

BAB I

PENDAHULUAN

Berisi uraian yang menjelaskan mengenai latar belakang dan permasalahan, rumusan permasalahan penelitian, tujuan dilakukannya penelitian, dan manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian.

1.1 Latar Belakang

Seluruh dunia telah digemparkan dengan munculnya virus baru yang dikenal dengan istilah corona virus. Virus baru tersebut dinamakan dengan *Severe Acute Respiratory Syndrome coronavirus-2* SARS-CoV-20, sedangkan penyakitnya dinamakan sebagai *Coronavirus Disease 2019* (COVID-19). Awal mula meluasnya virus ini diketahui berasal dari negara China yaitu lebih tepatnya berasal dari kota Wuhan. Pemerintah Indonesia pertama kali mengumumkan dua kasus pasien positif yaitu pada bulan Maret 2020 dikutip oleh Pranita (2020).

Meluasnya penyakit covid-19 menimbulkan keprihatinan bagi masyarakat dunia. Saat ini dunia disibukkan dengan berbagai upaya pencegahan penyebaran virus guna menekan peningkatan jumlah pasien yang terinfeksi virus covid-19 ini. Selain itu, untuk melakukan mencegah penyebaran virus, maka pemerintahan telah mengeluarkan kebijakan, seperti *lockdown* di area yang sudah berada di zona merah dan melakukan karantina untuk terhindar virus covid-19 melalui kontak fisik. Tidak hanya itu, adanya kebijakan pemerintah membuat masyarakat merasakan dampaknya terhadap keadaan ekonomi maupun psikologis mereka yang terdampak wabah ini, Nurkholis (2020). Masalah psikologis yang muncul karena pertahanan emosi seseorang menurun seperti rasa sedih, hilangnya minat dan putus asa, Susilowati (2021).

Survey yang dilaksanakan oleh Perhimpunan Dokter Spesialis Kedokteran Jiwa Indonesia (PDSKJI) kepada 4.010 orang di 34 provinsi didapatkan hasil bahwa 64,8% masyarakat di Indonesia mengalami permasalahan psikologis sejak lima bulan masa pandemi covid-19 pada tahun 2020. Akan tetapi selama

pandemi ini terjadi, kebijakan WFH (*Work From Home*) mewajibkan seluruh pelajar untuk melakukan pembelajaran secara daring dirumah, masyarakat bekerja dari rumah dan beribadah dirumah. Tentu saja, jika orang tua dituntut mengerjakan semua aktivitas dirumah sebagai pekerja diperusahaan dan guru dirumah, itu memberikan tekanan secara psikologis, Darmayanti dan Budarsa (2021).

Berdasarkan laman resmi Katadata.co.id oleh Yoshio (2020) Data BPS 1 juni 2020 menunjukkan 39,09% sejumlah perkerja melaksanakan *WFH* sejak awal ditetapkan pandemi, sementara 34,76% lainnya berkerja dari rumah dengan kombinasi harus ke kantor beberapa waktu. Sementara *survey* dari *Word Economic forum* menyebutkan 91,7% perusahaan di Indonesia menerapkan *WFH*. Dikutip oleh Muslim (2020) menunjukan terdapat salah satu dampak dari pandemi covid-19 adalah maraknya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pada Liputan6 (2020) yaitu yang pertama adalah jenis pekerjaan agen dan perantara penjualan dan pembelian yakni mencapai 10,1%, jenis pekerjaan pengemudi mobil dan motor yang tercatat sebanyak 7,32 %, pekerjaan buruh pertambangan dan konstruksi dengan persentase sebesar 6,7%.

Survey yang dilakukan kemnaker bekerjasama dengan INDEF ini, penurunan permintaan, produksi dan keuntungan umumnya terjadi pada perusahaan UMK, yaitu diatas 90%. Perusahaan yang terdampak terbesar yakni penyediaan akomodasi makan dan minum, *real estate* dan konstruksi. Hasil *survey* Kementrian Ketenagakerjaan mengemukakan, sekitar 88% perusahaan terdampak pandemi selama enam bulan terakhir pada umumnya dalam keadaan merugi. Bahkan disebutkan 9 dari 10 perusahaan di Indonesia terdampak langsung pandemi covid-19. Kepala Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Bambang Satrio Lelono di Jakarta menyatakan “Kerugian tersebut umumnya disebabkan penjualan menurun, sehingga produksi harus dikurangi”.

