



## Peran Dukungan Organisasi pada Karyawan yang Memiliki Kecemasan di Masa Pandemi Covid 19

Mita Diniprilia<sup>1</sup>, Rostina<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Tarumanegara

[rostiana@fpsi.untar.ac.id](mailto:rostiana@fpsi.untar.ac.id)

### Abstract

At the beginning of 2020, more precisely in March, the world was shaken by the Corona Virus, which is better known as Covid-19. The corona virus first started to enter Indonesia in the city of Depok, West Java and continued to spread throughout other areas of Indonesia. This virus has a big impact on various aspects of human life, because residents are required to stay at home and do everything at home so as not to become infected with the Covid virus. As a result of the Covid-19 case, the Indonesian government has made various efforts to break the chain of spread of Covid-19, one of which is the policies recommended by the government for companies to implement, namely the implementation of employees working from home or working from office while still implementing the health protocols that have been previously arranged. It is hoped that working employees will continue to do good work for the company, even though there will be anxiety about working in the midst of a pandemic. Researchers used anxiety as a moderator by dividing high anxiety and low anxiety. It is hoped that the condition of employees with high or low levels of anxiety will play a role in the influence of perceptions of organizational support on work performance. The number of samples is 100 people. The data collection technique is a quantitative research method. The results of this research are perceptions of participating organizations' support for work among employees with low levels of anxiety. However, when anxiety levels are high, perceptions of organizational support do not contribute to work.

Keywords: perception, organizational support, work engagement, anxiety, covid-19

### Abstrak

Pada awal tahun 2020, lebih tepatnya di bulan Maret dunia diguncangkan dengan Virus Corona, yang lebih dikenal dengan istilah Covid-19. Virus corona mulai memasuki negara indonesia pertama kali adalah di kota Depok, Jawa Barat dan terus bersebaran ke daerah lainnya diseluruh Indonesia. Virus tersebut berdampak besar dalam berbagai aspek kehidupan manusia, dikarenakan penduduk diharuskan untuk diam dirumah dan melakukan semuanya dirumah agar tidak terinfeksi virus covid. Virus tersebut terus bermutasi dan menghasilkan varian atau virus baru. Pemerintah indonesia melakukan berbagai upaya untuk dapat memutus rantai penyebaran covid-19, salah satunya kebijakan-kebijakan yang disarankan pemerintah untuk menghindari kerumunan dan menjaga jarak. Salah satunya di Perusahaan yang memiliki karyawan bekerja dalam satu tempat, pemerintah menganjurkan kepada perusahaan untuk melakukan pemberlakuan karyawan bekerja dari rumah (*Work From Home*) atau bekerja dari kantor (*Work From Office*) dengan tetap menerapkan protokol kesehatan yang telah di atur sebelumnya oleh perusahaan dalam membantu memutuskan rantai penyebaran Covid 19. Dukungan perusahaan dalam membantu memutuskan penyebaran virus ini terhadap karyawan dengan cara yang berbeda-beda di setiap perusahaan. Hal ini diharapkan agar karyawan yang bekerja tetap memiliki keterikatan kerja yang baik terhadap perusahaan, walaupun kecemasan untuk bekerja di tengah masa pandemi akan ditemukan. Jumlah sampel ini adalah 100 orang. Teknik pengambilan data yaitu metode penelitian kuantitatif. Hasil dari penelitian ini yaitu persepsi dukungan organisasi berperan terhadap keterikatan kerja pada karyawan dengan tingkat kecemasan rendah.

Kata kunci: persepsi, dukungan organisasi, keterikatan kerja, kecemasan, covid-19

*Psyche 165 Journal is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.*



### 1. Pendahuluan

Coronavirus atau lazim disebut COVID-19 merupakan Virus yang bisa menyebabkan gangguan ringan pada sistem pernapasan, infeksi paru-paru yang berat, hingga kematian. Corona virus adalah kumpulan virus yang menginfeksi sistem pernapasan manusia. Pada banyak kasus, virus ini hanya menyebabkan infeksi pada beberapa aspek baik berupa pernapasan ringan, seperti flu. Namun, virus ini juga bisa menyebabkan infeksi pernapasan berat, seperti infeksi paru-paru

(pneumonia). Virus ini menular dengan sangat cepat dan telah menyebar ke hampir semua negara, termasuk Indonesia, hanya dalam waktu beberapa bulan [1]. Infeksi virus Corona yang disebut COVID-19 (*Corona Virus Disease 2019*) pertama kali ditemukan di kota Wuhan, China pada akhir Desember 2019. Virus ini menular dengan sangat cepat dan menyebar ke hampir semua negara, termasuk Indonesia, hanya dalam waktu beberapa bulan. Jumlah pasien yang terinfeksi Covid-19 secara Global di 205 negara, yaitu sebanyak 254.992.539 orang dan pasien yang meninggal

sebanyak 5.018.123 orang. Sedangkan jumlah pasien yang terinfeksi Covid-19 di Indonesia, yaitu sebanyak 4.260.544 orang dan pasien yang meninggal sebanyak 144.002 orang [2].

