

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Dunia sedang dilanda kepanikan yang berawal dari kemunculan *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) pada akhir tahun 2019. Hal ini dikarenakan penyebaran virus tersebut tergolong sangat cepat dan luas. Organisasi kesehatan dunia (WHO) mengumumkan COVID-19 sebagai pandemi global pada tanggal 11 Maret 2020 setelah virus tersebut menginfeksi 121.564 orang di 118 negara (Indonesia, n.d.). Selanjutnya data global per tanggal 21 April 2021 kasus terinfeksi COVID-19 terkonfirmasi sebanyak 142.557.268 di 223 Negara (*Infeksi Emerging Kementerian Kesehatan RI*, n.d.-a). Di Indonesia, COVID-19 diketahui mulai menyebar pada awal maret 2020 yakni pada tanggal 02 Maret 2020 terkonfirmasi sebanyak 2 pasien dan hingga saat ini pasien COVID-19 tercatat terus bertambah. Menurut data Kementerian kesehatan, kasus yang terkonfirmasi COVID-19 hingga tanggal 21 April 2021 sebanyak 1,620,569 dengan pasien meninggal sebanyak 2,7% dan sembuh sebanyak 91% (*Infeksi Emerging Kementerian Kesehatan RI*, n.d.-b). Data tersebut menunjukkan bahwa penyebaran virus corona ini semakin meluas dengan cepat dan belum ada kepastian kapan penyebaran virus tersebut akan terhenti dan pandemi ini dinyatakan berakhir.

Berbagai upaya untuk memutus rantai penyebaran COVID-19 terus dilakukan, hal ini dimaksudkan untuk meminimalisir resiko yang akan ditimbulkan akibat penyebaran virus corona ini. Seperti diberlakukannya *lockdown*, *social distancing*, *physical distancing*, karantina rumah, penutupan

perbatasan wilayah, pembatasan hingga pemberhentian mobilitas, serta diberlakukannya jam malam. Bentuk upaya terbaru dari pemerintah menghadapi COVID-19 yakni dengan melakukan vaksinasi kepada masyarakat yang dimulai awal tahun 2021 lalu tepatnya pada tanggal 13 januari 2021 dengan menyuntikkan vaksin kepada presiden untuk pertama kali. Hal ini dilakukan agar masyarakat tidak khawatir akan keamanan vaksin tersebut. Beberapa pihak optimis adanya vaksin tersebut dapat memberi dampak yang signifikan untuk mencegah terpapar COVID-19. Vaksinasi merupakan upaya pemberian kekebalan tubuh untuk melawan virus di dalam tubuh. Sehingga ketika ada virus yang menempel ada tubuh, virus tersebut bisa dilawan dan tidak menginfeksi tubuh. Sudah sewajarnya setiap langkah yang diambil memiliki resiko yang mengiringinya. Adanya kebijakan pemerintah tersebut tidak selamanya disambut baik oleh masyarakat. Tidak semua masyarakat melaksanakan kebijakan yang diambil oleh pemerintah sehingga hal tersebut menghadirkan polemik baru di tengah masyarakat. Adanya vaksinasi misalnya, tidak semua masyarakat bersedia untuk dilakukan vaksin dikarenakan ada kekhawatiran masalah kehalalalan dan efek samping yang akan ditimbulkan setelah dilakukan vaksin. Setiap orang mengalami efek yang berbeda ketika dilakukan vaksin, ada yang merasa lebih sehat namun tak banyak yang merasa tubuhnya semakin melemah. Banyak nya pemberitaan yang beredar tentang efek buruk yang terjadi setelah dilakukan vaksin tanpa adanya analisis secara detail membuat masyarakat akhirnya mengalami kecemasan baru dan memutuskan untuk menghindar dilakukannya vaksinasi.