Menurut Tauhid, implikasi ke depan bagi ekonomi dengan situasi pandemi membuat kondisi perekonomian akan berdampak cukup besar bahwa sebagian orang akan berkerja di rumah. Permintaan barang dan jasa sedikit

agak mengalami perubahan, ekonomi juga akan berubah mengikuti pola kerja yang selama ini ada, dan juga akan terus berkembang dengan apa yang *flexible working arrangement* yang saya kira akan menjadi tuntutan ke depan.

Wabah covid-19 yang harus dihadapi oleh seluruh instansi dan perusahaan di dunia. Dalam dunia psikologi khususnya PIO atau bisa disebut psikologi industri dan organisasi, kesejahteraan pekerja terutama di masa pandemi saat ini merupakan salah satu isu penting dalam suatu perusahaan. Terlebih kepada karyawan di sejumlah daerah di Indonesia yang terkena PSBB, pastinya mereka akan mengalami perubahan pola kerja dan kebiasaan ditempat kerja. Dengan pandemi saat ini dapat menyebabkan kesejahteraan psikologis yang akan sangat berpengaruh. Cotton & Hart (2021) berpandangan bahwa ukuran kesejahteraan sangat penting untuk menangkap pengalaman kognitif dan afektif karyawan ditempat kerja dengan semua kehalusannya seluk-beluk, komplikasi, dan perbedaan pengalaman intelektual dan emosional karyawan ditempat kerja.

Dampak yang terjadi selama pandemi pada karyawan yang berkerja dirumah, hasil *survey* laman resmi hrnote.asia oleh Shinta (2021) *Head of HR Division* PT Nutrifood Indonesia memberikan informasi di perusahaan Nutrifood saat PSBB pertama dijakarta mengatakan adanya efek yang negatif dengan berbagai hambatan operasional yang terjadi di *stakeholder*, tidak bisa bertemu orang, cukup merasa khawatir dan lebih ke bosan melakukan aktivitas serba di rumah semenjak *WFH*. Hal serupa juga dijumpai penelitian Paramitta et al (2018) melalui observasi dan wawancara singkat di PT. Sumatera Berlian Motors. Dari sejumlah karyawan yang diwawancarai peneliti, beberapa diantaranya menjelaskan bahwa mereka tertekan dengan banyaknya pekerjaan mereka, hal ini kemudian menimbulkan perasaan tidak menikmati pekerjaan mereka. Mereka juga sering tidak fokus pada pekerjaan mereka sehingga ada beberapa pekerjaan yang tertumpuk.

Fakta dalam kesejahteraan psikologis itu sangat penting bagi setiap karyawan. Kesejahteraan psikologis senantiasa mempengaruhi seluruh kondisi dasar perilaku individu dalam perusahaan. Hal ini membuktikan pada

kenyataannya, tidak semua individu merasa kesejahteraan di tempat kerja. Sesuai dengan hasil penelitian Anwarsyah dan Salendu (2012) bahwa situasi kerja yang buruk sering membuat karyawan merasa kesejahteraan ditempat kerjanya hilang. Lingkungan kerja yang penuh tekanan akan membuat pekerja tidak memiliki kesejahteraan psikologis yang optimal sebaliknya, mengakibatkan produktivitas mereka juga akan menurun sebagai efek dari memburuknya kondisi kesejahteraan psikologis. Sebagaimana tempat yang dimana banyak individu menghabiskan sebagian besar waktunya, perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan seseorang.

