

## BAB I

### PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang pemaparan latar belakang penelitian; rumusan penelitian; tujuan penelitian; dan manfaat penelitian

#### A. Latar Belakang

Saat ini, semua negara di dunia dikejutkan oleh pandemi global yang disebut COVID-19. COVID-19 (*coronavirus disease 2019*) adalah jenis penyakit baru yang disebabkan oleh virus dari golongan *coronavirus*, yaitu SARS-CoV-2 yang juga sering disebut [virus Corona](#). Virus ini telah menyebar ke 199 negara. Di Indonesia, kasus pertama dilaporkan pada 2 Maret 2020 yang diduga tertular dari orang asing yang berkunjung ke Indonesia.

Virus ini memberikan dampak besar pada kehidupan manusia dan banyak mengubah aspek penting dalam kehidupan seperti kesehatan, ekonomi, politik, dan juga keamanan. Sejak COVID-19 terjadi di Indonesia, pemerintah memberlakukan kebijakan pembatasan kegiatan masyarakat di beberapa daerah salah satunya di kota Bekasi. Pembatasan pertama dikenal dengan istilah PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) lalu yang terbaru adalah PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat). Kebijakan ini telah mengubah aktivitas sosial ekonomi masyarakat dikarenakan berbagai tempat publik ditutup, seperti pusat perbelanjaan, tempat rekreasi dan hiburan bahkan sarana transportasi dibatasi (Ngadi, 2020). Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Indonesia, terdapat 19,10 juta orang (9,30% penduduk usia kerja) yang terdampak COVID-19. Terdiri dari pengangguran karena COVID-19 1,62 juta orang, sementara tidak bekerja karena COVID-19 (1,11 juta orang) (BPS, 2021. <https://www.bps.go.id>, diakses pada Juli 2021). Di kota Bekasi sendiri, tercatat sampai dengan bulan Desember 2020, sebanyak 1601 pekerja/buruh mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Disnaker Kota Bekasi, 2021. <https://www.bekasikota.go.id>, diakses pada Juli 2021).

Pandemi COVID-19 saat ini menjadi ancaman utama bagi semua organisasi di dunia, juga menyebabkan perubahan dalam metode kerja serta interaksi manusia dalam organisasi. Sistem kerja telah bergeser dimana ada perubahan organisasi dalam

memberikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawannya yaitu dengan melarang karyawannya untuk bekerja dan berkumpul di kantor. Larangan bertujuan untuk mencegah penyebaran COVID-19, yang sampai sekarang korban di Indonesia terus mengalami peningkatan. Konsep Work From Home (WFH) atau bekerja dari rumah menjadi fenomena global saat datangnya serangan COVID-19 dan menjadi strategi alternatif untuk banyak organisasi (Mustajab dkk, 2020).

Work from home (WFH) memiliki manfaat bagi pekerja antara lain, keseimbangan antara bekerja dan kehidupan keluarga, mengurangi waktu perjalanan ke kantor dan penghematan bahan bakar, dapat mengendalikan jadwal kerja dan suasana kerja, dapat memilih bekerja saat suasana hati sedang baik. Sementara manfaat yang didapat perusahaan atau organisasi yaitu mendorong semangat bekerja, mengurangi kemalasan dan ketidakhadiran, mengurangi pergantian pekerja, memperkuat citra perusahaan sebagai tempat bekerja yang ramah keluarga. Disamping itu, tentu adanya beberapa permasalahan bagi pekerja saat WFH antara lain, pekerja yang terbiasa dengan suasana kantor konvensional menjadi kesulitan dalam berkoordinasi dengan rekan kerja, tidak terlihat batasan jelas antara kantor dan rumah bahkan cenderung waktu kerja menjadi tanpa batasan, pekerja cenderung terlihat seperti pengangguran dan berdampak pada hubungan tetangga dan keluarga. Sementara masalah bagi perusahaan atau organisasi yaitu, beberapa pimpinan mengalami kesulitan menyesuaikan diri terutama bagi pimpinan yang cenderung kurang percaya kepada bawahan, pada pekerjaan yang membutuhkan intensitas kerjasama kelompok yang tinggi dibutuhkan jadwal pertemuan yang akan merepotkan, jenis pekerjaan yang membutuhkan bertemu langsung dengan pelanggan hanya memungkinkan bekerja leluasa secara terbatas tidak mungkin sepanjang waktu berada jauh dari kantor sementara ketika hanya sebagian pekerja yang bisa bekerja jarak jauh maka ini akan menimbulkan rasa ketidakadilan diantara pekerja, dan beberapa pekerja tidak dapat bekerja tanpa pengawasan (Mungkasa, 2020).