Satu tahun lebih ditengah pandemi COVID-19 telah membentuk pola kehidupan baru di masyarakat. Hal ini berkaitan dengan kebijakan pemerintah untuk melakukan pembatasan aktivitas sosial selama pandemi

yang berdampak pada berbagai bidang. Dampak yang paling terlihat yakni terjadinya krisis kesehatan. Selain masyarakat umum yang banyak terkonfirmasi COVID-19, para tenaga medis dan kesehatan juga banyak yang gugur karena terpapar COVID-19. Tercatat sebanyak 647 orang selama pandemi berlangsung dari bulan maret 2020 hingga pertengahan januari 2021 (Media, 2021). Semakin berkurangnya tenaga medis dan kesehatan tersebut menunjukkan pandemi COVID-19 ini perlu adanya kerjasama dengan masyarakat secara keseluruhan untuk menerapkan himbauan pemerintah yakni 5 M (Memakai masker, mencuci tangan dengan sabun, menjaga jarak, menghindari kerumuhan atau keramaian serta mengurangi mobilitas) sehingga tidak memperberat kerja tenaga medis dan kesehatan dalam penanganan pasien kasus COVID-19.

Perubahan juga terjadi didunia pendidikan, Kemendikbud menerapkan pembelajaran jarak jauh (PJJ) untuk mencegah penyebaran virus corona. Pembelajaran yang awalnya bisa tatap-muka dan berinteraksi secara langsung harus diganti dengan pembelajaran dengan menggunakan *daring*. Banyak kendala yang dihadapi dengan teknik pembelajaran di tengah pandemi ini. Seperti kendala signal karena tidak semua wilayah memiliki jaringan internet yang stabil serta tidak semua masyarakat bisa berinteraksi dengan internet dengan sarana dan prasarana yang memadai untuk dilakukannya *daring*. Namun, kondisi pandemi ini bisa dijadikan peluang untuk mengembangkan kreativitas lebih luas lagi dengan adanya pembelajaran secara mandiri di rumah.

Pola kehidupan ketika pandemi juga merubah cara bekerja. Sejak pandemi COVID-19 dan sesuai himbauan pemerintah untuk mengurangi aktivitas dan menghindari kerumunan dalam upaya memutus penyebaran COVID-19, banyak perusahaan yang mengambil kebijakan untuk bekerja

dilakukan dari rumah atau yang di kenal dengan *work from home* (WFH). Namun ada beberapa pekerjaan yang memang tidak bisa dilakukan di rumah sehingga hal ini berefek pada adanya pemberhentian sementara karyawan, *reschedule* jadwal kerja karyawan (masuk kerja secara *partime*), hingga pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam informasi yang dirilis oleh Jawa Pos pada tanggal 1 Mei 2020, Data Kementerian Ketenagakerjaan per 20 April 2020, sebanyak 2.084.593 pekerja dari 116.370 perusahaan dirumahkan dan terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan rincian sebanyak 1.304.777 dari 43.690 perusahaan pekerja formal yang dirumahkan. Sedangkan pekerja formal yang di-PHK sebanyak 241.431 orang pekerja dari 41.236 perusahaan (JawaPos.com, 2020). Data tersebut terus naik yakni pada 31 Juli 2020 Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) mencatat jumlah pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) maupun dirumahkan mencapai lebih 3,5 juta baik pekerja formal maupun informal (Dewanti, 2020). Kondisi tersebut sebenarnya *unpredictable*, Namun meskipun demikian, diperlukan adanya langkah solutif supaya kondisi ekonomi tidak semakin mengami krisis di masyarakat.

Ketika suatu perusahaan sudah berkurang produktivitasnya, maka melakukan efisiensi adalah langkah untuk menekan kerugian. Konsekuensi selanjutnya yang harus diterima adalah adanya pemotongan gaji hingga terhentinya pendapatan rutin masyarakat karena PHK. Perubahan pendapatan tersebut tentu berdampak pada melemahnya ekonomi karena pemenuhan berbagai kebutuhan pekerja menjadi terhambat karena sudah tidak memiliki penghasilan tetap lagi. Hal ini diperkuat oleh hasil survei yang dilakukan oleh Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) bersama Badan Litbang Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan dan Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia melakukan survei online