Berdasarkan hasil *survey* terbaru yang dilakukan *Blind*, sebuah (aplikasi komunitas *workplace*) mendapatkan 68% responden mengaku merasakan kelelahan mental yang lebih tinggi. *Survey* ini dilakukan terhadap lebih dari 3 ribu pekerja dari 40 perusahaan dengan hasil secara umum merasakan jam kerja yang lebih singkat, 60% merasakan jam kerja bertambah, dan 23% tidak merasakan ada perbedaan jam kerja di rumah dan di kantor. Pada temuan *Blind* menemukan kalau semakin banyak orang yang lembur dan intensitas bekerja di akhir pekan semakin sering. Lingkungan kerja dapat memiliki dampak positif maupun negatif pada kesejahteraan psikologis karyawan yang dikutip oleh Briner (2000). Kesejahteraan merupakan hal yang penting dalam mencapai kesuksesan seorang pekerja. Kesejahteraan terdiri dari kesejahteraan fisik dan kesejahteraan psikologis. Kesejahteraan fisik dengan kesejahteraan jasmani, sedangkan kesejahteraan psikologis berkaitan dengan apa yang dirasakan individu dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari yang dikutip oleh Sianturi dan Zulkarnain (2013).

Berdasarkan laman resmi lipi.go.id yang dikutip oleh Ngadi (2020) pandemi Covid 19 berdampak terhadap sektor ekonomi khususnya keberlangsungan pekerjaan dan pendapatan. Pandemi yang berlangsung pada saat ini mempengaruhi kondisi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada penelitian Singh et al. (2020) menyatakan bahwa perkerja medis karyawan mengalami masalah psikologis akibat pandemi tersebut, karena peningkatan jumlah dari kasus dan kematian yang telah dikonfirmasi, jumlah

kasus yang dikonfirmasi memiliki dampak yang sangat besar pada fisik dan *well-being* individu.

Hasil data *survey* oleh laman resmi Perkbox (2020) bahwa 93% karyawan Inggris telah menghadapi tantangan *well-being* pada tahun 2020 dan 60% pengusaha telah melihat *well-being* karyawan mereka lebih menderita sejak pandemi Covid-19. Di sisi lain, selama pandemi Covid-19, ada banyak individu yang kehilangan pekerjaan dan sumber pendapatan utama. Sumber daya pribadi ini berdampak pada kesejahteraan psikologis yang menurun akibat kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan, tuntutan pekerjaan yang tinggi, stabilitas pekerjaan serta pendapatan yang menurun. Para peneliti menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis selama pandemi Covid-19 lebih rendah dibandingkan dengan kesejahteraan psikologis sebelum pandemi Covid-19, Juangta (2021).

Berdasarkan laman resmi Kabar Tegal (2021) Direktur Mercer Indonesia Isdar Andre Marwan, S.Psi, Psikolog sebagai peneliti menjelaskan perusahaan harus lebih peduli terhadap *well-being* dan kesehatan mental para karyawan karena terdapat peningkatan stres pada karyawan sebesar tiga kali lipat atau sebesar 50% selama masa pandemi. Pada dasarnya setiap perusahaan menginginkan dan menuntut agar seluruh karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Terdapat sejumlah fakta yang menunjukkan bahwa organisasi yang sukses adalah organisasi yang terlebih dahulu memperhatikan kondisi karyawannya. Kondisi karyawan tersebut dapat dilihat dari kesejahteraan karyawan Keyes, Hysom, dan Lupo (2000).

Penelitian yang dilakukan Keyes et al. (2000) mengatakan bahwa jika kesejahteraan psikologis karyawan itu tinggi maka perusahaan yang bertujuan mencari keuntungan akan mendapatkan karyawan yang mampu bertahan lama dalam perusahaan tersebut dan memiliki karyawan yang juga memberikan perhatiannya yang penuh kepada pekerjaannya. Memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan adalah hal yang sangat penting bagi organisasi karena dapat mempengaruhi bagaimana perilaku karyawan itu sendiri, bagaimana pengambilan keputusan yang dilakukan, serta interaksinya dengan rekan kerja,

Rasulzada (2007).

Psychological well-being atau biasa di sebut dengan kesejahteraan psikologi adalah kemampuan individu untuk menerima diri apa adanya, membentuk hubungan yang hangat dengan orang lain, memiliki kemandirian dalam menghadapi tekanan sosial, mengontrol lingkungan, memiliki tujuan dalam hidup dan mampu merealisasikan potensi dalam diri, Ryff C. D., (2013). Menurut Ryff & Singer dalam Villarosa dan Ganotice (2018) individu dengan tingkat *psychological well-being* yang tinggi menunjukkan bahwa individu memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan disekitarnya, memiliki kepercayaan diri yang baik, dapat membangun hubungan interpersonal yang baik dengan orang lain, memiliki tujuan pribadi dan tujuan dalam pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan individu yang kurang sepenuhnya mengendalikan dirinya secara lebih baik dalam melakukan kegiatan yang dijalani, sehingga merasa dirinya tidak memiliki potensi dan tidak berharga.

