

***SUBJECTIVE WELL-BEING KARYAWAN WORK FROM HOME PADA
MASA PANDEMI COVID-19***



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh:

ALMIRA SALSABILA

F 100 170 114

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN

***SUBJECTIVE WELL-BEING KARYAWAN WORK FROM HOME PADA MASA
PANDEMI COVID-19***

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

ALMIRA SALSABILA
F 100 170 114

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing



Dr. Usmi Karyani, S.Psi, M.Si
NIK.NIDN: 659/0631056702

HALAMAN PENGESAHAN

*SUBJECTIVE WELL-BEING KARYAWAN WORK FROM HOME PADA MASA
PANDEMI COVID-19*

OLEH

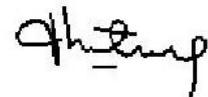
ALMIRA SALSABILA

F 100 170 114

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Jumat, 5 November 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji

1. Dr. Usmi Karvani, S.Psi, M.Si
(Ketua Dewan Penguji)
2. Wisnu Sri Hertinjung, S.Psi, M.Psi, Psikolog
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Ajeng Nova Dumpratiwi, S.Psi, M.Psi, Psikolog
(Anggota II Dewan Penguji)



Dekan,



Prof. Taufik, S.Psi., M.Si., Ph.D.
NIK/NIDN : 799/0629037401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, Januari 2021

Penulis



ALMIRA SALSABILA

F 100 170 114

SUBJECTIVE WELL-BEING KARYAWAN WORK FROM HOME PADA MASA PANDEMI COVID-19

Abstrak

Subjective well-being mencakup bagaimana seseorang mengevaluasi tentang kehidupan mereka sendiri baik secara afektif maupun kognitif. Pada masa pandemi karyawan dituntut untuk tetap melakukan *work from home* dengan hasil yang optimal, namun dari penelitian sebelumnya didapati karyawan memiliki kendala dalam prosesnya, hal tersebut dapat memberikan pengaruh pada tingkat *subjective well-being* karyawan. Untuk itu peneliti tertarik untuk mengungkap pengalaman dan kendala yang dialami karyawan selama WFH serta mengungkap *subjective well-being* pada karyawan WFH di masa pandemi. Tujuan dari penelitian ini adalah mendeskripsikan *subjective well-being* karyawan di masa pandemi. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan strategi deskriptif naratif oleh Cresswell. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Responden dari penelitian ini adalah karyawan yang melakukan *work from home* berjumlah tiga orang. Pengambilan data dilakukan dengan wawancara secara *online*. Berdasarkan penelitian ini ketiga responden memiliki kualitas *subjective well-being* yang belum optimal, dapat dilihat dari temuan tema deskriptif yang menjabarkan terdapatnya dua tema kognitif negatif serta dominasi afek negatif seperti sedih, kesepian dan dilema.

Kata kunci: *subjective well-being, work from home, COVID-19.*

Abstract

Subjective well-being encompasses how a person evaluates their own life both affectively and cognitively. During pandemic employees are required to keep working from home with optimal results, but from previous research found employees have obstacles in the process, it can have an influence on the level of subjective well-being employees. For this reason, researchers are interested in uncovering the experiences and constraints experienced by employees during WFH and uncover subjective well-being in WFH employees in pandemic times. The goal of the study was to describe the subjective well-being of employees in times of pandemic. The approach used is qualitative with a narrative descriptive strategy by Cresswell. This study used purposive sampling techniques. Respondents from this study were employees who did work from home numbered three people. Data collection is done by online interviews. Based on this study, the three respondents have subjective well-being qualities that have not been optimal, can be seen from the findings of descriptive themes that describe the inclusion of two negative cognitive themes and the dominance of negative affect such as sadness, loneliness and dilemma.

Keyword: *subjective well-being, work from home, COVID-19.*

1. PENDAHULUAN

Saat ini Indonesia mengalami bencana nasional pandemi COVID-19. Virus COVID-19 ditemukan pertama kali di Wuhan, China pada bulan Desember 2019 dan kemudian menyebar ke seluruh dunia. Tercatat dari data WHO (Yuliana, 2020) pada bulan Maret 2020 terdapat 65 negara yang telah terinfeksi, tak terkecuali negara Indonesia. *World Health Organization* (dalam Yuliana, 2020) memberi nama *Severe acute respiratory syndrome*

coronavirus-2 (SARS-CoV-2) pada virus baru tersebut dan penyakitnya dikenal dengan sebutan *Coronavirus disease 2019* (COVID-19). Jumlah kasus COVID-19 terus meningkat setiap harinya. Seperti yang dikutip dari laman berita Kompas.com tercatat hingga 30 September 2020 terdapat 287.008 kasus COVID-19 di Indonesia, dengan angka kesembuhan 214.917 orang dan angka kematian sebanyak 10.740 jiwa. Untuk menindaklanjuti hal tersebut, pemerintah mengeluarkan kebijakan untuk melakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) pada wilayah-wilayah yang terindikasi memiliki angka penyebaran virus secara cepat. Merujuk dari Peraturan Pemerintah No 21/2020, PSBB dilakukan dengan cara menutup sekolah-sekolah dan gedung-gedung perkantoran, pembatasan kegiatan keagamaan secara fisik, pertemuan-pertemuan publik, pembatasan kegiatan sosial dan budaya, moda transportasi dan kegiatan-kegiatan lainnya khusus terkait aspek pertahanan dan keamanan (Andriani, 2020).

