

GAMBARAN *WORKPLACE WELL-BEING* KARYAWAN YANG BEKERJA SECARA *WORK FROM HOME* PADA MASA PANDEMI COVID-19 JAKARTA

Ledwin Liantama & Rayini Dahesihsari

Magister Profesi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya

Corresponding Author: liantamaledwin@gmail.com

ABSTRACT

COVID-19 Pandemic that has occurred throughout the world has had a significant impact on the working place while the government-imposed employees to work from home. This study aimed to describe employees' workplace well-being while working from home during the Pandemic. Data was collected from 200 participants working from home during the Pandemic, using 38 items of workplace well-being (WWB) questionnaire, consisting of extrinsic and intrinsic dimensions. Descriptive statistics were applied for data analyses. The findings showed that most of the participants had a WWB in the above-average category for both intrinsic and extrinsic dimensions of WWB. The findings indicated that even though working from home, participants still maintained their well-being at work, potentially leading to productivity. However, on the intrinsic dimension, independence in work was still considered low compared to other aspects of WWB. While working from home, there was a high demand for working independently, which might cause pressure for the participants. The ability to work independently needs to improve to meet the demand. In addition, there was a significant difference in the level of WWB on the different age groups, tenure, and job levels. The older the participants with more extended working experience and a higher level of job tend to reach a higher level of WWB.

Keywords: *workplace well-being, work from home, pandemic covid-19*

PENDAHULUAN

Virus corona (covid-19) pertama kali ditemukan di Wuhan, China pada akhir 2019 yang lalu. Sampai dengan saat ini, jumlah keseluruhan kasus di Indonesia sebesar 1.76 juta kasus (Satuan Tugas Penanganan Covid-19, 2021). Keadaan ini memaksa pemerintah Indonesia untuk melakukan langkah-langkah penanganan covid-19, seperti penutupan lembaga pendidikan sehingga harus berlangsung secara daring, pengurangan

kapasitas dari tempat-tempat umum, termasuk rumah ibadah, pemberlakuan pembagian kerja bagi karyawan yaitu dengan 75% *work from home* (Farisa, 2021a). Akibat masa pandemi covid-19 ini, salah satu dampak yang dihasilkan bagi karyawan yang bekerja adalah sekitar 30% karyawan merasa bahwa pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dimiliki memburuk (Tusl, Brauchli, Kerksieck, & Bauer, 2021). Hal ini disebabkan salah satunya oleh adanya perubahan terkait dengan waktu yang

dihabiskan untuk melakukan pekerjaan dan kehidupan pribadi di luar pekerjaan.

Konteks *work from home* (WFH) yang dimaksud adalah karyawan yang melakukan pekerjaannya dari rumah termasuk ketika berkoordinasi dengan atasan ataupun rekan kerja. Sistem kerja WFH mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dimiliki oleh karyawan, sehingga diketahui karyawan kurang memiliki *well-being* selama bekerja di masa pandemi covid-19 ini (Gigauri, 2020). Pada masa pandemi covid-19 ini, dengan adanya aturan-aturan dan perubahan kebiasaan tertentu khususnya dalam bekerja menyebabkan efek negatif pada aspek psikologis seperti stres dikarenakan minimnya hubungan sosial ataupun kontak dengan lingkungan sosial dan hilangnya kebebasan dalam beraktivitas khususnya untuk pengembangan diri (Lunn et al. dalam Evi & Parahyanti, 2021). Hal ini dikarenakan aturan dan kebijakan yang ada serta sistem kerja secara WFH membuat individu cukup kehilangan kontak langsung dengan lingkungan sosialnya serta pembatasan-pembatasan kegiatan yang ada membuat terciptanya tantangan-tantangan baru dalam mengembangkan diri.

Penerapan dari sistem WFH ini juga membuat jam kerja yang dimiliki oleh karyawan menjadi relatif lebih panjang dari biasanya yang mana hal ini dapat berpotensi menciptakan konflik di dalam keluarga (Baruch; Maruyama & Tietze dalam Evi & Parahyanti, 2021). Terkait dengan jam kerja yang menjadi lebih panjang dari sebelumnya, tentu memberikan dampak negatif bagi karyawan. Hal ini membuat karyawan tidak memiliki pembagian waktu yang jelas antara

pekerjaan dan kehidupan pribadinya, sehingga hal ini memang cukup berpotensi untuk menciptakan konflik khususnya di dalam keluarga karyawan. Hal ini sejalan dengan sebuah penelitian yang mengatakan bahwa pada masa pandemi covid-19 dikatakan bahwa sebanyak 40% karyawan bekerja lebih dari 9 jam dalam satu hari (Mostafa, 2021). Berdasarkan hasil penelitian, sebanyak 28% karyawan merasa bekerja lebih dari 9 jam dalam satu hari bertujuan untuk memenuhi ekspektasi dari atasan, merasa aman dalam bekerja, dan dinilai positif oleh pihak manajemen (Mostafa, 2021)

Berdasarkan wawancara peneliti pada karyawan yang bekerja di perusahaan yang menerapkan sistem WFH, diperoleh informasi bahwa karyawan merasa lingkungan kerja kurang mendukung untuk dapat melakukan pekerjaan, lingkungan kerja ini mencakup koneksi jaringan internet, meja, dan kursi yang mendukung. Lingkungan kerja yang kurang mendukung ini membuat karyawan cenderung mencari tempat yang nyaman dan mendukung untuk bekerja, sehingga tentunya karyawan harus mengeluarkan uang lebih untuk mendapatkan hal tersebut. Contohnya adalah dengan bekerja di *cafe* ataupun *co-working space* (Komunikasi Pribadi, 7 Januari 2022).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, dalam sistem WFH ini beberapa karyawan juga merasa bahwa interaksi sosial dengan rekan kerja berkurang secara signifikan (Komunikasi Pribadi, 7 Januari 2022). Menurut Fisher (dalam Keeman, Naswal, Malinen, & Kuntz, 2017) *well-being* dalam dunia kerja berkaitan erat dengan komponen hubungan sosial yang

dapat menjadi kunci pengalaman positif individu di dunia kerja. Maka dari itu interaksi intens antar karyawan juga menjadi suatu hal penting bagi karyawan di dalam dunia kerja. Selain itu, keluhan untuk mengembangkan diri yang dirasa sulit untuk dilakukan jika dengan sistem WFH, karena karyawan perlu beradaptasi terlebih dahulu dengan sistem yang ada dan tentu perlu strategi yang berbeda ketika ingin mengembangkan diri tetapi terbatas pada sistem harus bekerja dari rumah.