Pada tanggal 25 oktober 2021 peneliti melakukan wawancara pada karyawan PT. X Cikarang Barat yang mengalami pandemi covid-19. Peneliti melakukan wawancara berdasarkan aspek *psychological well-being* menurut Ryff. C. D., (2013) yaitu, penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi, untuk mengetahui fenomena tersebut terjadi atau tidak pada karyawan PT. X Cikarang Barat, Didapatkan hasil bahwa :

“Karyawan PT. X mengalami permasalahan selama pandemi menimbulkan gejala-gejala fisik maupun mental yaitu kurangnya menerima diri terhadap situasi pandemi seperti karyawan merasa bahwa dirinya tidak cukup baik dalam bekerja, merasa tidak puas terhadap diri seperti atas pencapaian sebuah target kerja tetapi hanya mendapatkan take home pay seperti biasanya gaji perbulan karyawan yang menyebabkan pendapatan tidak sesuai yang diharapkan, kecewa dengan situasi pandemi yang menyebabkan kesulitan dalam beraktivitas. Dalam hubungan positif dengan orang lain, hal ini pada kondisi pandemi berkurangnya bertemu rekan kerja secara langsung menjadi hambatan

dalam melakukan komunikasi pekerjaan serta menyebabkan individu yang biasanya melakukan interaksi secara langsung menjadi secara tidak langsung (virtual) dapat mengakibatkan individu tersebut berkurangnya sosialisasi pada rekan kerja”.

“Penguasaan lingkungan, karyawan tidak dapat menguasai pekerjaan pada lingkungan melihat dari yang terjadi pada kondisi pandemi yaitu adanya perbedaan bekerja secara langsung dengan melakukan pekerjaan secara WFH membuat beban kerja bertambah misalnya yang biasanya melakukan 5 pekerjaan menjadi 10 pekerjaan membuat adanya double dalam beban kerja, mengalami kesulitan saat beroperasi pekerjaan yang menyebabkan penurunan target kerja dalam pencapaian, adanya keterbatasan waktu dalam mengimpor dan mengekspor barang-barang, melakukan pekerjaan diluar seperti meeting atau membangun sebuah project dengan klien dan rekan kerja secara langsung serta banyaknya hambatan dalam pengelolaan perusahaan kawasan industri MM2100. Pada aspek otonomi terdapat adanya ketidakmampuan dalam membuat sebuah keputusan selama pandemi dan adanya tekanan untuk berfikir dan bertindak dalam situasi pandemi, Kurangnya dalam motivasi pada individu selama pandemi pada karyawan yang kehilangan orang terdekat dapat menyebabkan penurunan semangat seseorang dalam berkerja”.

“Pertumbuhan pribadi, selama pandemi ini karyawan yang melakukan pekerjaan secara berlebihan dan tidak proposional membuat kelelahan baik secara fisik maupun mental terkait beban kerja, dalam melakukan sebuah pekerjaan menyebabkan stagnasi dalam beroperasi pekerjaan, hal ini dapat menimbulkan gejala respons pada karyawan yaitu jenuh, bosan dan kehilangan minat terhadap kehidupan yang dijalani pada saat dirinya melakukan pekerjaan WFH, berkurangnya aktivitas selain berkerja dan istirahat membuat karyawan tidak berkembang dalam hal kemampuan maupun pribadinya, merasa kurangnya stabilitas dalam mengontrol emosi, adanya ketakutan tertular covid-19 sesama rekan kerja saat melakukan pekerjaan. Hal ini dapat

