

HUBUNGAN ANTARA FEAR OF COVID-19 DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI DIVISI TRANSMISI DISTRIBUSI PERUSAHAAN X

Annisa Fadilla Izmi

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA. annisa.18188@mhs.unesa.ac.id

Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA. sukmawatipuspitadewi@unesa.ac.id

Abstrak

Kepuasan kerja merupakan salah satu hal penting yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai, sehingga pegawai dapat memberikan hasil kerja yang maksimal bagi perusahaan. Terutama di masa pandemi, pegawai yang melaksanakan *work from office* merasa takut untuk bekerja dan bertemu banyak orang, sehingga pelayanan yang diberikan kurang maksimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *Fear of Covid-19* dengan kepuasan kerja pegawai Divisi Transmisi Distribusi Perusahaan X. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Divisi Transmisi Distribusi Perusahaan X dan Teknik penentuan sampel menggunakan sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan kuisioner dengan skala *Indonesian Version of the Fear of Covid-19* dan skala kepuasan kerja disusun berdasarkan aspek kepuasan kerja yang dikembangkan oleh Jewell dan Siegall. Uji Analisis dalam penelitian ini menggunakan korelasi *pearson product moment* dengan bantuan SPSS 25.0. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar ($r=-0,831$) dengan taraf signifikansi 0,000 ($p<0,05$) yang dapat diartikan bahwa terdapat hubungan negatif antara *Fear of Covid-19* dengan kepuasan kerja pegawai divisi transmisi distribusi perusahaan X, sehingga apabila *Fear of Covid-19* yang dirasakan pegawai divisi transmisi distribusi perusahaan X meningkat, dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, apabila *Fear of Covid-19* yang dirasakan pegawai divisi transmisi distribusi perusahaan X menurun, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: *Fear of Covid-19*, Kepuasan Kerja, Pegawai.

Abstract

Job satisfaction is one of the important things that need to be considered to increase employee productivity and performance, so that employees can provide maximum work results for the company. especially in a pandemic situation, employees who carry out work from office have a feeling of fear of meeting many people, so the services provided are not optimal. The purpose of this study was to determine the effect of Fear of Covid-19 on job satisfaction of distribution transmission division employees of company X. The population in this study were all employees of distribution transmission division of company X and The sampling technique uses saturated sampling. The data collection technique used a questionnaire with the Indonesian version of the Fear of Covid-19 scale and the job satisfaction scale based on job satisfaction aspects developed by Jewell and Siegall. Test Analysis in this study using Pearson product-moment correlation with the help of SPSS 25.0. The results of the hypothesis test show a correlation coefficient ($r=-0.831$) with a significance level of 0.000 ($p<0.05$), it means that there is a negative relationship between Fear of Covid-19 and job satisfaction of employees of the distribution transmission division of company X, so if fear of Covid-19 felt by employees of the distribution transmission division of company X increased, will decreased employee job satisfaction. On the other hand, if fear of Covid-19 felt by employees of the distribution transmission division of company X decreased, will increased employee job satisfaction.

Keywords: *Fear of Covid-19, Job Satisfaction, Employee.*

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan sumber daya manusia di dalam perusahaan dan menjadi salah satu asset penting yang perlu dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan dengan meningkatkan produktivitas serta memberikan kinerja yang memuaskan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja baik pegawai yaitu dengan memperhatikan kepuasan kerja pegawai. Ketika pegawai merasakan kepuasan kerja, pegawai dapat berkontribusi secara maksimal dan memberikan pengaruh bagi perkembangan perusahaan menjadi lebih pesat.

Terutama di masa pandemi seperti sekarang ini, tuntutan yang diberikan perusahaan kepada pegawai untuk tetap produktif, hendaknya diimbangi dengan usaha perusahaan untuk memenuhi kepuasan kerja pegawai, karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi pegawai dalam perilaku kerja, ketidakhadiran, kelambanan bekerja, dan keluar masuknya pegawai (Yustini & Yuliza, 2021). Robins dan Judge (dalam Izzati & Mulyana, 2019) memaparkan dampak dari ketidakpuasan kerja dalam teori yang dinamakan EVLN-Model atau *Exit, Voice, Loyalty*, dan *Neglect*.

Coronavirus Disease atau *Covid-19* merupakan sebuah penyakit yang menyerang kesehatan tubuh manusia. Kemunculan *Covid-19*, pertama kali dilaporkan pada Desember 2019 di Wuhan, China. *Covid-19* menyebabkan infeksi saluran pernafasan pada

manusia. Contoh gejalanya mulai dari merasakan batuk dan pilek hingga efek yang serius yaitu *Middle East Respiratory Syndrome* (MERS) dan *Severe Acute Respiratory Syndrome* (SARS). Gejala umum yang dirasakan oleh penderita, yaitu berupa demam, batuk kering, serta rasa lelah, sementara gejala lainnya yang terbilang jarang dirasakan beberapa penderita *Covid-19* yaitu nyeri, hidung tersumbat, sakit kepala, diare, dan *anosmia* (WHO, 2021).

Covid-19 menyebar ke seluruh dunia dan menjadi pandemi global pada tahun 2020. Jumlah orang – orang yang terpapar virus tersebut bertambah setiap harinya. Indonesia menjadi salah satu negara di Asia Tenggara dengan jumlah masyarakat yang terpapar *Covid-19* cukup banyak. Hingga kini, kasus *Covid-19* di Indonesia dilaporkan telah mencapai lebih dari 4 juta kasus. Beberapa varian baru muncul dengan tingkat yang lebih membahayakan manusia seperti varian delta dengan tingkat penularan yang jauh lebih tinggi dengan kemampuan menularkan 5-8 orang sekaligus (Joyosemito & Nasir, 2021).

Berbagai upaya dilakukan oleh pemerintah untuk menanggulangi *Covid-19*, diantaranya dengan menjalankan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM), hingga penerapan kebijakan mengenai aktivitas di *Era New Normal*. Berbagai kebijakan di masa pandemi *Covid-19* telah ditetapkan oleh pemerintah, salah satunya pada bidang perkantoran yang dibagi menjadi tiga sektor yaitu sektor non-esensial yang wajib menerapkan 100 persen *Work From Home* bagi karyawannya, sektor esensial dapat menerapkan 50 persen *Work From Office* bagi karyawannya, dan sektor kritikal memperbolehkan *Work From Office* bagi karyawannya pada bidang fasilitas, pelayanan, produksi maupun konstruksi, dengan menerapkan protokol kesehatan secara ketat (Rizal et al., 2021).

Beberapa pegawai di sektor kritikal yang menjalankan *Work From Office*, tidak menutup kemungkinan banyak yang terpapar virus *Covid-19*. Salah satunya terjadi pada Perusahaan X, sebagai sektor kritikal tentunya terdapat beberapa pegawai dalam bidang pelayanan yaitu Divisi Transmisi Distribusi perusahaan X tidak dapat melaksanakan *Work From Home* guna tetap memberikan pelayanan mengenai kebersihan air sebaik mungkin kepada masyarakat di masa pandemi seperti ini. Pelayanan harus tetap berjalan meskipun dalam kondisi pandemi. Hal tersebut memiliki dampak bagi pegawai Divisi Transmisi Distribusi dalam Perusahaan X, yaitu banyak pegawai yang terpapar virus *Covid-19*.