Selain itu, dengan penerapan sistem WFH yang membuat karyawan tidak perlu untuk datang ke kantor membuat adanya pengurangan tunjangan-tunjangan tertentu bagi karyawan (Komunikasi Pribadi, 7 Januari 2022). Tunjangan-tunjangan yang dimaksud adalah uang transportasi dan uang makan. Hal ini membuat pendapatan yang diperoleh karyawan menjadi berkurang. Tidak hanya itu, dengan penerapan sistem WFH ini perusahaan tertentu juga melakukan pemotongan gaji karyawannya sebesar 25% (Komunikasi Pribadi, 7 Januari 2022). Dengan pemotongan gaji karyawan ini tentu juga membuat pendapatan dari karyawan berkurang secara signifikan.

Jika berbicara terkait dengan jenis kelamin, menurut Hyland dan Reeves (2020) dengan penerapan sistem WFH ini cenderung memberikan tingkat stres yang lebih tinggi kepada perempuan. Dunatchik et al. (2021) juga mengatakan bahwa dalam kondisi pandemi covid-19 yang menyebabkan pekerjaan harus dilakukan secara WFH menjadi tantangan tersendiri bagi perempuan. Perempuan yang dimaksud secara khusus perempuan yang telah menikah dan memiliki anak. Peran laki-laki dalam hal

mengurus anak cenderung meningkat dengan sistem WFH ini, tetapi begitu juga dengan peran perempuan yang juga semakin meningkat, dan dapat dikatakan bahwa peran perempuan dalam mengurus anak pada penerapan sistem WFH ini semakin tinggi dan tetap lebih tinggi dari laki-laki (Dunatchik et al., 2021). Dalam hal ini, peneliti mencoba mengaitkan penelitian tersebut dengan melakukan wawancara kepada karyawati yang memiliki anak dan menerapkan sistem WFH. Selama penerapan sistem WFH ini, karyawati yang diwawancarai oleh peneliti merasa bahwa anaknya yang masih balita menjadi semakin lekat dengan dirinya. Selain itu juga, selain bekerja dirinya harus tetap melakukan pekerjaan-pekerjaan rumah tangga yang biasanya dilakukan pada saat libur atau akhir pekan saja (Komunikasi pribadi, 7 Januari 2021).

Hewett (dalam Kundi, Aboramadan, Elhamalawi, & Shahid, 2020) mengatakan bahwa *gap* penting dalam penelitian-penelitian yang terkait dengan performa kerja adalah WWB. Hal ini menunjukkan pentingnya WWB dalam mempengaruhi performa kerja yang dimiliki oleh karyawan. Jika dikaitkan dengan perusahaan, tentu produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh performa kerja yang dimiliki oleh karyawan. Semakin baik performa kerja yang dimiliki oleh karyawan, tentu akan semakin tinggi produktivitas dari perusahaan. Selain performa kerja, *well-being* pada karyawan juga mempengaruhi karyawan dalam menerima umpan balik yang cenderung negatif, pandangan yang positif terhadap orang lain, meningkatkan partisipasi

karyawan di tempat kerja (Lyubomirski, King, & Diener dalam Saraswati & Teja, 2018). Investasi perusahaan pada *well-being* karyawan dapat memberikan manfaat dan keuntungan baik kepada karyawan maupun perusahaan. Karyawan akan merasakan perasaan senang dan kepuasan kerja yang lebih baik, sedangkan dari sisi perusahaan akan memperoleh peningkatan produktivitas, loyalitas dari karyawan, dan dedikasi kerja yang tinggi dari karyawan (Aryan & Kathuria, 2017). Maka dari itu peneliti merasa penting untuk mengetahui gambaran WWB dari karyawan-karyawan yang bekerja.

Workplace Well-Being

Workplace well-being (WWB) merupakan penilaian individu terhadap kualitas kehidupannya di tempat kerja yang didasarkan pada kenyamanan individu (*core affect*) dan *values* yang di dalamnya terdapat unsur intrinsik dan ekstrinsik (Page, 2005). WWB merupakan salah satu cabang atau turunan dari *subjective well-being* yang berbicara tentang kepuasan individu secara umum terhadap kehidupannya. Namun dalam WWB ini konsepnya diterapkan dalam konteks dunia kerja dari individu (Page, 2005). WWB merupakan suatu konsep yang cukup penting, karena *well-being* menyangkut dengan kesejahteraan individu di tempat kerja yang mana pada saat ini mayoritas waktu yang dihabiskan oleh individu adalah di tempat kerjanya. WWB merupakan suatu faktor penting yang harus diperhatikan di sebuah organisasi ataupun perusahaan karena terkait langsung dengan fisik, psikologis, dan perilaku karyawan yang kemudian akan berdampak pada kesehatan,

kehadiran, dan juga produktivitas dari individu (Dana & Griffin dalam Yuniarti & Muchtar, 2014).

Dalam praktiknya, WWB yang saat ini akan dibahas terdiri dari dua dimensi dalam *work value*, yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Dimensi intrinsik mencakup tentang hal-hal yang berasal dari dalam diri individu. Dapat juga dikatakan dimensi intrinsik ini mencakup bagaimana individu mempersepsikan pekerjaannya (Page, 2005). Dimensi kedua adalah dimensi ekstrinsik yang mencakup faktor-faktor dari luar diri individu yang dapat mempengaruhi pekerjaan individu (Page, 2005).

Dimensi pertama dari WWB adalah intrinsik yang terkait dengan bagaimana individu mempersepsikan lingkungan kerja atau pekerjaannya. Di dalam dimensi intrinsik ini terdiri dari beberapa aspek menurut Page (2005), yaitu tanggung jawab dalam bekerja, hal ini terkait dengan bagaimana dan sejauh mana individu bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya. Terkait dengan waktu penyelesaian pekerjaan, kualitas kerja yang dihasilkan, dan sejauh mana individu menjaga kepercayaan yang diberikan oleh atasannya. Kedua adalah makna pekerjaan, hal ini terkait dengan bagaimana pandangan individu terkait dengan pekerjaannya. Sejauh mana pekerjaan yang dimilikinya pada saat ini memiliki arti bagi dirinya dan memberikan dampak yang positif kepadanya. Ketiga adalah kemandirian dalam bekerja, hal ini terkait dengan kepercayaan diri individu dalam melakukan pekerjaannya. Keempat adalah penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja, hal ini terkait dengan sejauh mana pekerjaan yang

dimiliki individu saat ini dapat membuat dirinya menerapkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki dan mengembangkan potensi yang ada di dalam dirinya. Kelima adalah Perasaan berprestasi dalam bekerja, hal ini terkait dengan sejauh mana individu merasa termotivasi untuk bisa selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik lagi.

