

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Perusahaan merupakan bagian dari kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh suatu organisasi, secara terbuka dan berkesinambungan, mengenai suatu barang (bergerak atau tidak bergerak), bersaing mutu dan untuk memperoleh laba sebagai tujuannya (Soedjono.1997). Perusahaan bergerak pada bidang produksi dan jasa. Kegiatan operasi dan produksi, atau kegiatan pengolahan, dimulai dari penentuan jenis barang atau jasa yang akan dibuat perusahaan (Pontas & Pardede 2007)

Menurut Sofjan Assaurai (2008) Produksi adalah kegiatan yang mentransformasikan semua konektivitas yang menghasilkan kegiatan atau aktivitas sehingga output atau input nya adalah barang atau jasa, serta kegiatan yang dapat mendukung keberlangsungan manusia. Lalu, menurut Kotler dan Keller (2016) mendefinisikan jasa sebagai tindakan atau perbuatan yang dapat ditawarkan oleh suatu pihak kepada pihak yang lain yang pada dasarnya bersifat *intangibile* (tidak berwujud fisik) dan tidak menghasilkan kepemilikan sesuatu dan produksinya tidak terikat pada suatu produk fisik. Salah satunya adalah perusahaan jasa sebagai penyedia solusi rekayasa dan konstruksi terkemuka yang terintegrasi penuh untuk industri energi. Perusaan ini menggunakan pendekatan berbasis teknologi untuk merancang dan membangun solusi infrastruktur untuk mengangkut dan mengubah minyak dan gas. Perusahaan manufaktur yang salah satunya bergerak dalam bidang pengeboran logam. Aktivitas Pengeboran logam yang dilakukan menghasilkan barang jadi dan barang sisa produksi.

Tenaga kerja manusia (*human labor*) adalah salah satu sumber daya terpenting yang dibutuhkan dalam kegiatan operasi dan produksi (Pardede, 2007). Menurut Pardede (2007) pada berbagai kegiatan tenaga kerja manusia ini dapat melaksanakan pekerjaan tanpa bantuan mesin. Pada berbagai kegiatan lain, di mana pekerjaan yang dilaksanakan membutuhkan tenaga yang besar, kecepatan dan ketepatan yang tinggi, atau mengandung risiko yang tinggi, manusia dibantu oleh mesin dan peralatan. Manusia berperan penting dalam mengendalikan alat sehingga mesin atau alat perlu adanya bantuan manusia. Pendapat ini sejalan dengan Pardede (2007) bahwa hampir tidak ada pekerjaan yang dapat diselesaikan tanpa keterlibatan tenaga kerja manusia, ini berarti bahwa dibandingkan dengan mesin dan peralatan, tenaga kerja manusia adalah sumber daya yang tidak boleh tidak ada dalam kegiatan operasi dan produksi.

Tenaga kerja manusia adalah bagian dari suatu sistem operasi dan produksi yang termasuk sangat rumit (Pontas & Pardede, 2007). Terdapat banyak hal yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja manusia yang tidak dapat dilakukan oleh mesin, dan terdapat banyak hal yang tidak dapat dilakukan oleh tenaga kerja manusia tetapi dapat dilakukan oleh mesin (Pontas & Pardede, 2007). Tenaga mesin pula dapat membantu meringankan tenaga kerja manusia dengan bauran terbaik. Namun demikian bagian yang membutuhkan perhatian yang lebih besar dari bauran tersebut adalah manusia (Pontas & Pardede, 2007). Peran tenaga kerja manusia akan membantu mengkaji peran tenaga kerja itu dalam kegiatan operasi dan produksi. Sasaran utama pengkajian menurut Pontas dan Pardede (2007) adalah bagaimana menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat (*the right man on the right place*), melatih dan mendidik mereka, menyediakan tempat yang aman untuk bekerja, serta memimpin dan mengarahkan pekerja untuk memperoleh daya hasil terbaik melalui keterlibatan kerja pekerja.

Menurut Robbins dan Coulter (2007) keterlibatan kerja adalah tingkat identifikasi psikologis karyawan dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerja di pekerjaannya adalah penting untuk kebaikannya sendiri. Selanjutnya, menurut Khan (1990) dalam Febriansyah dan Ginting (2020) tiga hal yang harus muncul ketika karyawan dikatakan *engaged*, yaitu *meaningfulness* (kebermaknaan), keamanan, dan kesediaan. Keterlibatan karyawan merupakan proses partisipasi yang menggunakan seluruh kapasitas pekerja dan dirancang untuk mendorong meningkatkan komitmen demi keberhasilan perusahaan (Wijayanti, 2014).

