

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sejak merebaknya Covid-19 di Wuhan di awal tahun 2020, kehebohan secara bertahap mulai menyebar bahkan sampai ke seluruh dunia. Kehebohan ini disebabkan oleh banyaknya jumlah korban dalam waktu yang relatif singkat disertai dengan ketidakpastian semua pihak menghadapi Covid-19. Beberapa negara selanjutnya mulai menerapkan protokol Covid-19 sesuai anjuran World Health Organization (WHO), mulai dari mencuci tangan, tidak melakukan pertemuan di satu tempat/berkumpul, menjaga jarak, membatasi keluar rumah bahkan memulai fase isolasi, mulai dari isolasi diri individu, komunitas bahkan seluruh kota (dari pembatasan sosial berskala besar/PSBB hingga *lockdown*).

WFH adalah singkatan dari *work from home* yang artinya bekerja dari rumah. Secara umum, bekerja dari rumah sering didefinisikan dengan cara karyawan bekerja di luar kantor. Baik dari rumah, kafe atau restoran atas kebijaksanaan staf. Sistem kerja WFH diberkahi dengan fleksibilitas tinggi, untuk menciptakan keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi karyawan. Namun nyatanya, WFH kini menjadi solusi akibat mewabahnya virus corona. Hal ini untuk mengurangi risiko penularan virus corona dan memastikan keselamatan karyawan (“Pengertian *Work From Home*.....”, 2020). Sementara menurut Widyandanda (2021), WFH atau *work from home* adalah sebuah konsep yang memungkinkan karyawan bisa bekerja dari rumah.

Bekerja dari rumah akan memberikan beberapa keuntungan seperti jam kerja yang fleksibel bagi pekerja sekaligus kemudahan bekerja bagi pengusaha. Adapun WFH adalah singkatan dari *work from home* yang artinya bekerja dari rumah (“Apa Itu WFH...”, 2021). Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa WFH merupakan konsep bekerja yang tidak dikerjakan di kantor, namun dapat dikerjakan di rumah.

Adapun masalah yang terjadi ketika bekerja secara WFH antara lain terganggunya pengayaan belajar secara langsung (*on-the-job*) dan transfer pengetahuan yang kurang optimal, terhambatnya sinergi di lingkungan pekerjaan, kualitas internet yang kurang memadai, ketergantungan pada teknologi menyebabkan kegagalan maupun kurang optimal dalam menangani pekerjaan, kesulitan membagi waktu antara bekerja dan pribadi, dan waktu bekerja lebih lama dibandingkan waktu standar (Mungkasa, 2020).

Akibat yang ditimbulkan dari WFH adalah menurunnya tingkat kesejahteraan, baik secara fisik maupun secara mental (Xiao dkk, 2021). Selanjutnya survey yang dilakukan oleh perusahaan Oracle terhadap dua belas ribu pekerja di sebelas negara menemukan bahwa bekerja dari rumah menyebabkan kesepian, depresi akibat dari kurangnya bersosialisasi, burnout, ketidakseimbangan antara kerja dengan kehidupan pribadi, dan stress (Oracle, 2020). Berdasarkan dua penelitian tersebut yang menunjukkan bahwa WFH menyebabkan munculnya beberapa gejala gangguan psikologis, maka jika kondisi tersebut berlangsung dalam waktu yang lama dapat mempengaruhi *subjective well-being* individu.

Menurut Diener (2009), *Subjective well-being* adalah proses penilaian individu terhadap hidupnya, meliputi penilaian secara afektif dan secara kognitif yang mana

kedua hal tersebut merupakan salah satu prediktor kualitas hidup individu. Snyder dan Lopez (2002) mengemukakan bahwa *Subjective well-being* merupakan pengalaman emosi yang menyenangkan dan tingginya kepuasan hidup individu. Sementara Lucas (dalam Eid & Larsen, 2007), *Subjective well-being* merupakan sekumpulan sikap yang berhubungan dengan evaluasi subjektif individu terhadap kualitas hidupnya. Evaluasi tersebut meliputi reaksi emosional terhadap peristiwa serta penilaian kepuasan kognitif dan pemenuhan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *subjective well-being* adalah penilaian individu terhadap kehidupannya baik secara kognitif maupun afektif serta memiliki kepuasan hidup yang tinggi. Menurut Diener (2009), *Subjective well-being* memiliki dua aspek. Yang pertama adalah aspek kognitif dan yang kedua adalah aspek afektif.