Dimensi kedua dari WWB adalah dimensi ekstrinsik yang berkaitan dengan faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi individu di tempat kerja. Berikut ini merupakan aspek-aspek yang ada di dalam dimensi ekstrinsik (Page, 2005). Pertama adalah penggunaan waktu sebaik-baiknya, hal ini terkait dengan bagaimana pembagian waktu yang dilakukan oleh individu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kedua adalah kondisi kerja, hal ini terkait dengan kondisi fisik lingkungan kerja di tempat individu. Ketiga adalah supervisi, hal ini terkait dengan perlakuan yang diberikan oleh atasan kepada individu. Perlakuan yang dimaksud dapat berupa bimbingan atau arahan kepada individu terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Keempat adalah peluang promosi, hal ini terkait dengan mekanisme dan peluang promosi di tempat kerja individu. Kelima adalah pengakuan kinerja yang baik, hal ini terkait dengan sejauh mana penghargaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap kinerja baik yang dihasilkan oleh individu. Keenam adalah penghargaan sebagai manusia di tempat kerja, hal ini terkait dengan penerimaan organisasi dan orang-orang di sekitar individu terhadap dirinya. Ketujuh adalah upah, hal ini terkait dengan penghasilan yang diterima oleh individu. Pandangan individu

tentang sejauh mana upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukannya bagi perusahaan. Kedelapan adalah keamanan, hal ini terkait dengan kesejahteraan individu di tempat kerjanya saat ini. Sejauh mana individu merasa posisinya aman sehingga tidak merasa khawatir akan diberhentikan oleh perusahaan. Dapat juga disebut dengan keamanan karir individu di tempat kerjanya.

Work From Home

Work From Home (WFH) atau *remote working* didefinisikan sebagai pekerjaan yang diselesaikan di tempat lain di luar tempat kerja karyawan (Jalagat & Jalagat, 2019). Apabila pekerjaan tersebut diselesaikan atau dilakukan di rumah, maka istilah *remote working* dapat disebut juga dengan WFH. Hatch (dalam Jalagat & Jalagat, 2019) mengatakan bahwa dalam melakukan WFH, karyawan melakukan keseluruhan kegiatan yang dibutuhkan untuk berinteraksi dengan rekan kerja atau pihak lain menggunakan telekomunikasi virtual dan sistem penyimpanan daring. Hal ini bertujuan agar hasil kerja yang telah diselesaikan dapat dilihat oleh pihak-pihak terkait.

Sistem kerja WFH ini juga diterapkan di Indonesia di masa pandemi covid-19 ini. Perusahaan yang tergolong dalam sektor non-esensial wajib menerapkan 100% WFH bagi karyawannya, perusahaan yang tergolong dalam sektor esensial wajib menerapkan 50% WFH bagi karyawan, dan perusahaan yang tergolong dalam sektor kritikal diperbolehkan tetap 100% WFO dengan penerapan protokol kesehatan yang ketat (Farisa, 2021b). Penerapan WFH di Indonesia sesuai dengan definisi yang telah

dijelaskan, dimana semua pekerjaan dilakukan dari rumah dan seluruh pertemuan dilakukan secara virtual. Karyawan yang bekerja pada sektor esensial bekerja dengan sistem *blended*, yaitu 50% WFH dan 50% WFO yang artinya karyawan akan tetap memiliki kewajiban untuk datang ke kantor, namun intensitasnya dikurangi 50% dari biasanya.

METODE

Penelitian yang dibuat merupakan penelitian kuantitatif, karena dalam penelitian ini peneliti ingin melihat gambaran WWB pada karyawan yang bekerja di perusahaan yang menerapkan sistem WFH di Jakarta. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Analisis deskriptif merupakan teknik analisis data dimana peneliti dapat memperoleh tendensi atau tren dari data yang diperoleh. Selain itu, melalui analisis deskriptif ini peneliti juga dapat mengetahui variasi skor yang didapatkan partisipan sehingga dapat dilakukan perbandingan antar partisipan (Creswell, 2012).

Dalam melakukan pengumpulan data, peneliti akan melakukan pengambilan sampel yang mewakili populasi penelitian. Adapun populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Jakarta dan menerapkan sistem WFH secara penuh sejak pandemi covid-19. Karakteristik tersebut juga diterapkan dalam pengambilan sampel yang dilakukan peneliti. Teknik yang digunakan oleh peneliti adalah *convenience sampling*. Dalam *convenience sampling*, peneliti melakukan pemilihan partisipan yang akan diambil datanya berdasarkan kemauan dan kesediaan yang

dimiliki oleh partisipan (Creswell, 2012). Namun dalam melakukan pemilihan partisipan, peneliti tetap melakukannya berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan.

Alat Ukur Workplace Well-Being

Pada penelitian ini, peneliti melakukan adaptasi terhadap alat ukur yang mengukur *workplace well-being* yang disusun oleh Yuniarti dan Muchtar (2014). *Item* yang ada di dalam alat ukur ini terbagi menjadi 2 dimensi sesuai dengan teori *workplace well-being* dari Page (2005), yaitu dimensi intrinsik dan ekstrinsik. Pada dimensi intrinsik terdiri dari 20 *item* dan pada dimensi ekstrinsik terdiri dari 32 *item*. Alat ukur ini merupakan alat ukur *inventory*, yang mana partisipan akan mengisinya secara mandiri dan merupakan evaluasi diri dari partisipan (*self-evaluation*). Skala penilaian dari alat ukur ini menggunakan 4 skala dari *likert*, yaitu dari sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, dan sangat setuju.

Sebelum melakukan pengambilan data untuk penelitian ini, peneliti terlebih dahulu melakukan uji coba terhadap alat ukur penelitian. Uji coba dilakukan pada 50 partisipan dengan karakteristik partisipan yang sama, yaitu karyawan/karyawati yang bekerja di perusahaan di Jakarta dan menerapkan sistem WFH dalam bekerja. Uji coba dilakukan dengan metode *google forms* dikarenakan masih dalam masa pandemi covid-19. Setelah peneliti memperoleh data yang dibutuhkan, peneliti melakukan pengolahan data untuk melihat validitas dan reliabilitas dari alat ukur penelitian ini.

Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Uji validitas alat ukur dilakukan dengan metode *construct validity* agar dapat mengetahui keterampilan instrumen penelitian dalam mengukur suatu konstruk (Anastasi & Urbina, 1997). Uji validitas dilakukan peneliti dengan melihat *corrected item total correlation*. Tujuan dari melihat *corrected item total correlation* adalah untuk memastikan *item-item* yang telah disusun dapat mengukur konstruk yang sama, yaitu *workplace well-being*.

Koefisien korelasi yang diperoleh pada alat ukur ini sebesar -0,202 – 0,728. Berdasarkan hasil tersebut, peneliti mengeliminasi *item-item* yang koefisien korelasinya di bawah 0,3. Hal ini dikarenakan bahwa *item* yang koefisien korelasinya di bawah 0,3 artinya *item* tersebut kurang baik untuk bisa mengukur *workplace well-being* (Crocker & Algina, 2008). Maka dari itu peneliti memutuskan untuk mengeliminasi *item-item* tersebut. Dari 52 *item* semula, setelah dilakukan uji validitas peneliti memperoleh 38 *item* yang valid. Dari dimensi intrinsik terdapat 13 *item* yang valid dan dari dimensi ekstrinsik terdapat 25 *item* yang valid.