. Keterlibatan kerja penuh pada karyawan, maka karyawan akan berpartisipasi aktif dan positif dalam menyelesaikan tugas yang di berikan, ketika karyawan merasa pekerjaan itu penting maka karyawan akan melakukannya dengan baik dan merasa puas untuk melakukan tugasnya. Pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Rivai dan Mulyadi (2012) bahwa keterlibatan kerja adalah derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting untuk harga diri. Hiriyappa (2009) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai tingkat sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performa yang dilakukannya penting untuk dirinya berharga.

Karyawan yang mempunyai tingkat keterlibatan pekerjaan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan (Robbins & Judge, 2008). Konsep

pemberian wewenang psikologis (*psychological empowerment*), yaitu keyakinan karyawan terhadap sejauh apa mereka memiliki lingkungan kerja, kompetensi, makna pekerjaan, dan otonomi dalam pekerjaan, juga sangat berkaitan dengan sikap kerja (Robbins & Judge, 2008). Tingkat keterlibatan pekerjaan dan pemberian wewenang yang tinggi benar-benar berhubungan dengan kewargaan organisasi dan kinerja pekerjaan (Robbins & Judge, 2008). Selain itu, menurut Robbins dan Judge (2008) telah diketahui bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berhubungan dengan tidak hadir yang lebih sedikit dan angka pengunduran diri yang lebih rendah.

Menurut Hiriyappa (2009) terdapat 3 aspek keterlibatan kerja yang saling terkait, yakni aspek kognitif (keterlibatan kerja karyawan fokus pada keyakinan), aspek emosional (keterlibatan kerja karyawan fokus pada perasaan), aspek afektif perilaku (keterlibatan kerja karyawan yang merupakan komponen nilai tambah bagi perusahaan). Menurut Rich, Lepine, dan Crawford (dalam Febriansyah H. & Ginting H. 2020) aspek keterlibatan kerja meliputi aspek fisik, emosional dan kognitif. Dari ketiga komponen yang telah disebutkan tersebut, menurut peneliti keterlibatan kerja fokus pada aspek fisik, emosional, dan kognitif yang memiliki hubungan paling erat dengan pekerja dan lingkungan kerja karena karyawan yang terlibat langsung di dalam perusahaan. Pada kenyataannya melihat terus meningkatnya wabah *Covid 19*, pada 9 April 2020 pemerintah menetapkan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang dilakukan dalam rangka mengurangi pertemuan tatap muka (Nasruddin & Haq, 2020) untuk menghindari penularan *virus Corona* yang berdampak pula pada karyawan di perusahaan untuk memberlakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB).

Penetapan kebijakan PSBB menyebabkan banyak sektor industri menjadi terganggu, khususnya bagi sektor industri yang tidak bergerak dalam 2 penyediaan kebutuhan dasar publik, sesuai dengan yang diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan (Permenkes) No.9 2020 mengenai Pedoman PSBB. Hal ini menyebabkan terjadinya penutupan di sejumlah pusat keramaian, seperti sekolah, tempat rekreasi, hingga tempat kerja. Kebijakan yang ditetapkan tersebut membuat produktivitas perusahaan menjadi tidak efektif hingga akhirnya mengalami kerugian. Pada penelitian yang di lakukan oleh Nabila, Anisa, Fatimah, Indri, dan Dania (2021) Dalam masa pandemi Covid-19 yang masih mewabah di Indonesia, membawa berbagai dampak di masyarakat. Mulai dari mobilitas yang terbatas, hingga yang paling dirasakan adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada karyawan sebagai akibat lesunya pasar dan sepi permintaan. PHK bagi karyawan khususnya kepada kepala

keluarga tidak hanya berdampak pada individu tersebut saja. Melainkan berdampak lebih luas hingga berpengaruh kepada ketahanan keluarga.