Fenomena yang ditemukan oleh peneliti dalam perusahaan ini bahwa banyaknya pegawai yang terpapar virus *covid-19*, menyebabkan beberapa pegawai merasa kurang semangat dan tidak fokus dalam menjalankan tugas sehari – hari, sehingga pelayanan yang diberikan berlangsung lambat. Hal tersebut sejalan dengan

pendapat yang disampaikan oleh Johari dan Yahya (Sunarta, 2019) bahwa proses layanan dapat terganggu akibat rendahnya semangat yang ditunjukkan oleh pegawai. Herzberg (dalam Hurriyati, 2018) juga memaparkan ciri perilaku pegawai yang merasakan tingkat kepuasan kerja tinggi, yaitu menunjukkan tingginya tingkat motivasi untuk bekerja dan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya, sementara ciri perilaku pegawai dengan kepuasan kerja yang rendah kerap menunjukkan rasa malas dan kurang bersemangat terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan kepada 12 pegawai Divisi Transmisi Distribusi Perusahaan X, kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai Perusahaan X cenderung menurun. Sifat pekerjaan merupakan salah satu aspek yang mendukung kepuasan kerja. Menurut Spector (dalam Wenno, 2018) sifat pekerjaan merupakan kepuasan yang dirasakan pegawai ketika menikmati pekerjaannya. Masa pandemi *Covid-19* membuat 12 pegawai Divisi Transmisi Distribusi perusahaan X tidak dapat menikmati pekerjaan mereka, karena pegawai merasa takut terpapar virus *Covid-19* ketika tetap melakukan pelayanan.

Menurut Spector (dalam Wenno, 2018) prosedur kerja berkaitan dengan kepuasan pegawai terhadap peraturan – peraturan yang ada di dalam perusahaan. Sebanyak 7 pegawai dalam Divisi Transmisi Distribusi Perusahaan X mengatakan bahwa merasakan tidak puas terhadap prosedur kerja, karena tidak adanya rotasi untuk *Work From Home* pada Divisi Transmisi Distribusi Perusahaan X, sehingga membuat pegawai merasa kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Lingkungan kerja merupakan tempat untuk pegawai melakukan aktivitas dalam pekerjaannya setiap hari. Lingkungan kerja mempunyai peran penting untuk baik dan buruknya kinerja pegawai, bila lingkungan kerja nyaman, dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Menurut 12 pegawai yang berpartisipasi, bahwa adanya pandemi *Covid-19* menyebabkan pegawai merasa takut terpapar dan menularkan kepada anggota keluarga di rumah, terlebih pegawai mengetahui beberapa rekan kerja terkonfirmasi positif *Covid-19*, sehingga membuat pegawai tidak fokus karena perasaan takut terpapar ketika melakukan pelayanan dan berimbas pada pelayanan yang semula hanya 4 jam menjadi 8 jam kerja ketika adanya pandemi *Covid-19*.

Berdasarkan studi pendahuluan, pegawai juga mengatakan bahwa selama di rumah, pegawai juga menerapkan protokol kesehatan, seperti sepulang kerja langsung membersihkan diri dan konsisten mencuci tangan. Menurut 12 pegawai, lingkungan fisik kerja di dalam ruangan membuat pegawai merasa kurang nyaman, hal tersebut dikarenakan kurangnya sirkulasi udara di dalam ruangan akibat dari jendela jarang terbuka dan terkadang ketika *handsanitizer* dalam

ruangan habis tidak segera dilakukan *refill* atau isi ulang.

Pegawai mengatakan bahwa perusahaan pada awalnya rutin memberikan *supply* masker dan vitamin kepada pegawai. Namun, saat ini *supply* tersebut sudah tidak menentu, terkadang jangka waktu tiga hingga lima bulan sekali. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan mulai lengah ketika kasus *Covid-19* landai dan menyebabkan banyak pegawai terpapar virus *Covid-19*. Sehingga, pegawai kurang puas karena merasa bahwa keselamatan pegawai kurang diperhatikan dalam perusahaan tersebut. Sebanyak 5 pegawai juga mengatakan penghasilan (gaji) belum cukup untuk memenuhi kebutuhan di masa pandemi, karena terjadi kelonjakan harga.

Kepuasan kerja didefinisikan oleh Jewell dan Siegall (dalam Kalifatullah Ermaya & Mujdalipah, 2019) sebagai sikap yang muncul dari penilaian terhadap situasi kerja yang dirasakan oleh pegawai. Koesmono (dalam Nabawi, 2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai penilaian, perasaan, dan sikap pegawai terhadap pekerjaan serta lingkungan kerja dengan terpenuhinya keinginan dan kebutuhan melalui bekerja. Pendapat lainnya disampaikan oleh Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2011) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pelayanan yang diberikan dan sikap yang diperoleh dari persepsi seseorang mengenai pekerjaannya (Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske, 2011).

Jewell dan Siegall (Ermaya & Mujdalipah, 2019) juga menyebutkan empat aspek dalam kepuasan kerja yaitu aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial, dan aspek finansial. Aspek – aspek kepuasan kerja lainnya disampaikan oleh Spector (dalam Izzati & Mulyana, 2019) yaitu, Gaji, Kesempatan promosi, Tunjangan tambahan, Atasan, *Reward*, Peraturan beserta prosedur kerja, Rekan kerja, Sifat pekerjaan, dan Komunikasi.

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Izzati & Mulyana, 2019) Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh Pemenuhan akan kebutuhan, Ketidakpuasan, Pencapaian nilai, Keadilan dan Watak atau Genetik. Pendapat lainnya mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja disampaikan oleh Sutrisno (2019) yaitu meliputi Faktor psikologis yang berhubungan dengan psikologis pegawai, Faktor sosial berhubungan dengan interaksi sosial, Faktor fisik berhubungan dengan lingkungan kerja serta kondisi kesehatan pegawai, dan Faktor finansial berhubungan dengan kompensasi (Edy, 2019).

Salah satu faktor kepuasan kerja yaitu Faktor fisik yang berhubungan dengan kesehatan pegawai sangat perlu diperhatikan di masa pandemi *covid-19*. Hal tersebut berguna untuk menghindari pegawai merasakan perasaan tidak aman ketika bekerja yang dapat menimbulkan perasaan takut, sehingga menurunkan

motivasi kerja dan berdampak pada penurunan kepuasan kerja. Bajrami et.,al (2021) dalam penelitiannya mengatakan bahwa efek dari pandemi *covid-19* ditunjukkan pegawai melalui ketidakamanan kerja, keluhan mengenai kesehatan, pengambilan resiko di tempat kerja dan perubahan dalam organisasi (Demirović Bajrami et al., 2021).