Pada alat ukur ini, peneliti memilih teknik *coefficient alpha* yang merupakan teknik reliabilitas dengan *internal consistency* berbasis pada *item homogeneity* artinya semakin homogen *item*, maka akan semakin tinggi nilai *internal consistency*. Perhitungan *coefficient alpha* ini menghasilkan skor yang disertai dengan nilai *content sampling error* dan *content heterogeneity error* (Urbina, 2004). Dalam *coefficient alpha* ini, peneliti ingin melihat

konsistensi jawaban partisipan dalam alat ukur.

Coefficient alpha yang diperoleh peneliti berdasarkan uji reliabilitas sebesar 0,936. Hasil *coefficient alpha* ini dapat menunjukkan bahwa adanya konsistensi jawaban partisipan dalam alat ukur, adapun besarnya konsistensi menentukan *item-item* yang ada pada alat ukur ini tepat mengukur konstruk yang sama, yaitu *workplace wellbeing*.

HASIL

Setelah melakukan pengumpulan data, peneliti memperoleh 200 data partisipan yang akan diolah. Adapun sebaran data partisipan peneliti sebagai berikut:

Tabel 1
Data demografis partisipan

Kategori	Kelompok	Jumlah
Jenis	Laki-laki	78
Kelamin	Perempuan	122
Usia	15-24	34
	25-44	136
	45-60	30
Lama	<2 tahun	49
Bekerja	2- 8 tahun	113
	>8 tahun	38
Jabatan	Staff/Officer	94
	Lower Managerial	47
	Middle Managerial	34
	Top Managerial	20
	Professional Consultant	5

Pertama, peneliti melakukan uji normalitas terhadap data partisipan untuk mengetahui distribusi sebaran data yang diperoleh.

Uji Normalitas Data

Dari hasil uji normalitas yang telah dilakukan oleh peneliti, dengan 200 sampel partisipan dalam penelitian ini diperoleh *p-value* sebesar 0,200 (>0,05). Maka dari itu data yang diperoleh peneliti berdistribusi normal.

Uji Deskriptif Data

Setelah melakukan uji normalitas, peneliti kemudian melakukan uji deskriptif terhadap data penelitian yang telah diperoleh. Uji deskriptif bertujuan untuk melihat persebaran skor dari partisipan yang mengikuti penelitian ini. Berikut ini merupakan uji deskriptif yang dilakukan oleh peneliti untuk melihat gambaran skor WWB partisipan:

Tabel 2
Hasil uji deskriptif WWB

Keterangan	Mean	Standar Deviasi	Skor Minimum	Skor Maksimum
<i>Workplace Well-being</i>	3	0,372	2,03	3,92
Dimensi Intrinsik	3,14	0,362	2,23	3,85
Dimensi Ekstrinsik	2,92	0,446	1,64	3,96

Dalam melakukan uji deskriptif, peneliti menggunakan skala median sebagai ambang batas (*cut-off score*) yang akan membedakan kategori skor WWB dari partisipan. Dengan alat ukur yang menggunakan skala 1 sampai dengan 4, maka skala median yang digunakan sebagai ambang batas oleh peneliti adalah 2,5. Jadi skor kurang dari 2,5 termasuk kategori di bawah rata-rata sedangkan di atas 2,5 termasuk kategori di atas rata-rata.

Dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwa rata-rata WWB partisipan ada di angka 3. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas partisipan memiliki WWB dengan kategori di atas rata-rata. Jika dilihat berdasarkan dimensi intrinsik dan ekstrinsik, dimensi intrinsik berdasarkan nilai rata-ratanya cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan dimensi ekstrinsik. Dilihat dari skor minimum juga dimensi intrinsik memiliki skor minimum yang cenderung lebih tinggi jika dibandingkan dengan dimensi ekstrinsik.

Selain itu peneliti juga melakukan uji deskriptif secara terpisah terhadap partisipan yang berprofesi sebagai pegawai negeri sipil (PNS) karena mempertimbangkan adanya perbedaan dari segi lingkungan kerja dan iklim kerja jika dibandingkan dengan partisipan yang bekerja di perusahaan swasta. Berikut ini merupakan hasil uji deskriptif untuk PNS:

Tabel 3
Hasil uji deskriptif WWB PNS

Keterangan	Mean	Standar Deviasi	Skor Minimum	Skor Maksimum
<i>Workplace Well-Being</i>	3,03	0,279	2,68	3,37
Dimensi Intrinsik	3,19	0,283	2,62	3,54
Dimensi Ekstrinsik	2,94	0,362	2,64	3,44

Dari 7 partisipan yang bekerja sebagai PNS di Kementerian Dalam Negeri, diketahui bahwa keseluruhan partisipan memiliki WWB yang berada di kategori di atas rata-rata. Jika dilihat rata-rata keseluruhan dari partisipan yang bekerja sebagai PNS adalah 3,03 yang artinya menunjukkan hasil yang tidak jauh berbeda jika dibandingkan dengan partisipan yang bekerja di perusahaan swasta.

Dari per dimensi, dapat dilihat bahwa dimensi intrinsik cenderung memiliki nilai rata-rata yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan dimensi ekstrinsik. Data ini menunjukkan bahwa partisipan yang bekerja sebagai PNS memiliki kesejahteraan di tempat kerja di atas rata-rata. Dari hasil yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa gambaran WWB yang dimiliki PNS yang dalam penelitian ini diwakili oleh 7 partisipan memiliki profil yang sama dan tidak ada aspek yang lebih menonjol atau menjadi ciri khas jika dibandingkan dengan karyawan yang bekerja pada perusahaan swasta yang menjadi mayoritas partisipan penelitian ini, yaitu 193 partisipan.

Uji Beda Antar Dimensi

Dengan adanya perbedaan skor rata-rata dari dimensi intrinsik dan ekstrinsik, peneliti melakukan uji beda untuk melihat apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara dimensi intrinsik dan ekstrinsik. Sebelum melakukan uji beda, peneliti terlebih dahulu melakukan uji normalitas. Hasil uji normalitas menunjukkan dimensi intrinsik memiliki *p-value* sebesar 0,000 (<0,05) dan ekstrinsik memiliki *p-value* sebesar 0,200 (>0,05) yang artinya dimensi intrinsik datanya tidak berdistribusi normal dan dimensi ekstrinsik datanya berdistribusi normal.

