

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesehatan mental merupakan bagian penting dari menjaga kesehatan dan memiliki kualitas hidup yang baik. Masalah kesehatan mental semakin dikenal oleh sebagian besar orang dari waktu ke waktu. Angka-angka ini menunjukkan bahwa orang-orang semakin menyadari betapa pentingnya kesehatan mental, baik di rumah maupun di tempat kerja. Menurut Shawn Achor (2010), otak akan bekerja lebih baik ketika seseorang dipenuhi dengan energi positif. Pada saat tersebut, orang cenderung lebih kreatif dan memiliki *problem solving* yang lebih baik. Ini juga selaras dengan penelitian lainnya (Rosanti dan Putri, 2015) bahwa saat karyawan bahagia, mereka akan menjadi kolaborator yang handal sehingga lebih efektif dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang sama. Ditunjang dengan penelitian-penelitian terdahulu, menunjukkan bahwa *happiness at work* merupakan dimensi yang sangat penting dalam dunia kerja yang berdampak pada produktivitas, keterlibatan dan kesejahteraan para karyawan. Menurut Fisher (2010) *Happiness at work* adalah konsep luas yang mencakup banyak hal berbeda, mulai dari perasaan jangka pendek hingga sifat dan sikap kepribadian yang lebih stabil. Konsep ini dapat dilihat dari sudut pandang kelompok atau unit kerja, serta pengalaman pribadi para pekerja. Konsep *happiness at work* secara umum sering diasosiasikan dengan lingkungan kantor fisik, di mana interaksi sosial, suasana ruang kerja, serta dinamika tim berlangsung secara langsung. Namun, seiring dengan berkembangnya teknologi dan perubahan pola kerja global, cara pandang terhadap kebahagiaan kerja turut mengalami pergeseran. *Happiness at work* tidak lagi terbatas pada pengalaman kerja yang terjadi di ruang fisik perusahaan, melainkan juga mencakup pengalaman individu yang bekerja secara *virtual* atau *remote working*.

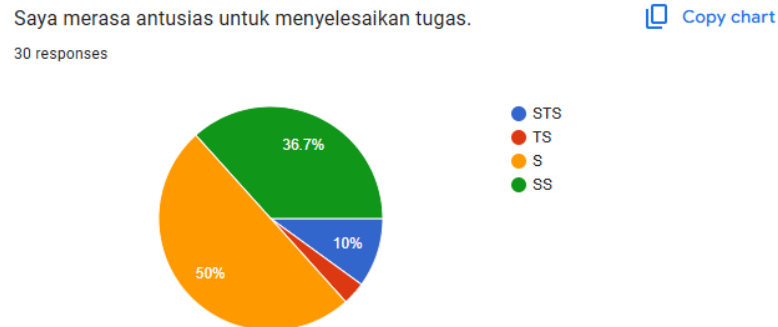
Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang pesat membawa banyak sekali perubahan dan perkembangan model kerja. Salah satu perubahan yang

terjadi adalah sistem kerja jarak jauh (*remote working*) menjadi semakin umum dilakukan oleh berbagai perusahaan. Melalui sebuah survei yang dilakukan di Amerika Serikat oleh *Pew Research Center* pada awal tahun 2025, karyawan yang bekerja secara *remote working* sebanyak 75%, naik dari 63% pada tahun 2023. Survei tersebut menunjukkan bahwa tren bekerja jarak jauh atau *remote working* mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan 2 tahun sebelumnya, kemungkinan besar juga diikuti oleh negara-negara berkembang seperti Indonesia. Pada dasarnya, bekerja jarak jauh adalah metode yang memungkinkan orang untuk melakukan pekerjaan mereka tanpa harus berada di kantor dan tanpa terikat pada jam kerja reguler. Kata-kata alternatif untuk frasa ini termasuk *telework*, *telecommuting*, *work from home*, *home-work*, dan lain-lain yang memiliki arti yang sama. (Klopotek, 2017). Kerja jarak jauh atau *remote working* menawarkan sejumlah keuntungan, seperti contoh bekerja tidak harus terbatas dengan ruangan tertentu artinya dapat mengefisiensi biaya transport untuk berangkat ke kantor. Namun, dibalik keuntungan-keuntungan yang ditawarkan, terdapat tantangan baru yang mempengaruhi dimensi sosial para pekerja.

