

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada saat ini, terjadi ancaman ekonomi internasional serta krisis kesehatan global yang diakibatkan oleh pandemi *Covid-19* (Kniffin dkk., 2020). Menurut Zulva (2020), *Corona Virus Disesase 2019* yang selanjutnya disingkat menjadi *Covid-19* adalah virus yang menyerang gangguan system pernapasan manusia yang dapat menyebabkan kematian. WHO (2020) memaparkan bahwa virus *Covid-19* berasal dari hewan dan menyebar ke manusia serta menimbulkan demam, batuk kering, kesulitan bernafas, kelelahan serta dengan kemungkinan gejala seperti nyeri serta sakit, hidung yang tersumbat, pilek, diare ataupun sakit pada tenggorokan, Dengan kemunculan virus ini yang menyebar di seluruh dunia memberikan dampak terhadap kesehatan fisik maupun kesehatan mental manusia. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Xiong dkk (2020), kemunculan wabah ini mengakibatkan gejala depresi yang lebih tinggi terhadap individu dengan pendidikan tinggi dan bekerja di dunia profesional dibandingkan dengan individu dengan tingkat pendidikan rendah.

Dunia industri serta ekonomi di dunia tengah menghadapi tantangan yang belum terjadi sebelumnya akibat kemunculan pandemi *Covid-19* (Mahmud dkk., 2020). Banyak industri dan perusahaan melakukan pemutusan hubungan terhadap karyawannya akibat munculnya wabah ini. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Ngadi (2020), akibat wabah pandemi *Covid-19* di Indonesia membuat 15,6 % pekerja mendapatkan pemutusan hubungan kerja diikuti dengan

13,8 % diantaranya tidak mendapatkan pesangon dari perusahaan.

Yogyakarta sendiri terdapat sebanyak 60 perusahaan swasta di Jogja dan sekitarnya menjadi lokasi yang berisiko tinggi untuk penyebaran *Covid-19*. Untuk mengantisipasi terjadinya penularan, Pemda Yogyakarta terus memantau pelaksanaan protokol kesehatan dan penggunaan *Jogja Pass* sebagai alat bantu *tracing*. Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Yogyakarta, Aria Nugrahadi, menjelaskan 60 perusahaan swasta tersebut tergolong berisiko tinggi karena banyaknya jumlah pekerja di satu lokasi. Jenis perusahaan swasta di Jogja yang berisiko tinggi ini di antaranya swasta tekstil, makanan, dan rokok.

Karyawan swasta yang sampai saat ini masih bekerja dalam suatu perusahaan pun tidak lepas dari pengaruh wabah pandemi ini. Dengan adanya pandemi memberikan perubahan yang signifikan terkait lingkungan kerja, perilaku di tempat kerja serta sistem didalamnya. Hamid (2020) dalam penelitiannya mengenai bagaimana dampak *Covid-19* serta reaksi karyawan terhadap performansi karyawan, diketahui bahwa *Covid-19* mempengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja. Ketakutan akan *covid-19* mempengaruhi cara berkomunikasi mereka serta kehidupan karyawan saat ini. Kaushik dan Guleria (2020) juga menemukan bahwa dengan berlakunya kebijakan *Work From Home* (WFH) yang diimplementasikan oleh perusahaan terhadap karyawan dapat memberikan manfaat bagi karyawan tetapi juga menjadi tantangan bagi mereka dimana diperlukan manajemen waktu baik untuk membagi waktu sebagai karyawan, peran di rumah dan kehidupan sehari-hari.

Pada kondisi saat ini, menuntut karyawan untuk tetap bekerja ditengah kondisi wabah yang mengancam kesehatan, bertambahnya *work load* seiring dengan meningkatnya pemutusan hubungan kerja juga mengikuti perubahan-perubahan dalam bekerja seperti *work from home*, *remote-working*, *shifting* membuat karyawan perlu memiliki resiliensi untuk tetap bertahan dan berkembang dalam mengatasi kesulitan. Resiliensi menjadi keterampilan hidup yang penting bagi karyawan dalam menjalani tantangan ataupun kesulitan yang ada pada tempat kerja. Tugade dan Fredrickson (2004) menjelaskan bahwa resiliensi berhubungan keadaan emosi yang positif seperti optimisme, semangat, energi dan terbuka terhadap pengalaman baru. Pengalaman emosi positif yang dibentuk dari resiliensi ini mampu meningkatkan aktivitas, membuka mata karyawan terhadap berbagai kemungkinan serta meningkatkan solusi yang lebih kreatif dalam perilaku di tempat kerja (Tugade & Fredrickson, 2004). Hegney dkk (2015) menjelaskan bahwa dengan adanya stress kerja mempengaruhi personal serta hasil performa dari karyawan. Oleh karena itu dengan adanya resiliensi ini mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Reivich dan Shatte (2003), resiliensi adalah kemampuan untuk mengatasi dan beradaptasi terhadap kejadian yang berat dirasakan atau masalah besar yang terjadi dalam kehidupan. Connor & Davidson (2003) memaparkan bahwa resiliensi membentuk individu untuk dapat membantu mereka dalam berkembang saat menghadapi kesulitan. Ia juga menambahkan bahwa resiliensi merupakan karakteristik dengan banyak dimensi yang bervariasi dengan kondisi, umur, waktu, gender, asal budaya juga terhadap individu yang menghadapi keadaan