Pandemi COVID-19 ini tentu menimbulkan dampak pada berbagai sektor, terutama dalam sektor perekonomian. Sejumlah perusahaan mengambil tindakan untuk bertahan di tengah pandemi ini, mulai dari penerapan *work from home* (WFH), pengurangan gaji hingga pengurangan jumlah karyawan dengan cara pemutusan hubungan kerja (PHK). Adapun definisi karyawan menurut KBBI yaitu “*orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah); pegawai; pekerja*”. Dilansir dari *website* Kemenkeu, *work from home* (WFH) sendiri memiliki arti bekerja dari rumah, atau bekerja dari jarak jauh. Hal ini sudah akrab didengar oleh para *freelancer* dengan sebutan *remote working*. WFH memungkinkan para karyawan melakukan pekerjaan tanpa harus datang ke kantor untuk bertemu secara langsung dengan rekan kerja maupun kliennya. Seluruh pekerjaan dialihkan secara daring, dengan menggunakan berbagai *platform* untuk melakukan pertemuan secara virtual (Kemenkeu, 2020). Dikutip dari laman berita CNBC Indonesia, Menteri Keuangan Sri Mulyani mengatakan selama dirinya menjalani WFH jam kerja menjadi lebih panjang daripada saat bekerja secara normal. Hal ini dikarenakan tidak ada batasan yang jelas antara *work* dan *home*, agenda rapat bisa dilakukan kapan saja melalui pertemuan virtual. Beliau juga mengatakan bahwa Kemenkeu telah melakukan survey terhadap 12.000 karyawan yang bekerja secara WFH selama 3 bulan terakhir. Tercatat sebanyak 24,84% karyawan bekerja lebih berat dari biasanya. Kemudian 31% karyawan mengatakan pekerjaan menjadi lebih ringan. Selanjutnya, terdapat 43,1% yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan antara bekerja di kantor maupun di rumah, karena jam kerja yang sama namun perbedaannya karyawan melakukan kegiatan rapat dari rumah (Sembiring, 2020).

Adanya kegiatan WFH ini menuai pro dan kontra, sebagian masyarakat merasakan ketidaknyamanan karena adanya gangguan karena situasi di dalam rumah yang kurang kondusif serta adanya tambahan pekerjaan rumah, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat *subjective well-being* karyawan. Namun juga tak sedikit yang menyatakan netral dan dapat bekerja dengan baik walaupun dari rumah. Hal ini dapat dilihat dari survey yang telah dilakukan oleh ISED kepada 172 karyawan WFH, sebesar 55% karyawan lebih senang bekerja di kantor daripada bekerja di rumah. Kendala yang dirasakan oleh karyawan terganggu dengan kondisi saat bekerja di rumah adalah 36% dan sebanyak 49% responden menyatakan produktivitas kerjanya biasa saja (ISED, 2020). Kemudian berdasarkan wawancara yang sebelumnya telah dilakukan pada seorang karyawan swasta yang kini tengah menjalani *work from home* mengeluhkan tentang adanya kendala seperti jam kerja yang kurang jelas, seperti pelaksanaan *meeting* kantor yang usai pada pukul 01.00 dini hari serta dihubungi oleh rekan maupun atasan untuk *follow up* pekerjaan di hari libur yang tentu saja dapat mempengaruhi *subjective well-being* seorang karyawan. Hal ini juga senada dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratiwi dkk. (2020) yaitu tingkat *subjective well-being* karyawan selama WFH pada taraf rendah yaitu 39% kemudian pada taraf sedang 27% dan pada taraf tinggi sebanyak 34%.