mengenai dampak darurat virus corona terhadap tenaga kerja Indonesia. Survei dilakukan pada 24 April sampai 2 Mei 2020 terhadap penduduk usia 15 tahun keatas, dengan jumlah responden yang terjaring sebanyak 2.160 responden yang tersebar di 34 provinsi di Indonesia. Hasil survei menunjukkan terjadinya gelombang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tenaga kerja dan penurunan pendapatan butuh/karyawan/pegawai selama masa PSBB. Sebanyak 15,6% pekerja mengalami PHK dan 40% pekerja mengalami penurunan pendapatan, diantaranya sebanyak 7% pendapatan buruh turun sampai 50% (*Survei Dampak Darurat Virus Corona Terhadap Tenaga Kerja Indonesia*, n.d.). Untuk mengurangi dampak pandemi COVID-19 dalam dunia kerja, informasi dari kemenaker, pemerintah memiliki enam kebijakan strategis yakni pertama paket stimulus ekonomi untuk dunia usaha agar tidak melakukan PHK. Kedua, insentif pajak penghasilan bagi para pekerja. Ketiga, jaring pengaman sosial melalui program bantuan sosial bagi pekerja formal dan informal. Keempat, pemberian prioritas kartu prakerja bagi para pekerja yang menjadi korban PHK. Kelima, perluasan program industri padat karya. Keenam, perlindungan bagi para pekerja migran Indonesia (PMI) baik di negara penempatan maupun setelah kembali ke tanah air (Rintoko, n.d.). Kebijakan pemerintah tersebut sudah banyak dirasakan oleh masyarakat. Namun bagaimanapun perekonomian perlu tetap tumbuh walaupun dalam masa pandemi COVID-19 dan pertumbuhan ekonomi membutuhkan peran serta dari masyarakat. Sehingga perlu adanya inovasi-inovasi dalam bekerja supaya tidak kehilangan sumber daya manusia yang produktif dan kreatif yang selama ini bekerja sangat baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal yang sangat dilematis namun harus diputuskan dengan segera untuk keberlangsungan perusahaan.

Di tengah COVID-19 ini, banyak perusahaan-perusahaan yang harus meregulasi ulang internalnya. Sistem kerja yang sudah terencana dan mulai berjalan, sistem kerja yang di *planning* kan selama beberapa tahun kedepan harus terpaksa di usangkan dan membuat sistem yang baru untuk bisa beradaptasi dengan kondisi pandemi saat ini. Hal yang terpenting dalam menghadapi perubahan kondisi saat ini adalah mempersiapkan sumber daya manusia yakni dengan mengembangkan keterampilan dan kemampuan karyawannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Annalia (2020) yang menyebutkan bahwa pada masa pandemi COVID-19 ini pelatihan untuk peningkatan dan pengembangan serta adaptasi dengan kondisi dan situasi saat baru sangatlah penting untuk kelangsungan aktivitas organisasi (Annalia, 2020). Peningkatan keterampilan dan kemampuan karyawan lebih efisien dari pada mengeluarkan *budget* untuk melakukan perekrutan karyawan baru. Ketika sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki kesiapan untuk menghadapi segala tantangan situasi dan kondisi terkini, maka perusahaan akan dengan mudah melakukan inovasi dan menjalankannya sehingga pandemi ini tidak menjadi *distruption* yang berkepanjangan dan menjadi penyebab perusahaan *collaps*. Sumber daya manusia dalam perusahaan harus bisa diajak kerjasama menghadapi tantangan pandemi COVID-19 ini yakni sumber daya manusia yang adaptif sehingga terhindar dari krisis baik krisis ekonomi pribadinya maupun krisis yang akan di hadapi oleh suatu perusahaan.

Bekerja dengan kondisi normal (sebelum pandemi) dan bekerja di tengah pandemi memiliki beban mental yang berbeda. Bekerja dalam masa pandemi ini karyawan juga harus memperhatikan kesehatan mereka. Demi menjaga diri dan keluarga dirumah agar tidak tertular virus COVID-19, karyawan bekerja dengan menggunakan masker, tidak bisa berinteraksi

secara bebas dengan karyawan lainnya sehingga ketika memiliki kesulitan dalam bekerja harus memperhatikan jarak aman, mungkin juga bisa mengurangi *meeting* mengingat himbauan pemerintah untuk menghindari kerumunan dan berkerumun. Bekerja dalam kondisi yang dikenal dengan nama *new normal* tidak dapat dipungkiri menimbulkan ketidaknyamanan hingga menjadi beban mental sendiri. Perasaan cemas hingga frustrasi tertular COVID-19 ketika bekerja, merasa terasing / isolasi karena mengurangi interaksi dengan karyawan lain, *work from home* (WFH), menghadapi kebiasaan baru dan beban pekerjaan bisa menurunkan *employee engagement* yang sudah terbentuk sehingga hal ini penting untuk diperhatikan oleh perusahaan sekaligus menjadi tantangan bagi perusahaan menghadapi pandemi COVID-19.