kehidupan yang berbeda. Resiliensi menjadi hal yang perlu ada dari individu ketika menghadapi situasi yang berat ataupun masalah yang mendesak. Dengan adanya resiliensi, individu akan berusaha bertahan di keadaan yang sulit serta menemukan solusi dari kesulitan ataupun masalah yang sedang dihadapi. Jika individu memiliki resiliensi yang baik maka mereka akan mampu memecahkan masalah dengan baik begitupun sebaliknya.

Sampai saat ini banyak penelitian yang membahas mengenai dampak serta kontribusi resiliensi terhadap kehidupan individu. Salah satu penelitian tersebut adalah penelitian dari Yildirim & Solmaz (2020), hasil dari penelitian tersebut menunjukkan resiliensi memiliki relasi negative dengan indicator penyakit mental (depresi, afek negative, dan kecemasan) dan terhubung positif dengan Kesehatan mental (kepuasan hidup dan *subjective well being*). Penelitian tersebut didukung juga dengan penelitian baru Arslan & Yildirim (2020) yang menjelaskan bahwa resiliensi dapat mengurangi dampak dari afek negative dan meningkatkan afek positif dari kesehatan psikologi.

Resiliensi dalam dunia industri dan organisasi berpengaruh terhadap *job insecurity* pegawai honorer. Zakaria (2019) melakukan penelitian yang menunjukkan resiliensi memiliki pengaruh negatif pada *job insecurity* sehingga tingkat resiliensi yang tinggi pada seorang individu akan menurunkan *job insecurity* pegawai. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Shatte' dkk (2017) menunjukkan tingginya resiliensi yang dimiliki pegawai akan memberikand ampak terhadap persepsi dan respon pegawai terhadap stress serta perilaku kerja dalam menangani lingkungan kerja yang sulit. Pegawai yang memiliki tingkat resiliensi

yang tinggi cenderung akan menghindari absen saat kerja dan produktif.

Riset yang dilakukan Padmasari & Alvionita (2020) yang ditemukan oleh *surveysensum* terhadap 540 subjek yang berasal dari 70 perusahaan di Indonesia pada September 2020 menunjukkan bahwa 60% subjek merasa khawatir akan kesehatan mereka dan keluarga. Hal tersebut didukung pula dengan hasil 54% subjek yang merasa khawatir terhadap kondisi ekonomi mereka. Kemudian 40% menunjukkan kekhawatiran terhadap kehidupan sosial. Sekitar 39% takut kehilangan pekerjaan serta 37% khawatir akan terjadi pengurangan gaji.

Hasil analisis resiliensi pada karyawan pabrik ditengah pandemi *coronavirus diseases (Covid-19)* ditinjau dari status menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan resiliensi pada karyawan pabrik ditengah pandemi *coronavirus diseases (Covid-19)*. Hal ini sesuai dengan pendapat Bonanno dkk. (2007) bahwa resiliensi seseorang tidak dipengaruhi oleh status melainkan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti jenis kelamin seseorang, umur, suku, pendidikan seseorang, penghasilan yang didapatkan, dukungan sosial dari orang lain dan tekanan hidup masa lalu dan saat ini.

Hal ini diperkuat dengan kasus yang peneliti temukan di lapangan, pada wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada 8 karyawan yang berasal dari 6 perusahaan di Yogyakarta tanggal 11 Juni 2021. Berdasarkan hasil wawancara, diperoleh data sebanyak 7 dari 8 orang pekerja menunjukkan penurunan resiliensi di masa pandemi *covid-19*. Dilihat dari regulasi emosi karyawan, mereka kurang mampu untuk tetap tenang dalam kondisi sulit yang menekan. Individu dengan tingkat resiliensi tinggi mampu menggunakan kemampuannya untuk mengendalikan

emosi, perhatian dan perilakunya.