Subjective well-being (SWB) merupakan sebuah teori psikologi positif yang digagas oleh tokoh-tokoh psikologi karena ketidakpuasan terhadap teori psikologi sebelumnya yang hanya memperhatikan sisi negatif individu dan gangguan-gangguan psikologis yang dialaminya. Diener (2000) memaparkan bahwa *subjective well-being* mencakup bagaimana seseorang mengevaluasi tentang kehidupan mereka sendiri baik secara afektif maupun kognitif (Hefferon & Boniwell, 2011). Evaluasi kognitif seperti yang telah dijabarkan dalam skala yang mengukur tentang kepuasan hidup individu yang bertumpu pada lima aspek : (1) keinginan individu untuk mengubah kehidupannya, (2) kepuasan individu terhadap situasi hidupnya saat ini, (3) kepuasan individu terhadap hidupnya di masa lampau, (4) kepuasan individu terhadap hidupnya di masa yang akan datang, (5) penilaian terhadap kehidupan individu. Sedangkan evaluasi afektif adalah penilaian terhadap banyaknya afek atau emosi yang dimunculkan individu terhadap pengalaman hidupnya seperti yang telah dijabarkan dalam *Positive and Negative Affect Schedule* oleh Watson dan Clark (1988) untuk mengetahui jenis afek yang kerap dimunculkan dalam kehidupan diantaranya untuk afek positif seperti antusias, tertarik, memiliki tekad, bergairah, memiliki ide dan inspirasi, waspada, aktif, kuat, bangga serta penuh perhatian, sedangkan afek negatif seperti takut, kesal, tertekan, gelisah, gugup, malu, bersalah, mudah marah, serta tidak dapat berdamai

dengan keadaan. Seseorang dikatakan mempunyai tingkat SWB yang tinggi karena memiliki kemampuan dalam mengevaluasi diri baik dari komponen evaluasi kognitif yaitu tingkat kepuasan hidup (*life satisfaction*) yang tinggi serta komponen evaluasi afektif berupa afek positif yang tinggi (*positive affect*) dan afek negatif (*negative affect*) yang rendah (Diener dkk., 2015). Individu yang memiliki tingkat *subjective well-being* yang tinggi dapat mengatur emosi dan menghadapi suatu permasalahan dengan baik. Sedangkan individu yang memiliki tingkat *subjective well-being* rendah cenderung merasa hidupnya kurang bahagia dikelilingi oleh perasaan dan pikiran yang negatif sehingga muncul rasa cemas, amarah bahkan berisiko menderita depresi. Hefferon dan Boniwell (2011) menyampaikan hal serupa, bahwa *subjective well-being* memiliki kesinambungan dengan tingkat stress. Semakin tinggi tingkat stress individu semakin rendah tingkat kebahagiaannya, begitu juga sebaliknya jika tingkat stress individu rendah maka tingkat kebahagiaannya tinggi. Menurut Gallup (dalam Rath & Harter, 2010) pada *subjective well-being*, terdapat lima elemen yang memiliki peran dalam *subjective well-being* diantaranya: (1) *Career Well-being*, yang menunjukkan bahwa individu menghabiskan hampir seluruh waktunya pada pekerjaan, (2) *Social Well-being*, yang menunjukkan bahwa individu memiliki hubungan dengan orang lain dan pengalaman dalam percintaan, (3) *Financial Well-being*, yang menunjukkan kemampuan individu dalam mengatur keuangan dan pemasukan, (4) *Physical Well-being*, yang menunjukkan kemampuan individu dalam menjaga kesehatan tubuh agar energi yang dimiliki tetap terjaga, (5) *Community Well-being*, yang menunjukkan bahwa individu berpartisipasi dan terlibat dalam komunitas dimana individu tersebut tinggal.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas jelas bahwa pada masa pandemi ini karyawan dituntut untuk tetap melakukan *work from home* dengan hasil yang optimal, namun fakta di lapangan membuktikan banyak karyawan yang merasa kesulitan saat bekerja dari rumah. Sehingga hal tersebut dapat memberikan pengaruh pada tingkat *subjective well-being* dari karyawan tersebut. Untuk mengetahui apakah selama pandemi COVID-19 menyebabkan *subjective well-being* karyawan semakin menurun atau justru meningkat, peneliti tertarik untuk mengungkap pengalaman dan kendala yang dialami karyawan selama WFH serta mengungkap *subjective well-being* pada karyawan WFH di masa pandemi. Rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Bagaimana *subjective well-being* pada karyawan WFH selama pandemi COVID-19?”. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mendeskripsikan *subjective well-being* karyawan WFH pada masa pandemi COVID-19. Manfaat teoritis dari penelitian ini yaitu menambah wawasan dan informasi yang baru bagi perkembangan ilmu psikologi, khususnya bagi psikologi klinis. Sedangkan manfaat praktis dari penelitian ini adalah

memberi kontribusi kepada pihak karyawan yang bekerja secara WFH tentang pentingnya *subjective well-being*.

2. METODE

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan strategi naratif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang hasil temuannya diperoleh tanpa melalui prosedur statistik maupun hitungan yang memiliki tujuan untuk mengungkapkan suatu permasalahan secara holistik-kontekstual melalui pengumpulan data secara alami dan memposisikan peneliti sebagai instrumen kunci. Selain itu, penelitian ini menekankan pada proses dan makna berdasarkan sudut pandang dari subjek penelitian (Anggito & Setiawan, 2018). Jenis penelitian yang akan dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian Deskriptif. penelitian deskriptif merupakan penelitian dengan metode untuk menggambarkan suatu hasil penelitian (Sugiyono, 2020).

