



BRPKM

Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental

<http://e-journal.unair.ac.id/BRPKM>

e-ISSN: 2776-1851



ARTIKEL PENELITIAN

Pengaruh *Anxiety* terhadap *Job Reattachment* pada Karyawan dengan *Leader Safety Commitment* sebagai Variabel Moderator

ADITA METHA PASYA & SEGER HANDOYO*

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *anxiety* terhadap *job reattachment* pada karyawan dengan *leader safety commitment* sebagai variabel moderator. Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang sebelumnya pernah menjalani *work from home* dan saat ini kembali melakukan *work from office*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Jumlah partisipan sebanyak 200 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *anxiety* terhadap *job reattachment* ($p < 0,05$). Selanjutnya, ditemukan bahwa *leader safety commitment* tidak mengurangi pengaruh antara *anxiety* terhadap *job reattachment* ($p = 0,662$).

Kata kunci: *anxiety, job reattachment*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of anxiety on job reattachment in employees with leader safety commitment as a moderator variable. This research was conducted on employees who had previously worked from home and are currently returning to work from the office. This study uses a quantitative approach with a survey method. The number of participants is 200 people. The results of this study indicate that there is a significant influence between anxiety on job reattachment ($p < 0.05$). Furthermore, it was also found that leader safety commitment did not reduce the influence between anxiety on job reattachment ($p = 0.662$).

Keywords: *anxiety, job reattachment*

Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), 2022, Vol. 2(1), 330-336

*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: seger.handoyo@psikologi.unair.ac.id



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (CC-BY-4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

PENDAHULUAN

Coronavirus disease 2019 (COVID-19) merupakan penyakit pernapasan menular dan menyebabkan krisis global yang berkelanjutan. Salah satu negara yang terdampak virus COVID-19 adalah Indonesia. Virus tersebut masuk ke Indonesia pada 2 Maret 2020 dengan ditemukannya dua pasien positif COVID-19 (Fadlilah, 2021). Masuknya virus COVID-19 ke Indonesia membuat pemerintah mengeluarkan aturan Nomor 21 Tahun 2020 terkait Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dalam rangka percepatan penanganan *Coronavirus Disease 2019* (COVID-19). Pemerintah Indonesia melakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) salah satunya dengan memberhentikan tempat kerja. Pembatasan dapat dilakukan dalam jangka panjang karena akan berdampak pada perekonomian yang harus terus berputar. Hal tersebut membuat pemerintah Indonesia melakukan upaya mitigasi dan kesiapan tempat kerja seoptimal mungkin agar dapat beradaptasi melalui perubahan gaya hidup di lingkungan masyarakat, yaitu di situasi COVID-19 (*New Normal*). *New normal* dengan mitigasi adalah tindakan untuk mengurangi atau meminimalkan dampak suatu bencana terhadap masyarakat, khususnya dampak COVID-19 (Pragholapati, 2020).

Memasuki era *new normal* dimana masyarakat dapat beraktivitas di luar rumah di tengah wabah COVID-19, masyarakat diharapkan dapat menerapkan gaya hidup normal dengan cara baru. Ketentuan *new normal* diantaranya setiap orang harus menggunakan masker, *hand sanitizer*, mencuci tangan menggunakan sabun, serta pembatasan fisik. Adanya *new normal* ini membuat para karyawan diharuskan untuk kembali bekerja di kantor. Karyawan yang sebelumnya hanya bekerja dari rumah dan tidak kontak langsung dengan orang lain, karena adanya *new normal* ini membuat karyawan harus beraktivitas di luar rumah yang mengakibatkan mereka bertemu dengan banyak orang. Sehingga hal tersebut memengaruhi kesehatan mental karyawan yang sebelumnya bekerja secara *work from home* kemudian diharuskan untuk *work from office* di masa pandemi COVID-19.

