakukan kontak dengan orang Jepang, orang Jepang tersebut baru terdeteksi terinfeksi virus ketika berada di Malaysia setelah meninggalkan Indonesia (Halodoc.com, 2021). Virus COVID-19 terus menyebar dan setiap hari kasus dari virus ini semakin menyebar. Hingga saat ini kasus yang terdeteksi di Indonesia sebanyak 1,547,376 kasus dengan total kematian 42,064 jiwa dan total sembuh sebanyak 1,379,742 kasus (Covid19.go.id, 2021) . Melonjaknya kasus COVID-19 sangat berpengaruh terhadap berbagai sektor di dunia tak terkecuali di Indonesia, salah satu sektor yang terdampak adalah perekonomian perusahaan.

Pandemi COVID-19 merupakan momok bagi setiap individu maupun organisasi, tidak terkecuali perusahaan-perusahaan. Berdasarkan data dari (Liputan6.com, 2020) dilakukan *survey* melalui *online* dengan *probability sampling* sebesar 95% dan *margin of error* sebesar 3,1% terhadap 1.105 perusahaan di 32 provinsi di Indonesia. Hasil dari *survey* tersebut mengatakan bahwa 9 dari 10 perusahaan mengalami kerugian terdampak pandemi. Walaupun terjadi pandemi, hanya 17,8% perusahaan yang melakukan pemutusan kontrak kerja, 25,6% perusahaan merumahkan karyawannya, dan 10% perusahaan melakukan keduanya. Keputusan tertinggi adalah atau yang biasa kita sebut dengan *work from home*.

WFH adalah singkatan dari *Work from Home* yang artinya adalah melakukan pekerjaan dari rumah. Dikutip dari (Statista.com, 2021) hanya 17% orang yang melakukan work from home 5 hari atau lebih dalam seminggu, namun setelah adanya pandemic menjadi 44% orang yang melakukan work from home selama 5 hari atau lebih dalam seminggu. Hal ini tentunya dilakukan sebagai tindakan pencegahan untuk mengurangi penularan virus COVID-19 yang sedang ramai dibicarakan dimasyarakat. Tidak hanya mengurangi penularan virus COVID-19, namun hal ini juga dilakukan untuk melindungi karyawan agar produktivitas kerja dapat dilakukan secara maksimal tanpa khawatir terhadap penularan virus COVID-19 ketika bekerja secara normal di kantor. Tindakan ini juga terkait dengan UU Ketenagakerjaan pasal 86 tentang keselamatan dan Kesehatan kerja, ayat (1) mengatakan bahwa setiap pekerja/buruh memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan/kesehatan kerja. Pada UU ketenagakerjaan pasal 86 ayat (2) juga mengatakan bahwa penyelenggaraan upaya keselamatan dan kesehatan kerja dilakukan untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Tentunya ketika tindakan yang dimaksud adalah baik bagi pekerja, namun tetap akan ada masalah lain yang terjadi.

Work from home merupakan tindakan yang cukup baik karena bertujuan untuk mengurangi penyebaran virus COVID-19, namun tentunya dari maksud baik tersebut akan terjadi masalah ketika ada sesuatu yang seharusnya didapatkan namun tidak didapatkan selama WFH. Penelitian dari (Mungkasa, 2020) mengatakan bahwa perusahaan harus bisa menyusun kebijakan baru terkait kelayakan, ketersediaan fasilitas penunjang, pengaturan jadwal agar tidak terjadi kecemburuan sosial, kecepatan tanggapan, ukuran produktivitas, perangkat kantor, dukungan teknis, pemberhentian pegawai, lingkungan fisik, ketersediaan data dan upaya pengamanannya serta yang terakhir adalah kerahasiaan mitra kerja. Masalah yang terjadi selama WFH adalah terhambatnya masalah perangkat teknologi. Perangkat teknologi disini seharusnya merupakan kebijakan dari kantor yang

