

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Indonesia hingga saat ini masih dikelilingi oleh virus *Covid-19*. *World Health Organization* (WHO) menetapkan bahwa *Coronavirus Disease* (COVID-19) sebagai pandemi global. Pandemi ini membuat pemerintah bersikap tegas dengan mengadakan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM), Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), *Work From Home* (WFH), *Study From Home* (SFH). Adanya pandemi membuat Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Pemerintah Indonesia mengeluarkan Surat Edaran Kemendikbud Dikti No. 1 tahun 2020 (Kemendikbud, 2020) bahwa penyebaran *Covid-19* bermutasi sangat cepat hingga menyuluruh di Indonesia, sehingga diputuskan untuk melakukan pembelajaran jarak jauh (daring).

Menurut data yang berikan oleh Kumaran (2020) menyatakan dampak dari pandemi *Covid-19* tidak hanya pada sektor pendidikan namun juga di berbagai sektor di dunia termasuk sektor perekonomian. Pada dunia perekonomian pekerja yang berusia 18-25 tahun dikatakan usia produktif untuk bekerja. Hal ini selaras dengan Arnett (2015) yang menyatakan *emerging adulthood* dengan rentang usia 18-25 tahun, dimana pada usia ini individu sedang memiliki semangat yang tinggi dan merupakan individu yang berbakat. Berdasarkan data *survey* dari CnbcIndonesia (2020) menyatakan bahwa yang terkena dampak paling tinggi di masa pandemi *Covid-19* adalah pekerja dalam tahap *emerging adulthood* atau dengan usia 18-24 tahun dengan persentase 67%. Hal ini dikarenakan adanya penurunan pertumbuhan sektor perekonomian. Pada sektor perekonomian atau dunia pekerjaan sendiri status pekerja dibagi menjadi dua tipe yaitu tipe PKWT dan PKWTT. Dilansir dari Kompas.com (2020) menyatakan bahwa tipe PKWT adalah pekerja yang didasarkan pada jangka waktu tertentu hal ini berarti kontrak dapat diperpanjang maupun tidak diperpanjang oleh perusahaan atau organisasi sedangkan, tipe PKWTT adalah pekerja yang tidak memiliki batasan waktu (sampai usia pensiun atau bila pekerja

meninggal dunia). Dimana karena adanya pandemi COVID-19 ini banyak pekerja khususnya pekerja dengan kontrak PKWT terkena berbagai imbas dari adanya penurunan pertumbuhan ekonomi membuat perusahaan melakukan adanya pekerja yang dirumahkan, penurunan gaji, hingga pemutusan hubungan kerja (PHK). Berdasarkan data dari SmartPresence (2021) menyatakan bahwa pekerja yang lebih sering terkena adanya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) adalah pekerja yang memiliki kontrak kerja PKWT.

Para pekerja yang memiliki kontrak PKWT terkena dampak dari adanya pandemi COVID-19 yaitu dirumahkan, penurunan gaji, pemutusan hubungan kerja dan sebagainya membuat para pekerja tidak memiliki keterlibatan kepada perusahaan dan mempengaruhi *engagement* pekerja pada perusahaan. Pada masa pandemi *Covid-19* ini situasi menjadi tidak menentu dan membuat individu tidak dapat memberikan keterlibatan kerja yang optimal. Hal ini dikarenakan individu memikirkan hal-hal negatif mengenai pemutusan hubungan kerja, pekerja yang dirumahkan hingga membuat mereka tidak memiliki dedikasi dan penghayatan untuk terlibat secara aktif pekerjaannya karena terlalu fokus pada pemikiran-pemikiran negatifnya. Seharusnya saat individu yang memiliki *work engagement* atau keterlibatan kerja yang optimal akan memiliki kinerja yang baik dan selalu ingin berkembang dalam pekerjaannya (Bakker et al., 2008). Pandangan lain menurut Brown (2002, dalam Robbins, 2003) pekerja dapat dikatakan memiliki *work engagement* saat pekerja dapat mengidentifikasi dirinya sendiri secara psikologis dan menganggap bahwa kinerja yang diberikan penting untuk dirinya sendiri dan organisasi.