Dalam menghadapi pandemi COVID-19 beserta perubahan yang menyertainya, bukan hanya dibutuhkan karyawan yang handal dalam pekerjaannya, namun juga karyawan yang dengan suka rela melakukan hal lebih untuk perusahaan dan tidak meninggalkan perusahaan ditengah ketidakpastian kondisi dalam perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Sucahyowati dan Hendrawan (2020) tentang *employee engagement* atau keterlibatan kerja yakni derajat kemauan untuk menyatukan dirinya dengan pekerjaan, menginvestasikan waktu, kemampuan dan energinya untuk pekerjaan dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian utama dari kehidupannya (Sucahyowati & Hendrawan, 2020). Karyawan yang *engaged* dalam kondisi apapun akan tetap bekerja secara optimal untuk penyelesaian tugas dari perusahaan dan bersedia memberikan *support* lebih dari *jobdesk* untuk kelangsungan perusahaan. Hal ini diperkuat dengan pendapat dari Catteeuw, Flynn, & Vonderhorst (2007) yang menyatakan bahwa *employee engagement* diperlukan untuk memastikan pertumbuhan jangka panjang dan

memperoleh keuntungan di lingkungan bisnis yang semakin menantang (Mujiasih, 2015). Menurut Baumruk (2004) *employee engagement* dianggap sebagai faktor yang paling kuat untuk mengukur kekuatan perusahaan. Penting adanya *employee engagement* dalam suatu perusahaan sehingga terdapat penelitian yang dilakukan (Santosa, 2012) untuk memahami dan mendorong terciptanya *employee engagement* dalam organisasi. Suatu keterikatan kerja (*employee engagement*) tidak terbentuk begitu saja dalam diri karyawan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi didalamnya, yakni faktor eksternal dan faktor internal dari karyawan.

Dampak pandemi yang terlihat nyata dan teridentifikasi adalah adanya krisis kesehatan dan melemahnya ekonomi masyarakat. Pemerintah sudah memiliki kebijakan – kebijakan strategis untuk meminimalisir dampak yang teridentifikasi tersebut. Dampak yang juga perlu mendapatkan perhatian khusus adalah dampak psikologis yang bisa dialami oleh masyarakat. Hal ini dikarenakan dampak psikologis sulit diidentifikasi dan diukur namun untuk mewujudkan kesehatan secara menyeluruh, aspek penting yang perlu diperhatikan adalah kesehatan mentalnya. Adanya kebijakan untuk memperbanyak aktivitas dirumah dalam jangka waktu lama dan masih berlangsung hingga saat ini secara psikologis akan merasakan kebosanan / kejenuhan berada dalam satu tempat yang sama. Individu yang memiliki mobilitas tinggi harus berdiam diri di rumah. Individu memiliki wadah untuk aktualisasi diri diluar rumah kadang merasa tidak memiliki wadah aktualisasi dirumah karena belum terbiasa dan terjadi secara tiba-tiba. Karyawan yang biasanya memiliki suatu penghasilan tertentu dan rutin harus terhenti sementara kebutuhan sehari-hari tetap berjalan rutin. Semua perubahan tersebut berpotensi mempengaruhi kesehatan mental. Untuk karyawan yang bekerja ketika pandemi juga memiliki beban mental sendiri, yakni dia bekerja

dengan memperhatikan protokol kesehatan anjuran pemerintah, tidak sebebaskan sebelum adanya pandemi COVID-19. Yang awalnya bekerja tanpa menggunakan masker, harus bekerja menggunakan masker serta harus sering – sering mencuci tangan dengan sabun dan memakai *handsanitizer*. Hal tersebut bisa mengganggu konsentrasi hingga kenyamanan dalam bekerja.