Dengan salah satu data tidak berdistribusi normal, peneliti melakukan uji beda dengan metode *mann whitney u-test*. Berikut ini merupakan hasil uji beda yang dilakukan peneliti:

Tabel 4
Hasil uji beda dimensi intrinsik dan ekstrinsik

Keterangan	df	Mann Whitney U	Asymp. Sig.
Dimensi	2	14478,00	0,000

Berdasarkan hasil uji beda yang telah dilakukan, diperoleh nilai uji *Mann Whitney* sebesar 14478,00 dan signifikansi sebesar 0,000 (*p-value* < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara dimensi intrinsik dan ekstrinsik. Jika mengacu pada uji deskriptif yang telah dilakukan peneliti, dimensi intrinsik memiliki nilai rata-rata sebesar 3,14 sedangkan dimensi ekstrinsik memiliki nilai rata-rata sebesar 2,92. Dapat dikatakan bahwa dimensi intrinsik cenderung lebih tinggi jika dibandingkan dengan dimensi ekstrinsik.

Uji Beda Berdasarkan Usia

Selain melakukan uji beda berdasarkan dimensi dari WWB, peneliti juga melakukan uji beda berdasarkan beberapa data demografis seperti usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan tingkat jabatan. Hal ini dilakukan peneliti untuk melihat secara lebih mendalam terkait dengan perbedaan sebaran data yang ada antar setiap kelompoknya.

Adapun penggolongan usia partisipan dilakukan berdasarkan teori pengembangan karir Chourasiya dan Agrawal (2019) yang menyebutkan bahwa usia 15-24 tahun ada di tahap *exploration*, usia 25-44 tahun ada di tahap *establishment*, usia 45-60 tahun ada di tahap *maintenance*, dan lebih dari 60 tahun ada di tahap *decline*. Sebelum melakukan uji beda berdasarkan usia, peneliti terlebih

dahulu melakukan uji normalitas data. Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan, peneliti memperoleh untuk usia 15-24 tahun *p-value* sebesar 0,200 ($>0,05$), usia 25-44 tahun *p-value* sebesar 0,200 ($>0,05$), dan usia 45-60 tahun *p-value* sebesar 0,033 ($<0,05$). Dari hasil uji normalitas diketahui bahwa kelompok usia 15-24 tahun dan 25-44 tahun datanya berdistribusi normal sedangkan kelompok usia 45-60 tahun datanya tidak berdistribusi normal. Maka dari itu peneliti melakukan uji beda dengan statistik non-parametrik, yaitu *kruskal wallis*.

Berikut ini merupakan hasil uji beda *kruskal wallis* yang dilakukan peneliti berdasarkan kelompok usia partisipan:

Tabel 5

Hasil uji beda berdasarkan usia

Keterangan	df	Chi Square	Asymp. Sig.
Kelompok Usia	2	19,955	0,000

Berdasarkan data yang diperoleh pada uji beda dengan teknik statistik non-parametrik *Kruskal Wallis*, dikatakan terdapat perbedaan yang signifikan antar kelompok apabila nilai signifikansi $< 0,05$ (Corder & Foreman, 2009). Dengan hasil uji beda yang menunjukkan nilai *chi square* sebesar 19,955 dan signifikansi sebesar 0,000 yang diperoleh peneliti, dapat dikatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada skor *workplace well-being* berdasarkan kelompok usia. Adapun nilai rata-rata dari masing-masing kelompok usia adalah sebagai berikut:

Tabel 6

Nilai rata-rata kelompok usia

Kelompok Usia	n	Nilai Rata-Rata (Mean)
15-24	34	87,29

25-44	136	94,30
45-60	30	143,57

Berdasarkan data nilai rata-rata yang diperoleh peneliti, dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara masing-masing kelompok partisipan. Dari nilai rata-rata tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi usia dari partisipan, semakin tinggi skor WWB yang dimiliki. Hal ini berarti semakin tinggi usia partisipan, semakin memiliki WWB yang tinggi.

Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikutnya peneliti melakukan uji beda berdasarkan jenis kelamin partisipan. Sebelum melakukan uji beda, peneliti melakukan uji normalitas kembali untuk menentukan teknik statistik yang digunakan. Hasil uji normalitas menunjukkan *p-value* dari kedua kelompok jenis kelamin sebesar 0,200 ($>0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kedua kelompok datanya berdistribusi normal, maka dari itu peneliti melakukan uji beda dengan teknik statistik *independent sample t-test*.

Berikut ini merupakan hasil uji beda yang dilakukan peneliti berdasarkan jenis kelamin partisipan:

Tabel 7

Hasil uji beda berdasarkan jenis kelamin

Keterangan	T	Sig. (2-tailed)
Jenis Kelamin	0,226	0,821

Berdasarkan uji beda yang telah dilakukan peneliti, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,821. Dengan nilai signifikansi $> 0,05$ dapat dikatakan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antar dua kelompok yang diuji

(Gravetter & Wallnau, 2013). Maka dari itu dengan nilai t sebesar 0,226 dan nilai signifikansi sebesar 0,821 ($> 0,05$) dapat dikatakan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kelompok laki-laki dan perempuan dalam konteks *workplace well-being*.

Uji Beda Berdasarkan Lama Bekerja

Selanjutnya, peneliti juga melakukan uji beda berdasarkan lama bekerja dari partisipan. Adapun pembagian kelompoknya adalah kurang dari 2 tahun, 2-8 tahun, dan lebih dari 8 tahun. Pembagian lama kerja ini ditentukan berdasarkan konsep dari Gregersen (1993) yang mengatakan bahwa dengan lama bekerja kurang dari 2 tahun karyawan berada pada tahap *establishment*, karyawan yang bekerja 2 sampai dengan 8 tahun berada pada tahap *advancement*, dan untuk karyawan yang bekerja lebih dari 8 tahun berada pada tahap *maintenance*.

Sebelum melakukan uji beda, peneliti terlebih dahulu melakukan uji normalitas data berdasarkan lama bekerja partisipan. Uji normalitas data menunjukkan kelompok lama bekerja kurang dari 2 tahun memiliki p -value sebesar 0,099 ($>0,05$), kelompok lama bekerja 2-8 tahun memiliki p -value sebesar 0,089 ($>0,05$), dan kelompok lama bekerja lebih dari 8 tahun memiliki p -value sebesar 0,033 ($<0,05$). Dari data tersebut dapat disimpulkan kelompok lama bekerja kurang dari 2 tahun dan kelompok lama bekerja 2-8 tahun datanya berdistribusi normal. Sedangkan data kelompok lama bekerja lebih dari 8 tahun datanya tidak berdistribusi normal. Maka dari itu uji beda dilakukan peneliti dengan teknik statistik non-parametrik, yaitu *kruskal wallis*.