Menurut Bakker et al. (2014) menyatakan bahwa ada 3 aspek dari *work engagement* yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (pengabdian). *Vigor* adalah kondisi dimana individu memiliki motivasi serta semangat dan energi yang tinggi, memiliki mental yang kuat untuk menghadapi pekerjaan yang dilakukan. *Dedication*, kondisi dimana individu memiliki keterlibatan penuh dan merasa pekerjaannya bermakna, merasa tertantang saat mengerjakan pekerjaan serta bangga terhadap pekerjaan. Lalu *Absorption*, kondisi dimana individu memiliki perasaan senang saat melakukan pekerjaannya hingga

lupa waktu dan merasa waktu cepat berlalu. Berdasarkan ketiga aspek diatas, dapat disimpulkan bahwa seorang pekerja dikatakan memiliki *work engagement* atau keterlibatan kerja ketika pekerja memiliki keterlibatan, kekuatan dan antusiasme yang tinggi, serta fokus dalam mengerjakan tugasnya (pekerjaan) sehingga individu merasa sulit untuk terpisah. Namun senyatanya berdasarkan hasil *preliminary* yang peneliti peroleh sebanyak 57,1% dari 14 partisipan yang menyatakan bahwa *work engagement* atau keterlibatan kerja terkena dampak (imbas) dari adanya pandemi COVID-19. Lalu peneliti melakukan wawancara dengan pekerja pada pekerja *emerging adulthood* (18-25 tahun) didapatkan hasil bahwa:

*“Aku sekarang selalu merasa lemas setiap berangkat ke tempat kerja, rasa malas dan gundah selalu ada di hati. Ditambah maraknya berita ada kasus corona yang baru membuat aku dan teman-teman di organisasi juga turut merasa stress dan lelah. Menurutku dedikasi yang aku berikan untuk organisasi juga tidak optima karena bawaannya dikantorka menentu dan ga ada kejelasanl. Setiap aku habis pulang kerja apalagi perasaan yang aku rasain pengen segera sampai rumah biar aku bisa segera istirahat dan setelah aku tanya ke teman-teman pun kadang kan kita sering curhat nah ternyata mereka ya juga ngerasain hal sama.”*

(S, 21 Tahun, Pekerja)

Berdasarkan hasil *preliminary* yang peneliti dapatkan didapatkan hasil bahwa subjek S merasa bahwa ia tidak memiliki rasa antusias yang tinggi dan selalu merasa lemas dan gundah saat bekerja. Hal utama yang membuat subjek S merasakan hal tersebut adalah karena kasus *Covid-19* dan adanya penurunan gaji sehingga membuat pekerja merasa apa yang dikerjakan tidak sebanding dengan apa yang didapat. Dapat disimpulkan bahwa adanya pandemi ini membuat

menurunnya antusiasme subjek S dan rendahnya keterlibatan kerja atau *work engagement* terutama pada aspek *vigor* dan *dedication*.

*“Aku kalau berpikir positif tentang pekerjaanku di perusahaan tentu aku tidak bisa memiliki pemikiran positif atau yang baik-baik tentang pekerjaanku. Lalu kalau dibilang terlibat langsung untuk perusahaan aku agak kesusahan sih soalnya di perusahaan sendiri sekarang lagi proses transisi untuk bisa survive di pandemi kan jadi aku berusaha untuk kasih yang terbaik meskipun kadang aku merasa apa yang aku kasih ga optimal.”*

(D, 20 Tahun, Pekerja)

Berdasarkan hasil *preliminary* yang peneliti dapatkan didapatkan hasil bahwa subjek D menyatakan bahwa merasa kesulitan untuk memberikan dedikasi yang tinggi pada pekerjaannya karena D harus membagi waktu untuk pekerjaannya yang lain agar tetap dapat mendapatkan pemasukan. D juga mengaku bahwa dirinya selalu pesimis terhadap pekerjaannya. Dapat disimpulkan subjek D kesulitan dalam memberikan keterlibatan atau *work engagement* sehingga dedikasi yang diberikan cenderung rendah.