Keluhan mengenai kesehatan pegawai karena ketakutan yang dirasakan pegawai di masa pandemi *covid-19* dapat menimbulkan stress kerja bagi pegawai dan menurunkan kepuasan kerja pegawai, sehingga perlu adanya upaya saling memahami antar pegawai dengan perusahaan, dimana pihak perusahaan memahami harapan dan kebutuhan pegawai, sedangkan pihak pegawai memahami tujuannya bersama tujuan dari perusahaan (Sunarta, 2019). Pihak perusahaan yang dapat memahami dan memenuhi harapan serta kebutuhan pegawai, terutama pada faktor fisik yang memiliki hubungan dengan kesehatan pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, karena kesehatan merupakan hal yang paling penting untuk diperhatikan di masa pandemi *Covid-19*, sehingga pegawai tidak merasakan takut berlebihan terhadap virus *Covid-19*.

Setyaningrum & Yanuarita (2020) mengatakan bahwa Pandemi *Covid-19* memberikan banyak dampak dan pengaruh bagi kehidupan masyarakat, tidak hanya pada kesehatan fisik, namun juga mengganggu kesehatan mental masyarakat (Setyaningrum & Yanuarita, 2020). Ketakutan, stress, kecemasan dan depresi merupakan contoh dampak pada kesehatan mental yang dialami oleh masyarakat akibat pandemi *covid-19* (Amin, 2020). Ketakutan di masa pandemi dapat meningkatkan kecemasan dan stress meskipun pada individu yang sehat (Gao et al., 2020). Ketakutan didefinisikan sebagai respon adaptif yang muncul karena adanya ancaman (Mertens et al., 2020). Kemunculan virus *Covid-19* kini dianggap sebagai ancaman bagi masyarakat seluruh dunia sehingga memunculkan perasaan takut bagi masyarakat, yang dikenal sebagai istilah *Fear of Covid-19*.

Fear of Covid-19 merupakan perasaan takut terhadap penularan virus *Covid-19* yang dapat mengarah pada stigmatisasi, rasa kehilangan serta diskriminasi (Ahorsu et al., 2020). Kusuma & Purba (2021) mendefinisikan *Fear of Covid-19* merupakan perasaan ketakutan terhadap virus *Covid-19* (Kusuma & Purba, 2021). Sejalan dengan Kusuma & Purba, Arora (2020) mendefinisikan *Fear of Covid-19* sebagai perasaan takut seseorang terhadap penularan virus *Covid-19* (Arora et al., 2020). Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan seseorang mengalami *Fear of Covid-19*. Menurut Taylor et al (2020) terdapat 5 faktor penyebab seseorang mengalami ketakutan terhadap virus *Covid-19* atau *Fear of Covid-19* yaitu Ketakutan individu akan terkontaminasi virus *Covid-19*, Ketakutan mengenai konsekuensi ekonomi, Kekhawatiran

Xenophobia bahwa orang asing menyebarkan virus *Covid-19*, Kondisi individu yang selalu memeriksa, dan gejala *stress traumatic* (Taylor et al., 2021).

Pendapat lainnya menurut Arora et al (2020) Faktor penyebab *Fear of Covid-19* yaitu Ketidakpastian tanpa akhir mengenai kemunculan virus tersebut, Kenyataan tidak terduga mengenai terjadinya perubahan dari segala aspek akibat virus *Covid-19*, Muncul kebiasaan baru dan perilaku menghindar (seperti menjaga jarak, menggunakan masker, dan konsisten mencuci tangan), Pernyataan yang muncul dari organisasi di dunia mengenai pandemi *Covid-19* sebagai beberapa krisis yang dikemas menjadi satu (krisis kesehatan, krisis ekonomi, dan krisis kemanusiaan), Kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap fasilitas kesehatan yang dimiliki negara dan Informasi berlebihan serta beberapa tidak akurat (Arora et al., 2020).

Ahorsu et al (2020) mengatakan bahwa seseorang yang mengalami ketakutan tinggi saat menghadapi *Covid-19* tidak dapat berpikir secara normal (Ahorsu et al., 2020). *Covid-19* tentu memberikan dampak bagi semua orang, termasuk pegawai yang bekerja di kantor merasakan ketakutan dan kekhawatiran karena mudahnya penyebaran *Covid-19*. Berdasarkan studi pendahuluan pada perusahaan X, menunjukkan bahwa pegawai Divisi Transmisi Distribusi Perusahaan X merasa takut terpapar oleh virus *Covid-19* dan menyebarkan kepada anggota keluarga. Munculnya perasaan takut akibat virus *Covid-19* dapat mempengaruhi kinerja, komunikasi interpersonal, produktivitas, komitmen, dan kepuasan kerja pada pegawai (Zhang et al., 2020). Sejalan dengan pendapat tersebut, Labrague & de los Santos (2021) juga mengatakan bahwa ketakutan yang tidak terkelola akibat adanya virus *Covid-19* berpotensi menyebabkan efek pada kinerja dan kepuasan kerja pegawai (Labrague & de los Santos, 2021).

Penelitian yang telah dilakukan oleh Labrague & de los Santos (2021) yang berjudul "*Fear of Covid-19, Psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses*" menunjukkan hasil, bahwa *Fear of Covid-19* berhubungan dengan penurunan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja, sehingga ketika pegawai merasakan ketakutan maka kepuasan kerja yang dirasakan pegawai akan rendah (Labrague & de los Santos, 2021). Penelitian lainnya, dilakukan oleh Abd-Ellatif et al (2021) dengan judul "*Fear of Covid-19 and Its Impact on Job Satisfaction and Turnover Intention Among Egyptian Physicians*" menunjukkan bahwa *Fear of Covid-19* memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja yang artinya semakin tinggi seseorang merasakan ketakutan terhadap virus *Covid-19*, maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan orang tersebut (Abd-Ellatif et al., 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Tabasum et al (2021) dengan judul "*Work-related*

Environment and Job Satisfaction during Covid-19 Pandemic: A Case Study of FMCG Sector of Karachi" menunjukkan hasil *Fear of Covid-19* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Tabasum et al., 2021).

Penelitian ini dilakukan karena berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, para peneliti hanya berfokus untuk melakukan penelitian pada tenaga medis sebagai subjek. Realitanya, terdapat klaster baru yang muncul di perkantoran yang membuktikan bahwa banyak pegawai yang terserang virus *Covid-19* dan menyebabkan pegawai merasakan *fear of covid-19*, serta mengalami kepuasan kerja yang menurun di saat pandemi *covid-19*. Sehingga, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *Fear of Covid-19* dengan kepuasan kerja pegawai Perusahaan X. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada perusahaan X, sehingga perusahaan X dapat lebih memperhatikan kepuasan kerja pegawai, terlebih di masa pandemi *covid-19* yang dapat menimbulkan ketakutan pegawai terpapar virus *covid-19*.

METODE

Metode Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Azwar (dalam Izzati & Mulyana, 2019) menjelaskan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan analisis pada data – data berupa angka dan diolah menggunakan statistika. Pendapat lain disampaikan oleh Creswell (dalam Kusumastuti, Khoiron, & Achmadi, 2020) metode penelitian kuantitatif merupakan metode – metode yang digunakan untuk menguji teori dengan meneliti hubungan antar variabel. Arikunto (dalam Anshori & Iswati, 2017) juga mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai penelitian yang menggunakan angka, mulai pengumpulan data, analisa, serta penampilan hasilnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Divisi Transmisi Distribusi Perusahaan X, dengan sampel sebanyak 77 pegawai Divisi Transmisi Distribusi Perusahaan X dan sampel *try out* sebanyak 30 pegawai. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi untuk dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2013). Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner yang berisi beberapa pernyataan dengan beberapa pilihan jawaban yang harus dipilih oleh subjek. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala *Fear of Covid-19* dan skala Kepuasan kerja.