Masalah kesehatan mental merupakan masalah kesehatan utama yang diperkirakan akan mengalami peningkatan dari hari ke hari selama pandemi ini (Roy dkk., 2020). Salah satu masalah kesehatan mental yang terjadi, yaitu kecemasan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa individu yang diisolasi dan dikarantina mengalami tekanan yang signifikan dalam bentuk kecemasan, kemarahan, kebingungan, dan gejala *post-traumatic stress* (Brooks dkk., 2020) serta memengaruhi perilaku individu di dalam maupun di luar pekerjaan (Hu dkk., 2020). Ketika karyawan mengalami kecemasan yang kuat, mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih lemah untuk terlibat di tempat kerja (Hu dkk., 2020). Sebuah studi global yang dilakukan oleh *Limeade Institute* menemukan bahwa 100% dari 4.553 karyawan merasa cemas untuk kembali ke kantor (Sandhu, 2021). Hasil survei tersebut mengungkapkan alasan mengapa karyawan merasa cemas untuk kembali ke kantor termasuk ketakutan terpapar COVID-19, kurang fleksibel, dan kerumitan waktu perjalanan. Selain itu, berdasarkan hasil survei dari *SurveySensum* yang dilakukan terhadap 540 responden dari 70 perusahaan di Indonesia pada September 2020 menemukan bahwa 60% karyawan mengalami kecemasan saat kembali ke kantor (Pandamsari & Alvionita, 2020). Ketika karyawan mengalami kecemasan yang kuat, mereka cenderung mengalami gangguan pemrosesan informasi, menyerah pada hal yang seharusnya dilakukan dan gangguan kerja, serta memiliki motivasi yang lebih lemah untuk terlibat di tempat kerja (Hu dkk., 2020). Selain itu, berdasarkan Widodo dkk. (2017) dikatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara kecemasan dengan motivasi. Dimana ketika orang memiliki tingkat kecemasan yang tinggi cenderung merasa khawatir, gelisah, dan sulit untuk berkonsentrasi saat dihadapkan pada situasi yang mengancam.

Berdasarkan *motivate action theory*, perilaku manusia diatur oleh tujuan yang terorganisir secara hirarki. *Reattachment* mengaktifkan tujuan yang berhubungan dengan pekerjaan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa *reattachment* membantu karyawan beralih kembali ke "mode kerja" dan secara mental mengaktifkan tujuan yang berhubungan dengan pekerjaan (Fritz & Taylor, 2020). Pengaktifan tujuan yang dihasilkan dari *job reattachment* meningkatkan keyakinan karyawan bahwa mereka akan dapat fokus dengan baik pada tugas kerja dan dapat mencapai tujuan pekerjaan mereka. Dibandingkan dengan tujuan di luar pekerjaan yang mungkin menjadi fokus perhatian selama waktu tidak bekerja, tujuan yang terkait dengan pekerjaan menjadi lebih menonjol saat dihubungkan kembali ke pekerjaan bahkan ketika tidak benar-benar mulai mengerjakan tugas-tugas tertentu (Sonntag dkk., 2019). *Job reattachment* merupakan proses menghubungkan kembali secara mental ke pekerjaan seseorang setelah periode non-kerja (Sonntag dkk., 2019). Ketika karyawan secara fisik kembali bekerja, mereka harus siap secara mental untuk bergabung ke pekerjaan yang akan datang (Yuan dkk., 2021). Mengingat gangguan dan kekacauan yang dialami para karyawan selama penguncian dan karantina, upaya untuk membangun kembali koneksi mental dengan pekerjaan ini dapat membantu mereka mendapatkan kembali fokus di tempat kerja (Yuan dkk., 2021).

Untuk mengurangi kecemasan karyawan terhadap keterikatan kembali bekerja dibutuhkan peran *leader safety commitment*. Para pemimpin memainkan peran penting dalam memperkuat pentingnya praktik kerja yang aman, menjaga keselamatan tempat kerja, dan menciptakan persepsi bahwa tempat kerja mendukung keselamatan karyawan melalui komitmen mereka sendiri terhadap keselamatan (Yuan dkk., 2021). Secara teori, *leader safety commitment* dapat membantu mengurangi kecemasan karyawan terhadap keterikatan kembali bekerja. Ketika pemimpin berkomitmen kuat untuk menjaga keselamatan tempat kerja, karyawan yang secara mental siap untuk bekerja dengan keterikatan kembali akan dapat menyalurkan energi mereka ke dalam peran kerja setelah kembali bekerja (Yuan dkk., 2021). Dengan demikian, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait pengaruh *anxiety* terhadap *job reattachment* pada karyawan dengan *leader safety commitment* sebagai variabel moderator.