*“Kalau menurut saya adanya pandemi covid ini membuat produktivitas perusahaan menurun drastis sih. Waktu bekerja si rasanya lelah banget. Kalau abis istirahat yang ada dibenak adalah berapa jam lagi ya pulangnya gitu terus.”*

(A, 22 Tahun, Pekerja)

Peneliti mendapatkan hasil bahwa subjek A menyatakan bahwa produktivitas yang dimiliki selama pandemi ini sangat lah menurun drastis. Hal ini juga berdampak pada pekerjaannya karena capek, merasa ingin cepat mencari waktu kosong untuk istirahat, menurunnya semangat. Dapat disimpulkan bahwa subjek A mengalami penurunan keterlibatan kerja atau *work engagement* yang ditandai dengan penurunan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Berdasarkan hasil *preliminary* dengan teknik wawancara, peneliti menemukan adanya kesenjangan bahwa *work engagement* juga mempengaruhi *psychology well-being* dari pekerja. Idealnya, sebagai seorang pekerja seharusnya memiliki *work engagement* atau keterlibatan serta *psychology well-being* saat bekerja walaupun berada didalam kondisi yang menekan dan kurang mendukung. Individu perlu untuk memiliki *psychology well-being* agar dapat memiliki sikap positif dan dapat menentukan tujuan hidup. Pada kondisi tersebut justru membutuhkan adanya *work engagement* yang tinggi agar dapat bertahan untuk menghadapi berbagai situasi dan permasalahan yang menekan di pekerjaannya. Namun ternyata *work engagement* yang dimiliki pekerja yang termasuk dalam kategori *emerging adulthood* di kondisi pandemi *Covid-19* menurun drastis. Pada situasi inilah yang harus menjadi fokus dari perusahaan, karena rendahnya *work engagement* pekerja akan berdampak ke berbagai hal, khususnya pendapatan keuntungan dan produktivitas perusahaan.

Menurut Bakker & Leiter (2010) menyatakan bahwa *work engagement* dipengaruhi oleh tiga faktor, yakni *job demands*, *job resources*, serta *personal resources*. *Personal resources* adalah evaluasi individu yang positif dan mengacu pada kemampuan yang dimiliki individu untuk dapat berorientasi pada tujuan dan pengembangan diri. Evaluasi individu yang positif mengacu pada kemampuan individu untuk dapat mengontrol emosi di tempat kerja hal ini merupakan acuan bahwa memiliki *psychology well-being* dan akan memiliki *work engagement* atau keterlibatan pada tempat kerja (Ryff, 1989). Dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki *work engagement* juga akan memiliki *psychology well-being* yang baik pula. Hal ini selaras dengan Schaufeli & Salanova (2007) menyatakan bahwa keterlibatan kerja atau *work engagement* merupakan indikator dari adanya *psychology well-being* setiap individu yang bekerja.

Menurut penelitian Sianturi et al. (2019) menyatakan ada hubungan yang signifikan antara *psychology well being* dan masa kerja terhadap *work engagement*. Penelitian lain dari Simanullang & Ratnaningsih (2018) menyatakan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *psychology well-being* (kesejahteraan psikologis) dengan *work engagement* (keterlibatan kerja). Lalu