Remote Working meskipun dinilai efisien namun berpotensi membawa dampak negatif yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Isolasi sosial adalah salah satu masalah utama yang sering dihadapi. Ketika karyawan bekerja dari rumah, mereka kehilangan interaksi tatap muka dengan rekan kerja yang dapat menghasilkan perasaan keterasingan dan kesepian (Kramer & Kramer, 2020). Isolasi ini dapat menurunkan semangat kerja dan meningkatkan risiko gangguan kesehatan mental seperti depresi dan kecemasan. Selain itu, keterbatasan akses ke sumber daya dan dukungan teknis di rumah dapat meningkatkan tekanan dan frustrasi, yang berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis karyawan (Gajendran & Harrison, 2007).

Karyawan yang *remote working* memiliki tantangan tersendiri untuk menyikapi mode kerja di era modern ini. Untuk mencapai kinerja yang optimal dibutuhkan kesejahteraan psikologis saat bekerja salah satunya adalah *happiness at work*. Penelitian ini melakukan *preliminary research* dengan tujuan untuk menilai seberapa

tinggi kebahagiaan para karyawan yang *remote working* di tempat kerjanya. Pernyataan dalam *preliminary research* terdiri dari tiga aspek *happiness at work*, tiap masing-masing dimensi diwakili dengan satu pernyataan. Berikut hasil *preliminary research* yang telah didapat:



Gambar 1.1 Hasil *Preliminary Aspek Engagement*

Berdasarkan pada data yang diperoleh melalui *preliminary research*, dimensi pertama yaitu *Engagement* menunjukkan bahwa 50% responden (15 responden) dari 30 responden merasa antusias untuk menyelesaikan tugas di pekerjaannya. Namun terdapat 10% responden (3 responden) yang sangat tidak antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dan 3,3% (1 responden) yang tidak antusias menyelesaikan pekerjaannya, artinya tidak semua responden antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya namun dominan dengan responden yang merasa antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya.



Gambar 1.2 Hasil *Preliminary Aspek Job Satisfaction*

Berdasarkan pada data yang diperoleh melalui *preliminary research*, dimensi kedua yaitu *job satisfaction* menunjukkan bahwa 56,7 % responden (17 responden) dari 30 responden merasa kondisi kerjanya saat ini sudah memuaskan. Namun terdapat 6,7 % responden (2 responden) yang sangat tidak puas dengan kondisi pekerjaannya dan 6,7% responden (2 responden) yang tidak puas dengan kondisi kerjanya saat ini, artinya tidak semua responden puas akan kondisi kerjanya namun dominan dengan responden yang merasa puas dengan kondisi pekerjaannya saat ini.



Gambar 1.3 Hasil *Preliminary Aspek Affective Organizational Commitment*

Berdasarkan pada data yang diperoleh melalui *preliminary research*, dimensi ketiga yaitu *affective organizational commitment* menunjukkan bahwa 46,7 % responden (14 responden) dari 30 responden merasa bangga menjadi bagian dari pekerjaannya, dan 40 % responden (12 responden) dari 30 responden merasa sangat bangga menjadi bagian dari pekerjaannya. Namun, terdapat 10 % responden (3

responden) yang merasa tidak bangga menjadi bagian dari pekerjaannya dan 3,3 % responden (1 responden) yang sangat tidak bangga menjadi bagian dari pekerjaannya, artinya tidak semua responden bangga menjadi bagian dari pekerjaannya namun dominan dengan responden yang merasa bangga menjadi bagian dari pekerjaannya saat ini.

Berdasarkan data yang didapat melalui *preliminary research* yang diambil melalui tiga aspek *happiness at work*, nilai *happiness at work* yang dimiliki oleh karyawan yang *remote working* cukup tinggi. Menandakan bahwa tidak ada masalah terhadap kebahagiaan karyawan yang *remote working*. Selain melalui tiga aspek *happiness at work* tersebut, peneliti juga mengambil data faktor apa saja yang paling mempengaruhi *happiness at work* bagi karyawan yang *remote working*. Pilihan faktor-faktor yang mempengaruhi berdasarkan penelitian dari Wulandari & Widyastuti (2014), yang berisikan faktor hubungan positif dengan orang lain, faktor prestasi, faktor lingkungan kerja fisik, faktor kompensasi, dan faktor kesehatan.