Ketika karyawan merasa sulit beradaptasi dalam bekerja karena kondisi yang berubah secara tiba-tiba, hal tersebut bisa mengikis hingga menurunkan *employee engagement* yang sudah terbentuk. Hal ini bisa diantisipasi apabila setiap karyawan memiliki *psychological-well being*. Karena hal tersebut memiliki pengaruh cukup besar terhadap *employee engagement* yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Simanullang & Ratnaningsih, 2019) yang menunjukkan bahwa hasil *r-square* kesejahteraan psikologis terhadap keterikatan karyawan sebesar 57,6%. Yang artinya bahwa kesejahteraan psikologi memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*). Semakin tinggi seorang karyawan memiliki kesejahteraan psikologis, maka semakin *engaged* terhadap perusahaannya dan sebaliknya. Penelitian pengaruh *psychological well being* terhadap *employee engagement* juga dilakukan oleh Sofyanty (2018) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan *Psychological well being* terhadap keterikatan kerja. Dalam penelitian tersebut juga disebutkan bahwasannya, dalam membangun keterikatan kerja, selain dari faktor internal karyawan yakni *psychological well being*, hal yang perlu diusahakan oleh perusahaan dalam membangun keterikatan kerja adalah menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Dengan kondisi yang terasa nyaman oleh karyawan, maka karyawan akan bekerja dengan optimal sesuai tujuan daripada organisasi. Kemudian perasaan nyaman akan memicu motivasi dan kreativitas karyawan sehingga bekerja bukan lagi sesuatu yang

membosankan (Hadinata et al., 2019). Iklim organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap *employee engagement*, sehingga *employee engagement* diprediksi oleh iklim organisasi (Dewi & Prasetyo, 2017). Hal ini juga didukung oleh Wiratama (2018) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja (Wiratama, 2018a). Menciptakan iklim organisasi masa COVID-19 ini merupakan tantangan tersendiri bagi perusahaan. Masa dimana sebelumnya tidak pernah di prediksi namun harus dihadapi dan mencari solusi yang tepat supaya tidak merugikan banyak pihak.

PT. Seribu satu alami sebagai tempat pada penelitian ini, bergerak di bidang manufaktur yang memproduksi suatu barang berupa rokok berjenis kretek sehingga memiliki suatu tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan secara langsung karena produksi barang hanya bisa dilakukan di perusahaan tersebut dan segala bahan tersedia di dalam perusahaan tersebut serta keseluruhan pengerjaan produksi barang masih dilakukan secara manual. Selain itu, setiap karyawan memiliki target pekerjaan setiap harinya dari perusahaan yang harus dicapai sehingga dengan aktivitas pekerjaan yang padat maka akan sangat minim untuk karyawan melakukan interaksi dan membangun hubungan yang lebih intens. Hal ini bisa berimbas pada minimnya interaksi antar sesama karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Apalagi menurut informasi dari manager PT Seribu Satu Alami, karyawan teknis di perusahaan tersebut sebagian besar adalah karyawan tidak tetap yang tidak terikat kontrak resmi dengan perusahaan sehingga bisa masuk dan keluar perusahaan sesuai dengan keperluan karyawannya. Dengan kondisi demikian, peneliti menduga bahwasannya *employee engagement* di perusahaan tersebut bermasalah, terlebih pada masa pandemi COVID-19 ini yang terdapat himbauan dari pemerintah untuk melakukan *psysical*

distancing dan *social distancing*, semakin minimlah interaksi antar sesama karyawan untuk menjalin hubungan secara dekat dan saling memberikan *support* positif dalam bekerja di masa pandemi ini. *Support* yang positif dari teman kerja merupakan hal penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulita (2015) yang membuktikan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Maulita, 2015). Dukungan teman kerja akan semangat dalam bekerja, senang pada pekerjaan dan akan timbul rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan serta merasakan kenyamanan dalam bekerja sehingga karyawan bisa *engaged* terhadap pekerjaannya.