Subjective well-being merupakan pandangan atau persepsi individu dalam melihat pengalaman hidupnya serta mengevaluasi baik dari segi kognitif maupun afektif. Evaluasi secara kognitif dapat dilihat dengan bagaimana individu menilai kepuasan hidupnya secara keseluruhan ataupun menilai dari aspek tertentu seperti kepuasan dalam bekerja, finansial serta hubungan interpersonal. Sedangkan evaluasi afektif dapat dilihat dari bagaimana individu memberi reaksi terhadap peristiwa dalam hidupnya, baik emosi menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Karyawan merupakan seseorang yang bekerja pada suatu lembaga baik tetap maupun tidak tetap dengan imbalan berupa gaji guna memenuhi kebutuhan barang atau jasa yang diperlukan oleh masyarakat. *Work from home* adalah melakukan pekerjaan dari dalam rumah, yang memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya tanpa harus datang ke kantor. Hal ini merupakan salah satu kebijakan yang diterbitkan oleh pemerintah guna memutus rantai penyebaran COVID-19 di area perkantoran.

Responden penelitian ini adalah karyawan yang sedang dalam masa *work from home* yang sebelumnya telah bekerja secara *work from office* atau bekerja di kantor sebelum adanya pandemi, dengan jumlah partisipan 3 orang karyawan *single*, pengambilan data dilakukan dengan wawancara semi terstruktur via telepon yang sebelumnya telah menyetujui untuk dilakukan penggalan data dalam penelitian ini dengan mengisi *informed consent* terlebih dahulu.

Penelitian ini berfokus dengan rutinitas karyawan yang semula bekerja sehari-hari di kantor menjadi bekerja di dalam rumah atau *work from home* dikarenakan adanya pandemi COVID-19. Keputusan ini tentunya dilakukan atas dasar kebijakan pemerintah guna

menghentikan penyebaran virus di sektor perkantoran. Munculnya perubahan tersebut berdampak pada *subjective well-being* atau kesejahteraan subjektif seorang karyawan, hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi dkk. (2020) yang memiliki hasil frekuensi karyawan yang memiliki SWB rendah lebih banyak muncul. Dalam penelitian ini, alat pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur, dimana dalam prosesnya peneliti menggunakan *guide interview* agar peneliti lebih mudah dalam melakukan penggalian pada topik-topik yang diperlukan dalam penelitian. Pada proses wawancara, peneliti juga melakukan *probing* atau pertanyaan yang bersifat menggali lebih dalam mengenai jawaban yang diberikan oleh responden. Seperti yang dikatakan oleh Rachmawati (2007) bahwa dalam wawancara semi terstruktur peneliti dapat mengembangkan pertanyaan serta dan memutuskan sendiri topik yang akan digali lebih lanjut.

