

## Dampak WFH Terhadap Interaksi Sosial Karyawan pada Perusahaan Y di Kota Yogyakarta

**Niken Puspita Sari**

Magister Psikologi/Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Kabupaten Bantul, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia

Email: [nikenrochmadi@gmail.com](mailto:nikenrochmadi@gmail.com)

### Abstrak

Pandemi COVID-19 yang melanda di seluruh dunia telah mempengaruhi berbagai aspek dalam kehidupan manusia, berbagai kebijakan diberlakukan untuk mengurangi penyebaran pandemic ini. Salah satunya adalah dengan memberlakukan WFH ( *Work From Home*). Yang mengakibatkan perubahan pola kerja dan interaksi yang terjadi pada pekerja baik formal maupun non formal. apalagi bagi karyawan yang bekerja di perusahaan, dimana banyak sekali terjadi interaksi sosial baik antar karyawan, antar divisi, maupun saat bertemu dengan client. hal ini akhirnya menimbulkan berbagai macam dampak psikologis baik positif maupun negatif. positifnya karyawan dapat menjadi fleksibel dalam mengatur kebiasaan dan suasana kerja, sedangkan negatifnya jika tidak dikendalikan dengan baik dapat menimbulkan hilangnya motivasi, stress hingga burn out. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efek psikologis yang terjadi pada karyawan selama WFH dilakukan, dan harapannya dalam artikel ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menjalankan/membuat protocol baru dalam mempersiapkan new normal.

**Kata Kunci:** Dampak, Interaksi Sosial, WFH

### Abstract

*The COVID-19 pandemic that has swept across the world, has affected various aspects of human life. Various policies have been put in place to reduce the spread of this pandemic. One way is to enforce WFH ( Work From Home). Which results in changes in work patterns and interactions that occur in workers both formal and informal. especially for employees who work in companies, where a lot of social interaction occurs between employees, between divisions, and when meeting with clients. this eventually causes a variety of psychological effects both positive and negative. the positive is that employees can be flexible in regulating work habits and conditions, while the negative if it is not controlled properly can lead to loss of motivation, stress and burn out. material consideration in running / making a new protocol in preparing for new normal*

**Keywords:** Impact, Social interaction, Work From Home



This work is licensed under a [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

### PENDAHULUAN

Pandemi COVID -19 yang melanda di seluruh dunia telah mempengaruhi berbagai aspek dalam kehidupan manusia, berbagai kebijakan diberlakukan oleh pemerintah untuk mengurangi penyebaran pandemic ini. Salah satunya adalah dengan memberlakukan WFH (*Work From Home*) bagi seluruh karyawan swasta maupun negeri yang mengakibatkan perubahan pola kerja dan interaksi yang terjadi pada pekerja baik formal maupun non formal apalagi bagi karyawan yang bekerja di perusahaan, dimana banyak sekali terjadi interaksi sosial baik antar karyawan, antar divisi, maupun saat bertemu dengan client. Chairul menyebutkan bahwa Interaksi sosial merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan manusia karena kodrat manusia sendiri sebagai makhluk sosial (Umanailo, 2016).

Sementara itu menurut Walgito dalam (Ismunandar, 2019) hubungan timbal balik antar individu satu dengan yang lain, dimana seorang individu dapat mempengaruhi yang lain atau

sebaliknya. Jadi ada hubungan yang sifatnya timbal balik. Berdasarkan penjelasan diatas dapat dijelaskan bahwa interaksi sosial merupakan hubungan timbal balik antar individu satu dengan yang lain, individu dengan kelompoknya, atau sebaliknya.

Terjadinya proses interaksi sosial yang mengakibatkan sebuah perubahan sosial tidak lepas dari adanya aktivitas interaksi sosial yang menjadi salah satu ruang lingkup dari Sosiologi Komunikasi. Secara komperhensif, Sosiologi Komunikasi membahas tentang interaksi sosial dengan segala aspek yang berhubungan dengan proses interaksi tersebut. Bagaimana berinteraksi (komunikasi) yang dilakukan, menggunakan media apa, bagaimana efek medianya, bagaimana perubahan sosial di masyarakat yang didorong oleh media berkembang serta konsukensi sosial macam apa yang ditanggung masyarakat sebagai akibat dari perubahan yang terjadi.