Seiring berjalannya waktu, WFH pun dimaknai hanya sekedar memindahkan tempat bekerja dari kantor ke rumah. Namun, ternyata WFH memiliki makna yang berbeda bagi para perempuan karir apalagi yang sudah menikah maupun yang sudah memiliki anak. Menurut Rihlah Romdoniah peneliti Lembaga Demografi Universitas

Indonesia, bekerja dari rumah bagi para perempuan terlebih khusus bagi yang sudah menikah dan memiliki anak mempunyai makna lain yaitu mengerjakan peran utama perempuan dan mengerjakan tugas kantor dalam satu waktu. Hal ini diperparah dengan liburnya berbagai kegiatan anak seperti sekolah, tempat penitipan anak, serta anjuran tidak berkunjung ke sanak keluarga selama pandemi COVID-19. Menurut Rihlah ketika seorang perempuan bekerja hal tersebut juga berarti perempuan harus mampu memenuhi peran utamanya dan sebagai pekerja sekaligus (Detik, 2020. <https://news.detik.com>, diakses pada September 2020).

Adanya perbedaan peran karena pekerjaan laki-laki dalam keluarga lebih fleksibel, sedangkan pekerjaan perempuan lebih bersifat rutinitas seperti tanggungjawab terhadap anak terutama untuk anak berusia dibawah 12 tahun (Ford, Heiner & Langkamer, 2007). Menurut Handayani, Maulia dan Yulianti (2012) seorang perempuan yang bekerja memiliki peran ganda yang harus dijalankan pada saat bersamaan. Waktu yang dikeluarkan pada satu peran mungkin menguras energi atau menghasilkan tekanan. Sehingga membuat seorang karyawan tidak dapat meninggalkan pekerjaannya ketika ada situasi-situasi tertentu yang mengharuskannya hadir dalam peran lain (Lyana, 2016). Hal ini akan mempengaruhi cara wanita dalam membagi waktu antara keluarga dan pekerjaannya. Adanya keterbatasan waktu, perhatian dan energi yang dimiliki individu akan memungkinkan pegawai wanita khususnya yang sudah menikah dapat mengalami konflik, yang mana berkaitan dengan komitmennya sebagai seorang karyawan.

Komitmen organisasi merupakan sikap tanggung jawab pegawai terhadap organisasi di tempat individu bekerja (Greenberg & Baron, 2003). Menurut Levy (2006) komitmen organisasi adalah identifikasi seseorang dan keterlibatannya dalam sebuah organisasi, dimana individu percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Komitmen organisasi pada karyawan memberikan kontribusi yang besar baik bagi individu maupun organisasi dalam menggapai keberhasilan. Komitmen karyawan juga dapat dijadikan salah satu pendukung dalam menjaga kelangsungan organisasi (Indrawati, 2009).

Komitmen yang tinggi menunjukkan adanya kesediaan karyawan untuk bekerja keras bagi perusahaan, adanya keyakinan dan dukungan serta loyalitas karyawan

terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi (Avolio dkk, 2004). Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih ingin menetap pada organisasi yang ditempatinya, memiliki kepercayaan tinggi terhadap organisasi, juga memberikan bantuan kepada karyawan lain (Guh, Lin & Fan, 2013). Komitmen tidak hanya berhubungan dengan tingkat keluar masuknya karyawan, melainkan juga berkaitan dengan tingkat kerelaan karyawan untuk berkorban bagi perusahaan (Allen & Meyer, 1997).

Ada dua faktor yang mempengaruhi komitmen seperti karakteristik organisasi dan karakteristik pribadi individu. Yang termasuk dalam karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijakan organisasi dan bagaimana gambaran kebijakan organisasi tersebut serta pengalaman berorganisasi seperti hubungan antar anggota dengan manajer dan peran dalam berorganisasi (Allen & Meyer, 1997). Karakteristik pribadi terbagi kedalam dua faktor, yaitu demografis dan disposisional. Faktor demografis mencakup usia, gender, tingkat pendidikan, status pernikahan dan pengalaman bekerja. Dalam beberapa penelitian, ditemukan adanya hubungan antara faktor demografis dengan komitmen organisasi (Hutagalung & Perdhana, 2016). Faktor usia, gender dan status pernikahan juga berpengaruh terhadap tinggi rendahnya komitmen organisasi (Tikare, 2015). Menurut Rhoades, Eisenberg dan Armeli (2001) tumbuhnya komitmen pada karyawan dipengaruhi oleh dukungan sosial yang diterimanya selama bekerja di perusahaan tersebut.

Menurut Wayne dkk (2013) komitmen dapat berkembang dari tekanan-tekanan yang dirasakan individu selama proses sosialisasi baik dalam keluarga maupun masyarakat dan sosialisasi saat individu baru masuk dalam dunia organisasi. Dalam proses sosialisasi diajarkan peran yang dijalankan individu misalnya dalam rumah tangga peran suami bukan hanya memenuhi kebutuhan keluarga melainkan lebih dari itu suami harus mempunyai kesadaran akan peran yang tak kalah penting lainnya dengan cara memberikan dukungan terhadap karir yang dijalani istri. Dukungan dari pasangan dapat memberikan efek terhadap persepsi pekerjaan. Hal ini memberikan pengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan (Wayne dkk, 2013). Dukungan dari suami atau pasangan merupakan salah satu bentuk dukungan sosial keluarga pada wanita peran ganda. Bentuk dukungan yang dapat diberikan kepada istri antara lain

perhatian, penghargaan, kenyamanan atau dengan dukungan emosional seperti semangat dan kepercayaan (Vadnjaj & Vadnjaj, 2013).