Definisi operasional *Fear of Covid-19* merupakan perasaan takut terpapar yang dirasakan oleh seseorang mengenai kehadiran virus *covid-19*. Skala yang digunakan untuk mengukur *Fear of Covid-19* yaitu menggunakan *Indonesian Version of the Fear of Covid-19* yang dikembangkan oleh Kassim et al pada tahun

2020. Skala tersebut merupakan hasil translasi dari skala *Fear of Covid-19 (FCV-19s)* yang dikembangkan oleh Ahorsu et al (2020). Skala *Fear of Covid-19* merupakan skala *unidimensional* untuk menilai tingkat ketakutan terhadap *Covid-19* (Kassim et al., 2020) dengan 5 alternatif jawaban yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

Definisi operasional kepuasan kerja yaitu sikap pegawai mengenai penilaian terhadap pekerjaannya melalui pemenuhan kebutuhan pegawai. Skala yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja disusun berdasarkan aspek kepuasan kerja menurut Jewell dan Siegall (dalam Kalifatullah Ermaya & Mujdalipah, 2019) yaitu aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial, dan aspek finansial.

Skala kepuasan kerja menggunakan pernyataan dalam bentuk skala likert dengan pilihan item *favorable* dan *unfavorable* dan terdapat 5 alternatif jawaban yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Penggunaan skala likert dengan 5 alternatif jawaban, dikarenakan kelebihan skala Likert dengan lima skala yaitu mampu mengakomodir jawaban yang responden yang bersifat netral atau ragu – ragu (Sugiyono, 2013).

Uji validitas instrumen skala kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan program SPSS 25.0. Instrumen skala dikatakan valid jika r hitung lebih besar dibanding r tabel. Skala *Indonesian Version of the Fear of Covid-19* oleh Kassim et al (2020) yang merupakan hasil translasi dari alat ukur skala *Fear of Covid-19 (FCV-19s)* milik Ahorsu et al (2020), menggunakan validitas isi *professional judgement* yang telah diuji oleh Kassim et al (2020). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Teknik *Alpha Cronbach*. Reliabilitas alat ukur berkisar antara angka 0 hingga 1, apabila hasil mendekati angka 1, maka alat ukur tersebut dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi (Azwar, 2012)

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Korelasi *Pearson Product Moment*, dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Tahapan pelaksanaan sebelum melakukan Uji Korelasi *Pearson Product Moment*, yaitu melakukan Uji Asumsi Klasik yang meliputi, Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah kedua variabel berdistribusi normal atau tidak dan Uji Linieritas untuk mengetahui apakah hubungan variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) berbentuk linier atau tidak. Kemudian, Uji Hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan *Pearson Product Moment*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Data hasil penelitian yang telah diperoleh dari 47 pegawai divisi transmisi distribusi Perusahaan X diolah dengan *descriptive statistic* menggunakan SPSS

25.0 *for windows*. Hasil dari *descriptive statistic* yang didapatkan yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Descriptive Statistic

	N	Min	Max	Mea n	Std. Deviatio n
Fear Of Covid-19	47	18	29	23.36	2.435
Kepuasan Kerja	47	42	61	50.47	5.025
Valid (listwise)	N 47				

Berdasarkan tabel hasil *descriptive statistic* diatas diketahui bahwa rata-rata pada variabel *Fear of Covid-19* sebesar 23,36 dengan nilai minimum 18 dan nilai maximum sebesar 29, sedangkan nilai rata - rata pada variabel kepuasan kerja sebesar 50,47 dengan nilai minimum 42 dan nilai maxium sebesar 61. Nilai standar deviasi untuk variabel *Fear of Covid-19* sebesar 2,435 dan variabel kepuasan kerja sebesar 5,025.

A. Analisis Data

1. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui data variabel *Fear of Covid-19* dengan data Kepuasan kerja berdistribusi normal atau tidak. Uji Normalitas yang dilakukan menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan SPSS 25.0 *for windows*. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 (Sugiyono, 2019). Berikut tabel ketentuan signifikansi dari uji normalitas:

Tabel 2. Sigmifikansi Normalitas Data

Nilai Signifikansi	Karakteristik
Sig.>0,05	Berdistribusi Normal
Sig.<0,05	Tidak Berdistribusi Normal

Berikut merupakan hasil dari uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* variabel *Fear Of Covid-19* dengan Kepuasan kerja:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandar dized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.7941104 8
	Most Differences	Absolute Positive Negative
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel diatas, diperoleh hasil signifikansi dari *Unstandardized Residual* sebesar 0,200, sehingga dapat diartikan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$) yang menunjukkan bahwa sebaran data penelitian dari variabel *Fear of Covid-19* dengan Kepuasan kerja berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji Linieritas bertujuan untuk mengetahui data penelitian antar variabel linier atau tidak. Uji linieritas menggunakan bantuan *SPSS 25.0 for windows* dengan dua acara yaitu melalui *Test for Linierity* dan *Deviation from linierity*. Ketentuan *Test for Linierity* yaitu kedua variabel dapat dikatakan memiliki hubungan linier apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sedangkan ketentuan untuk *Deviation from linierity* kedua variabel dapat dikatakan memiliki hubungan yang linier apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Purnomo, 2016). Berikut merupakan tabel signifikansi *Test for Linierity*:

Tabel. 4 Kategori Signifikansi berdasarkan Test for Linierity

Nilai Signifikansi	Karakteristik
Sig.>0,05	Data Linier
Sig.<0,05	Data Tidak Linier

Berikut merupakan tabel hasil uji linieritas berdasarkan *Test for Linierity* menggunakan bantuan *SPSS 25.0 for windows* yang telah dilakukan:

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas berdasarkan Tes for Linierity

Variabel	Sig	Keterangan
<i>Fear of Covid-19</i> *Kepuasan kerja	.000	Data Linier

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel diatas diperoleh hasil signifikansi *Test for Linierity* sebesar 0,000, sehingga dapat diartikan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka variabel *Fear of Covid-19* dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear. Selain menggunakan uji linieritas berdasarkan *Test for Linierity*, dapat dilakukan uji linieritas berdasarkan *Deviation from Linierity*, berikut merupakan tabel signifikansi *Deviaton for Linierity*:

Tabel 6. Kategori Signifikansi berdasarkan Deviaton for Linierity

Nilai Signifikansi	Karakteristik
Sig.<0,05	Data Linier
Sig.>0,05	Data Tidak Linier

Berikut merupakan tabel hasil uji linieritas berdasarkan *Deviation for Linierity* menggunakan bantuan *SPSS 25.0 for windows* yang telah dilakukan:

Tabel 7. Hasil Uji Linieritas berdasarkan Deviaton for Linierity

Variabel	Sig	Keterangan
<i>Fear of Covid-19</i> *Kepuasan kerja	.069	Data Linier

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel diatas diperoleh hasil signifikansi *Deviation for Linierity* sebesar 0,069, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,069 > 0,05$) sehingga dapat diartikan bahwa variabel *Fear of Covid-19* dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear.