Sebagian besar karyawan di PT Seribu Satu alami adalah masyarakat yang berdomilisi di sekitar pabrik. Hal ini sesuai dengan visi utama PT. Seribu Satu Alami yakni “meningkatkan kualitas perekonomian dan kapasitas hidup masyarakat dengan berwirausaha”. Dari visi tersebut terkandung tujuan bahwasannya adanya perusahaan tersebut bertujuan untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat disekitar. Selain itu, karyawan yang bekerja di pabrik tersebut beberapa ada yang saling memiliki hubungan kekerabatan antara satu dengan yang lainnya. Sehingga suasana kekeluargaan diharapkan bisa menciptakan atau mempertahankan suatu iklim organisasi yang baik dalam perusahaan dan bisa menjaga *employee engagement* karyawan diperusahaan tersebut. Sehingga adanya perubahan mendadak seperti pandemi COVID-19 ini akan dengan mudah di hadapi oleh perusahaan.

Dua hal tersebut terlihat kontradiktif terkait kemungkinan *employee engagement* di perusahaan PT. Seribu Satu Alami. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut. Bagi karyawan yang memang memiliki kerabat yang juga bekerja di perusahaan tersebut, bisa dengan mudah melakukan adaptasi dengan suasana yang ada di perusahaan

tersebut dan dengan mudah muncul *engaged* dengan pekerjaannya. Namun bagi karyawan yang tidak ada kerabat, butuh lebih banyak energi untuk bisa *engaged* dengan pekerjaannya.

Setiap karyawan dalam bekerja di perusahaan memiliki berbagai karakter dan berbagai motif yang melatarbelakanginya. Bekerja karena kebutuhan ekonomi, mengejar eksistensi diri, *prestise*, mengaplikasikan ilmu yang sudah dipelajari, hingga sekedar mengisi kekosongan waktunya. Dengan berbagai motif tersebut bukanlah hal mudah untuk menyatukan karyawan-karyawan tersebut dan bekerjasama dalam mencapai tujuan dalam perusahaan. Tidak jarang banyak perusahaan mengalami *turnover* karyawan yang tinggi. Apalagi pada masa COVID-19 menciptakan kenyamanan dalam bekerja sangatlah penting supaya kinerja karyawan tetap bekerja secara optimal di masa pandemi dan perusahaan tetap tidak merugi. Selain pengaruh *psychological well-being* yang dimiliki oleh karyawan, Iklim organisasi yang baik dan kondusif bisa diusahakan oleh perusahaan akan mendorong terbentuknya karyawan yang memiliki *employee engagement*. Dengan demikian karyawan akan *engaged* terhadap perusahaan dan bisa dengan mudah diajak bekerjasama mencapai tujuan perusahaan di masa COVID-19 ini.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latarbelakang diatas, *psychological well being* yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi *employee engagement* yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam menghadapi perubahan secara tiba-tiba dimasa pandemi COVID-19 ini. Seseorang yang memiliki *Psychological well-being* akan dengan mudah menciptakan suatu iklim kerja yang menyenangkan sehingga karyawan yang bekerja didalamnya bisa dengan

mudah terbentuk *engaed* terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Pengaruh *psychological well being* terhadap dua variabel tersebut di yakini oleh peneliti juga bisa menjadi prediktor kuat atau lemahnya hubungan antara *employee engagement* dengan iklim organisasi. Sehingga dengan demikian pada penelitian ini diajukan rumusan masalah :

- a. Adakah hubungan *psychological well being* terhadap *employee engagement*?
- b. Adakah hubungan iklim organisasi terhadap *employee engagement*?
- c. Adakah hubungan iklim organisasi dengan *employee engagement* melalui *psychological well being*?

3. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai *psychological well being*, iklim organisasi dan *employee engagemenet* secara terpisah sudah banyak dilakukan penelitian yang di hubungkan dengan variabel-variabel yang lain. Namun penelitian yang menggunakan 3 variabel secara bersama-sama dan dilakukan pada kondisi pandemi COVID-19, belum ditemukan dan dilakukan. Sehingga penelitian ini bisa melengkapi dan menyempurnakan hasil penelitian yang ada sebelumnya. Penelusuran kepustakaan yang dilakukan oleh peneliti hingga saat ini menemukan beberapa hasil penelitian tentang *psychological well being*, iklim organisasi dan *employee engagement* yakni sebagai berikut :

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Hadinata, Surati dan Sparman (2019) tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap *employee engagement* serta dampaknya terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan *employee*

engagement berpengaruh positif signifikan terhadap OCB, sementara iklim organisasional tidak signifikan mempengaruhi OCB. Gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*. Untuk pengaruh mediasi *employee engagement*, terdapat peran mediasi penuh dalam pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasional terhadap OCB.