Selanjutnya untuk pengendalian impuls karyawan, hasil wawancara menunjukkan adanya penurunan untuk dapat mengendalikan dorongan, keinginan, kegemaran serta tekanan yang muncul dari dalam diri individu. Karyawan memiliki kemampuan pengendalian impuls yang rendah dan cenderung akan mudah marah, hilang kesabaran, impulsive dan berperilaku agresif.

Seharusnya pada saat pandemi seperti ini, karyawan harus mampu keluar dari masalah kerja yang dialami karena individu yang resilien mampu menemukan cara untuk keluar dari suatu masalah dengan baik, mampu bangkit kembali setelah terjatuh dan tidak merasa putus asa sehingga dapat menjadi lebih baik dari sebelumnya (Sarasswati & Lestari, 2020). Resiliensi merupakan hal yang penting dalam upaya individu dalam mengatasi tekanan saat kondisi sulit. Resiliensi memberikan dampak yang positif bagi seorang agar mau mengeksplorasi hal baru dengan rasa kepercayaan diri tinggi, berani menerima resiko dan memiliki kemauan untuk mengubah keadaan menjadi lebih baik (Hisbullah & Hudin, 2020).

Dari penelitian yang sudah dipaparkan di atas, dapat dipahami bahwa resiliensi membantu individu untuk meningkatkan afek-afek positif pada Kesehatan mental. Resiliensi yang ada pada individu dapat mengurangi hal-hal negatif yang dihadapi individu seperti stress, afek negatif, depresi dan kecemasan. Faktor personal, biologis dan lingkungan merupakan faktor resiliensi. Factor tersebut dapat saling berinteraksi dan membentuk resiliensi individu (Herman dkk, 2011). Faktor lingkungan organisasi atau perusahaan yang membentuk resiliensi yaitu *perceived organization support*.

Robbins (2008) memaparkan bahwa *Perceived Organization Support* (POS) merupakan tingkat keyakinan karyawan terhadap organisasi yang telah menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Beda halnya Ketika manajemen tidak mendukung karyawan, karyawan dapat melihat hal tersebut sebagai hal yang tidak menyenangkan dan pada akhirnya memperlihatkan hasil kerja yang tidak menyenangkan dan tidak efektif untuk organisasi. POS dipandang sebagai komitmen organisasi terhadap karyawan. Apabila pihak organisasi secara umum menghargai dedikasi dan loyalitas karyawan sebagai bentuk komitmen karyawan terhadap organisasi, maka para karyawan secara umum juga memperhatikan bagaimana komitmen yang dimiliki organisasi terhadap mereka. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi dapat dianggap memberikan keuntungan bagi karyawan, seperti adanya perasaan diterima dan diakui, memperoleh gaji dan promosi, mendapatkan berbagai akses informasi, serta beberapa bentuk bantuan lain yang dibutuhkan karyawan untuk dapat menjalankan pekerjaannya secara efektif. Norma timbal balik yang timbul menyebabkan karyawan dan organisasi harus saling memperhatikan tujuan dalam hubungan kerja tersebut (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Dari kondisi tersebut di atas, maka peneliti memutuskan untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “hubungan antara *Perceived Organization Support* dengan resiliensi di masa pandemi *Covid-19* pada karyawan swasta di D.I. Yogyakarta”. Peneliti akan meneliti sampel yaitu karyawan swasta di Yogyakarta yang masih bekerja pada masa pandemi *Covid-19*.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka dapat dirumuskan

permasalahan dalam penelitian ini yaitu “Apakah ada hubungan antara *Perceived Organization Support* dengan Resiliensi di masa pandemi *Covid-19* pada karyawan swasta di Yogyakarta?”

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini dilakukan agar dapat mengetahui hubungan antara *Perceived Organization Support* dengan resiliensi di masa pandemi *Covid-19* pada karyawan swasta yang bekerja di Yogyakarta.

2. Manfaat

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis

a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan penambahan wawasan bagi masyarakat pada umumnya serta pengembangan ilmu psikologi pada khususnya. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu sumber rujukan bagi siapa saja yang akan meneliti lebih lanjut mengenai *Perceived Organization Support*, khususnya berkaitan dengan Resiliensi.

b. Secara Praktis

1) Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pengetahuan kepada masyarakat yang berprofesi sebagai karyawan agar dapat mengetahui dan mengantisipasi permasalahan sejenis pandemi ini sehingga karyawan

dapat bekerja dalam perusahaan secara nyaman.

2) Bagi Perusahaan

Memberikan informasi tentang *Perceived Organization Support* terutama yang penting diterapkan dalam perusahaan. Apabila hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang positif antara *Perceived Organization Support* dengan Resiliensi di masa pandemi ini, maka diharapkan akan memberikan masukan dan pengetahuan bagi perusahaan untuk memperbaiki sistem dalam pengelolaan karyawan swasta.