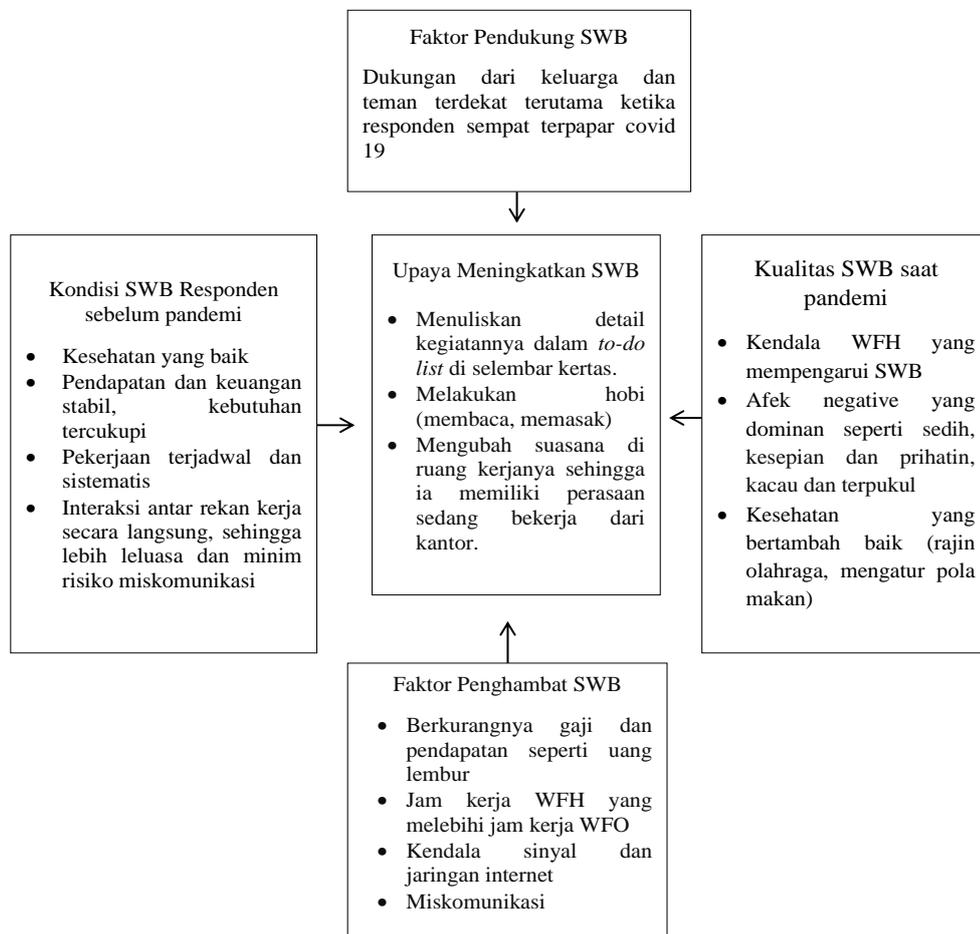
Dari hasil wawancara via telepon yang telah direkam ini selanjutnya ditulis kembali (*transcribing*) dan kemudian peneliti membaca keseluruhan data yang telah diperoleh, sehingga peneliti dapat mengkategorisasikan serta membuat tema-tema dari data tersebut. Selanjutnya, peneliti membuat deskripsi yang dapat menjelaskan makna dari tema-tema yang telah didapatkan secara singkat namun terperinci. Deskripsi tersebut ditulis dari hal temuan secara umum hingga hal yang terperinci. Kemudian peneliti mencari tema yang saling berkesinambungan atau memiliki hubungan lalu diberikan interpretasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian pada karyawan yang telah menjalani WFH dengan rata-rata waktu ± 1.5 tahun memiliki kualitas kesejahteraan hidup yang belum optimal. Seperti yang kita ketahui seseorang dikatakan mempunyai tingkat SWB atau kesejahteraan subyektif yang tinggi karena memiliki kemampuan dalam mengevaluasi diri baik dari komponen evaluasi kognitif yaitu tingkat kepuasan hidup (*life satisfaction*) yang tinggi serta komponen evaluasi afektif berupa afek positif yang tinggi (*positive affect*) dan afek negatif (*negative affect*) yang rendah (Diener dkk., 2015). Hal ini juga berlaku sebaliknya, jika tingkat kepuasan hidup rendah, evaluasi kognitif cenderung negatif, evaluasi afektif negatif disertai dengan belum adanya kepuasan yang nampak dari lima domain yang telah digagas oleh Gallup maka tingkat SWB dari individu rendah. Dalam mengklasifikasikan ketiga komponen diatas, peneliti menggunakan PANAS – *Scale* oleh Watson dan Clark (1988) diantaranya terdapat afek positif seperti antusias, tertarik, memiliki tekad, bergairah, memiliki ide dan inspirasi, waspada, aktif, kuat, bangga serta penuh perhatian, sedangkan afek negatif seperti

takut, kesal, tertekan, gelisah, gugup, malu, bersalah, mudah marah, serta tidak dapat berdamai dengan keadaan.

Pada penelitian ini sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan. Menurut penelitian dari Diener (dalam Pratiwi dkk., 2020) tidak terdapat perbedaan yang berarti pada tingkat *subjective well-being* laki-laki maupun perempuan, namun afek negatif dan positif yang diungkapkan oleh responden yang berjenis kelamin perempuan lebih beragam dan menonjol dibandingkan dengan responden pria. Kemudian, usia responden dalam penelitian ini adalah 23-26 tahun yang berarti termasuk ke dalam kategori usia yang produktif untuk bekerja, oleh karena itu karyawan akan berusaha secara maksimal untuk menggapai tujuan kariernya.



Gambar 1. Bagan Dinamika SWB

Dua dari tiga responden memiliki pandangan positif terhadap pemberlakuan WFH selama adanya pandemi COVID-19. Kedua responden tersebut menyatakan adanya WFH dapat memutus persebaran rantai COVID-19 di area perkantoran, kemudian dengan adanya WFH ini pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien sehingga responden dapat meningkatkan kemampuan diri serta mengembangkan bisnis di sela-sela waktu. Namun terdapat satu

responden yang menyatakan pemberlakuan WFH justru dirasa membuat pekerjaannya menjadi sulit karena kantornya tidak dapat memberangkatkan klien.