METODE

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode survei. Metode survei merupakan metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data tentang hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan (Sugiyono, 2018).

Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini merupakan karyawan yang sebelumnya pernah menjalani *work from home* dan saat ini kembali melakukan *work from office*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan *google formulir* secara *online*. Dalam menguji hipotesis penelitian, penulis merekrut 200 partisipan (N=200; 77% laki-laki).

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini menggunakan tiga skala, yaitu skala *anxiety related to corona infection*, skala *job reattachment*, dan skala *leader safety commitment*. Skala *anxiety related to corona infection* dikembangkan oleh Roy dkk. (2020) dan memiliki *Cronbach's alpha* (α) sebesar 0.81. Skala ini berjumlah delapan belas *item* dan diukur menggunakan skala *likert* 1-5 (tidak pernah, sesekali, kadang-kadang, sering, selalu). Kemudian, skala *job reattachment* dikembangkan oleh Sonnentag & Kühnel (2016) dengan *Cronbach's alpha* (α) sebesar 0.77. Skala ini berjumlah lima *item* dan diukur menggunakan skala *likert*, yaitu 1-5 (sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju). Terakhir, skala *leader safety commitment* dikembangkan oleh Beus dkk. (2019) dengan *Cronbach's alpha* (α) sebesar 0.87. Skala ini berjumlah enam *item* dan diukur menggunakan skala *likert* 1-5 (sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju). Ketiga alat ukur tersebut menggunakan validitas isi (*content validity*) yang dilakukan dengan *professional judgement* dimana penulis meminta seseorang yang memiliki pengalaman dan kompetensi untuk memberikan penilaian terhadap alat ukur mulai dari kesesuaian teori dengan item dan memastikan semua item menggunakan bahasa yang mudah dipahami.

Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dan *moderated regression analysis* (MRA). Dalam melakukan analisis regresi linear sederhana, terdapat beberapa uji asumsi yang harus terpenuhi, yaitu uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas (Priyatno, 2013). Setelah dilakukan tahapan uji asumsi tersebut dan dinyatakan memenuhi, maka dapat dilakukan uji hipotesis regresi linier sederhana dan *moderated regression analysis* (MRA). Teknik pengolahan data menggunakan program *software IBM SPSS Statistic 24 for Windows*.

HASIL PENELITIAN

Dalam penelitian ini diperoleh sebanyak 200 partisipan yang terdiri dari 154 laki-laki dan 46 perempuan dengan persentase sebesar 77% dan 23%. Kemudian, mayoritas responden berasal dari bidang pekerjaan industri dengan persentase sebesar 72,5%. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat diketahui bahwa variabel *anxiety* memiliki nilai ($M=52,39$; $SD=13,676$; $Max=90$; $Min=27$), variabel *job reattachment* memiliki nilai ($M=21,57$; $SD=2,929$; $Max=25$; $Min=13$), dan variabel *leader safety commitment* memiliki nilai ($M=27,56$; $SD=3,066$; $Max=30$; $Min=13$).

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa ($F(1,198)=14.518$; $p<0,05$; $R^2=0,068$), hal tersebut menunjukkan bahwa *anxiety* berpengaruh secara signifikan terhadap *job reattachment*.