2. Hasil Uji Hipotesis

Uji Hipotesis memiliki tujuan untuk

mengetahui apakah terdapat hubungan atau tidak antara *Fear of Covid-19* dengan Kepuasan kerja pada pegawai divisi transmisi distribusi perusahaan X. Uji Hipotesis pada penelitian ini dilakukan menggunakan uji korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS 25.0 *for windows*. Terdapat dua hipotesis yang ada dalam penelitian ini, yaitu:

H₀ : Tidak terdapat hubungan antara *Fear of Covid-19* dengan Kepuasan kerja pada pegawai divisi transmisi distribusi perusahaan X

H_a : Terdapat hubungan antara *Fear of Covid-19* dengan Kepuasan kerja pada pegawai divisi transmisi distribusi perusahaan X

Kriteria yang digunakan untuk mengetahui tingkat korelasi antar variabel *Fear of Covid-19* dengan kepuasan kerja menggunakan ketentuan koefisien korelasi menurut Sugiyono (2019) sebagai berikut:

Tabel 8. Ketentuan Koefisien Korelasi

Nilai Koefisien	Karakteristik
0,00-0,199	Sangat lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat kuat

Adapun dalam menentukan hubungan antara variabel *Fear of Covid-19* dengan Kepuasan kerja didapatkan melalui nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka terdapat korelasi signifikan antar variabel, sedangkan apabila diperoleh nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka tidak terdapat korelasi signifikan antarvariabel.

Tabel 9. Pedoman Uji Hipotesis

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig.<0,05	Korelasi Signifikan
Sig.>0,05	Korelasi tidak signifikan

Hasil perhitungan korelasi *pearson product moment* dengan bantuan SPSS 25.0 *for windows* disajikan pada tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Korelasi Pearson Product Moment

Correlations		Fear Of Covid-19		Kepuasan Kerja	
Fear Of Covid-19	Pearson Correlation	1			
	Sig. (2-tailed)				.000
	N	47		47	
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation				
	Sig. (2-tailed)				.000
	N			47	47

Berdasarkan tabel hasil uji korelasi *pearson product moment* diatas, nilai signifikansi variabel *Fear of Covid-19* dan Kepuasan kerja sebesar 0,000 yang dapat diartikan bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 (0,000<0,05), sehingga kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan, artinya terdapat hubungan antara *Fear of Covid-19* dengan kepuasan kerja pada pegawai divisi transmisi distribusi perusahaan X.

Hasil pada tabel uji korelasi korelasi *pearson product moment* diatas, menunjukkan nilai koefisien korelasi *pearson product moment* yang didapatkan dari variabel *Fear of Covid-19* dengan Kepuasan kerja sebesar -0,831 atau (r=-0,831) sehingga berada pada rentang 0,80-1,00, yang mana dapat diinterpretasikan bahwa variabel *Fear of Covid-19* dan variabel Kepuasan kerja memiliki korelasi sangat kuat dengan arah hubungan terbalik karena hasil dari koefisien korelasi negatif, sehingga semakin tinggi tingkat pegawai merasakan *Fear of Covid-19*, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja pegawai, dan begitupula sebaliknya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Labrague & de los Santos (2021) yang mengatakan bahwa ketakutan yang tidak terkelola akibat adanya virus *Covid-19* berpotensi menyebabkan efek pada kinerja dan kepuasan kerja pegawai (Labrague & de los Santos, 2021).

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.691	.684	2.825

Berdasarkan pada tabel hasil koefisien determinan diatas, dapat diketahui bawa nilai koefisien determinan atau *Adjusted R Square* variabel *Fear of Covid-19* dan Kepuasan kerja adalah 0,684 yang menunjukkan bahwa variabel *Fear of Covid-19* memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 68,4% dan 31,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian, seperti usia, kondisi ekonomi, kemampuan intelegensi, pekerjaan itu sendiri.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *Fear of Covid-19* dengan Kepuasan kerja pada pegawai divisi transmisi distribusi perusahaan X. Penelitian dilakukan kepada 47 pegawai dan hasil diuji menggunakan korelasi *pearson product moment* dengan bantuan SPSS 25.0 *for windows*. Hasil dari uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat diinterpretasikan bahwa terdapat hubungan signifikan antara *Fear of Covid-19* dengan Kepuasan kerja pada pegawai divisi transmisi distribusi perusahaan X. Berdasarkan hasil uji korelasi *pearson product moment* juga diperoleh hasil nilai koefisien korelasi variabel *Fear of Covid-19* dengan Kepuasan kerja sebesar -0,831 ($r = -0,831$). Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai -0,831 terdapat pada interval 0,80-1,00 yang memiliki arti bahwa terdapat korelasi sangat kuat antara variabel *Fear of Covid-19* dengan Kepuasan kerja. Selain itu, nilai pada koefisien korelasi menunjukkan angka negatif (-) antara kedua variabel.

Hasil tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa apabila *Fear of Covid-19* yang dirasakan pegawai divisi transmisi distribusi perusahaan X meningkat, dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, apabila *Fear of Covid-19* yang dirasakan pegawai divisi transmisi distribusi perusahaan X menurun, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Faktor penyebab pegawai merasakan *Fear of Covid-19* yaitu Ketakutan individu akan terkontaminasi virus *Covid-19*, Ketakutan mengenai konsekuensi ekonomi, Kekhawatiran *Xenophobia* bahwa orang asing menyebarkan virus *Covid-19*, Kondisi individu yang selalu memeriksa, dan gejala *stress traumatic* (Taylor et al., 2021) sehingga menyebabkan kepuasan kerja pegawai menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Labrague & de los Santos (2021) yang berjudul "*Fear of Covid-19, Psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses*" dalam penelitiannya menunjukkan hasil, bahwa *Fear of Covid-19* berhubungan dengan penurunan kepuasan kerja pegawai, sehingga ketika pegawai merasakan ketakutan maka kepuasan