seharusnya dipenuhi namun masih belum terpenuhi sehingga terjadi masalah tersebut. Tidak adanya salah satu fasilitas tersebut nantinya akan menurunkan semangat dari karyawan dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sanjaya, 2015) mengatakan bahwa ketika seseorang memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Sehingga bagi perusahaan sangat penting untuk memiliki karyawan yang semangat dalam bekerja. Semangat (*vigor*) merupakan salah satu aspek pembentuk dari *work engagement*. Adapun aspek pembentuk dari *work engagement* adalah *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli & Bakker, 2004) *Work engagement* sendiri merupakan kondisi pemikiran terhadap pekerjaan dimana seseorang memiliki pemikiran yang positif dan merasa bahagia terkait dengan pekerjaan yang dibentuk melalui *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (pengabdian). Pernyataan tersebut Kembali diperbarui oleh (Bakker et al., 2008) yang mengatakan bahwa *work engagement* merupakan suatu kondisi pemikiran yang positif dan merasa Bahagia ketika memikirkan pekerjaan, dimana hal ini bertentangan dari konsep burnout. Adapun tanggapan dari (Kahn, 1990) yang menjelaskan bahwa *work engagement* merupakan keadaan dimana seseorang melakukan perannya sebagai anggota organisasi dan mengekspresikan dirinya secara fisik, emosi, kognitif, dan mental. Oleh karena itu karyawan yang engage akan memberikan kinerja dan usaha yang maksimal dalam melakukan pekerjaannya.

Seseorang yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi akan memiliki kinerja yang bagus dan selalu ingin berkembang dalam pekerjaannya (Bakker et al., 2008). Sebaliknya ketika karyawan tidak memiliki *work engagement*, mereka akan lebih mudah kelelahan, tidak ada semangat bekerja, susah untuk berkonsentrasi serta menggunakan waktunya untuk melakukan hal-hal yang kurang produktif (Bakker et al., 2014). Tentu hal tersebut semakin memperkuat anggapan bahwa jika seseorang tidak memiliki *work engagement* yang tinggi ketika

sedang bekerja maka akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Diharapkan seorang karyawan memiliki ketiga aspek dari *work engagement* menurut (Schaufeli & Bakker, 2004) yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (pengabdian). semangat (*vigor*) disini yang dimaksud adalah ketika seseorang memiliki energi atau semangat yang tinggi serta mental yang kuat ketika melakukan pekerjaan. Lalu dedikasi (*dedication*), merupakan keadaan dimana seseorang yang memiliki dedikasi akan merasa bahwa pekerjaannya bermakna, mempunyai antusias dalam bekerja, dan merasa tertantang serta bangga terhadap pekerjaan yang dimilikinya. Terakhir adalah pengabdian (*absorption*) kondisi dimana seseorang memiliki perasaan senang dan konsentrasi yang penuh terhadap pekerjaan dan Bahagia dalam melakukan pekerjaan sehingga waktu terasa sangat cepat berlalu dan tidak ingin meninggalkan pekerjaan yang sedang dilakukan. Dari penjelasan mengenai aspek *work engagement* dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan dapat dikatakan memiliki *work engagement* ketika memiliki semangat dan antusias dalam bekerja lalu beranggapan bahwa pekerjaannya bermakna dan juga dapat melakukan pekerjaan tersebut dengan penuh konsentrasi dan perasaan bahagia sampai “lupa waktu” dan tidak jenuh dalam bekerja sampai-sampai tidak mau terlepas dari pekerjaannya.

Work engagement sendiri memiliki beberapa dampak yang positif salah satunya adalah ketika *work engagement* seseorang meningkat maka kinerja dari individu tersebut juga akan meningkat (Handoyo & Setiawan, 2017). Adapun penelitian yang dilakukan oleh (Qodariah, 2019) mengatakan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana ketika *work engagement* seseorang meningkat maka kinerjanya juga akan meningkat. (Marciano, 2011) mengatakan bahwa ketika seseorang memiliki *work engagement* yang tinggi individu akan tetap termotivasi walaupun dihadapkan pada kondisi yang buruk seperti sumber daya yang terbatas, kurangnya fasilitas, tekanan waktu dan sebagainya. Karyawan lebih memiliki

visi jauh kedepan untuk memanfaatkan peluang untuk bisa lebih banyak berkontribusi kepada perusahaan dan bisa membantu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Individu yang *engage* juga akan bekerja keras demi organisasinya karena hal tersebut akan memberikan kepuasan tersendiri bagi individu yang *engage*. Dampak lain ketika seseorang *engage* adalah meningkatnya produktivitas, meningkatkan keuntungan dari perusahaan, kualitas kerja meningkat, sedikit melakukan kesalahan, minim melakukan absen ketika bekerja, mengurangi kecelakaan kerja dan mengurangi keluhan karyawan dalam bekerja.