Pada penelitian yang dilakukan Umamit (2016) Keterlibatan kerja adalah derajat individu mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya, aktif berpartisipasi di dalamnya, serta menganggap kinerja penting bagi harga diri (Saleh & Hosek, 1976). peneliti menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja perlu aktif berpartisipasi di dalam pekerjaan, aktif berpartisipasi memerlukan komitmen organisasi agar keterlibatan kerja tetap berjalan dengan baik. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Bagis, Irawati & Rahmawati (2019) bahwa employee engagement berpengaruh signifikan terhadap organisasi komitmen, dan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa employee engagement memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Partisipasi karyawan dengan langsung terlibat pada pekerjaannya perlu mengenali risiko bahaya di tempat kerja maupun situasi lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban (Nitisemito dan Alex, 1996). Lingkungan tempat kerja dapat memengaruhi keterlibatan kerja karyawan untuk menjalankan tugas, ketika lingkungan tidak baik maka pengaturan kerja karyawan dapat berpengaruh. Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai seseorang maupun sebagai kelompok, jika lingkungan kerja atau situasi di lingkungan kerja tidak baik maka akan mengganggu karyawan untuk menjalankan tugas-tugasnya. Pendapat ini didukung oleh penelitian dari Faudi (2013) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan karena terpenuhinya kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta keterlibatan kerja yang tinggi.

Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Syafrida, Safrizal, dan Reni (2020) Pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan masa pandemi Covid-19 dibolehkan dengan alasan Overmach atau keadaan memaksa. Pemutusan hubungan kerja dengan alasan Covid -19 perusahaan harus dapat membuktikan bahwa dengan pandemi Covid-19 berdampak buruk kepada perusahaan, Antara lain omset perusahaan mengalami penurunan secara drastis, proses produksi mengalami penurunan, sehingga perusahaan tidak mampu lagi bertahan dan membiayai proses produksi dan melaksanakan kewajiban terhadap pekerja/ buruh yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Keadaan memaksa

(Overmacht) karena Covid-19 hanya bersifat reatif (sementara) yaitu selama pandemi Covid-19. Jika pandemi Covid-19 telah berakhir, maka perjanjian kerja dapat dilanjutkan kembali. Namun jika perusahaan tidak dapat membuktikan bahwa pandemi Covid-19 tidak berdampak buruk terhadap perusahaan, maka perusahaan tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja yang permanen atau selamanya.

Pada kenyataan, observasi wawancara yang dilakukan peneliti kepada 11 orang karyawan pada bulan Desember 2020 - Januari 2021. Observasi di perusahaan peneliti menemukan bahwa sekitar 33 karyawan positif virus Corona-19 dan wawancara tersebut, dari hasil wawancara peneliti menemukan data yakni 3 dari 11 karyawan menyatakan situasi pandemi virus corona membuatnya cemas mendapatkan PHK, 6 karyawan mendapatkan isolasi karena positif corona, sehingga mereka dirawat selama 10 hari dan setelahnya akan isolasi mandiri selama 1 minggu untuk pemulihan sampai dinyatakan negatif. 2 karyawan lainnya merasa tidak masalah hanya saja yang membuatnya terbatas yakni aturan-aturan yang ada mengenai *social distancing* dan *psycal distancing*. Karyawan merasa khawatir akan nasibnya di perusahaan pada masa *pandemi covid-19*, khawatir akan terkena wabah virus corona yang akan terganggunya keterlibatan kerja karyawan di perusahaan. Perasaan khawatir tersebut akan menimbulkan perasaan cemas.

Dimensi yang digunakan dalam mengukur keterlibatan kerja menurut Robbin dan Judge (2008) yaitu Partisipasi Aktif, Partisipasi aktif akan terjadi bila seseorang diberikan kesempatan yang seluas-luasnya dalam bekerja seperti kesempatan mengeluarkan ide-ide, membuat keputusan yang berguna untuk kesuksesan perusahaan, kesempatan untuk belajar, mengeluarkan keahlian dan kemampuannya dalam bekerja, sehingga partisipasi aktif ini akan berpengaruh pada hasil kerja dan hasil yang memuaskan akan mempengaruhi rasa berharga pada dirinya. Pekerjaan sebagai yang utama, keterlibatan kerja akan muncul bila pekerjaan dirasakan sebagai sumber utama terhadap harapan individu dan sumber kepuasan dari kebutuhan-kebutuhan yang menonjol individu. Pekerjaan sebagai sesuatu yang penting, Seberapa jauh performa kerja individu mempengaruhi harga dirinya. Usaha kerja yang ditampilkan menggambarkan seberapa jauh seseorang yang terlibat pada pekerjaannya akan menganggap pentingnya pekerjaan tersebut bagi atau rasa keberhargaan diri pada diri seorang. Peneliti menyimpulkan dari dimensi keterlibatan kerja bahwa partisipasi aktif, pekerjaan sebagai yang utama, pekerjaan sebagai sesuatu yang penting untuk rasa keberhargaan diri sendiri. sehingga perlunya meneliti keterlibatan kerja pada karyawan pada masa virus corona. Ketika