Berikut ini merupakan hasil uji beda berdasarkan lama bekerja partisipan:

Tabel 8
Hasil uji beda berdasarkan lama bekerja

Keterangan	df	Chi Square	Asymp. Sig.
Lama Bekerja	2	10,511	0,005

Dari data yang diperoleh peneliti dari uji beda yang dilakukan, didapatkan signifikansi sebesar 0,005. Corder dan Foreman (2009) mengatakan bahwa dalam uji beda dengan teknik statistik *Kruskal Wallis* disimpulkan terdapat perbedaan yang signifikan antar kelompok apabila p -value $< 0,05$. Maka dengan nilai *chi square* sebesar 10,511 dan signifikansi yang diperoleh peneliti sebesar 0,005 dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan terkait dengan *workplace well-being* pada kelompok yang memiliki masa kerja berbeda. Berikut ini merupakan sebaran skor rata-rata (*mean*) dari kelompok partisipan berdasarkan lama bekerja:

Tabel 9
Nilai rata-rata kelompok lama bekerja

Lama Bekerja (tahun)	n	Nilai Rata-Rata (<i>Mean</i>)
Kurang dari 2	49	2,97
2-8	113	2,96
Lebih dari 8	38	3,16

Dari data sebaran skor rata-rata (*mean*) di atas, dapat dilihat bahwa yang memiliki skor *workplace well-being* yang lebih rendah adalah karyawan/karyawati yang lama bekerjanya masuk dalam kelompok kurang dari 2 tahun dan yang lama kerjanya antara 2 sampai dengan 8 tahun. Sedangkan untuk karyawan/karyawati yang lama kerjanya lebih dari 8 tahun cenderung memiliki skor rata-rata WWB yang lebih tinggi.

Uji Beda Berdasarkan Tingkat Jabatan

Peneliti juga melakukan uji beda berdasarkan tingkat jabatan dari partisipan. Adapun pembagian kelompoknya adalah *staff/officer*, *lower managerial*, *middle managerial*, *top managerial*, dan *professional consultant*. Sebelum melakukan uji beda, peneliti terlebih dahulu melakukan uji normalitas data berdasarkan tingkat jabatan partisipan. Hasil uji normalitas dengan *kolmogorov smirnov* menunjukkan untuk kelompok *staff/officer* memiliki *p-value* sebesar 0,099 (>0,05), kelompok *lower managerial* memiliki *p-value* sebesar 0,089 (>0,05), kelompok *middle managerial* memiliki *p-value* sebesar 0,033 (<0,05), kelompok *top managerial* memiliki *p-value* sebesar 0,000 (<0,05), dan kelompok *professional consultant* memiliki *p-value* sebesar 0,157 (>0,05).

Dari data tersebut, diketahui bahwa kelompok *staff/officer*, *lower managerial*, dan *professional consultant* datanya berdistribusi normal. Sedangkan untuk kelompok *middle managerial* dan *top managerial* datanya tidak berdistribusi normal. Maka dari itu peneliti melakukan uji beda dengan teknik statistik non-parametrik, yaitu *kruskal wallis*.

Berikut ini merupakan hasil uji beda yang dilakukan peneliti berdasarkan tingkat jabatan partisipan:

Tabel 10

Uji beda berdasarkan tingkat jabatan

Keterangan	<i>df</i>	<i>Chi Square</i>	<i>Asymp. Sig.</i>
Tingkat Jabatan	4	20,028	0,000

Dari uji beda yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh data bahwa nilai *chi square* sebesar 20,028 dan *asyp. Sig.* dari uji *Kruskal Wallis* sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan terkait skor *workplace well-being* antar kelompok partisipan berdasarkan tingkat jabatan (*p-value* < 0,05). Berikut ini merupakan sebaran skor rata-rata (*mean*) dari masing-masing tingkat jabatan:

Tabel 11

Nilai rata-rata berdasarkan tingkat jabatan

Tingkat Jabatan	<i>n</i>	Nilai Rata-Rata (<i>Mean</i>)
<i>Staff/Officer</i>	94	2,90
<i>Lower Managerial</i>	47	2,98
<i>Middle Managerial</i>	34	3,16
<i>Top Managerial</i>	20	3,20
<i>Professional Consultant</i>	5	3,06

Berdasarkan sebaran skor rata-rata (*mean*) dari partisipan, dapat diketahui bahwa yang memiliki nilai rata-rata terendah dalam *workplace well-being* adalah karyawan/karyawati yang jabatannya ada di tingkat *staff/officer*. Sedangkan yang paling tinggi adalah karyawan/karyawati yang tingkat jabatannya di *top managerial*. Lalu untuk *professional consultant* nilai rata-ratanya ada di antara *lower managerial* dan *middle managerial*. Dari data yang disajikan, juga dapat dilihat bahwa semakin tinggi tingkat jabatan dari partisipan, semakin di atas rata-rata juga *workplace well-being* yang dimiliki.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa WWB yang dimiliki oleh sampel penelitian yang merupakan karyawan/karyawati yang bekerja

di Jakarta secara WFH di masa pandemi mayoritas berada pada kategori di atas rata-rata. Walaupun demikian, masih ada sebagian kecil partisipan yang berada pada kategori rendah.

Jika dilihat berdasarkan dimensi intrinsik dan ekstrinsik, nilai rata-rata pada dimensi ekstrinsik cenderung lebih rendah. Melalui hal ini, dapat disimpulkan bahwa kepuasan partisipan akan aspek-aspek yang ada di dimensi ekstrinsik cenderung lebih rendah jika dibandingkan dengan dimensi intrinsik yang mencakup aspek-aspek yang berasal dari dalam diri partisipan. Pada dimensi intrinsik, aspek kemandirian dalam bekerja menjadi aspek yang nilai rata-ratanya paling rendah jika dibandingkan dengan aspek-aspek lainnya.

Pada dimensi ekstrinsik, aspek upah menjadi aspek yang paling rendah jika dibandingkan dengan aspek-aspek lainnya pada dimensi ekstrinsik. Hal ini berarti partisipan memandang bahwa beban kerja yang dimiliki cenderung kurang sebanding dengan upah yang diterima. Selain merasa kurang sebanding, partisipan juga cenderung kurang puas terhadap upah yang diterima.

Dari uji beda yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada WWB berdasarkan usia, lama bekerja, dan tingkat jabatan yang dimiliki oleh partisipan. Semakin tinggi usia, lama bekerja, dan jabatan yang dimiliki oleh partisipan WWB yang dimiliki juga cenderung semakin tinggi. Pada penelitian ini juga tidak ditemukan perbedaan yang signifikan terkait dengan WWB antara laki-laki dan perempuan. Hal ini cukup bertentangan dengan hasil dari

penelitian-penelitian yang telah ada yang menyatakan sebaliknya.