Sejak pandemi Covid-19 mewabah di Indonesia, pemerintah sudah bolak-balik menggunakan sejumlah istilah yang berbeda-beda di dalam penanganan Covid-19. Awalnya pemerintah menggunakan pembatasan sosial berskala besar atau dikenal dengan singkatan PSBB, yang mulai berlaku 17 April 2020. Kemudian kebijakan pemerintah mengalami perubahan kembali dan memberlakukan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat atau lebih dikenal dengan singkatan PPKM yang dilakukan di area Jawa-Bali, lalu diganti lagi menjadi PPKM Mikro pada Februari 2021. Kebijakan tersebut mengalami beberapa kali perubahan tergantung kasus covid yang terjadi bahkan dapat diperpanjang masanya. Presiden memutuskan untuk mengambil pengetatan atau penebalan PPKM Mikro pada bulan Juni 2021. Namun, kasus Covid-19 pada saat itu terus mengalami kenaikan dari hari ke hari [2].

Terkait virus tersebut yang mengancam seluruh dunia, Bisnis dan perekonomian harus tetap berjalan, karyawan yang harus tetap bekerja di era Covid 19 ini dengan performa yang baik juga. Maka dari itu, pentingnya keterikatan kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan terhadap pekerjaannya di perusahaan. Keterikatan kerja dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja [3]. Keterikatan yang demikian itu sangat diperlukan untuk mendorong timbulnya semangat kerja karyawan [4].

Kebijakan pemerintah untuk memutuskan rantai Covid-19 dan memberikan keamanan bagi karyawan yang harus tetap bekerja yaitu memberikan anjuran kepada perusahaan untuk melakukan pemberlakuan karyawan bekerja dari rumah (*work from home*) atau bekerja dari kantor (*work from office*) dengan tetap menerapkan protokol kesehatan yang telah di atur sebelumnya oleh perusahaan dalam membantu memutuskan rantai penyebaran Covid 19. Dukungan perusahaan dalam membantu memutuskan penyebaran virus ini terhadap karyawan dengan cara yang berbeda-beda di setiap perusahaan yaitu antara lain kebijakan bekerja dari rumah (*work from home*) dan jika bekerja dari kantor tetap dengan memberikan jarak satu sama lainnya, memberikan vitamin, menjaga kebersihan dan tetap menggunakan masker didalam ruangan.

Pada masa pandemi di tahun 2020, terdapat *survey* yang menjelaskan bahwa sebanyak 64,3 persen dari 1.522 orang responden memiliki masalah psikologis cemas atau depresi setelah melakukan periksa mandiri via daring terkait kesehatan jiwa dampak dari pandemi COVID-19 yang dilakukan di laman resmi Perhimpunan Dokter Spesialis Kedokteran Jiwa

Indonesia (PDSKJI). “Gejala cemas dan depresi yang dirasakan ialah rasa takut dan khawatir berlebih, merasa tidak bisa rileks dan nyaman, mengalami gangguan tidur, dan kewaspadaan berlebih,” kata Psikiater dari PDSKJI dr Lahargo Kembaren, Sp.KJ pada konferensi pers Gugus Tugas Percepatan Penanganan COVID-19, di Graha BNPB Jakarta [5].

Penelitian yang dilakukan sebelumnya pada 6.053 responden pekerja di Indonesia menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki beban psikososial, khususnya kecemasan, cenderung didominasi oleh pekerja pada kelompok dengan kelompok usia dari 20 sampai dengan 29 tahun dengan mayoritas berasal dari gender wanita. Sementara berdasarkan status perkawinan, beban psikososial berupa kecemasan tersebut cenderung dialami oleh kelompok pekerja yang telah menikah. Sementara pada pekerja pria dan wanita, ditemukan bahwa pekerja wanita cenderung lebih rentan mengalami beban psikososial terutama kecemasan [5].