mengakibatkan menjauhkan diri satu sama lain. akibat tekanan selama pandemi menyebabkan gejala respon yaitu tidak mampu berpikir jernih, tidak mampu mengatasi permasalahan dengan baik, merasa tidak optimis, merasa tidak nyaman, merasa tidak baik tentang diri, tidak mampu mengelola energi pada diri, merasa tidak bisa dekat dengan orang lain, merasa tidak percaya diri, merasa tidak ceria berbeda dari sebelumnya, tidak tertarik dengan hal baru. Karyawan dapat mengalami pekerjaan yang tidak proporsional terkait dengan beban kerja yang berlebihan dan tidak mencapai target serta adanya kesulitan dalam melakukan pekerjaan, bekerja di lingkungan yang penuh emosi dan di mana permintaan melebihi kapasitas, Gavin et al. (2020). Kesejahteraan psikologis memperlihatkan kemampuan seseorang dalam mengatasi emosi negatif serta menjalankan fungsi kesehariannya dengan baik, Huppert dalam Nopiando (2012) Untuk itu, tingkat perasaan dan tujuan psikologis yang dirasakan seseorang di tempat kerja merupakan kesejahteraan psikologis di tempat kerja, Cooper and Robertson (2011)”.

“Karyawan yang melakukan pekerjaan selama pandemi, tidak adanya reward seperti bonus insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang mampu berhasil melewati target pekerjaan selama pandemi. Pada saat menurunnya target pekerjaan hingga mengakibatkan penurunan pendapatan juga pada karyawan misalnya gaji perbulan yang biasanya full lalu dikurangi beberapa persen, sedangkan pertumbuhan dan perkembangan karyawan juga menurun akibat kurangnya sosialisasi serta keterbatasan untuk bertemu secara langsung selama pandemi menjadikan menurunnya semangat melakukan aktivitas. Keadaan yang seperti ini dapat membuat sebagian besar waktu karyawan dapat dihabiskan ditempat kerja. Untuk menjalankan tugasnya sebagai seorang karyawan, ada hal-hal yang dapat membuat karyawan merasa senang dan tidak senang yang mereka hadapi didalam pekerjaannya dalam penelitian Sianturi dan Zulkarnain (2013)”.

Dukungan sosial sebagai dorongan untuk kesejahteraan psikologis pada karyawan maka salah satunya yang sangat berpengaruh untuk meningkatkan

psychological well-being pada saat ini yaitu bentuk *support* seperti di lingkungan keluarga, teman dan rekan kerja. Hal ini yang dilakukan PT.X Cikarang Barat selama pandemi dalam meminimalisir kesehatan psikologis pada karyawan. Individu memiliki kesejahteraan psikologis yang baik, maka dapat melakukan sesuatu hal dengan baik. Kesejahteraan psikologis dapat menggambarkan sejauh mana individu merasa nyaman, damai dan bahagia berdasarkan penilaian subjektif serta bagaimana mereka memandang pencapaian potensi-potensi mereka sendiri.

Psychological Well-Being dapat ditandai dengan diperolehnya kebahagiaan, kepuasan hidup, dan tidak adanya gejala-gejala depresi. Ketika seseorang merasakan kebahagiaan terhadap kehidupan yang dijalannya maka kehidupannya pun tidak akan menjadi beban dalam menjalannya. Adapun salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan *psychological well-being* adalah dukungan sosial. Dimana dukungan sosial yang diperoleh karyawan akan memberikan dorongan semangat, perhatian, penghargaan, bantuan ataupun kasih sayang yang dapat menyebabkan karyawan memiliki pandangan yang positif mengenai diri dan lingkungan kerjanya sebagai motivasi untuk karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Dukungan sosial memiliki manfaat karena hal tersebut merupakan kebutuhan bagi individu, menurut Sarafino dalam Lubis (2015) menyebutkan bahwa dukungan sosial merujuk pada rasa senang yang dirasakan oleh individu, penghargaan atas kepedulian atau membantu orang menerima dirinya dari orang-orang dan kelompok lain.