pekerja merasa pekerjaannya terancam akibat dari situasi virus corona yang akan mempengaruhi keterlibatan kerja dengan berpartisipasi aktif, pekerjaan sebagai yang utama, dan pekerjaan sebagai sesuatu yang penting untuk rasa berharga maka pekerjaan akan merasa cemas.

Keterlibatan karyawan merupakan keterlibatan pekerja secara emosional, kognitif dan fisik yang memotivasi dalam menyelesaikan tugas dengan rasa puas dan antusias (Luhgianto, 2020). Menurut Luthans (2002) mendefinisikan keterlibatan karyawan terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional pada suatu pekerjaan. Dimensi keterlibatan karyawan ada tiga keadaan psikologis (Luthans, 2002) yang dapat meningkatkan kemungkinan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Kondisi tersebut yakni, perasaan (berharga, berguna, bernilai), rasa aman (bekerja tanpa rasa takut, negatif terhadap citra diri, status, dan atau karier, perasaan ketersediaan (memberikan kecukupan fisik personal, emosional, kognitif).

Keterlibatan karyawan merupakan prediktor kuat atas kinerja organisasi yang positif (Luhgianto, 2020). Menurut Rich, Lepine, dan Crawford (dalam Febriansyah H. & Ginting H. 2020) aspek keterlibatan kerja meliputi aspek fisik, emosional dan kognitif berdasarkan keterlibatan kerja menurut Kahn (dalam Febriansyah H. & Ginting H. 2020) bahwa engagement adalah konstruksi yang melihat perbedaan diantara karyawan dan berapa banyak energy dan dedikasi diberikan di tempat kerja.

Berdasarkan aspek yang memengaruhi keadaan psikologis yang dapat meningkatkan kemungkinan keterlibatan karyawan, peneliti memilih kecemasan sebagai variabel yang memengaruhi keterlibatan kerja. Kecemasan dipilih sebagai faktor yang memengaruhi keterlibatan kerja karena kecemasan merupakan kondisi fisik, emosional, kognitif yang dapat memengaruhi keterlibatan kerja yaitu berpartisipasi aktif, pekerjaan sebagai yang utama, dan pekerjaan sebagai sesuatu yang penting untuk rasa berharga. Hal ini sejalan dengan pengertian kecemasan menurut Gufron dan Risnawita (2012) Kecemasan merupakan pengalaman subjektif yang tidak menyenangkan mengenai kekhawatiran atau ketegangan berupa perasaan cemas, tegang, dan emosi yang di alami oleh seseorang. Kecemasan adalah suatu keadaan tertentu (state anxiety), yaitu menghadapi situasi yang tidak pasti dan tidak menentu terhadap kemampuannya dalam menghadapi objek tersebut.

Menurut Nevid, Rathus dan Greene (2005) kecemasan merupakan keadaan emosional dengan ciri rangsangan secara fisiologis, bentuk perasaan yang tidak menyenangkan dan perasaan khawatir

sesuatu yang buruk akan segera terjadi. Sedangkan, menurut Minderop, (2010) situasi apa pun yang mengancam kenyamanan suatu organisme diasumsikan melahirkan suatu kondisi yang di sebut anxitas. Kecemasan menurut Freud (dalam Semiun, 2006) menjelaskan bahwa kecemasan merupakan situasi afektif yang dirasa tidak menyenangkan yang diikuti oleh sensasi fisik yang memperingatkan seseorang akan bahaya yang mengancam.

Berbagai konflik dan bentuk frustrasi yang menghambat kemajuan individu untuk mencapai tujuan merupakan salah satu sumber anxitas (Minderop, 2010). Ancaman dimaksud dapat berupa ancaman fisik, psikis, dan berbagai tekanan yang mengakibatkan timbulnya anxitas (Minderop, 2010).