Sebaliknya karyawan dengan tingkat *work engagement* yang rendah hanya akan termotivasi ketika kondisinya menguntungkan saja, atau hanya semangat ketika berusaha mencapai tujuan jangka pendek yang akan menghasilkan penghargaan bagi dirinya sendiri. Individu hanya akan bekerja keras jika memang hal tersebut memiliki sesuatu yang dapat dimanfaatkan bagi pribadi tersebut, bukan untuk perusahaan (Marciano, 2011). Hal tersebut tentunya akan menyebabkan kerugian bagi perusahaan karena mengingat perusahaan dapat bergerak dengan adanya usaha dari karyawannya. Oleh karena itu jika karyawan tidak merasakan *work engagement* ketika bekerja, karyawan tersebut hanya akan lebih berfokus pada pencapaian pribadi dibandingkan dengan tujuan bersama.

Ada banyak sekali dampak dari *work engagement* bagi karyawan yang bekerja secara WFH. Dampak positif meliputi karyawan lebih termotivasi dalam bekerja demi perusahaan, karyawan akan bekerja keras demi mencapai tujuan perusahaan, menjadi lebih produktif, dan mengurangi keluhan ketika karyawan bekerja, dan sebagainya. Dampak negatif dari rendahnya *work engagement* adalah karyawan menjadi lebih malas-malasan dalam bekerja karena minimnya pengawasan dari perusahaan, lalu produktivitas kerja menurun yang akhirnya akan berdampak kerugian bagi perusahaan.

Dari dampak yang seharusnya terjadi ketika seseorang mengalami *work engagement*, dari hasil *preliminary* yang

dilakukan oleh peneliti, peneliti menemukan bahwa belum semua narasumber memiliki *work engagement* karena belum memenuhi seluruh aspek yang ada, peneliti melakukan pengambilan data awal kepada beberapa karyawan dengan hasil sebagai berikut:

“...ya semangat-semangat aja sih kerja, karena dirumah juga enak bisa kumpul sama keluarga...”

”...iyaa kalo pas ada tugas yang challenging gitu aku suka soalnya kalo kerjanya gitu-gitu aja aku gampang bosen...”

“...aku kalo kerja sampe larut malem ya karena emang kerjaan masih numpuk”

“...seneng kok kalo dikerjakan, soalnya temen dan bos aku semuanya friendly banget dan kadang kalo aku ada kesusahan waktu kerja ya atasan aku langsung bantuin, ngajar-ngajarin gitu sampe aku paham caranya, ya karena aku orgnya gampang lupa jadi keknya lumayan sering juga atasan aku bantuin aku, padahal kerjaan kita di sini juga udah dibagi rata semua, sampe kadang aku sungkan sama atasan aku karena sering bantuin kerjaanku, kalo selama online gini.. sama, sama aja sih karena udah kenal mungkin ya jadi kalo aku mau nanya juga ga terlalu sungkan banget udahan...”

“kalo masalah gaji sih aku fine-fine aja sih selama ini karena menurutku dengan fasilitas yang diberikan sekarang ya sudah cukup mengakomodasi kebutuhanku selama bekerja dan aku gaperlu keluar uang lagi buat memenuhi hal itu”

(R, WFH, perusahaan W)

Subjek pertama belum memenuhi seluruh aspek *work engagement* karena mengatakan bahwa dirinya semangat dalam mengerjakan tugas-tugas pekerjaan yang ada dimana hal tersebut memenuhi aspek *vigor* (semangat) lalu beliau juga memenuhi aspek *dedication* (dedikasi) karena narasumber merasa tertantang

dengan pekerjaan yang dimiliki, namun narasumber tidak memenuhi aspek *absorption* (pengabdian) karena walaupun narasumber merasa larut dalam pekerjaan namun narasumber mengatakan hal tersebut terjadi karena memang masih ada pekerjaan. Namun subjek pertama tidak memenuhi keseluruhan aspek dari *perceived organizational support*, dimana narasumber mengatakan bahwa, atasan dan rekan kerja sangat mendukung pekerjaan yang tidak bisa dikerjakan dimana hal tersebut memenuhi aspek (*supervisor support* dan *fairness*) narasumber juga memenuhi aspek *organizational reward and job conditions* karena merasa bahwa subjek diberikan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