Hasil *moderated regression analysis* (MRA) menunjukkan bahwa ($F(3,196)=18.697$; $p<0,05$; $R^2=0,223$) hal tersebut menunjukkan bahwa *anxiety* dan *leader safety commitment* secara simultan/bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap *job reattachment*. Kemudian, berdasarkan MRA diketahui bahwa variabel *anxiety* menunjukkan bahwa ($B=-0,023$; $p=0,869$), variabel *leader safety commitment* menunjukkan bahwa ($B=0,278$; $p=0,262$), dan interaksi antara variabel *anxiety* dan *leader safety commitment* menunjukkan bahwa ($B=0,002$; $p=0,662$). Hal tersebut menunjukkan bahwa Jika variabel moderator memiliki tingkat signifikansi lebih dari yang telah ditentukan, yaitu sebesar 0,05 atau 5%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *leader safety commitment* tidak memoderasi pengaruh *anxiety* terhadap *job reattachment*. Dengan kata lain, *leader safety commitment* tidak mengurangi pengaruh antara *anxiety* terhadap *job reattachment*.

DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa terdapat pengaruh antara *anxiety* terhadap *job reattachment* pada karyawan. Pengaruh antara *anxiety* terhadap *job reattachment* merupakan pengaruh yang positif yang mana ketika kecemasan meningkat maka *job reattachment* akan meningkat. Hal tersebut dapat terjadi ketika karyawan yang memiliki kecemasan tinggi, saat mereka memiliki kemauan, antusias dengan pekerjaan, dan konsentrasi penuh dengan pekerjaan (Sonnentag & Kühnel, 2016) maka mereka akan siap untuk terikat kembali (*reattach*) dengan pekerjaannya. Selain itu, berdasarkan penelitian sebelumnya *reattachment* membantu karyawan beralih kembali ke “mode kerja” dan secara mental mengaktifkan tujuan yang berhubungan dengan pekerjaan (Fritz & Taylor, 2020). Karyawan yang memiliki kecemasan untuk kembali bekerja di kantor, saat mereka memiliki tujuan yang terkait dengan pekerjaan maka mereka akan berusaha untuk meningkatkan keyakinannya bahwa mereka akan dapat fokus dengan baik pada tugas kerja dan dapat mencapai tujuan terkait pekerjaan (Fritz & Taylor, 2020). Selain itu, karyawan yang mempersiapkan mental untuk hari kerja dan mengidentifikasi tugas-tugas utama untuk hari kerja yang akan datang, memiliki perasaan percaya diri dan bersemangat untuk mencapai tujuan terkait pekerjaannya dengan suasana hati yang positif dan rasa antusiasme. Hal tersebut, memberikan energi pada karyawan dalam keterikatan kembali bekerja yang lebih tinggi (Fritz & Taylor, 2020).

Selanjutnya, dalam penelitian ini diketahui pula bahwa variabel moderator, yaitu *leader safety commitment* tidak mengurangi pengaruh antara *anxiety* terhadap *job reattachment* pada karyawan. Hal tersebut berarti bahwa berkomitmen atau tidaknya pemimpin terhadap keselamatan tidak memengaruhi pengaruh antara *anxiety* terhadap *job reattachment* pada karyawan. *Leader safety commitment* yang tidak memoderasi/tidak mengurangi pada penelitian ini dapat terjadi karena berbagai alasan, seperti faktor-faktor yang dapat memengaruhi *job reattachment* dan variabel lain yang dapat memoderasi/mengurangi pengaruh *anxiety* terhadap *job reattachment* lebih signifikan dibandingkan *leader safety commitment*.

Kecemasan dapat berkurang ketika seseorang memiliki kondisi psikologis yang kuat, seperti memiliki tujuan dan makna hidup (Greenberg dkk., 1986 dalam Hu dkk., 2020). *Goal activation* yang berhubungan dengan pekerjaan, dapat membantu untuk mempersiapkan hari yang akan datang untuk terikat kembali dengan pekerjaan (Sonnentag dkk, 2020). Sehingga, ketika karyawan memiliki kecemasan dan memiliki tujuan terkait pekerjaannya, maka mereka akan terikat kembali dengan pekerjaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara *anxiety* terhadap *job reattachment* pada karyawan. Kemudian, dapat disimpulkan juga bahwa *leader safety commitment* tidak mengurangi pengaruh *anxiety* terhadap *job reattachment* pada karyawan.