Gambar 1.4 Faktor *Happiness at work*

Berdasarkan pada data yang diperoleh melalui *preliminary research*, mengenai faktor yang paling berpengaruh terhadap *happiness at work* oleh karyawan *remote working* menunjukkan bahwa 56,7% responden (17 responden) dari 30 responden memilih faktor hubungan positif dengan orang lain di pekerjaan.

“Karena bagi saya, hubungan yang positif dengan rekan kerja sangat menentukan bagaimana saya menjalani hari-hari dalam bekerja. Ketika saya memiliki rekan yang suportif, bisa diajak berdiskusi, atau sekadar saling menyemangati, pekerjaan terasa jauh lebih ringan dan menyenangkan. Apalagi dalam situasi kerja jarak jauh seperti sekarang, komunikasi dan interaksi menjadi lebih terbatas. Maka, punya hubungan yang baik dengan rekan kerja, meskipun hanya lewat media daring, sangat membantu menjaga semangat dan mood saya saat bekerja. Rasanya lebih terhubung, tidak sendirian, dan itu sangat berpengaruh terhadap kebahagiaan saya dalam bekerja.”

(Kak R, Admin sosial media, 21 tahun)

“Saya memang suka kerja mandiri, tapi tetap butuh interaksi yang bermakna. Kalau saya merasa dihargai dan punya koneksi positif dengan tim, saya jadi lebih semangat dan loyal, meskipun saya tidak tiap hari ikut rapat. Tanpa hubungan yang positif, kerja terasa seperti rutinitas tanpa makna. Jadi, faktor itu penting buat bikin kerja tetap terasa manusiawi”

(Kak A, Part-timer remote worker, 22 tahun)

Hal ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang di buat oleh Wulandari & Widyastuti (2014), bahwa faktor paling banyak mempengaruhi *happiness at work* adalah hubungan positif dengan orang lain. Hubungan positif dengan orang lain mencakup dukungan rekan kerja dan atasan yang bijaksana. Hasil ini sejalan juga dengan kerangka *Positive Organizational* yang dikembangkan oleh Kim S. Cameron dan kawan-kawan. *Positive Organizational* merupakan pendekatan yang menyoroti bagaimana elemen-elemen positif dalam organisasi (seperti *positive climate*, *positive communication*, *positive relationship*, dan *positive leadership*) dapat mendorong berkembangnya kinerja dan kesejahteraan di tempat kerja. Salah satu pilar utama dalam *positive organizational* adalah konsep *positive relationship*, yang merujuk pada hubungan interpersonal yang memiliki nilai fungsional dan emosional dalam mendukung kesejahteraan serta pertumbuhan karyawan (Cameron et al., 2003).

Menurut Cameron (2003), *positive relationship* bukan hanya sekadar hubungan sosial yang baik atau ramah, tetapi merupakan koneksi yang mendorong perkembangan psikologis, menyediakan dukungan emosional, serta membentuk ketahanan terhadap tekanan kerja. Hubungan yang sehat antara individu dalam organisasi berfungsi sebagai penyangga terhadap stres, sumber motivasi, dan dasar bagi terciptanya makna dalam bekerja. Ketika karyawan merasa diterima, dihargai, dan terhubung secara emosional dengan rekan kerja atau atasan, mereka cenderung menunjukkan emosi positif, seperti kepuasan, rasa syukur, dan keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi.

Apabila dikaji lebih lanjut, konsep *positive relationship* dalam kerangka Cameron tersebut beroperasi pada level makro-organisasional, yakni sebagai iklim relasi yang mendorong kesejahteraan dan kinerja. Namun, untuk memahami bagaimana relasi tersebut dialami secara konkret oleh individu, diperlukan konsep yang lebih spesifik pada level interpersonal. Dalam konteks inilah *friendship quality* menjadi relevan sebagai bentuk operasional dari *positive relationship* pada tingkat hubungan antarindividu. Terutama dalam konteks *remote working*, di mana pola kerja tidak lagi mengandalkan interaksi fisik sehari-hari. *Friendship quality* di tempat kerja merujuk pada kedalaman, kepercayaan, kehangatan, dan keintiman dalam hubungan antara rekan kerja (Winstead et al., 1995). Dalam situasi kerja jarak jauh, di mana komunikasi cenderung dilakukan melalui media digital dan ruang sosial menjadi lebih terbatas, membangun hubungan pertemanan yang bermakna membutuhkan usaha yang lebih besar. Karyawan yang memiliki kualitas pertemanan tinggi tetap dapat merasakan kedekatan emosional, mendapatkan dukungan sosial, dan memiliki tempat berbagi, meskipun tidak bertatap muka secara langsung.