“beda banget sih jujur perubahan dari masa offline ke online ini, kadang aku merasa enakan di kantor karena semua bisa di dapet mulai ac, wifi, pantry, dll. Trus selama WFH ini sebenarnya pembagian tugasnya udah rata tapi gatau kenapa tugasku makin banyak aja sih, kyk setelah zoom bahas-bahas ini itu tiba-tiba ada tugas lagi dengan deadline yang berdekatan, jadi kadang aku juga males gara-gara tugasnya jadi banyak karena WFH ini. Udah kerjanya nambah, gajiku malah dikurangin lagi sama atasan, kadang juga sebel sendiri”

“...kalo atasanku sendiri orangnya pengertian sih, soalnya kadang kalo deadlinenya mepet banget aku masih dikasik kelonggaran waktu buat ngumpulin tugasnya, sampe kadang aku sungkan sendiri jadi ya berusaha secepat mungkin buat nyelesain kerjaan yang dikasik ke aku...”

“...kalo training sih belum pernah sih kalo selama aku kerja disini, aku kerja disini udah 3 taunan sih...”

“kalo masalah antusias gaknya, ya dibilang antusias kerja sih gak, cuma ya harus tetep semangat aja supaya kerjanya cepet selesai

biar bisa urus kerjaan yang lainnya, pernah juga dulu aku kerjain banyak tugas sampe subuh-subuh supaya cepet selesai, kadang itu kayak ga kerasa tiba-tiba udah subuh aja jam 2 jam 3 gitu sih”

(L, WFH, Perusahaan K)

Narasumber kedua tidak memenuhi keseluruhan aspek dari *perceived organizational support* dan juga *work engagement*, dimana subjek mengatakan bahwa, selama bekerja dengan WFH ini menjadi berbeda sekali nuansanya karena semua beralih ke digital atau menggunakan *zoom*. Narasumber yang mengatakan bahwa sebenarnya dalam bekerja enak langsung *face to face* dari pada hanya melalui *zoom* saja. Narasumber merasakan semangat ketika bekerja namun ketika diberikan pekerjaan yang cukup banyak narasumber menjadi agak malas. Untuk pembagian tugas cukup merata namun terkadang ada pekerjaan yang sangat banyak dalam waktu sekejap dan juga *deadline* yang diberikan mepet. Narasumber masih merasa antusias dengan pekerjaannya selama WFH karena ingin pekerjaannya cepat selesai dan tidak terbebani lagi. Narasumber juga pernah larut dalam pekerjaan namun hanya beberapa kali saja. Untuk atasan, narasumber mengatakan bahwa atasannya memberikan *support* yang cukup baik karena terkadang masih memberikan kelonggaran dalam pengumpulan laporan. Dari sisi gaji narasumber mengalami penurunan karena WFH ini, dalam pekerjaan pun masih belum ada *training* yang dilakukan. Narasumber juga mengatakan bahwa dirinya merasa sudah kerja keras sampai lelah namun gajinya turun. Dari beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa narasumber kedua belum memenuhi keseluruhan aspek dari *work engagement* dan juga *perceived organizational support* karena hanya memenuhi aspek berikut, untuk *work engagement* hanya memenuhi aspek *dedication* dan *absorption* namun untuk aspek *absorption* hanya beberapa kali, untuk aspek *vigor* tidak terpenuhi karena ketika diberikan banyak tugas semangat yang dimiliki langsung turun. Untuk *perceived organizational support* memenuhi aspek *supervisor support* dan *fairness* sedangkan aspek *reward and job*

condition tidak terpenuhi karena masih belum adanya *training* maupun gaji yang sesuai dengan usaha yang diberikan.

"...aku kerja disini sendiri sih ga ada temennya hehehe aku disini tugasnya cukup banyak karena harus handle keuangan dari beberapa cabang 2 kota, jadi aku harus muter otak sendiri dan ngurusin pembukuannya sendiri..."

"...kalo dari segi gaji, gaji aku mari dibawah UMR, tapi selama WFH ini atasan sama temen-temen aku supportive banget sih, dulu waktu aku kena covid mereka yang nyemangatin sama ngirimin aku obat supaya cepet sembuh"

"udah malas sih kerja disini soalnya beban kerja aku banyak puoll tapi gajiku gasampe UMR. Semua serba urgent tpi imbalannya ga sesuai jadi ya kerja udah males, ditambah online gini yam akin males, ga antusias sih bener."