Saran untuk perusahaan/instansi/organisasi diharapkan perusahaan/instansi/organisasi dapat memberikan arahan atau mengingatkan kepada karyawan bahwa COVID-19 masih ada dan tetap perlu diwaspadai dengan penerapan protokol kesehatan yang ketat

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Prof. Dr. Seger Handoyo, Psikolog selaku dosen pembimbing yang telah membantu penulis dalam proses penyelesaian penelitian. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada keluarga, teman-teman, partisipan, serta seluruh pihak yang telah membantu dan mendukung penulis dalam proses penelitian.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Adita Metha Pasya dan Seger Handoyo tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

PUSTAKA ACUAN

- Beus, J. M., Payne, S. C., Arthur, W., & Muñoz, G. J. (2019). The Development and Validation of a Cross-Industry Safety Climate Measure: Resolving Conceptual and Operational Issues. *Journal of Management*, 45(5), 1987–2013. <https://doi.org/10.1177/0149206317745596>
- Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *The Lancet*, 395(10227), 912–920. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8)
- Fadlilah, A. N. (2021). Strategi Menghidupkan Motivasi Belajar Anak Usia Dini Selama Pandemi COVID-19 melalui Publikasi Abstrak. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(1), 373–384. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i1.548>
- Fritz, C., & Taylor, M. (2020). Detaching from and reattaching to work: The dance of work-nonwork balance. In *Science Direct* (Vol. 49, pp. 1–7). Elsevier Inc. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2019.04.010>
- Hu, J., He, W., & Zhou, K. (2020). The mind, the heart, and the leader in times of crisis: How and when COVID-19-triggered mortality salience relates to state anxiety, job engagement, and prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 105(11), 1218–1233. <https://doi.org/10.1037/apl0000620>
- Pandamsari, A.P. & Alvionita, L. (2020). *Survei: Pandemi bikin 51% Masyarakat Depresi, 60% Karyawan Cemas*. <https://lokadata.id/artikel/survei-pandemi-bikin-51-masyarakat-depresi-60-karyawan-cemas>
- Pragholapati, A. (2020). *New Normal "Indonesia" After Covid-19 Pandemic*. 2019, 1–6. <https://doi.org/10.31234/osf.io/7snqb>
- Priyatno, D. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*. Gaya Media.
- Roy, D., Tripathy, S., Kar, S. K., Sharma, N., Verma, S. K., & Kaushal, V. (2020). Study of knowledge, attitude, anxiety & perceived mental healthcare need in Indian population during COVID-19 pandemic. *Asian Journal of Psychiatry*, 51(April), 102083. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2020.102083>
- Sandhu, R. (2021). The New Normal : Facing the Challenges of Returning to Work. In *Limeade Institute*.
- Sonnentag, S., Eck, K., Fritz, C., & Kühnel, J. (2020). Morning Reattachment to Work and Work

- Engagement During the Day: A Look at Day-Level Mediators. *Journal of Management*, 46(8), 1408–1435. <https://doi.org/10.1177/0149206319829823>
- Sonnentag, S., Fritz, C., & Kühnel, J. (2019). Morning Reattachment to Work and Work Engagement During the Day: A Look at Day-Level Mediators. *Sage Journal*, XX(X), 1–28. <https://doi.org/10.1177/0149206319829823>
- Sonnentag, S., & Kühnel, J. (2016). Coming back to work in the morning: Psychological detachment and reattachment as predictors of Work engagement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(4), 379–390. <https://doi.org/10.1037/ocp0000020>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Widodo, S. A., Laelasari, L., Sari, R. M., Dewi Nur, I. R., & Putrianti, F. G. (2017). Analisis Faktor Tingkat Kecemasan, Motivasi Dan Prestasi Belajar Mahasiswa. *Taman Cendekia: Jurnal Pendidikan Ke-SD-An*, 1(1), 67. <https://doi.org/10.30738/tc.v1i1.1581>
- Yuan, Z., Ye, Z., & Zhong, M. (2021). Plug back into work, safely: Job reattachment, leader safety commitment, and job engagement in the COVID-19 pandemic. *Journal of Applied Psychology*, 106(1), 62–70. <https://doi.org/10.1037/apl0000860>