Pratiwi, dkk (2020) yang melakukan penelitian mengenai hubungan antara *subjective well being* dengan komitmen organisasi pada pekerja yang melakukan WFH (*work from home*) selama masa pandemi covid 19 menemukan bahwa *subjective well-being* pada pekerja yang melakukan WFH yaitu, 39% berada pada kategori rendah, 27% berada pada kategori sedang, dan sisanya berada dalam kategori tinggi dengan persentase 34%. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan Andriany, dkk (2021) yang meneliti mengenai hubungan antara *subjective well-being* dengan *burnout* pada guru anak berkebutuhan khusus selama pandemi covid-19 menyatakan bahwa tingkat *subjective well-being* pada guru anak berkebutuhan khusus selama pandemi Covid 19 yakni sebanyak 35% dalam kategori sedang, 33.3% pada tingkat rendah, dan 31.1% berada pada kategori tinggi. Temuan dari Pratiwi, dkk (2021) dalam penelitiannya yang

berjudul hubungan antara *subjective well-being* dengan *burnout* pada tenaga medis di masa pandemi covid-19 menunjukkan bahwa tingkat *subjective well-being* pada tenaga kesehatan di masa pandemi Covid 19 adalah sebagai berikut. Terdapat 37% dalam kategori rendah. Pada tingkat sedang terdapat 31.25% dan pada kategori tinggi terdapat 31.25%. Pemaparan di atas menunjukkan bahwa *subjective well-being* para pekerja atau karyawan yang menjalani *WFH* selama pandemi berada pada kategori yang rendah. *Subjective well-being* mengarahkan individu menuju tujuan yang lebih baik antara lain, lebih mudah bersosialisasi, mempunyai kepercayaan diri yang baik, kreatif, hidup lebih lama, memiliki imun tubuh yang baik, menjadi pemimpin yang lebih baik dan warga negara yang lebih baik pula (Diener dalam Eid&Larsen, 2008).

Senada dengan pendapat ahli pada paragraf diatas, pada wawancara pendahuluan pada 5 pekerja yang melakukan *WFH* mengenai *subjective well-being* didapati bahwa pekerja mengalami kondisi kehidupan yang belum ideal. Hal tersebut diakibatkan oleh bercampurnya antara pekerjaan rumah dan pekerjaan kantor. Selanjutnya perasaan yang sering muncul adalah gelisah, bosan, capek, sedih, khawatir, dan cemas. Adapun pertanyaan yang diajukan dibuat berdasarkan dari aspek menurut teori Diener (2009) yang meliputi penilaian kondisi kehidupan ketika *WFH* dan perasaan yang sering muncul ketika *WFH*.

Diener (dalam Eid&Larsen, 2008) menuturkan bahwa masyarakat maupun individu diharapkan mempunyai kreativitas, jiwa sosial yang baik, kekebalan tubuh yang kuat, berprestasi tinggi, serta dapat menjadi warga negara yang baik dilingkungan kerja individu tersebut berada. Para pekerja atau karyawan seharusnya

tetap memiliki *subjective well-being* yang tinggi meskipun menjalani *WFH*. Dewi dan Nasywa (2019) mengemukakan bahwa *subjective well-being* dipengaruhi oleh faktor internal individu dan faktor eksternal. Rasa syukur, pemaafan, kepribadian, harga diri, dan spiritualitas merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu atau faktor internal, sedangkan faktor eksternal terdiri dari dukungan sosial.

Menurut Perlow (1999), *time famine* merupakan sebuah kondisi yang menyebabkan individu selalu merasa kekurangan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. Adapun Root (2021) menjabarkan bahwa semakin berkembangnya teknologi dan inovasi akan menambah keuntungan manusia ditinjau dari sisi waktu. Namun, kenyataan yang terjadi justru membuat manusia tidak mempunyai waktu. Sharif (2021) menemukan bahwa individu yang memiliki waktu luang terlalu sedikit memiliki *subjective well-being* yang rendah. Sedikit waktu luang yang dimiliki individu akan menyebabkan kelelahan sehingga individu mengalami stress yang selanjutnya mengakibatkan rendahnya *subjective well-being*. Lebih lanjut, Tonietto (2021) menegaskan bahwa individu yang merasa memiliki banyak waktu luang cenderung menganggap hidupnya sia-sia sehingga mempunyai *subjective well-being* yang rendah.

Eddington dan Shuman (dalam Wulandari dan Widyastuti, 2014) yang menyebutkan domain kehidupan dalam memperoleh kebahagiaan yaitu diri sendiri, keluarga, waktu, kesehatan, keuangan, dan pekerjaan. Dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa waktu adalah domain kehidupan untuk memperoleh kebahagiaan atau *subjective well-being*. Seorang individu yang memiliki *subjective*

well-being yang tinggi apabila individu tersebut memiliki tingkat *time famine* yang rendah.

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *time famine* dengan *subjective well-being* pada pekerja yang melakukan WFH.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian mengenai *time famine* dan *subjective well-being* ini diharapkan dapat memperkaya kajian penelitian psikologi, terutama pada bidang psikologi klinis.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan pekerja yang melakukan WFH untuk menambah kebahagiaan serta lebih baik dalam mengelola waktu.