Skinner dalam teori Perilaku Sosial yang dikutip oleh (Mustafa, 2016) percaya bahwa keanggotaan kita dalam suatu kelompok sosial menghasilkan perilaku bersama yang kita kenal dengan nama budaya. Jika mengacu pada teori ini apa yang terjadi pada karyawan tersebut akan mempengaruhi individu/ kelompoknya, dan akan saling mempengaruhi 1 sama lain.selain itu (Maksum, 2016) mengartikan interaksi sosial sebagai hubungan antara individu satu dengan individu yang lain, individu satu dapat mempengaruhi individu yang lain atau sebaliknya, jadi terdapat hubungan yang saling timbal balik. Hubungan tersebut diantaranya terdapat individu dengan individu, individu dengan kelompok atau kelompok dengan kelompok.

Pada kondisi dan situasi inilah yang membuat berbagai dampak pada karyawan baik dari dampak sosial maupun dampak pada psikologis terutama pada karyawan Y di Yogyakarta. Pengaturan dengan baik oleh perusahaan maka akan muncul dampak yang negative dari mudarnya interaksi sosial karena WFH, yaitu menurunnya motivasi kerja akibat WFH, mudah terjadi prasangka antar karyawan karena interaksi sosial yang minim, meningkat nya stress dan kemungkinan burnout, karena kondisi kerja selama WFH yang sangat terbatas(tidak bisa keluar rumah (area kerja terbatas, dan rutinitas yang berbeda selama WFH). Dengan demikian diperlukan berbagai penyesuaian yang harus dilakukan oleh para karyawan dalam menerapkan WFH.

Dalam menjalankan bekerja dari rumah, protokol dan suasana kantor tetap harus terpelihara. Sehingga beberapa hal tetap perlu dijaga seperti jadwal kerja tetap diusahakan seperti jadwal kantor seperti biasanya, lokasi bekerja sebaiknya dibuat terpisah dari kegiatan domestik lainnya serta interaksi dengan sesama karyawan yang harus dilakukan secara daring dan menuntut untuk melaksanakan dengan seksama dan penuh dengan strategi. Oleh karena itu adanya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efek psikologis yang terjadi pada karyawan selama WFH dilakukan, dan harapannya dalam artikel ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menjalankan/membuat protocol baru dalam mempersiapkan new normal terutama ppada Perusahaan Y

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian yang digunakan dalam mendapatkan data sesuai tema penelitian adalah menggunakan metode studi kasus eksplorasi dan pendekatan penelitiannya menggunakan metode studi kasus kualitatif yang digunakan untuk mendapatkan informasi dampak WFH terhadap interaksi sosial yang dialami oleh Karyawan Y di Kota Yogyakarta akibat dari pandemic COVID-19. Untuk pengukuran sampel didasarkan pada pencapaian kedalaman dan kekayaan dalam bentuk deskripsi, bukan berdasarkan ukuran sampel penelitian. Menurut (Guetterman, 2015) ukuran berdasarkan sampel bukanlah menjadi suatu masalah opini representatif dan pandangan, akan tetapi lebih menekankan masalah pada kekayaan

informasi. Dalam penelitian ini, responden sebanyak 6 orang karyawan. Wawancara semi-terstruktur dilakukan dan daftar pertanyaan disusun untuk wawancara dikembangkan berdasarkan literatur terkait. Sedangkan data sekunder bersumber dari data yang dipublikasikan seperti artikel jurnal-jurnal dan buku. Dalam penulisan dan Penelitian ini terbatas pada ukuran sampel 6 responden Karyawan pada perusahaan Y. Penelitian ini adalah studi kasus eksplorasi dan sampel dipilih menggunakan metode purposive sampling.