DISKUSI

Jika dilihat berdasarkan penggolongan usia berdasarkan teori pengembangan karir dari Chourasiya dan Agrawal (2019) yang menyebutkan bahwa usia 15-24 tahun ada di tahap *exploration*, usia 25-44 tahun ada di tahap *establishment*, usia 45-60 tahun ada di tahap *maintenance*, dan lebih dari 60 tahun ada di tahap *decline*. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, semakin tinggi usia dari partisipan, jabatan yang dimiliki pada saat ini cenderung semakin tinggi. Jadi partisipan yang memiliki WWB pada kategori rendah jika dilihat dari teori pengembangan karir ada pada tahap *exploration* dan *establishment* karena rentang usia partisipan ada di usia 21 tahun sampai dengan usia 34 tahun. Tahap *exploration* merupakan tahap dimana individu melakukan eksplorasi diri, masih bergantung pada atasan, dan masih pada tahap penyesuaian pada pekerjaan yang dimiliki (Chourasiya & Agrawal, 2019). Jadi jika dikaitkan dengan WWB khususnya pada dimensi intrinsik yang terkait dengan makna kerja yang mencakup sejauh mana kesesuaian pekerjaan yang dilakukan dengan minat ataupun tujuan karir individu. Lalu pada dimensi intrinsik juga terdapat aspek kemandirian dalam bekerja, sedangkan dalam tahap *exploration* partisipan masih cukup bergantung pada atasan dalam melakukan pekerjaannya.

Tahap *establishment* merupakan tahapan kedua yang mencakup karyawan berusia 25 sampai dengan 44 tahun. Pada

tahap ini individu telah mencapai tujuan karir yang diinginkan, meningkatkan kompetensi yang dimiliki, adanya integrasi antara pekerjaan dengan lingkungan pribadi, keterlibatan, dan keakraban (Chourasiya & Agrawal, 2019).

Jika dilihat dari tingkat jabatan, sesuai dengan temuan peneliti bahwa semakin tinggi jabatan yang dimiliki oleh partisipan akan semakin tinggi juga WWB yang dimiliki. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, skor rata-rata WWB yang paling rendah adalah untuk jabatan *staff/officer*, lalu diikuti dengan jabatan *lower managerial*, kemudian *professional consultant*, lalu *middle managerial*, dan paling tinggi adalah *top managerial*. Dari kecenderungan data yang ada, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi jabatan yang dimiliki, WWB yang dimiliki juga cenderung lebih tinggi. Seperti yang telah dijelaskan, pada posisi *staff/officer* pekerjaan yang dilakukan lebih bersifat teknis dan operasional. Selain itu pada posisi *staff/officer* juga merupakan posisi yang cukup membutuhkan supervisi dari atasan dan juga pengembangan diri maupun karir.

Semakin tinggi posisi yang dimiliki oleh individu di perusahaan, tentunya supervisi dari atasan dan keinginan untuk melakukan pengembangan diri maupun karir juga semakin kecil. Sebagai contoh, pada tingkatan *top managerial* yang mana tugasnya adalah bertanggung jawab atas keseluruhan manajemen organisasi dan perumusan kebijakan secara keseluruhan (Herujito dalam Anisa, 2021). Pada posisi *middle managerial*, tugasnya lebih kepada menerapkan, melaksanakan, dan mengontrol rencana yang telah dirumuskan oleh *top*

managerial. Sedangkan pada posisi *lower managerial*, tugasnya lebih kepada memimpin dan melakukan pengawasan kepada tenaga operasional ataupun teknis yang juga biasa disebut sebagai *staff/officer* (Yahya dalam Anisa, 2021). Sedangkan *staff/officer* merupakan posisi yang tugasnya lebih sebagai pelaksana dan sifat pekerjaannya adalah teknis dan operasional.

Terkait dengan jenis kelamin, penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya mengatakan pada masa pandemi dengan sistem kerja WFH ini memberikan beban lebih kepada perempuan. Secara khusus kepada perempuan yang telah menikah dan memiliki anak, fokus yang seharusnya digunakan untuk bekerja menjadi harus terpecah dengan mengasuh anak dan melakukan pekerjaan rumah ketika WFH (Hyland & Reeves, 2021; Dunatchik et al., 2021). Selain itu meskipun peran laki-laki ketika WFH juga meningkat dalam hal melakukan pekerjaan rumah dan mengurus anak, peran perempuan juga meningkat secara lebih signifikan sehingga peran perempuan dalam hal mengasuh anak dan melakukan pekerjaan rumah tangga tetap lebih besar (Hyland & Reeves, 2021; Dunatchik et al., 2021). Hasil dari penelitian ini, setelah dilakukan uji beda menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan antara WWB dari laki-laki dan perempuan. Setelah dilakukan analisis lebih lanjut lagi oleh peneliti, ditemukan bahwa sebagian besar (14 partisipan) perempuan yang berpartisipasi dalam penelitian ini yang telah menikah dan memiliki anak, anaknya sudah berada pada fase *adolescence* dan *early adulthood*. Sedangkan sebagian kecil (5 partisipan) perempuan yang telah menikah dan memiliki anak, anaknya berada pada fase

infancy, early childhood, dan middle and late childhood. Santrock (2011) mengatakan bahwa anak yang berada pada fase *adolescence* merupakan pribadi yang sedang berkembang untuk mencari sebuah kebebasan dan lebih banyak menghabiskan waktunya di luar keluarga. Sedangkan anak yang berada pada fase *early adulthood* merupakan pribadi yang sudah cukup matang dalam mendapatkan kebebasan baik secara fisik maupun keuangan. Maka dari itu tidak adanya perbedaan yang signifikan dari hasil penelitian ini terkait dengan jenis kelamin dapat didasarkan oleh anak yang dimiliki oleh mayoritas partisipan perempuan telah berada pada fase *adolescence* dan *early adulthood.* Dengan tidak terlalu bergantungnya anak pada sosok orang tua ataupun keluarga, tentu tidak membuat perempuan (ibu) harus membagi fokusnya untuk memperhatikan dan mengasuh anaknya ketika bekerja secara WFH.

SARAN

Pada penelitian ini, sampel yang diambil belum seimbang terkait dengan usia. Sampel yang diperoleh peneliti, cenderung lebih banyak pada karyawan/karyawati yang masih berusia 21 sampai dengan 30 tahun. Pada penelitian yang selanjutnya, akan lebih baik jika bisa mendapatkan proporsi yang seimbang dari segi usia sehingga data yang diperoleh dapat menggambarkan secara lebih kaya lagi.

Selain terkait dengan usia, sampel yang diperoleh peneliti juga cenderung lebih banyak pada tingkat jabatan *staff/officer.* Sedangkan untuk tingkat manajerial,

sampelnya cenderung lebih sedikit. Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk memperoleh sampel yang seimbang terkait dengan tingkat jabatan sehingga bisa tergambarkan secara lebih akurat dan jelas tingkatan WWB dari masing-masing jabatan.

Pada penelitian ini kurang tergambarkan konteks organisasi tempat partisipan bekerja. Hal ini mencakup kebijakan dan perlakuan yang diberikan kepada partisipan sebagai karyawan ketika bekerja di masa pandemi. Dengan perbedaan kebijakan ataupun perlakuan tentu juga sangat mungkin mempengaruhi WWB yang dimiliki oleh karyawan.

Meskipun dari data yang diperoleh peneliti sebagian besar partisipan memiliki WWB pada tingkatan yang di atas rata-rata, tetapi masih ada sebagian kecil partisipan yang memiliki WWB pada tingkatan yang di bawah rata-rata. Hal ini tentu juga harus menjadi perhatian karena dengan rendahnya WWB yang dimiliki partisipan akan berdampak juga pada performa yang dihasilkan.