- b. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Prasetyo (2017) tentang hubungan antara iklim organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) kantor cabang Semarang. Penelitian ini menggunakan Analisis regresi sederhana dengan hasil menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dan keterikatan kerja ($r = 0,786$; $p < 0,001$). Iklim organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 61,8% pada keterikatan kerja
- c. Penelitian yang dilakukan oleh Olivia dan Prihatsanti (2017) tentang hubungan antara iklim organisasi dengan *work engagement* pada anggota sabhara polda Jateng Semarang. Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi sederhana yang menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *work engagement* dengan iklim organisasi ($r_{xy} = 0,786$; $p < 0,05$). Iklim organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 61.7% terhadap *work engagement* pada penelitian ini.
- d. Penelitian Wiratama (2018) tentang pengaruh iklim organisasi terhadap keterikatan kerja pada karyawan hotel Grand Kanaya Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh

positif terhadap keterikatan kerja pada karyawan hotel Grand Kanaya Medan.

- e. Penelitian Rezayanti (2019) tentang hubungan antara *psychological well being* dan keterikatan kerja karyawan perusahaan “X” di Klaten. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik non parametrik spearman rho dikarenakan salah satu data terdistribusi tidak normal, namun data bersifat linear. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja karyawan perusahaan “X” di Klaten.
- f. Penelitian Sianturi, Milfayetty dan Lubis (2019) tentang hubungan *Psychology well being* dengan *employee engagement* ditinjau dari masa kerja. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan Anacova. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *psychology well being* dengan *employee engagement*.
- g. Penelitian Simanullang dan Ratnaningsih (2018) tentang Hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat Instalasi rawat inap di rumah sakit X kota Semarang. Metode analisis penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi sederhana dengan hasil penelitian menyatakan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja. Kesejahteraan psikologis memberikan sumbangan efektif sebesar 57,6% terhadap keterikatan kerja.
- h. Penelitian Purnamasari (2018) tentang hubungan iklim organisasi dengan kesejahteraan psikologis karyawan RSUD Siti Hajar Medan. Analisis data dengan menggunakan analisis *product moment* dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi terhadap kesejahteraan psikologis.

Dengan demikian keaslian penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah, keilmuan dan terbuka untuk di sempurnakan melalui masukan-masukan yang konstruktif.

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini secara umum adalah untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dengan *employee engagement* melalui *psychological well being* sebagai variabel mediator. Tujuan penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Mengetahui apakah terdapat hubungan *psychological well being* dengan *employee engagement*.
- b. Mengetahui apakah terdapat hubungan iklim organisasi terhadap *employee engagement*.
- c. Mengetahui apakah terdapat hubungan iklim organisasi dengan *employee engagement* melalui *psychological well being*.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa menambah pengetahuan, wawasan dan referensi khususnya dalam bidang ilmu psikologi mengenai *employee engagement*, *psychological well-being*, serta iklim organisasi di masa pandemi COVID-19

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai pertimbangan dalam mengambil langkah untuk menghadapi

perubahan secara tiba-tiba karena adanya pandemi COVID-19. Sehingga meminimalisir adanya resiko kerugian di berbagai pihak. Baik dari pihak perusahaan maupun secara ekonomi untuk para pekerja.

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi untuk institusi berkaitan dengan pembuatan kebijakan sehingga tetap bisa bekerja secara optimal di masa pandemi COVID-19 dan kebijakan baru yang dibuat bisa membentuk atau mempertahankan iklim organisasi yang kondusif sehingga karyawan bisa nyaman dalam bekerja. Ketika karyawan memiliki *psychological well-being* maka akan menciptakan suatu iklim kerja yang menyenangkan sehingga akan membentuk karyawan yang *engaged*. Melalui penelitian ini diharapkan akan ada temuan yang nantinya akan berguna untuk pengembangan keilmuan khususnya psikologi.