Dukungan tersebut muncul ketika individu berhubungan dengan orang lain. Individu sebagai makhluk sosial dituntut untuk berinteraksi dengan orang lain. Individu pasti akan memerlukan orang lain untuk setiap kebutuhan sehari-hari seperti bekerjasama, gotong royong, menolong, dan memberikan dukungan satu sama lain. Semua yang di berikan individu ke individu lain dapat di artikan sebagai dukungan sosial. Yang mengemukakan bahwa dukungan sosial tidak hanya mengacu terhadap tindakan orang lain tetapi mengacu pada persepsi individu bahwa kenyamanan, kepedulian dan bantuan yang tersedia dapat dirasakan dukungannya. Dukungan sosial di definisikan Taylor sebagai bentuk

ungkapan kepada orang lain dimana ungkapan tersebut dapat di ekspresikan seperti saling mencintai, menghargai dan berarti Sari dan Indrawati (2016). Individu dapat memberikan sebuah bentuk perhatian, bantuan, semangat, dukungan dan kerja sama terhadap orang lain maka individu tersebut telah memberikan dukungan sosial.

Sarafino & Smith (2011) menjelaskan dukungan sosial mengacu pada kesenangan yang dirasakan, penghargaan akan kepedulian, atau membantu orang-orang yang berada di sekeliling individu sehingga dukungan yang dirasakan akan sangat penting. Individu yang dekat dengan individu lain seperti orang tua, teman, tetangga, rekan kerja akan meningkatkan pengalamannya dalam menyelesaikan masalah yang dihadapinya setiap hari. Dukungan sosial sebagai suatu gambaran perilaku yang mendukung individu dengan berdasarkan pada emosi positif dari orang-orang yang berarti dalam hidup individu, terutama keluarga. Dukungan psikis memberikan penguatan dalam diri individu agar dapat menerima kenyataan yang terjadi. Dukungan motivasi dapat membuat individu bersemangat untuk menjalani hidup yang lebih baik. Dukungan penghargaan dari lingkungan dapat membangun harga diri individu. Dukungan emosi memberikan rasa nyaman, bahagia, dan merasa dicintai. Dukungan *informational* merupakan saran atau masukan yang berguna untuk pemecahan masalah.

Individu dengan dukungan sosial tinggi menjadikan pengalaman hidup yang lebih baik, harga diri yang lebih tinggi, serta pandangan hidup yang lebih positif dibandingkan dengan individu yang memiliki dukungan sosial yang lebih rendah. Dukungan sosial merupakan bantuan atau dukungan yang diterima individu dari orang-orang tertentu dalam kehidupannya dan berada dalam lingkungan sosial tertentu membuat si penerima merasa diperhatikan, dihargai, dan dicintai. Namun orang yang menerima dukungan sosial yang diberikan oleh orang lain. Mereka biasanya hanya memandang bahwa perhatian dari orang lain merupakan suatu dukungan bagi mereka.

Penelitian ini perlu dilakukan untuk mengetahui *psychological well-being* ditinjau dari dukungan sosial yang diterima oleh karyawan selama

pandemi covid-19, membantu karyawan dalam meningkatkan *psychological well-being* dan minimnya penelitian terkait dukungan sosial dengan *psychological well-being* dalam ranah industri dan organisasi, maka dari itulah peneliti bermaksud mengetahui hubungan dukungan sosial dengan *psychological well being* pada karyawan PT. X Cikarang Barat selama pandemi Covid-19.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa yang dilakukan oleh Millatina dan Yanuvianti (2015) permasalahan pada penelitian ini terdapat banyaknya wanita *menopause* saat usia muda dan semakin banyak yang terjadi adanya perubahan kualitas hidupnya karena adanya perubahan-perubahan pada fisik maupun psikologis yang mengakibatkan lebih mudah tersinggung, sulit tidur, tertekan, gugup gelisah, kesepian, tidak sabar, tegang dan cemas yang terjadi di RS Harapan Bunda, dengan hasil menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang kuat antara dukungan sosial dengan *psychological well-being* pada wanita *menopause* di RS Harapan Bunda Bandung.

Penelitian yang dilakukan oleh Ratih dan Irene Novianti (2018) permasalahan pada penelitian ini terdapat para pengungsi Gunung Agung merasa sangat sedih dan takut ketika terjadi erupsi pada 11 Januari 2018 yang mengakibatkan kerugian hingga Rp 11 triliun (sektor pariwisata dan tersendatnya kredit desa masyarakat Karangasem), sehingga pemerintah, BPBD kabupaten Karangasem, PMI, dan masyarakat sangat sigap untuk membantu masyarakat di sekitar gunung agung untuk mengungsi di tempat yang aman, dengan hasil menunjukkan bahwa Ada hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan *psychological well-being* (kesejahteraan psikologis) pada pengungsi gunung agung, Karangasem-Bali.