Dalam penelitian kualitatif, teknik purposive sampling adalah metode yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan penelitian tertentu. Penulis tidak memberikan batasan jumlah responden untuk membuat sampel *purposive*, asalkan informasi yang diinginkan dapat diperoleh dan dihasilkan dengan benar dan tepat (Tongco, 2007). Untuk melakukan penelitian studi kasus, (Gustafsson, 2017) memberikan pengamatan dan beberapa rekomendasi ukuran sampel, yang berkisar tidak lebih dari empat hingga lima kasus. Dalam studi kasus para responden wawancara hingga saturasi data tercapai dan tidak ada lagi informasi baru dapat diperoleh

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

interaksi sosial adalah hubungan-hubungan sosial yang dinamis yang menyangkut hubungan antara orang-orang perorangan, antara kelompok-kelompok manusia maupun antara orang perorangan dengan kelompok manusia (Harahap, 2020). Sedangkan (Xiao, 2018) menerangkan interaksi sosial adalah kunci dari semua kehidupan sosial, tanpa interaksi sosial tidak akan mungkin ada kehidupan bersama. (Ahmadi, 2008) menjelaskan interaksi sosial adalah sebuah proses sosial yang mempunyai hubungan dengan berbagai cara berhubungan. Baik sesama individu maupun kelompok tertentu, yang bertujuan untuk membangun sistem dalam sebuah hubungan sosial.

Dalam kasus *Work From Home*, atau yang paling mudah dikenali dari bekerja jarak jauh adalah bekerja dari rumah (home-based telecommuting) dan bekerja dari kantor cabang (center-based telecommuting) (Mungkasa, 2020). Seperti namanya, bekerja dari rumah menunjukkan lokasi kerja di rumah dengan berkomunikasi ke kantor, sementara bekerja dari kantor cabang/satelit menunjukkan lokasi bekerja bukan di rumah tapi di kantor yang terdekat dari rumah. Bekerja dari rumah harus menggunakan media perangkat untuk mendukung proses pekerjaan misalnya Tablet, Laptop atau PC dan Handphone

*Work From Home* memberikan banyak dampak pada karyawan terutama dalam kaitan dengan interaksi sosial misalnya percakapan dengan hal yang penting bisa diarsipkan karena direkam serta pemilihan tempat yang nyaman dalam melakukan pekerjaan mulai dari kamar, diruang tamu, dihalaman rumah yang membuat *mood* seseorang semakin meningkat dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu untuk karyawan Y, semasa *Work From Home*, ada beberapa dampak yang dirasakan terutama dalam kaitannya dengan interaksi sosial baik kepada sesama karyawan, kepada atasan langsung ataupun kepada client. (Mungkasa, 2020) mengatakan bahwa WFH memberikan keleluasaan bagi karyawan dalam bekerja, karena situasi kerja yang fleksibel, karyawan bisa mengatur suasana kerja sesuai keinginan, waktu kerja yang bisa di sesuaikan. sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, secara umum dampak yang dirasakan oleh pegawai karyawan Y dalam kaitannya dengan interaksi sosial ada 2 yaitu dampak Positif dan Dampak Negatif. Penjabaran pada masing-masing diuraikan sebagai berikut:

#### 1. Dampak Positif

a. Kenyamanan.

Kenyamanan dengan bekerja dari rumah, pegawai merasakan kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan dikarenakan tidak ada pengawasan langsung dari atasan seperti saat mereka bekerja di kantor. Para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan menyesuaikan gaya dan kebiasaan mereka dalam bekerja, tanpa harus secara formal menjaga sikap dan perilaku mereka. Selain itu, kenyamanan dalam bekerja membuat seseorang mampu untuk menemukan ide yang kreatif dalam menyelesaikan masalah terutama dalam menyelesaikan suatu masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan.

b. Waktu yang Fleksibel.

Sistem kerja WFH memberikan mereka kebebasan dalam mengatur waktu kerja dan tempat kerja mereka. Mereka tidak harus mengikuti aturan dimulai dan berakhirnya jam kerja seperti yang biasanya diberlakukan di kantor. Hal tersebut memberikan dampak yang positif terhadap hasil kerja mereka karena mereka dapat secara fleksibel menentukan jam mulai kerja sesuai dengan yang dibutuhkan. Interaksi pada karyawan akan sangat baik dengan mengatur waktu yang fleksibel sesuai kebutuhan klien dan kebutuhan kantor.

c. Hemat Biaya.