"..kalo dulu pas awal-awal masih semangat, masih mikir kerjaanku ini harus tak selesaikan, ini tantanganku kerja disini. Tapi makin kesini kok aduhh makin males bener"

"..kalo lupa waktu sering poll dulu waktu masuk ngantor, soalnya lebih ke karena aku gamau bawa pekerjaanku ke rumah sih dulu, tapi kalo sekarang kan online gini jadi ya kalo begadang tinggal begadang aja buat ngerjain tugas..."

"..kalo lupa waktunya sekarang juga masih, soalnya meskipun kerjanya di rumah aku mau kerjaanku cepet selesai..."

(Y, WFH, sekolah N)

Narasumber ketiga mengatakan bahwa untuk pembagian tugasnya cukup banyak dibebankan ke narasumber ketiga ini karena dalam timnya hanya sendirian saja, lalu juga imbalan yang diberikan cukup rendah karena mengingat tugas yang diberikan cukup banyak namun upah yang diberikan dibawah UMR. Namun untuk dukungan dari atasan yang dirasakan selama WFH oleh narasumber ketiga cukup baik karena ketika sakit atasan juga memberikan *support* berupa memberikan informasi obat-obatan

ketika sakit, mengingatkan pola makan, dll. Narasumber mengatakan bahwa dirinya sudah tidak memiliki semangat dan antusias dalam bekerja karena beban kerja yang diberikan sangat banyak serta semuanya *urgent*. Awal bekerja narasumber masih menganggap bahwa pekerjaan itu merupakan sebuah tantangan, namun semakin kesini semakin menjadi beban, karena harus meng-*handle* dua kota. Narasumber sering bekerja hingga lupa waktu, dikarenakan tidak mau membawa pekerjaan dirumah sehingga narasumber lebih memilih untuk bekerja di kantor sampai selesai terlebih dahulu. Dari *preliminary* yang didapatkan dari narasumber ketiga dapat disimpulkan bahwa untuk aspek dari *work engagement* tidak ada yang terpenuhi dan untuk aspek *perceived organizational support* hanya terpenuhi pada aspek *supervisor support* saja.

Dari *preliminary* yang dilakukan oleh peneliti, peneliti mendapati ada kesenjangan antara yang seharusnya karyawan memiliki *work engagement* agar dapat membantu perusahaan untuk mampu bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat saat ini (Bakker et al., 2014). Namun pada kenyataannya dari narasumber yang peneliti wawancarai, peneliti menemukan fakta bahwa masih ada karyawan yang belum memiliki *work engagement* terhadap perusahaannya. Hal ini dibuktikan dengan hasil *preliminary* yang dilakukan narasumber belum memenuhi aspek *vigor* (semangat), ditunjukkan dengan salah satu narasumber mengatakan bahwa selama WFH ini menjadi lebih malas dalam bekerja dan juga merasa bahwa pekerjaannya banyak namun imbalan yang diberikan tidak sesuai dengan usaha yang dikeluarkan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa narasumber belum memenuhi ketiga aspek dari *work engagement*. Tentunya hal tersebut terjadi bukan tanpa alasan, tentunya ada faktor yang berhubungan dengan *work engagement*. Adapun faktor yang berhubungan dengan *work engagement* sehingga dapat menyebabkan kurangnya *work engagement* pada karyawan tersebut salah satunya adalah *perceived organizational support*.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* antara lain adalah karakteristik pekerjaan, dukungan organisasi yang dirasakan (*perceived organizational support*), dukungan dari atasan, penghargaan dan pengakuan, keadilan prosedur dan penyaluran keadilan (Saks, 2006). Pada penelitian kali ini peneliti lebih berfokus pada faktor *perceived organizational support*. *perceived organizational support* merupakan bagaimana persepsi karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja terkait sejauh mana organisasi tersebut memperdulikan kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002). (Eisenberger et al., 1986) juga mengatakan bahwa *perceived organizational support* merupakan sebuah keyakinan karyawan terhadap sejauh mana organisasi mengapresiasi hasil kerja dan memperhatikan kesejahteraan mereka.