kerja yang dirasakan pegawai akan rendah (Labrague & de los Santos, 2021). Menurut Koesmono (dalam Nabawi, 2019) Kepuasan kerja sebagai penilaian, perasaan, dan sikap pegawai terhadap pekerjaan serta lingkungan kerja dengan terpenuhinya keinginan dan kebutuhan melalui bekerja. Pendapat lainnya disampaikan oleh Jewell dan Siegall (dalam Ermaya & Mujdalipah, 2019) kepuasan kerja merupakan sikap yang muncul dari penilaian terhadap situasi kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Situasi pandemi *Covid-19* dengan penyebaran virus yang begitu cepat tentunya menyebabkan perasaan takut dan khawatir bagi pegawai yang tetap harus melaksanakan *Work From Office* (WFO) dengan kondisi banyaknya rekan kerja yang terpapar virus *Covid-19*. Banyaknya pegawai yang terpapar virus *Covid-19*, diperlukan upaya untuk saling memahami antara perusahaan dengan pegawai, dimana pihak perusahaan harus berusaha memahami harapan dan kebutuhan pegawai, sedangkan pegawai memahami tujuan bersama dalam mencapai tujuan perusahaan (Sunarta, 2019), hal tersebut diperlukan karena perasaan takut yang dirasakan oleh pegawai dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai (Zhang et al., 2020). Terpenuhinya harapan dan kebutuhan pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, terutama pada faktor keamanan dan kondisi kerja pegawai yang berhubungan dengan kesehatan pegawai di masa pandemi *Covid-19*. Ketika perusahaan mampu memahami serta memenuhi kebutuhan pegawai secara mental dan fisik di masa pandemi, maka dapat menurunkan perasaan *Fear of Covid-19* dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Abd-Ellatif et al (2021) dimana *Fear of Covid-19* memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja yang artinya semakin tinggi seseorang merasakan ketakutan terhadap virus *Covid-19*, maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan orang tersebut (Abd-Ellatif et al., 2021). Kepuasan kerja yang menurun tidak terlepas dari aspek – aspek dari kepuasan kerja. Menurut Jewell dan Siegall (dalam Ermaya & Mujdalipah, 2019) terdapat empat aspek dalam kepuasan kerja yaitu aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial dan aspek finansial. Berdasarkan perhitungan *statistic descriptive* pada setiap aspek, mendapatkan hasil dari aspek psikologis sebesar 115,25, aspek fisik sebesar 100,83, aspek sosial sebesar 101,5 dan aspek finansial sebesar 99,6.

Penelitian ini menggunakan empat aspek kepuasan kerja menurut Jewell dan Siegall (1998) yaitu aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial dan aspek finansial. Aspek psikologis merupakan aspek yang mencakup kondisi psikologis pegawai seperti ketentraman kerja dan sikap pegawai terhadap pekerjaannya, sehingga dapat diketahui bahwa pegawai divisi transmisi distribusi perusahaan X selama masa

pandemi *covid-19* merasakan bahwa ketentraman kerja yang terganggu, karena adanya pandemi *covid-19*. Berdasarkan hasil studi pendahuluan, pegawai juga mengatakan bahwa banyaknya pegawai yang terpapar virus *covid-19* membuat pegawai tidak dapat menikmati pekerjaannya, karena takut terpapar virus *covid-19* ketika melakukan pelayanan, sehingga memunculkan sikap pegawai terhadap pekerjaannya menjadi kurang bersemangat dalam menjalankan aktivitas bekerja sehari – hari. Hal tersebut selaras dengan pendapat Nelson dan Sahrani (2021) yang mengatakan bahwa *Fear of Covid-19* menyebabkan pegawai merasa tidak nyaman dan tidak fokus dalam bekerja (Nelsen & Sahrani, 2021).

Pegawai yang tetap melaksanakan *Work From Office* (WFO) memiliki kewajiban untuk tetap bekerja dengan adanya rasa takut terinfeksi dan menularkan infeksi dari tempat kerja ke rumah atau sebaliknya, merupakan permasalahan bagi pegawai selama pandemi (McConnell, 2020). Sejalan dengan hal tersebut, Labrague & de los Santos (2021) juga menyatakan bahwa ketakutan yang tidak terkelola akibat adanya virus *Covid-19* berpotensi menyebabkan efek pada kinerja dan kepuasan kerja pegawai (Labrague & de los Santos, 2021). Selain itu, Sanjaya (2021) dalam penelitiannya mengatakan bahwa perasaan takut yang tidak dikelola dengan benar sehingga menyebabkan kemunculan stres kerja, dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai (Sanjaya, 2021).

Aspek fisik kepuasan kerja yang mencakup kondisi fisik pada lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai. Terjadinya pandemi *covid-19* membuat perusahaan harus lebih memperhatikan kondisi lingkungan dan kondisi fisik pegawai untuk menunjang kepuasan kerja. Studi pendahuluan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pegawai divisi transmisi distribusi perusahaan X merasa sifat pekerjaan yang mengharuskan mereka tetap melakukan pelayanan di masa pandemi *covid-19* tanpa adanya rotasi untuk *Work From Home* (WFH) membuat banyaknya pegawai yang terpapar virus *covid-19* dan tidak fokus dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, kondisi lingkungan kerja dimasa pandemi *covid-19* membuat pegawai merasa takut terpapar dan menularkan kepada anggota keluarga di rumah, karena tetap melaksanakan *Work From Office* (WFO) disaat banyaknya rekan kerja yang terpapar. Dampak perubahan lingkungan kerja akibat pandemi *covid-19* membuat kepuasan kerja pegawai menurun.

Peran perusahaan dimasa pandemi *covid-19* untuk turut memberi fasilitas dan menjaga lingkungan kerja sangat penting, supaya pegawai mencapai kepuasan kerja yang baik. Menurut Herzberg (dalam Hartanto & Turangan, 2021) berdasarkan teori dua faktor yang dikemukakan, faktor pemeliharaan lingkungan kerja harus ditingkatkan oleh perusahaan untuk menurunkan tingkat ketidakpuasan pegawai. Pemeliharaan lingkungan kerja pegawai dalam rangka meminimalisir

penularan *covid-19* dapat dilakukan melalui implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Salah satunya dapat dilakukan melalui pemberian Alat Pelindung Diri (APD) bagi pegawai dan menerapkan berbagai kebijakan yang telah ditentukan oleh pemerintah, seperti menjaga jarak, pengecekan suhu setiap memasuki kantor, rutin membersihkan area kerja dengan *disinfektan* dan mempunyai sirkulasi udara yang baik. Ketika aspek fisik dapat dipenuhi, maka dapat menimbulkan perasaan aman bagi pegawai yang harus tetap bekerja secara *Work From Office* (WFO) selama masa pandemi *covid-19*. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Cahya et.,al (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja pada masa pandemi *covid-19* (Cahya et al., 2021), sehingga diharapkan perusahaan memperhatikan dan meningkatkan pemeliharaan lingkungan kerja untuk meminimalisir penularan dan menjaga kondisi fisik pegawai.