Ketiga responden memiliki pendapat yang sama terkait dengan kendala yang dialami selama bekerja dari rumah, yaitu permasalahan miskomunikasi. Dua responden menyatakan bahwa masalah miskomunikasi berasal dari jaringan internet yang kurang stabil. Kemudian seorang responden mengungkapkan bahwa miskomunikasi yang dialami muncul ketika klien kesulitan dalam memahami teknologi. Permasalahan kedua muncul dari manajemen waktu karyawan selama WFH. Dua dari tiga responden menyatakan bahwa selama bekerja dari rumah mereka kesulitan dalam mengatur waktu, kesulitan tersebut justru muncul karena banyaknya waktu luang sehingga mereka memilih untuk melakukan kegiatan lain. Kemudian satu responden menyatakan bahwa di waktu luangnya responden justru dapat melakukan kegiatan bermanfaat seperti membersihkan rumah. Permasalahan ketiga adalah mengenai jam kerja, ketiga responden memberikan pernyataan yang sama terkait dengan jam kerja yang bertambah. Salah satu responden menyatakan bahwa atasannya seringkali menghubungi di luar jam kerja, sedangkan pada responden lain kerap kali dihubungi oleh klien di malam hari. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Setiawan dan Fitrianto (2021) bahwa jam kerja karyawan WFH meningkat dan menjadi lebih panjang dari sebelumnya.

Ketiga responden memiliki cara yang berbeda dengan melakukan usaha agar WFH dapat berjalan secara maksimal. Salah satu responden mengungkapkan bahwa ia menuliskan detail kegiatannya dalam *to-do list* yang dibuat di selembar kertas. Kemudian responden lain menyebutkan dengan cara membuat *group chat* untuk mempermudah koordinasi dalam suatu kegiatan, sedangkan responden terakhir mengubah suasana di ruang kerjanya sehingga ia memiliki perasaan sedang bekerja dari kantor.

Afek negatif yang disampaikan oleh ketiga responden cukup beragam, diantaranya ada perasaan sedih, kesepian dan prihatin yang timbul karena adanya pembatasan selama pandemi sehingga mereka tidak dapat bertemu dengan orang lain. Afek kesepian merupakan afek yang paling sering muncul, hal ini sesuai dengan pernyataan Kopp (dalam Perdana dkk., 2020)) adanya pembatasan ruang gerak yang dilakukan oleh pemerintah membuat karyawan WFH merasa kesepian karena harus berdiam diri di rumah, sehingga lingkungan pekerjaan pun berubah yang mengakibatkan berkurangnya interaksi sosial secara langsung antar rekan kerja. Kemudian satu responden menyampaikan afek negatif yang berkaitan dengan pekerjaannya, yaitu takut jika pekerjaannya tidak selesai sesuai dengan target yang diberikan dan dilema ketika atasan memberi target dengan kondisi yang kurang mendukung sehingga hasilnya kurang maksimal. Hal ini didukung oleh pernyataan dari Wahyu dan Sa'id (2020)

yaitu penetapan standar maupun target yang terlalu tinggi dapat berisiko pada penurunan produktivitas karyawan. Selanjutnya sebanyak satu orang responden menyampaikan afek negatif yang berkaitan dengan pengalaman hidup buruk yang terjadi saat pandemi. Afek yang disampaikan oleh responden adalah kacau dan terpukul ketika mengetahui ibu responden terkena virus COVID-19, serta responden merasa sedih karena tidak dapat merawat ibunya karena adanya pembatasan.

Afek positif yang muncul dari ketiga responden karena keputusan perusahaan untuk bekerja dari rumah diantaranya senang karena tidak harus pergi ke kantor untuk melakukan pekerjaan, lebih tenang karena memiliki banyak waktu luang di sela-sela pekerjaannya dan lega karena tidak banyak orang yang harus berkerumun di area kantor. Munculnya afek positif dari karyawan ini dikarenakan kepedulian dari perusahaan dalam pencegahan covid hal ini sangat berpengaruh terhadap well being karyawan saat bekerja dimasa pandemi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Haq dan Fiqih (2021) yang menyatakan well being karyawan salah satunya dipengaruhi oleh *company care* yang didefinisikan sebagai kebijakan yang penuh akan kepedulian kepada karyawan, jika kebijakan atau aturan tersebut berkeadilan maka well being karyawan dalam kondisi yang baik. Kemudian satu orang responden menyampaikan afek positifnya yang berkaitan dengan pengalaman positif yang terjadi selama pandemi, yaitu senang ketika dapat memberangkatkan dua puluh orang klien ke Turki di saat pandemi.