Menurut Freud mengedepankan pentingnya anxitas dan membedakan antara *objective anxiety* (kecemasan objektif) dan *neurotic anxiety* (kecemasan neurotik) (Mindedrop, 2010). Menurut Hilgard (1975) dalam (Mindrop, 2010) Kecemasan objektif merupakan respon realistis ketika seseorang merasakan bahaya dalam suatu lingkungan (menurut Freud kondisi ini sama dengan rasa takut). kecemasan neurotik berasal dari konflik alam bawah sadar dalam diri individu, karena konflik tersebut tidak disadari orang tersebut tidak menyadari alasan dari kecemasan tersebut. Sedangkan, menurut Spielberger, liebert, dan morris dalam elliot, jeslid dalam hunsley (1985); Mandler dan Sarason dalam Hockey (Gufron & Risnawita, 2012) mengadakan percobaan konseptual untuk mengukur kecemasan sebagai konsep yang terdiri dari dua dimensi utama, yaitu kekhawatiran dan emosionalitas. Dimensi emosi merujuk pada situasi atau objek tertentu. Juga merupakan perasaan yang tidak menyenangkan dan reaksi emosi terhadap hal buruk yang tidak menyenangkan dan reaksi emosi terhadap hal buruk yang di rasakan yang mungkin terjadi terhadap sesuatu yang akan terjadi, seperti ketegangan bertambah, jantung berdebar-debar, tubuh berkeringat, dan badan gemetar saat mengerjakan sesuatu. Khawatir merupakan aspek kognitif dari kecemasan yang di alami berupa pikiran negatif.

Menurut Saleh, Russeng & Tadjuddin, (2020) Ketika karyawan terlindungi secara psikologis, mereka menunjukkan kepuasan kerja yang lebih besar, perilaku tim yang lebih baik, dan peningkatan kinerja. Hal ini sejalan dengan pengertian keterlibatan kerja menurut Schaufeli & Bakker (2003) menjelaskan bahwa keterlibatan karyawan merupakan bentuk dari pemikiran positif, yakni pemikiran yang muncul berkaitan dengan penyelesaian beban kerja yang dimiliki, serta dapat dikarakteristikan dengan *vigor* (semangat, energi pada saat bekerja), *dedication* (berperan aktif dalam memajukan

organisasi atau perusahaan), *absorption* (keasyikan serta kenikmatan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaannya).

Keamanan fisik dan psikologis di tempat kerja karyawan penting untuk diperhatikan. Keselamatan psikologis di tempat kerja ditunjukkan ketika karyawan merasa dapat menempatkan diri mereka dengan cara mengajukan pertanyaan, mencari umpan balik, melaporkan kesalahan dan masalah, atau mengusulkan ide baru tanpa takut akan konsekuensi negatif terhadap diri mereka sendiri, pekerjaan mereka, atau karier mereka (Saleh, Russeng & Tadjuddin, 2020).

Berlakunya Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di perusahaan akibat wabah virus Corona yang bertujuan untuk menjaga keamanan fisik karyawan, membuat keterlibatan kerja karyawan terganggu atau berkurang sedangkan pekerjaan tersebut penting untuk kebaikannya sendiri, serta penting untuk harga dirinya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Clare M. Eddy (2021) mendapatkan hasil mengenai perasaan responden tentang Covid 19 menunjukkan bahwa 61% responden adalah khawatir terkena virus dan hanya 11% yang tidak peduli. Lebih dari dua pertiga (67%) merasa bahwa berada di tempat kerja (terlepas dari tindakan keselamatan) meningkatkan risiko mereka. Namun, lebih banyak karyawan yang khawatir tentang orang-orang terdekat mereka yang tertular virus (88%), dan 78% khawatir tentang takut menyebarkannya orang lain. 56% responden percaya bahwa pandemic telah memengaruhi kesehatan mental mereka, dan sebagian besar terpengaruh dengan cara ini (45% dari total sampel) percaya bahwa ini akan terus berlanjut. Hanya 30% responden yang merasa kurang khawatir tentang COVID-19 seiring waktu. Kesehatan mental karyawan sangat penting agar tercipta keterlibatan kerja yang baik. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Lu, Yu, dan Shan (2022) yang membahas kesehatan mental karyawan memengaruhi kinerja pekerjaan terungkap dalam penelitian ini bahwa keterlibatan kerja dan perilaku inovatif memainkan peran mediasi positif dalam hubungan antara kesehatan mental karyawan dan kinerja. Ketika perusahaan tidak memberikan fasilitas kebebasan dalam bekerja, maka karyawan cenderung merasa tidak puas (Nurhasan, 2017). Ketidakpuasan tersebut dapat meningkat karena stres kerja yang tinggi yang dapat menyebabkan insiden karena orang sering dalam kondisi cemas (Saleh, Russeng & Tadjuddin, 2020).