penelitian yang didapatkan dari Muhadi & Izzati (2020) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara *psychology well-being* dan *work engagement* ditandai dengan *psychology well-being* yang tinggi maka *work engagement* juga tinggi. Dapat disimpulkan bahwa *psychology well-being* individu berhubungan dengan *work engagement* yang ditandai dengan individu dapat mencapai kebahagiaannya. Pandangan lain yaitu menurut Page (2005) menyatakan *well-being* pada lingkungan kerja merupakan kondisi dimana individu memiliki perasaan sehat dan sejahtera yang diperoleh dari tenaga pekerjaannya. Namun apabila *psychology well-being* yang dimiliki individu yang bekerja rendah akan memperburuk kualitas hidup dan produktivitas juga ikut menurun (Lee et al., 2016). Hal ini membuat peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara *psychology well-being* dan *work engagement* pada pekerja kontrak yang berada di *emerging adulthood*. Peneliti ingin melakukan penelitian karena subjek yang unik yang belum pernah dilakukan dan adanya situasi pandemi *Covid-19* yang membuat kesehatan mental individu terkena dampaknya.

Peneliti ingin meneliti mengenai *psychology well-being* dan *work engagement*. Penelitian ini memang sudah pernah dilakukan, namun masih belum peneliti temukan ada penelitian dengan subjek pekerja yang berada di kategori *emerging adulthood* yaitu kisaran usia (18-25 tahun). Menurut peneliti, penelitian ini sangat penting karena *work engagement* memberikan berbagai keuntungan untuk perusahaan maka dari itu seharusnya hal ini menjadi perhatian bagi perusahaan dan *work engagement* harus dimiliki oleh pekerja. Apabila pekerja tidak memiliki *psychology well-being* yang baik maka *work engagement* yang diberikan tidak optimal sehingga akan dapat menimbulkan adanya kerugian (tidak dapat mencapai target perusahaan, penurunan pendapatan, produktivitas menurun) bagi perusahaan atau organisasi. *Work engagement* sendiri dapat dicapai dengan adanya *psychology well-being* yang baik dari pekerja. Maka dari itu, berdasarkan fenomena tersebut penelitian ini ingin melihat apakah terdapat hubungan antara *psychology well-being* dan *work engagement* pada pekerja kontrak yang berada di kategori *emerging adulthood*.

## 1.2. Batasan Masalah

Peneliti membatasi penelitian:

1. Variabel penelitian berfokus pada *work engagement* sebagai variabel tergantung dan *psychology well-being* sebagai variabel bebas.
2. Partisipan penelitian adalah pekerja kontrak yang berada di kategori *emerging adulthood*.
3. Berfokus pada uji hubungan *psychology well-being* dan *work engagement* pada pekerja kontrak *emerging adulthood*.
4. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk mengetahui hubungan antara *psychology well-being* dan *work engagement* pada pekerja kontrak *emerging adulthood*.

## 1.3. Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan antara *psychology well-being* dan *work engagement* pada pekerja kontrak *emerging adulthood*?

## 1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah untuk melihat hubungan antara *psychology well-being* dan *work engagement* pada pekerja kontrak *emerging adulthood*.

## 1.5. Manfaat Penelitian

### 1.5.1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memberikan sumbangan ilmu pada bidang psikologi industri dan organisasi mengenai *psychology well-being* dan *work engagement*.

### 1.5.2. Manfaat Praktis

#### 1. Bagi pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan sumbangan ide untuk pemerintah agar dapat membuat program pelatihan yang dapat membantu para pekerja yang masih dengan status kontrak agar memiliki *work engagement*.

#### 2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan terkait pentingnya *work engagement* terhadap pekerja kontrak yang bekerja di perusahaan. Perusahaan dapat menjadikan hasil penelitian sebagai dasar untuk merancang strategi untuk mendukung karyawan kontrak agar memiliki *work engagement*.

3. Bagi pekerja *emerging adulthood*

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu pekerja yang *emerging adulthood* agar dapat memahami pentingnya memiliki *psychology well-being* dan *work engagement* selama bekerja.

4. Bagi peneliti lain

Dapat menjadi kajian bagi peneliti selanjutnya perihal hubungan *psychology well-being* dan *work engagement* pada pekerja kontrak *emerging adulthood*.