Ketiga responden yang bekerja secara WFH mengakui bahwa kesehatannya justru meningkat setelah adanya pandemi. Hal tersebut terjadi karena mereka rutin untuk berolahraga ringan di waktu luang, lebih rajin menjaga kebersihan serta menghindari kerumunan sehingga imun tubuh dapat meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian (Alimuddin, 2021) yang mengungkapkan pemberlakuan WFH pada karyawan bank memiliki dampak yang positif terutama dalam fleksibel, terhindar dari gangguan stress, lebih terasa dekat dengan keluarga, menghemat waktu perjalanan, terasa lebih sehat dan menjaga keseimbangan kerja.

Dua dari tiga responden memiliki permasalahan yang sama, yaitu pemotongan gaji maupun tunjangan. Salah satu responden mengungkapkan bahwa gaji yang diberikan saat ini dihitung berdasarkan shift masuk kantor di tengah WFH. Sedangkan responden berikutnya mengungkapkan karena tidak ada keberangkatan haji maupun umrah hingga waktu yang belum dapat ditentukan, maka tidak ada tunjangan yang diberikan. Gaji atau upah dari kedua responden tersebut mengalami pemotongan atau pengurangan selama pandemi ini hal ini sejalan dengan penelitian Hartaroe dkk. (2016) yang menyatakan bahwa upah atau gaji

karyawan sangat berpengaruh terhadap kesejahteraannya terutama dimasa pandemi ini pemotongan gaji atau upah karyawan banyak terjadi yang menyebabkan menurunnya tingkat kinerja. Kemudian sebanyak satu responden tidak mengalami pemotongan gaji dan justru mendapatkan penghasilan tambahan dari bisnis sampingan yang ia rintis sejak diberlakukannya WFH.

Dua dari tiga responden memiliki konflik dengan atasan selama menjalankan WFH. Mereka menyatakan bahwa selama melakukan pekerjaan dari rumah, atasan menghubungi di luar jam kerja. Selain itu, terdapat pula pernyataan bahwa atasan mengharuskan responden bekerja di kantor atau melakukan *work from office* di tengah WFH. Kemudian seorang responden tidak memiliki konflik yang berarti pada atasan maupun rekan kerja karena responden tersebut memiliki sifat asertif.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kualitas *subjective well-being* karyawan WFH pada masa pandemi COVID-19 belum mencapai tingkatan yang optimal. Hal ini dapat dilihat dari frekuensi munculnya pengalaman ketiga responden yang merupakan karyawan yang kurang menyenangkan selama bekerja dari rumah. Dalam teori evaluasi *subjective well-being* menurut Diener, terdapat evaluasi kognitif dan juga evaluasi afektif. Evaluasi kognitif negative pada karyawan WFH lebih sering muncul dibandingkan dengan evaluasi kognitif positif, diantaranya kondisi kantor yang sulit saat WFH berlangsung, kesulitan komunikasi secara virtual, kendala sinyal buruk, miskomunikasi dengan rekan kerja, jam kerja yang tidak menentu, manajemen waktu yang berantakan, tetap pergi ke kantor saat WFH, kesulitan menjaring peserta secara daring seeterbatasnya ruang gerak untuk bertemu rekan dan saudara. Hal-hal yang muncul dalam evaluasi kognitif positif adalah pandangan positif terhadap WFH sebagai langkah penghentian penyebaran virus, sistem bekerja yang lebih efektif dan efisien, lebih menguasai teknologi terbaru, dapat mengenali diri dan mengembangkan diri di waktu luang. Kemudian evaluasi afektif negative juga memiliki frekuensi yang lebih banyak dibandingkan dengan evaluasi afektif positif, afek negative yang muncul diantaranya sedih, kesepian, dilema, was-was, takut, prihatin, tidak bahagia, kacau dan terpukul. Afek positif yang muncul dalam penelitian ini adalah senang dan lega. Pada teori Gallup, *subjective well-being* dapat dilihat dari kesehatan, keuangan, hubungan interpersonal, pekerjaan dan spiritualitas individu, namun peneliti hanya menggunakan ketiga aspek yaitu kesehatan, keuangan dan hubungan interpersonal untuk mengukur tingkat SWB. Dari segi kesehatan, ketiga responden menyatakan dalam kondisi