Stres juga dapat memengaruhi suasana hati dan pikiran. Stres dapat menyebabkan insiden karena individu sering berada dalam kondisi kurang tidur, depresi, cemas, gelisah, gugup, marah dan gegabah (Saleh, Russeng & Tadjuddin, 2020). Umamit (2016) melakukan penelitian: hubungan

antara stres dengan keterlibatan kerja karyawan memiliki hasil penelitian bahwa stres kerja dengan keterlibatan kerja karyawan memiliki hubungan yang negatif. Adapun pada penelitian yang dilakukan oleh Hunt, Bailey, Lennox, Crofts & Vincent (2021) pada karyawan kesehatan mengatakan bahwa Praktik yang aman secara psikologis sangat penting dalam kesehatan mental praktik inovatif dan perawatan pasien yang aman, oleh tenaga kerja yang sehat. Penelitian yang dilakukan oleh Hunt, Bailey, Lennox, Crofts & Vincent (2021) bahwa Keyakinan bagi staf kesehatan, selama pandemi COVID-19, ketika banyak staf bisa berisiko mengalami gangguan atau bentuk stres *pasca* trauma cedera moral, kemudian memengaruhi kesehatan mereka dan perawatan yang mereka berikan yaitu, perasaan bersalah karena tidak mampu mengatasi kondisi kerja saat ini. Keterlibatan kerja memberikan kontribusi positif sedangkan stres kerja memberikan kontribusi negatif pada komitmen karyawan terhadap organisasi. Peneliti menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja yang baik perlunya kesehatan mental yang baik pula. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tynan, dkk (2019) bahwa karyawan yang melaporkan mencari bantuan untuk kebutuhan kesehatan mental, baik profesional atau bantuan non-profesional, tinggi.

Lingkungan kerja dengan situasi pandemi *Covid 19* membuat berbagai dampak dan pengaruh terutama pada keterlibatan karyawan, sehingga peneliti ingin melakukan penelitian mengenai pengaruh kecemasan menghadapi situasi pandemi *Covid 19* dengan keterlibatan kerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Clare M. Eddy (2021) mendapatkan hasil mengenai Pikiran tentang interaksi sosial mendapatkan hasil 82% responden lebih menyukai pertemuan dengan baik orang yang dikenal secara langsung sebelum pandemi (47% SA), ini turun menjadi 44% pada saat interogasi, tetapi 63% karyawan diharapkan untuk melakukan ini di masa depan. Preferensi untuk bertemu orang yang kurang dikenal turun dari 42%, menjadi 26%, dan 27% di masa depan.

Peneliti menyimpulkan bahwa keterlibatan karyawan tidak terlepas dari perasaan karyawan di situasi pandemi *Covid-19* ketika keterlibatan karyawan berupa keterlibatan kerja terganggu akibat dari perasaan khawatir, cemas, maka produktivitas kerja karyawan ikut menurut hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rompis dan Sendow (2019) menunjukkan bahwa $t_{hitung} (2,164) > t_{tabel} (2.035)$ dengan tingkat signifikan pada variabel keterlibatan kerja (X3) yaitu 0,038 di bawah 0.05 %. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X3 mempunyai hubungan yang searah dengan variabel Y. Jadi dapat disimpulkan variabel keterlibatan kerja (X3) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Peneliti menyimpulkan bahwa situasi pandemi *covid-19*