Adapun aspek-aspek dari *perceived organizational support* menurut (Rhoades & Eisenberger, 2002) ada 3 aspek yaitu *fairness* (keadilan), *supervisor support* (dukungan atasan), *organizational reward and job conditions* (penghargaan organisasi dan kondisi kerja). *fairness* disini merupakan keadilan yang berfokus pada bagaimana cara perusahaan mendistribusikan sumber daya manusia yang ada di antara karyawannya. *supervisor support* disini diartikan sebagai penilaian individu terhadap bagaimana penilaian kinerja mereka dari atasan dan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka. Terakhir adalah *organizational reward and job conditions* merupakan kondisi dimana karyawan mendapatkan imbalan sesuai dengan pekerjaannya, imbalan tersebut bisa berupa pengakuan, gaji, promosi, keamanan kerja, otonomi, dan pelatihan.

Penelitian terdahulu mengenai *work engagement* dan juga *perceived organizational support* memiliki hasil sebagai berikut, penelitian yang dilakukan oleh (Ginting, 2017) menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *work engagement* dan *perceived organizational support* pada pegawai negeri sipil. Adapun penelitian yang dilakukan oleh (Mufarrihah et al., 2020) mengatakan bahwa semakin tinggi *perceived organizational*

support dapat meningkatkan *work engagement* pada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Yunara et al., 2019) dengan hasil *perceived organizational support* memiliki hubungan yang positif dengan *work engagement*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Man & Hadi, 2013) mengatakan bahwa *work engagement* dan *perceived organizational support* memiliki hubungan yang lemah dan bersifat positif. Dari beberapa penelitian diatas menurut peneliti masih perlu dilakukan penelitian kembali untuk mengetahui bagaimana hubungan antara *perceived organizational support* dan *work engagement*.

Penelitian mengenai *work engagement* sudah cukup banyak dilakukan di Indonesia, namun peneliti memiliki pemikiran bahwa penelitian ini penting karena penelitian ini penting dilakukan mengingat saat ini kita sedang berada pada kondisi pandemi COVID-19 yang mengharuskan perusahaan memberikan perlakuan yang berbeda kepada karyawannya mengingat saat ini kebanyakan karyawan bekerja dari rumah sedangkan saat penelitian terdahulu dilakukan karyawan masih bekerja di kantor. Peneliti mengaitkan kedua variabel ini karena berdasarkan hasil *preliminary* yang telah dilakukan, mendapatkan hasil bahwa bahwa buruknya persepsi karyawan terhadap perusahaannya dapat membuat mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja. Oleh karena itu, untuk memperkuat anggapan tersebut dari ketiga narasumber yang diwawancarai, peneliti mendapatkan hasil bahwa tiga narasumber belum memiliki *work engagement*, dibuktikan dengan ketiga narasumber belum memenuhi keseluruhan aspek dari *work engagement*, bahkan ada yang sama sekali tidak memenuhi aspek tersebut, serta ada juga yang sudah memenuhi beberapa aspek dan bahkan ada juga yang sudah memenuhi keseluruhan aspek dari *perceived organizational support*. Hal ini menjadi menarik untuk diteliti karena peneliti ingin membuktikan apakah karyawan tetap memiliki *work engagement* selama pandemi, dimana selama pandemi karyawan diharuskan bekerja dari rumah tanpa adanya pengawasan dari perusahaan.

1.2 Batasan Masalah

Batasan masalah dari penelitian ini adalah:

- a. Peneliti membatasi penelitian ini pada *variable perceived organizational support* dan *work engagement* pada karyawan yang melakukan WFH
- b. Partisipan dari penelitian ini adalah karyawan yang melakukan WFH
- c. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dan *work engagement*

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang ditemukan oleh peneliti yaitu apakah ada hubungan antara *perceived organizational support* dan *work engagement* ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara *perceived organizational support* dan *work engagement*

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan ilmu bagi bidang psikologi industri dan organisasi mengenai variabel *perceived organizational support* dan *work engagement*

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu karyawan agar lebih menyadari betapa pentingnya untuk memberikan dukungan bagi orang lain agar orang lain mampu memberikan kemampuan terbaiknya

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan kepada perusahaan agar mampu memberikan dukungan kepada karyawannya agar karyawan merasa nyaman ketika bekerja dan nantinya akan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

3. Bagi peneliti lain

Memberi informasi kepada peneliti selanjutnya mengenai hubungan *perceived organizational support* dan *work engagement*. Peneliti lain juga dapat menjadikan penelitian ini menjadi referensi ketika akan melakukan penelitian.