Pertemuan secara virtual sangat menghemat biaya transportasi yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk tujuan meeting atau bertemu dengan klien membahas suatu proyek-proyek tertentu baik dalam lintas kota, lintas provinsi dan juga lintas negara.

d. Hemat Waktu.

Sistem kerja WFH secara nyata dapat menghemat waktu, dikarenakan pegawai tidak perlu menghabiskan waktu dalam perjalanan dari rumah menuju ke kantor dan juga sebaliknya. Selama menjalankan WFH, para pegawai dapat menggunakan waktu yang awalnya dihabiskan dalam perjalanan menuju dan dari kantor, untuk melakukan pekerjaan kantor maupun pekerjaan rumah. Hal ini tentu saja memberikan keuntungan bagi pegawai karena waktu mereka tidak ada yang terbuang habis di perjalanan.

2. Dampak Negative

Pada sistem *Sosial Statics* (Statika Sosial atau Struktur Sosial), terdapat beberapa bidang yang dapat dikaji tentang proses interaksi sosial masyarakat di tengah pandemi virus Covid 19.. salah satunya adalah dampak negative yang ditimbulkan pada karyawan. Seperti pada kasus di perusahaan Y di Kota Yogyakarta. Dampak tersebut adalah:

a. Multitasking.

Multitasking lebih dirasakan oleh para pegawai perempuan terutama yang sudah berumah tangga dan memiliki anak dikarenakan peran ganda yang mereka miliki. Tanggungjawab penyelesaian pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah membuat para pegawai perempuan merasakan beban kerja yang berlebih dan hal tersebut menimbulkan stress kerja

b. Semangat Kerja Menurun.

Semangat kerja yang menurun dirasakan oleh pegawai yang mengalami dilema dikarenakan pola pikir bahwa rumah adalah tempat untuk beristirahat, bukan tempat untuk bekerja. Hal tersebut membuat pegawai menjadi kehilangan fokus dalam menentukan apakah mereka harus bekerja atau bersantai bersama keluarga untuk menghabiskan waktu selama masa pandemi Covid-19

c. Distraksi.

Selama WFH, pegawai merasakan adanya distraksi yang menghambat penyelesaian pekerjaan mereka seperti distraksi teknis dan distraksi sosial. Contoh

distraksi teknis adalah gangguan peralatan kerja yang tidak mendukung serta gangguan jaringan komunikasi. Distraksi sosial contohnya adalah distraksi yang berasal dari keluarga di rumah.

d. Keterbatasan Komunikasi

Sistem kerja WFH membuat pegawai tidak bertemu langsung dengan atasan dan rekan kerja mereka serta client, sehingga membuat komunikasi menjadi begitu terbatas. Keterbatasan komunikasi ini dapat disebabkan oleh hal-hal seperti distraksi teknis yaitu gangguan pada jaringan komunikasi dan peralatan kerja yang kurang mendukung sehingga membuat pekerjaan ter-lambat diselesaikan, terlambat dalam pengiriman laporan hasil kerja dan pengiriman informasi penting lainnya. Selain itu, respon yang tidak secara langsung didapat juga membuat pekerjaan menjadi tidak optimal dalam penyelesaiannya

e. Ketidakpercayaan.

Ketidakpercayaan antar pihak Risiko lain dari pelaksanaan WFH adalah adanya ketidakpercayaan yang timbul antara pegawai dengan atasannya atau bahkan instansinya dikarenakan konsep WFH kurang dipahami oleh kedua belah pihak.

f. WFH berpotensi stress dan Burnout.

ILO (*Internasional Labour Organization*) menyurvei pekerja dari 15 negara. Mereka mengamati bagaimana bekerja remote memengaruhi para pekerja yang mengadopsi gaya hidup ini. Para peneliti mengamati berbagai tipe pekerja remote. Termasuk di dalamnya mereka yang bekerja dari rumah, orang-orang yang terkadang bekerja di luar kantor, dan pekerja nomad yang bekerja dari berbagai lokasi, termasuk rumah mereka. Studi ini juga menunjukkan keuntungan bekerja secara remote, seperti yang sudah dibuktikan oleh banyak riset sebelumnya. Namun, mereka juga mencatat bahwa ketiga kategori pekerja remote tersebut mengaku merasa lebih stres daripada pekerja kantoran.