kesehatan yang baik, akan tetapi dari segi keuangan dua dari tiga responden mengalami pengurangan pendapatan dan tunjangan gaji sedangkan satu responden dalam kondisi keuangan yang stabil karena ia mampu memenuhi kebutuhan primer serta tidak ada pemotongan gaji. Dari segi hubungan interpersonal antara tiap responden dengan atasan kerjanya, dari dua dari tiga responden mengalami permasalahan hubungan dengan atasan hal ini karena atasan masih memerintahkan mereka untuk masuk kerja dimasa pandemi ini serta jam kerja yang justru bertambah karena tekanan perintah dari atasan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti ingin memberi saran kepada pihak yang terkait dengan pemberlakuan WFH, diantaranya: (1) karyawan, diharapkan dapat meningkatkan SWB maka yang perlu dilakukan adalah menciptakan suasana bekerja yang menyenangkan, yaitu seperti menyusun ruang kerja di rumah, melakukan olahraga ringan sebelum atau sesudah bekerja, melakukan hobi atau aktivitas kegemaran di waktu luang, serta mencoba aktivitas baru yang dilakukan dari dalam rumah. Untuk mengurangi risiko miskomunikasi terhadap klien, karyawan dapat membuat presentasi atau konten infografis yang mudah dipahami oleh seluruh lapisan masyarakat ; (2) perusahaan, diharapkan dapat memperhatikan karyawan, seperti melakukan pengawasan dan kontrol terhadap karyawan dengan media *meeting* evaluasi pada akhir minggu. Selain karyawan dapat mengungkapkan keluh kesahnya, atasan juga dapat memberikan harapan dan arahan dengan lebih baik sehingga perbedaan pendapat dapat diluruskan dengan baik. Kemudian perusahaan juga dapat membuat jam operasional kerja WFH yang lebih jelas untuk meminimalisir komunikasi di luar jam kerja ; (3) pemerintah, diharapkan dapat melakukan *monitoring* kepada perkantoran maupun usaha yang belum sepenuhnya melakukan WFH untuk diberikan peringatan maupun sanksi hingga pembekuan sementara, sehingga dapat memutus penyebaran virus di area perkantoran.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, I. K. (2021). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management*, 4(2), 323–331. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.333>
- Andriani, H. (2020). Effectiveness of Large-Scale Social Restrictions (PSBB) toward the New Normal Era during COVID-19 Outbreak: a Mini Policy Review. *Journal of Indonesian Health Policy and Administration*, 5(2), 61–65. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.7454/ihpa.v5i2.4001>
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. CV Jejak.
- Citra Perdana, R., Hartawan, D., Yosart, R. S., Suyoso, A., Risqi, M., Universitas, A., Bangsa, K., Mayjend, J., Ryacudu, H. M., & Selatan, S. (2020). Adaptasi dan

- Kesejahteraan Pekerja di Era COVID-19: Implikasi bagi Manajemen Sumber Daya Manusia di Indonesia. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 2020.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34–43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2015). National accounts of subjective well-being. In *American Psychologist* (Vol. 70, Issue 3, pp. 234–242). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/a0038899>
- Haq, D., & Fiqih, A. (2021). *Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Kesejahteraan Karyawan di Tempat Kerja PT X di Masa Pandemi Covid-19*. April, 231–242.
- Hartaroe, B. P., Mardani, R. M., & Abs, M. K. (2016). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Studi Pada Perusahaan Bhandha Ghara Reksa Logistics (Persero) Jakarta*. 2020, 82–94.
- Hefferon, K., & Boniwell, I. (2011). *Positive Psychology: Theory, Research and Applications*. McGraw-Hill Education.
- ISED. (2020). *Survey Work From Home*.
- Kemenkeu. (2020). *Bekerja dari Rumah (Work From Home) Dari Sudut Pandang Unit Kepatuhan Internal*. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13014/Bekerja-dari-Rumah-Work-From-Home-Dari-Sudut-Pandang-Unit-Kepatuhan-Internal.html>
- Pratiwi, A. M. A., Pertiwi, M., & Andriany, A. R. (2020). Hubungan Subjective Well Being Dengan Komitmen Organisasi Pada Pekerja Yang Melakukan Work From Home Di Masa Pandemi Covid 19. *Syntax Idea*, 11(2), 1689–1699.
- Rachmawati, I. N. (2007). Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kualitatif: Wawancara. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 11(1), 35–40. <https://doi.org/10.7454/jki.v11i1.184>
- Rath, T., & Harter, J. (2010). Wellbeing: The five essential elements. In *Wellbeing: The five essential elements*. Gallup Press.
- Sembiring, L. J. (2020). *Curhat Sri Mulyani soal WFH: Kerja Lebih Berat, Tanpa Jeda!* CNBC Indonesia. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20200620082922-4-166764/curhat-sri-mulyani-soal-wfh-kerja-lebih-berat-tanpa-jeda>
- Setiawan, N. S., & Fitrianto, A. R. (2021). Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3229–3242.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (3rd ed.). ALFABETA.
- Wahyu, A. M., & Sa'id, M. (2020). Produktivitas Selama Work From Home: Sebuah Analisis Psikologi Sosial. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 29(2), 53. <https://doi.org/10.14203/jki.v0i0.570>
- Watson, D., & Clark, L. A. (1988). Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology* 1988. Vol. 54. No. 6, 1063–1070 Copyright, 54(6), 1063–1070.
- Yuliana. (2020). Corona virus diseases (Covid-19): Sebuah tinjauan literatur. *Wellness and Healthy Magazines*, 2(1), 124–137.