Pada dimensi intrinsik, nilai rata-rata dari seluruh aspek berada pada kategori di atas rata-rata. Namun ada aspek yang paling rendah, yaitu kemandirian dalam bekerja. Hal ini tentu juga perlu menjadi perhatian karena dari seluruh aspek yang ada partisipan cenderung mempersepsikan diri secara lebih rendah pada keyakinan akan melakukan pekerjaan secara mandiri dengan minimnya supervisi dari atasan dan tanpa dukungan dari rekan kerja.

Pada dimensi ekstrinsik, nilai rata-rata dari seluruh aspek juga berada pada kategori

di atas rata-rata. Namun untuk aspek upah masih berada di posisi yang paling rendah dibandingkan dengan aspek lainnya. Artinya adalah beberapa partisipan merasa bahwa beban kerja yang dimiliki belum terlalu sebanding dengan upah yang diterima. Selain itu juga diikuti dengan aspek penggunaan waktu sebaik-baiknya, yang mana dalam hal ini juga masih dipersepsikan oleh partisipan lebih rendah dibandingkan dengan aspek-aspek lainnya yang artinya belum terlalu puas akan keseimbangan waktu antara pekerjaan dan waktu pribadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisa, C.A. (2021). Tingkat manajemen dan manajer beserta fungsi-fungsi manajemen. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan*, 2(2), 150-164.
- Aryan, R. & Kathuria, D. (2017). Psychological wellbeing at workplace: An analytical study on it sector. *International Journals of Advanced Research in Computer Science and Software Engineering*, 7(6), 223-228. DOI: 10.23956/ijarcsse/V7I6/0150
- Chan, J. F. (2010). *Designing and developing training programs*. Pfeiffer.
- Chourasiya, A. & Agrawal, V. (2019). A comparative analysis of age based career stage models needs and characteristics at various career stages. *International Journal of Research and Analytical Reviews*, 6(2), 87-91.
- Corder, G.W. & Foreman, D.I. (2009). *Non-parametric statistics for non-statisticians: A step by step approach (1st ed.)*. John Wiley.
- Creswell, J. (2012). *Educational research (4th ed.)*. Pearson.
- Dunatchik, A., Gerson, K., Glass, J., Jacobs, J.A., & Stritzel, H. (2021). Gender, parenting, and the rise of remote work during the pandemic: implications for domestic inequality in the united states. *Gender and Society*, 35(2), 194-205. DOI: 10.1177/08912432211001301
- Efi, G.O. & Parahyanti, E. (2021). Predictors of workplace well-being for dual-earner couples during covid-19 pandemic. *Gadjah Mada Journal of Psychology*, 7(1), 33-47. DOI: 10.22146/gamajop.59844
- Farisa, F.C. (2021a). Setahun covid-19: upaya Indonesia akhiri pandemi, dari psbb hingga vaksinasi. *nasional.kompas.com*. Ditemu kembali dari <https://nasional.kompas.com/read/2021/03/02/10213641/setahun-covid-19-upaya-indonesia-akhiri-pandemi-dari-psbb-hingga-vaksinasi?page=all>

- Farisa, F.C. (2021b). Aturan ppkm darurat kembali direvisi, berikut ini rincian ketentuan terbaru. *nasional.kompas.com*. Ditemu kembali dari <https://nasional.kompas.com/read/2021/07/11/09453981/aturan-ppkm-darurat-kembali-direvisi-berikut-rincian-ketentuan-terbaru?page=all>
- Gigauri, I. (2020). Remote working concerns during the covid-19 pandemic. *International Journal of Social Science and Economic Research*, 5(10), 2803-2818.
- Gravetter, F.J. & Wallnau, L.B. (2013). *Statistics for the behavioral sciences (9th ed.)*. Cengage Learning.
- Hegyes, E.G., Nathan, R.J., & Farkas, M.F. (2021). Workplace health promotion, employee wellbeing and loyalty during covid-19 pandemic – large scale empirical evidence from hungary. *Economies*, 9(55), 1-22. <https://doi.org/10.3390/economies9020055>
- Hidalgo, J.L., Bravo, B.N., Martinez, I.P., Pretel, F.A., Postigo, J.M.L., Rabadan, F.E, & Wells, I.E (ed.). (2010). Psychological well-being, assessment tools and related factors. *Psychological Well-Being*, 77-113.
- Hyland, P. & Reeves, D.W. (2020). Was remote work during the pandemic more challenging for women? a field study. DOI: 10.13140/RG.2.2.23874.61122
- Jalagat, R.C. & Jalagat, A.M. (2019). Rationalizing remote working concept and it's implications on employee productivity. *Global Journal of Advanced Research*, 6(3), 95-100.
- Keeman, A., Naswall, K., Malinen, S., & Kuntz, J. (2017). Employee wellbeing: evaluating a wellbeing intervention in two settings. *Frontiers in Psychology*, 8(505), 1-14. doi: 10.3389/fpsyg.2017.00505
- Kundi, Y.M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E.M.I., & Shahid, S. (2020). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736-754. DOI 10.1108/IJOA-05-2020-2204
- Meyer, B., Zill, A., Dilba, D., Gerlach, R., & Schumann, S. (2021). Employee psychological well-being during the covid-19 pandemic in germany: a longitudinal study of demand, resources, and exhaustion. *International Journal of Psychology*, 1-19. DOI 10.17605/OSF.IO/AT3MY
- Mostafa, B.A. (2021). The effect of remote working on employees wellbeing and work-life integration during pandemic in Egypt. *International Business Research*, 14(3), 41-52. <https://doi.org/10.5539/ibr.v14n3p41>

- Page, K. M. (2005). Subjective Wellbeing in the Workplace: *Deakin University, October*, 1–56. <http://www.acqol.com.au/uploads/theses/thesis-page-k.pdf>.
- survey. *BMC Public Health*, 21(741), 1-15. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10788-8>
- Pfeffer, J. (2018). The overlooked essentials of employee well-being. *mckinsey.com*. Ditemu kembali dari <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/the-overlooked-essentials-of-employee-well-being>
- Santrock, J.W. (2011). *Life span development (13th ed.)*. McGraw Hill.
- Saraswati, K.D.H. & Teja, J. (2018). Psychological well-being of employees in Java, Indonesia. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 2(2), 597-605.
- Satuan Tugas Penanganan Covid-19. (2021). *Situasi virus covid-19 di Indonesia*. Satuan Tugas Penanganan Covid-19.
- Taber, K.S. (2016). The use of cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Science Education Centre*.
- Tusl, M., Brauchli, R., Kerksieck, P., & Bauer, G.F. (2021). Impact of the covid-19 crisis on work and private life, mental well-being, and self-rated health in German and Swiss employees: a cross-sectional online