memengaruhi keterlibatan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan data wawancara kepada beberapa karyawan di salah satu perusahaan menyatakan bahwa terjadinya penurunan keterlibatan kerja karyawan secara signifikan dalam kurun waktu setahun terakhir.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Clare M. Eddy (2021) terdapat pekerjaan yang menurun kualitas kerjanya yaitu peningkatan masalah kesehatan mental diidentifikasi oleh 82% peserta. Jumlah karyawan yang sangat tinggi juga berpikir pengguna layanan sosial telah menjadi lebih terisolasi (83%) dan memiliki kekhawatiran tentang dukungan untuk mereka di masyarakat (87%). Banyak responden setuju bahwa langkah-langkah keamanan dapat menjadi penghalang untuk empati (44%) termasuk jarak sosial (45%). Lagi khusus, 42% responden setuju atau sangat setuju bahwa jarak sosial dapat membatasi kemampuan mereka untuk menunjukkan empati terhadap pengguna layanan (22% ragu-ragu). Selain itu, ada kegiatan tertentu 75% dari karyawan lebih suka tidak melakukan dengan layanan pengguna sejak pandemi, dan ini adalah kasus untuk 49% bahkan ketika APD tersedia.

Pada situasi covid-19 ini membuat masyarakat terutama para karyawan resah dikarenakan terganggunya aktivitas sehari-hari yang akan mengganggu aktivitas bekerja karyawan. Ada dua faktor yang mempengaruhi kecemasan menurut Pamungkas (2011), yaitu faktor eksternal yaitu ancaman integritas fisik, meliputi ketidakmampuan fisiologis atau gangguan terhadap kebutuhan dasar (penyakit, trauma fisik, jenis pembedahan yang dilakukan) dan faktor internal yaitu potensi stressor, maturitas, pendidikan dan status ekonomi, keadaan fisik, tipe kepribadian lingkungan dan situasi umur serta jenis kelamin. Tipe kepribadian lingkungan menjadi salah satu faktor internal dari kecemasan, lingkungan pandemi virus corona membuat masyarakat sekarang merasa khawatir. Pendapat ini didukung oleh hasil penelitian Croll, L., Kurzweil, A., Hasanaj, L., Serrano, L., Balcer, J. L., & Galetta, S. L (dalam Hardiaty .2020) menyatakan bahwa responden mengalami peningkatan ketakutan (79%), kecemasan (83%) dan depresi (38%) selama pandemi Covid 19. Penelitian Fernández, Ferreiro, Roldán, Padilla, & Jimenez, (2020). virus corona (COVID-19) dengan menggunakan teknik snowball sampling dengan sampel 1639 mendapatkan hasil kerugian ekonomi secara signifikan terkait dengan tekanan emosi yang lebih tinggi pada orang tua dibandingkan dengan kelompok yang lebih muda pada masa pandemi covid 19. Menurut Saleh, Russeng, Tadjuddin (2020) Ketika karyawan tidak aman secara psikologis, mereka mengalami demoralisasi, rasa ancaman, pelepasan, dan ketegangan. Hal ini membuat keterlibatan karyawan berkurang dalam pekerjaan, yang

dapat menimbulkan dampak bagi karyawan maupun perusahaan. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dikemukakan di atas, maka rumusan permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara kecemasan menghadapi situasi virus corona dengan keterlibatan kerja karyawan?

B. Tujuan Penelitian

Mengetahui adanya hubungan antara kecemasan menghadapi situasi virus corona (Covid-19) dengan keterlibatan kerja karyawan

C. Manfaat Penelitian

1 . Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan yang berarti bagi perkembangan ilmu psikologi terutama psikologi industri dan organisasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kecemasan dengan keterlibatan kerja.

2 . Manfaat Praktis

A. Karyawan

Penelitian ini bermanfaat bagi karyawan untuk bisa lebih menenangkan diri menghadapi situasi agar tidak merasa khawatir dan cemas ketika di situasi mengancam atau berbahaya agar tetap bisa menjalankan aktivitas dengan selalu menjaga kesehatan fisik dan mental sehingga memberikan dampak langsung terhadap keterlibatan kerja. Melalui penelitian ini karyawan dapat meminimalisir rasa khawatir, takut dapat mengurangi tingkat kecemasan yang terjadi sehingga meningkatkan keterlibatan kerja.

B. Instansi

Penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi terhadap meningkatnya kesadaran perusahaan untuk memperhatikan tingkat keterlibatan kerja dengan menciptakan lingkungan pekerjaan yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan menumbuhkan perasaan aman, keterikatan karyawan dengan tempat karyawan bekerja