Dalam kajian mengenai dampak WFH dalam interaksi sosial pada karyawan, pada dasarnya memberikan gambaran mengenai tugas dan tanggung jawab seorang karyawan atau pegawai terhadap pekerjaannya dalam berbagai aspek dan kondisi yang dialami seperti pada masa Covid-19. Kajian dan Pembahasan mengenai dampak Interaksi Sosial ini masih sangat terbuka untuk diberikan masukan serta tanggapan yang sifatnya membangun sehingga kualitas dari paper ini bisa menjadi kajian atau dasar dalam menyusun kajian selanjutnya mengenai dampak WFH yang bisa dikembangkan pada aspek lain serta subjek yang berbeda. Diskusi yang luas serta komprehensif akan membuat para pembaca semakin memahami dari berbagai perspektif suatu kajian karena itu penulis menyadari bahwa paper ini jauh dari kesempurnaan karena itu perlu penyempurnaan dari pembaca.

## KESIMPULAN

Berdasarkan artikel di atas dapat disimpulkan bahwa WFH dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap interaksi sosial karyawan secara umum, ada 2 dampak yang diberikan yaitu dampak Positif dan dampak negatif. Dampak positif berupa kenyamanan, waktu yang fleksibel, hemat biaya dan hemat waktu. Sedangkan untuk dampak negative sendiri adalah multitasking, semangat kerja yang menurun, distraksi, keterbatasan komunikasi, ketidakpercayaan, berpotensi stress dan burnout. Seluruh dampak tersebut dirasakan langsung oleh karyawan pada perusahaan Y di Kota Yogyakarta

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, D. (2008). Interaksi Simbolik. *Jurnal Mediator*, 9(2), 301–316.
- Guetterman, T. (2015). Descriptions of sampling practices within five approaches to qualitative. *Descriptions of Sampling Practices Within Five Approaches to Qualitative Research in Education and the Health Sciences*, 16(2), 1–24. <https://digitalcommons.unl.edu/edpsychpapers>
- Gustafsson, J. (2017). Single case studies vs. multiple case studies: A comparative study. *Academy of Business, Engineering and Science Halmstad University, Sweden*, 1–15. <http://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:1064378%0Ahttp://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1064378/FULLTEXT01.pdf>
- Harahap, S. R. (2020). Proses Interaksi Sosial Di Tengah Pandemi Virus Covid 19. *AL-HIKMAH: Media Dakwah, Komunikasi, Sosial Dan Budaya*, 11(1), 45–53. <https://doi.org/10.32505/hikmah.v11i1.1837>
- Ismunandar, A. (2019). Dinamika Sosial dan Pengaruhnya Terhadap Transformasi Sosial Masyarakat. *Tarbawiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 03(2), 205–219.
- Maksum, A. (2016). Sosiologi Pendidikan. *Penteorian Sosiologi Dan Pendidikan*.
- Mungkasa, O. (2020a). Bekerja Jarak Jauh (Telecommuting): Konsep, Penerapan dan Pembelajaran. *Bappenas Working Papers*, 3(1), 1–32. <https://doi.org/10.47266/bwp.v3i1.52>
- Mungkasa, O. (2020b). Working from Home (WFH): Towards a New Order in the Era of the COVID-19 Pandemic. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150.
- Mustafa, H. (2016). Perilaku Manusia Dalam Perspektif Psikologi Sosial Hasan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1), 25–30. <https://doi.org/10.1159/000074314>
- Tongco, M. D. C. (2007). Purposive sampling as a tool for informant selection. *Ethnobotany Research and Applications*, 5, 147–158. <https://doi.org/10.17348/era.5.0.147-158>
- Umanailo, C. B. (2016). *Ilmu Sosial Budaya Dasar*.
- Xiao, A. (2018). Konsep Interaksi Sosial dalam Komunikasi. *Jurnal Komunikasi, Media Dan Informatika*, 7(2), 94–99.