Penelitian menunjukkan bahwa *friendship quality* dalam lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menjaga *happiness at work*, terutama pada kondisi kerja yang penuh tantangan dan minim interaksi langsung (Methot et al., 2016; Xiao et al., 2021). Karyawan *remote* yang merasa memiliki hubungan pertemanan yang baik cenderung memiliki emosi positif yang lebih stabil, merasa tidak terisolasi, dan mampu menumbuhkan rasa keterhubungan dengan tim dan organisasi. Dengan kata lain,

positive relationship dalam kerangka *Positive Organizational* dapat diwujudkan secara nyata melalui *friendship quality*, bahkan dalam konteks kerja yang tidak konvensional seperti *remote working*.

Dapat disimpulkan bahwa hubungan sosial yang positif merupakan elemen krusial dalam membentuk *happiness at work*, dan menjadi semakin penting dalam era kerja jarak jauh. Ketika karyawan bekerja dari rumah dan tidak mengalami *happiness at work*, mereka dapat merasakan perasaan keterasingan dan kesepian (Kramer & Kramer, 2020). Isolasi ini dapat menurunkan semangat kerja dan meningkatkan risiko gangguan kesehatan mental seperti depresi dan kecemasan. Selain itu, keterbatasan akses ke sumber daya dan dukungan teknis di rumah dapat meningkatkan tekanan dan frustrasi, yang berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis karyawan (Gajendran & Harrison, 2007). Kualitas pertemanan bukan hanya berfungsi sebagai pelengkap interaksi kerja, melainkan menjadi fondasi emosional yang menopang kesejahteraan karyawan, mendorong resiliensi, serta membentuk pengalaman kerja yang lebih bermakna dan menyenangkan, bahkan ketika bekerja dari jarak jauh.

Perubahan dunia kerja semakin dinamis, khususnya dengan meningkatnya tren *remote working*, urgensi penelitian mengenai faktor-faktor seperti *friendship quality* menjadi semakin relevan. Perubahan pola kerja dari yang sebelumnya berbasis fisik menjadi berbasis digital membawa implikasi yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga emosional dan sosial. Karyawan kini dihadapkan pada tantangan baru seperti keterbatasan interaksi sosial, meningkatnya risiko isolasi, serta melemahnya koneksi emosional dengan rekan kerja dan organisasi. Tanpa penanganan yang tepat, kondisi ini berpotensi menurunkan *happiness at work*, memengaruhi produktivitas, serta meningkatkan risiko *burnout* dan *turnover*.

Dalam konteks inilah, penelitian tentang hubungan antara *friendship quality* dan *happiness at work* menjadi sangat penting untuk pengembangan kebijakan dan strategi organisasi ke depan. Dengan memahami bahwa kualitas hubungan interpersonal berperan besar dalam menjaga kesejahteraan psikologis karyawan, terutama dalam sistem kerja *remote*. Organisasi atau perusahaan dapat secara proaktif

merancang lingkungan kerja yang lebih humanistik dan berorientasi pada kesejahteraan emosional, bukan sekadar target dan efisiensi kerja.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan awal untuk pengembangan organisasi dan memprediksi faktor-faktor kunci yang perlu diperhatikan perusahaan atau organisasi di masa depan, sebagai bentuk mitigasi terhadap risiko sosial dan psikologis yang mungkin muncul dari perkembangan pola kerja fleksibel. Ketika karyawan bekerja dari rumah dan tidak mengalami *happiness at work*, mereka dapat merasakan perasaan keterasingan dan kesepian (Kramer & Kramer, 2020). Isolasi ini dapat menurunkan semangat kerja dan meningkatkan risiko gangguan kesehatan mental seperti depresi dan kecemasan. Selain itu, keterbatasan akses ke sumber daya dan dukungan teknis di rumah dapat meningkatkan tekanan dan frustrasi, yang berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis karyawan (Gajendran & Harrison, 2007). Dari sisi organisasi, rendahnya *happiness at work* berpotensi menurunkan produktivitas, meningkatkan absensi, serta memunculkan *turnover intention* yang dapat merugikan perusahaan. Menurut Charles dan Leija (2023). Karyawan yang produktivitas rendah akan memiliki keinginan yang lebih besar untuk meninggalkan organisasi dibandingkan karyawan yang lebih bahagia dalam pekerjaannya. Jika *friendship quality* terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kebahagiaan kerja, maka ini menandakan bahwa aspek hubungan positif dengan orang lain perlu menjadi perhatian utama dalam desain sistem kerja modern, termasuk dalam penyusunan kebijakan perusahaan, pengembangan budaya kerja virtual, serta penyediaan ruang sosial digital yang memungkinkan terjadinya interaksi yang berkualitas. Secara keseluruhan, penelitian ini memiliki nilai dalam membangun pemahaman jangka panjang tentang pentingnya *friendship quality* dalam dunia kerja yang semakin nyata.