Menurut Cohen (2008) dukungan sosial merupakan sumber daya sosial yang diberikan oleh orang lain dalam bentuk informasi, empati, dukungan materil, maupun nasihat yang diterima oleh seseorang, yang dapat berpengaruh dalam kesejahteraannya. Sarafino (2011) menyatakan bahwa dukungan sosial adalah kenyamanan, perhatian, penghargaan dan bantuan yang dipersepsi oleh individu yang diterimanya dari orang atau sekelompok orang. Menurut Bastaman (dalam Fatwa, 2014) dukungan sosial merupakan hadirnya orang-orang tertentu yang secara pribadi memberikan nasehat, motivasi, arahan dan menunjukkan jalan keluar ketika individu mengalami masalah dan pada saat mengalami kendala dalam melakukan kegiatan secara terarah untuk mencapai tujuan. Sarason (dalam Fatwa, 2014) menyatakan dukungan sosial dari hubungan sosial yang akrab (orangtua, saudara, guru, teman sebaya, lingkungan masyarakat) atau dari keberadaan individu yang membuat individu merasa diperhatikan, dinilai dan dicintai. Dukungan sosial dapat diperoleh dari orang lain yang ada di sekitar individu misalnya pasangan, keluarga, teman dan sahabat, tetangga, rekan kerja serta individu masyarakat lainnya (Thoits dalam Rudi, 2013).

Selain itu, dukungan sosial dari rekan kerja juga tidak kalah penting bagi komitmen karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian Singh dan Billingsley (dalam Ariani, 2015) mengindikasikan adanya hubungan yang positif signifikan dukungan sosial rekan kerja terhadap komitmen karier. Menurut penelitian Robowo (2010), terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap komitmen organisasi dengan hasil sebesar 48,7% pada karyawan bagian produksi PT. Halim Samudra Interutama.

Berdasarkan hasil uraian diatas dapat dilihat bahwa dukungan sosial baik dari keluarga, rekan kerja dan lingkungan sekitar memiliki kaitan dengan komitmen organisasi. Perbedaan penelitian yang akan dilakukan penulis adalah subjeknya merupakan karyawan yang bekerja di situasi WFH akibat pandemi COVID-19. Maka dari itu penulis tertarik untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial dengan komitmen organisasi pada karyawan di masa *work from home* di kota Bekasi.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah ini adalah adakah pengaruh dukungan sosial terhadap komitmen organisasi pada karyawan di masa *work from home* di kota Bekasi?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap komitmen organisasi pada karyawan di masa *work from home* di kota Bekasi.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dalam penelitian ini terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Teoritis

Adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai keilmuan psikologi, terutama pada bidang psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan dukungan sosial, dan komitmen karyawan

#### 2. Manfaat Praktis

##### a. Bagi Penulis

Adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan sekaligus pengalaman penulis dalam melakukan suatu penelitian seputar keilmuan psikologi, terutama yang mengkaji dukungan sosial dan komitmen karyawan.

##### b. Bagi Mahasiswa

Adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber rujukan bagi para mahasiswa yang akan melakukan penelitian pada bidang keilmuan psikologi, terutama yang berkaitan dukungan sosial, dan komitmen.

##### c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran data dan masukan sebagai penelitian lebih lanjut pada penelitian bidang keilmuan psikologi, terutama yang berkaitan dukungan sosial dan komitmen

### **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan yang akan digunakan dalam penulisan skripsi ini terdiri dari lima Bab, yaitu Bab I Pendahuluan; Bab II Tinjauan Pustaka; Bab III Metode Penelitian; Bab IV Pembahasan; serta Bab V Kesimpulan dan saran

## **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan studi pendahuluan dari skripsi yang akan dibuat dengan bahasan mengenai latar belakang penelitian, pertanyaan penelitian, tujuan serta manfaat dari penelitian dan diakhiri dengan sistem penulisan skripsi

## **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

Bab II berisi kajian pustaka yang sesuai dengan variabel penelitian, lalu kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi uraian mengenai desain penelitian, partisipan penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, prosedur pengambilan data, dan analisis data yang dilakukan.

## **BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi uraian mengenai hasil dan pembahasan analisis data dengan metode statistik dari penelitian tersebut, serta pada bab ini melakukan pembahasan hasil penelitian berdasarkan teori yang berkaitan.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan uraian mengenai kesimpulan secara keseluruhan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, selain itu juga berisi implikasi dan saran bagi berbagai pihak termasuk untuk penelitian selanjutnya.