Penelitian yang dilakukan oleh Hardjo dan Novita (2017) permasalahan pada penelitian ini terdapat *sexual abuse* semakin banyak ditemui dan dialami anak-anak dan permasalahan tersebut menimbulkan efek yang dapat dirasakan pula sampai usia dewasa teridentifikasi ada dampak pelecehan seksual dan

tekanan psikologis pada anak-anak, sehingga memunculkan berbagai kecenderungan psikopatologi, termasuk depresi, penyalahgunaan alkohol, perilaku antisosial, resiko bunuh diri, kecemasan tentang seks, dan ketertekanan kehidupan pribadinya. Pengalaman pelecehan seksual anak pun bervariasi pula, tergantung tingkat keparahan yang dideritanya, dengan hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial dengan *psychological well-being* pada remaja korban kekerasan seksual. Semakin tinggi dukungan sosial yang diterima oleh remaja korban kekerasan seksual maka akan semakin tinggi *psychological well-being* yang mereka miliki. Sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial yang diterima oleh remaja korban kekerasan seksual maka akan semakin rendah *psychological well-being* yang mereka miliki.

Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2019) permasalahan pada penelitian ini terdapat kurangnya kemampuan untuk melakukan pembinaan cenderung dan hubungan antara wali dengan anak didik cenderung serta dalam Lapas Kutoarjo para narapidana kurang memiliki kesejahteraan dikarenakan di dalam lapas tidak adanya yang berjualan makanan ringan ataupun minuman. Jadi napi anak cenderung makan dan minum seadanya dan sama terus menu makanannya, sehingga anak merasa tidak sejahtera, dengan hasil menunjukkan bahwa hubungan positif yang signifikan antara variabel dukungan sosial dengan *psychological well-being* pada narapidana anak di Lapas Kutoarjo.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahama dan Izzati (2021) dengan adanya pandemi seperti ini, perusahaan sangat memperhatikan kebutuhan serta kesehatan karyawan, seperti diberikan vitamin secara rutin, seringkali menanyakan kesehatan, dukungan-dukungan sederhana seperti itulah yang membuat para karyawan disini juga merasa aman dan nyaman ketika melakukan tugas pekerjaan walaupun dalam suasana pandemi. Faktanya kesejahteraan psikologis itu sangat penting bagi setiap karyawan. Kesejahteraan psikologis senantiasa mempengaruhi seluruh kondisi dasar dan perilaku individu dalam perusahaan, dengan hasil menunjukkan bahwa Ada hubungan antara dukungan sosial dengan *psychological well-being* pada karyawan apabila variabel dukungan sosial mengalami peningkatan, maka akan diikuti dengan

peningkatan variabel *psychological well-being*. Begitu pula sebaliknya apabila variabel dukungan sosial mengalami penurunan, maka variabel *psychological well-being* juga akan menurun.

Berdasarkan dari uraian latar yang di atas, dapat disimpulkan permasalahan yang diangkat adalah “Apakah ada hubungan antara dukungan sosial dengan *psychological well-being* pada karyawan PT. X Cikarang Barat selama pandemi Covid-19 ?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Menurut penjelasan diatas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Ada tidaknya hubungan antara dukungan sosial dengan *psychological well-being* pada karyawan PT. X Cikarang Barat selama pandemi Covid-19”.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi informasi dalam bidang psikologi terutama Psikologi Industri dan Organisasi serta Psikologi klinis berkaitan dengan *Psychological well-being* dan Dukungan Sosial pada karyawan dalam menghadapi situasi pandemi Covid-19 di Indonesia.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat menjadi gambaran kepada masyarakat bagaimana pandemi Covid-19 memberikan dampak terhadap kesejahteraan psikologis karyawan.
- b. Menggambarkan kepada karyawan atau pekerja bagaimana pentingnya dukungan sosial untuk meningkatkan *psychological well being*.
- c. Menunjukkan kepada masyarakat bagaimana pentingnya memberikan dukungan sosial kepada keluarga yang bekerja, sehingga dapat meningkatkan *psychological well being*.