Namun, penelitian-penelitian terdahulu tersebut tentang *friendship quality* dan *happiness at work* masih berfokus pada konteks kerja konvensional atau tatap muka, padahal memahami bagaimana hubungan *friendship quality* terhadap *happiness at work* pada karyawan yang *remote working* menjadi hal yang penting juga di era kerja

modern saat ini. Oleh karena itu penelitian ini penting dilakukan, untuk menambah wawasan terhadap topik tersebut.

1.2 Batasan Penelitian

Penelitian ini memiliki fokus dan batasan ruang lingkup penelitian, yaitu:

- a. Menggunakan teori *happiness at work* menurut Fisher (2010), dengan aspek *engagement, job satisfaction, dan affective organizational commitment*.
- b. Menggunakan teori *friendship quality* menurut Parker & Asher (1993), dengan aspek “*validation and caring, conflict and betrayal, companionship and recreation, help and guidance, intimate exchange, dan conflict resolution.*”
- c. Subjek dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja dengan mode *remote working*.
- d. Penelitian ini bersifat korelasional yang berarti ingin melihat ada atau tidaknya hubungan antara *happiness at work* dengan *friendship quality* pada karyawan yang *remote working*.

1.3 Rumusan Masalah

Penelitian ini memiliki beberapa rumusan masalah, yaitu:

- a. Apakah ada hubungan *friendship quality* dengan *engagement* pada karyawan yang *remote working*?
- b. Apakah ada hubungan *friendship quality* dengan *job satisfaction* pada karyawan yang *remote working*?
- c. Apakah ada hubungan *friendship quality* dengan *affective organizational commitment* pada karyawan yang *remote working*?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan untuk mengetahui:

- a. Ada atau tidaknya hubungan *friendship quality* dengan *engagement* pada karyawan yang *remote working*.

- b. Ada atau tidaknya hubungan *friendship quality* dengan *job satisfaction* pada karyawan yang *remote working*.
- c. Ada atau tidaknya hubungan *friendship quality* dengan *affective organizational commitment* pada karyawan yang *remote working*.

1.5 Manfaat

1.5.1 Manfaat Teoritis

Di bidang psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi, penelitian ini kemungkinan akan menambah pengetahuan tentang cara membuat pekerja *remote working* lebih bahagia di tempat kerja. Dengan melakukan penelitian ini, kami berharap dapat menunjukkan bahwa *happines at work* merupakan faktor penting yang membantu orang untuk memberikan yang terbaik.

1.5.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Karyawan yang *remote working*
Studi ini bertujuan untuk membantu para pekerja memahami betapa pentingnya *happines at work* sebagai faktor yang membantu mereka melakukan pekerjaan terbaik mereka.
- b. Bagi Subjek Penelitian
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada subjek penelitian mengenai pentingnya kualitas hubungan pertemanan (*friendship quality*) dalam lingkungan kerja. Dengan memahami pentingnya hubungan interpersonal yang positif, subjek diharapkan dapat lebih aktif membangun komunikasi, dukungan sosial, dan kerja sama yang baik dengan rekan kerja guna meningkatkan kebahagiaan dalam bekerja.
- c. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan sumber informasi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji topik *friendship quality*, *happiness at work*, maupun isu-isu terkait psikologi positif dalam konteks kerja.

Selain itu, penelitian ini dapat menjadi dasar untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut dengan mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi berhubungan dengan *happiness at work*, seperti *work-life balance*, dukungan organisasi, kepemimpinan, atau budaya organisasi.

d. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat menggunakan hasil studi ini untuk mempelajari lebih lanjut tentang bagaimana dan mengapa persahabatan penting untuk membuat orang bahagia di tempat kerja.