Aspek sosial yang mencakup interaksi sosial antar pegawai dan pegawai dengan atasan, dimana masa pandemi *covid-19* mengharuskan untuk melakukan *physical distancing* tentu dapat mengakibatkan terjadinya *miscommunication* antar pegawai maupun pegawai dengan atasan, terlebih pegawai merasa takut untuk berinteraksi karena adanya rekan kerja yang terpapar virus *covid-19*. Menurut Perdana et.,al (2020) dalam penelitiannya mengatakan bahwa dengan adanya pembatasan sosial untuk meminimalisir penyebaran virus *Covid-19* dapat mengurangi hubungan sosial antar pegawai, yang dapat menimbulkan konflik baru (Perdana et al., 2020). Sehingga, untuk meminimalisir terjadinya kesalahpahaman yang terjadi di masa pandemi *covid-19*, atasan harus tetap membangun komunikasi yang efektif bagi antar pegawai maupun pegawai dengan atasan. Atasan dapat melakukan evaluasi, memberikan motivasi serta solusi terhadap kendala – kendala yang terjadi di lapangan. Hubungan kerja yang baik dapat membuat pegawai lebih bersemangat dan merasa nyaman, sehingga meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Aspek kepuasan kerja selanjutnya yaitu aspek finansial yang mencakup jaminan untuk memenuhi kesejahteraan pegawai atau kompensasi finansial dan non finansial pegawai, seperti gaji, jaminan sosial, tunjangan, dan promosi. Berdasarkan studi pendahuluan, dapat diketahui bahwa perusahaan X jarang untuk memberikan *supply* masker, *handsanitizer* maupun vitamin kepada pegawai, hal tersebut membawa kekhawatiran bagi pegawai dikarenakan beberapa pegawai merasa penghasilan belum mencukupi kebutuhan kesehatan keluarga di masa pandemi *covid-19*, sehingga menimbulkan ketakutan pegawai terhadap pandemi *covid-19*. Arora et.,al (2020) menyatakan bahwa salah satu faktor penyebab *fear of covid-19* yaitu pandemi *covid-19* dianggap sebagai beberapa krisis yang dikemas menjadi satu yaitu krisis kesehatan, krisis

ekonomi dan krisis kemanusiaan (Arora et al., 2020).

Krisis ekonomi yang terjadi akibat adanya pandemi *covid-19* membuat pegawai merasa takut akan tuntutan kebutuhan-kebutuhan yang harus terpenuhi ditengah adanya pandemi *covid-19*. Menurut teori Herzberg (dalam Anuar et.,al, 2021) salah satu faktor yang meningkatkan kepuasan kerja pegawai yaitu terpenuhinya faktor *hygiene* seperti gaji, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan kepemimpinan, jika faktor *hygiene* terpenuhi maka akan menghasilkan kepuasan kerja bagi pegawai. Terutama di masa pandemi *covid-19*, perusahaan harus memiliki tanggung jawab dalam pemberian jaminan bagi pegawai, terlebih bagi pegawai yang harus tetap melaksanakan *Work From Office* (WFO) dan mengakibatkan pegawai terpapar virus *covid-19* saat bekerja. Sesuai dengan pernyataan Internasional Labour Organization (ILO) bahwa penyakit yang dipaparkan saat bekerja, maka dianggap sebagai penyakit akibat kerja (Massie et al., 2021). Sehingga, perusahaan harus memperhatikan faktor finansial pegawai di masa pandemi *covid-19* yang membuat perhatian bagi kesejahteraan pegawai akan lebih baik dan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Adanya pandemi *covid-19* dianggap sebagai ancaman bagi masyarakat, sehingga dapat memunculkan perasaan takut yang disebut dengan istilah *Fear of Covid-19*. Berbagai dampak yang diakibatkan oleh pandemi *covid-19* membawa ketakutan dan kekhawatiran bagi pegawai karena mudahnya penyebaran virus *covid-19*. Studi pendahuluan yang telah dilakukan kepada pegawai divisi transmisi distribusi perusahaan X menunjukkan bahwa *Work From Office* (WFO) tanpa adanya rotasi untuk melaksanakan *Work From Home* (WFH) membuat pegawai merasa takut terpapar dan menularkan kepada anggota keluarga, hal tersebut memberikan dampak pada kepuasan kerja pegawai. Selaras dengan Zhang et.,al (2020) yang mengatakan bahwa Munculnya perasaan takut akibat virus *Covid-19* dapat mempengaruhi kinerja, komunikasi interpersonal, produktivitas, komitmen, dan kepuasan kerja pada pegawai (Zhang et al., 2020).

Labrague & de los Santos (2021) juga mengatakan bahwa ketakutan yang tidak terkelola akibat adanya virus *Covid-19* berpotensi menyebabkan efek pada kinerja dan kepuasan kerja pegawai (Labrague & de los Santos, 2021). Hal tersebut tentunya membawa dampak bagi perusahaan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dymecka et.,al (2021) mengatakan bahwa resiko terinfeksi yang lebih besar dengan menyebabkan stress secara fisik dan mental merupakan tantangan bagi kepuasan kerja pegawai, sehingga bekerja dalam kondisi yang mengancam kesehatan pegawai, membuat pegawai merasa takut dan stress akan mengurangi kepuasan pegawai (Dymecka et al., 2021).

Berdasarkan penjabaran hasil penelitian diatas,

dapat diketahui bahwa *Fear of Covid-19* memberikan pengaruh negatif bagi kepuasan kerja pegawai divisi transmisi distribusi perusahaan X. Hal tersebut mengindikasikan bahwa perusahaan perlu meningkatkan kembali pemenuhan kebutuhan pegawai di masa pandemi *covid-19*, sehingga pegawai merasa aman untuk tetap melaksanakan *Work From Office* (WFO) selama masa pandemi, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Faktor – faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu usia, kondisi ekonomi, kemampuan intelegensi, pekerjaan itu sendiri.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara *Fear of Covid-19* dengan kepuasan kerja pegawai divisi transmisi distribusi perusahaan X. Hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji korelasi *pearson product moment* didapatkan hasil nilai sig 0,000 yang dapat diartikan bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), artinya terdapat hubungan antara *Fear of Covid-19* dengan kepuasan kerja pada pegawai divisi transmisi distribusi perusahaan X. Berdasarkan hasil uji korelasi juga diketahui nilai koefisien korelasi variabel *Fear of Covid-19* dengan Kepuasan kerja sebesar -0,831 ($r = -0,831$). Nilai pada koefisien korelasi menunjukkan angka negatif (-) antara kedua variabel. Hasil tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa apabila *Fear of Covid-19* yang dirasakan pegawai divisi transmisi distribusi perusahaan X meningkat, dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, apabila *Fear of Covid-19* yang dirasakan pegawai divisi transmisi distribusi perusahaan X menurun, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Saran

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan melalui hasil penelitian, pimpinan perusahaan X dapat lebih memperhatikan kembali kebutuhan pegawai dalam hal keamanan dan kesehatan pegawai di masa pandemi *covid-19*, dengan memastikan bahwa pegawai vaksin hingga dosis ke 3, mengawasi pegawai supaya tetap mematuhi protokol kesehatan, rutin memberikan *supply* Alat Pelindung Diri (APD) bagi pegawai dan melaksanakan rotasi bagi pegawai yang tidak pernah melaksanakan *Work From Home* (WFH) dapat menjadi bentuk kepedulian perusahaan terhadap kesehatan pegawai. Sehingga, pegawai dapat merasa aman selama melaksanakan pekerjaannya dan membantu untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai di masa pandemi *covid-19*.

b. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini hanya dilakukan pada salah satu divisi perusahaan x, sehingga diharapkan untuk

peneliti selanjutnya dapat memperbesar jumlah subjek penelitian agar dapat memperoleh data yang variatif. Selain itu, diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti faktor lainnya yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti usia, kondisi ekonomi, kemampuan intelegensi, pekerjaan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd-Ellatif, E. E., Anwar, M. M., AlJifri, A. A., & El Dalatony, M. M. (2021). Fear of COVID-19 and Its Impact on Job Satisfaction and Turnover Intention Among Egyptian Physicians. *Safety and Health at Work*. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.07.007>
- Ahorsu, D. K., Lin, C. Y., Imani, V., Saffari, M., Griffiths, M. D., & Pakpour, A. H. (2020). The Fear of COVID-19 Scale: Development and Initial Validation. *International Journal of Mental Health and Addiction*. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00270-8>
- Amin, S. (2020). The psychology of coronavirus fear: Are healthcare professionals suffering from corona-phobia? *International Journal of Healthcare Management*, 249–256. <https://doi.org/10.1080/20479700.2020.1765119>
- Anshori, M., & Iswati, S. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Arora, A., Jha, A. K., Alat, P., & Das, S. S. (2020). Understanding coronaphobia. *Asian Journal of Psychiatry*, 54, 1–6. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2020.102384>
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cahya, A. D., Astuti, R. D., & Palupi, D. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 87–93.
- Demirović Bajrami, D., Terzić, A., Petrović, M. D., Radovanović, M., Tretiakova, T. N., & Hadoud, A. (2021). Will we have the same employees in hospitality after all? The impact of COVID-19 on employees' work attitudes and turnover intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 94(October). <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102754>
- Dymecka, J., Filipkowski, J., & Machnik-Czerwik, A. (2021). Fear of COVID-19: Stress and job satisfaction among Polish doctors during the pandemic. *Postepy Psychiatrii i Neurologii*, 30(4), 243–250. <https://doi.org/10.5114/PPN.2021.111935>
- Edy, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan kesepuluh*. Jakarta: Grasindo
- Ermaya, S. K., & Mujdalipah, S. (2019). Motivasi, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Waroeng Spesial Sambal, Jatinangor. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 29–42. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v10i1.28>
- Gao, J., Zheng, P., Jia, Y., Chen, H., Mao, Y., Chen, S., Wang, Y., Fu, H., & Dai, J. (2020). Mental health problems and social media exposure during COVID-19 outbreak. *PLoS ONE*, 15(4), 1–10. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0231924>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2011). *Organizations Behaviour, Structure, Processes Fourteenth Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Hartanto, V. C., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 518. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i2.11899>
- Hurriyati, D. (2018). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Perilaku Work Family Conflict. *Psikodimensia*, 16(2), 180. <https://doi.org/10.24167/psiko.v16i2.1268>
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019). *Psikologi Industri & Organisasi*. Surabaya: Penerbit Bintang Surabaya.
- Jannah, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. Surabaya: Unesa University Press.
- Joyosemito, I. S., & Nasir, N. M. (2021). Gelombang Kedua Pandemi Menuju Endemi Covid-19: Analisis Kebijakan Vaksinasi dan Pembatasan Kegiatan. *Sains Teknologi Dalam Pemberdayaan Masyarakat (JSTPM)*, 2(1), 55–66.
- Kassim, M. A. M., Ayu, F., Kamu, A., Pang, N. T. P., Mun, H. C., Algristian, H., Sahri, M., Hambali, N. L., & Omar, A. (2020). Indonesian Version of the Fear of COVID-19 Scale: Validity and Reliability. *Borneo Epidemiology Journal*, 1(2), 124–135.
- Kusuma, F. H., & Purba, H. P. (2021). Pengaruh Fear of COVID-19 terhadap Burnout dengan Variabel Mediator Resiliensi pada Tenaga Kesehatan. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1), 585. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.26772>
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sleman: Deepublish Publisher.
- Labrague, L. J., & de los Santos, J. A. A. (2021). Fear of COVID-19, psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses. *Journal of Nursing Management*, 29(3), 395–403. <https://doi.org/10.1111/jonm.13168>
- Massie, A. L. W. J. D. D., Tawas, H., Pelayanan, P. K., Makanan, K., Harga, D. A. N., Manajemen, J., Ekonomi, F., Massie, A. L. W. J. D. D., & Tawas, H. (2021). Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Masa Pandemi Covid-19: Studi Kasus pada Petugas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bitung. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1277–1285.
- McConnell, D. (2020). Balancing the duty to treat with the duty to family in the context of the COVID-19 pandemic. *Journal of Medical Ethics*, 46(6), 360–363. <https://doi.org/10.1136/medethics-2020-106250>
- Mertens, G., Gerritsen, L., Duijndam, S., Saleminck, E., & Engelhard, I. M. (2020). Fear of the coronavirus (COVID-19): Predictors in an online study conducted in March 2020. *Journal of Anxiety Disorders*, 74, 1–9.

- <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2020.102258>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nelsen, K. L., & Sahrani, R. (2021). Fear of Covid-19 Pada Karyawan Yang Bekerja Secara Luring Selama Pandemi. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 5(2), 539. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v5i2.10940.2021>
- Perdana, R. C., Hartawan, D., Sari, R., Suyoso, Y. A., & Agustino, M. R. (2020). Adaptasi dan kesejahteraan pekerja di era COVID-19: Implikasi bagi manajemen sumber daya manusia di indonesia. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 288–295. <http://ejournals.fkwu.uniga.ac.id/index.php/BIEJ/article/view/136>
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: CV. Wade Group.
- Rizal, M., Afrianti, R., & Abdurahman, I. (2021). Dampak Kebijakan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) bagi Pelaku Bisnis Coffe shop pada Masa Pandemi Terdampak COVID-19 di Kabupaten Purwakarta The Impact of the Policy for Implementing Community Activity Restrictions for Coffee Shop Busi. *Jurnal Inspirasi*, 12(1), 97–105.
- Sanjaya, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Sumber Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 886–895. <https://doi.org/10.37303/a.v22i1.153>
- Setyaningrum, W., & Yanuarita, H. A. (2020). Pengaruh Covid-19 Terhadap Kesehatan Mental Masyarakat Di Kota Malang. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 4(4). <https://doi.org/10.36312/jisip.v4i4.1580>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Tabasum, S., Siddiqui, I. H., Idrees, S., Alwi, S. K. K., & Mangrio, I. A. (2021). Work-related environment and job satisfaction during covid-19 pandemic: a case study of fmcg sector. *International Journal of Management*, 12(3), 1034–1048. <https://doi.org/10.34218/IJM.12.3.2021.095>
- Taylor, S., Paluszek, M. M., Landry, C. A., Rachor, G. S., & Asmundson, G. J. G. (2021). Predictors of distress and coping during pandemic-related self isolation: The relative importance of personality traits and beliefs about personal threat. *Personality and Individual Differences*, 176(July 2020), 110779. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.110779>
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN PERSERO Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47. <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.86>
- WHO. (2021, 09 07). *World Health Organization*. From World Health Organization: <https://www.who.int/indonesia/news/novel-coronavirus/qa/qa-for-public>
- Yustini, T., & Yuliza. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Analisis Kajian di Masa Pandemi Covid-19)*. Batu: Literasi Nusantara.
- Zhang, X., Bian, L., Bai, X., Kong, D., Liu, L., Chen, Q., & Li, N. (2020). The influence of job satisfaction, resilience and work engagement on turnover intention among village doctors in China: A cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 20(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05154-0>