Kecemasan yang terjadi sebagai akibat dari Covid-19 ini, dihipotesiskan dalam penelitian ini untuk dapat menjadi stimulus dalam mendorong persepsi terhadap dukungan organisasi untuk dapat meningkatkan keterikatan kerja yang tinggi. Dukungan organisasi (POS) tersebut dapat mencerminkan jenis dukungan yang berkembang melalui interaksi karyawan dengan organisasi seperti supervisor dan juga mencerminkan keyakinan karyawan mengenai sejauh mana organisasi tempat mereka bekerja menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka [6], [7]. Terkait hal ini, penelitian ini menjadikan kecemasan sebagai pemicu yang mendorong persepsi dukungan organisasi dapat berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja karyawan perusahaan X yang berlokasi di Jakarta.

### 1.1. Keterikatan Kerja

*Work engagement* atau keterikatan kerja adalah sebagai positivitas, pemenuhan, kerja dari pusat pikiran yang dikarakteristikkan [8]. Keterikatan kerja merupakan kondisi pikiran yang positif, dan berkaitan dengan pekerjaan. Dimensi keterikatan kerja antara lain, yaitu: semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), penghayatan (*absorption*) [9]. *Vigor* merujuk pada tingkat energi, dan resiliensi mental yang tinggi selama bekerja, kemauan untuk dapat menyalurkan tenaga pada pekerjaannya, dan ketahanan dalam menghadapi kesulitan.

*Dedication* merujuk pada keikutsertaan yang terjadi secara intens pada pengerjaan tugas karyawan dan dapat merasakan adanya signifikansi, rasa antusias, munculnya inspirasi, rasa bangga dan tantangan karyawan terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. *Absorption* merujuk pada konsentrasi karyawan secara penuh dan mengerjakan pekerjaan dengan sepenuh hati dan senang hati, dan merasa hari-hari dalam bekerja terasa cepat berlalu,

tanpa merasakan beban, dan tanpa merasakan hari-hari bekerja adalah hari-hari yang berat dan sulit dilewati setiap harinya. Faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja menurut peneliti lainnya adalah: tuntutan kerja (*job demands*), sumber daya kerja (*job resources*), sumber daya pribadi (*personal resources*) [10].

### 1.2. Kecemasan

Kecemasan didefinisikan sebagai sebuah antisipasi terhadap ancaman di masa mendatang dan sesuatu yang berbeda dari rasa takut [11]. Kecemasan adalah perasaan yang tidak nyaman atau ketakutan yang disertai oleh respon autonom (penyebab sering tidak spesifik atau tidak diketahui pada setiap individu) perasaan cemas tersebut timbul akibat dari antisipasi diri terhadap bahaya [12]. Tingkatan kecemasan memiliki empat tingkatan yang berfluktuasi antara respon adaptif dan maladaptif antara lain, yaitu adaptasi, kecemasan ringan, kecemasan sedang, kecemasan berat, dan kecemasan panik [13].

### 1.3. Kecemasan akibat Covid-19

Dalam era covid 19 masyarakat mengalami Covid-19 *mortality salience* merupakan suatu kondisi ketika seorang individu yang diingatkan tentang krisis yang mematikan ini, mereka akan mengalami peningkatan kegugupan, ketidakpastian dan kekhawatiran tentang kehidupan mereka seperti mata pencarian pada masa kini dan masa depan, hal tersebut yang membentuk menjadi *state anxiety* [14], [15].

### 1.4. Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi (POS) merupakan keyakinan seseorang bahwa organisasi tempat dia bekerja menghargai kontribusinya dan peduli akan kesejahteraannya [16]. Pendapat peneliti berdasarkan hasil penelitian meta analisis menunjukkan bahwa aspek-aspek dukungan organisasi, yaitu meliputi *fairness* (keadilan), *supervisor support* (dukungan atasan), *organizational rewards and job conditions* (penghargaan dan kondisi kerja).

Pada masa pandemi Covid-19 ini, banyak perubahan yang dirasakan oleh berbagai masyarakat di seluruh dunia, termasuk Indonesia. Perubahan kecil maupun besar yang terjadi seperti gaya hidup, kehidupan sosial, dan sebagainya. Sama hal nya dengan karyawan yang harus tetap bekerja dengan sistem bekerja dari kantor maupun dari rumah di masa pandemi ini, persepsi terhadap dukungan organisasi menjadi sangat penting bagi karyawan.

Menurut model (JD-R) *job demands-resources*, dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai tujuan kerja dan mencegah penurunan keterikatan kerja yaitu dengan memperhatikan *job demands & job resources* seperti adanya dukungan organisasi (POS). Dalam kondisi pandemi saat ini, karyawan dalam suatu perusahaan harus tetap bekerja dengan kondisi bekerja dirumah atau bekerja di kantor dengan syarat tertentu untuk

kelangsungan operasional perusahaan, karyawan diminta untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang telah ditetapkan perusahaan, dengan adanya tuntutan pekerjaan tersebut di tengah pandemi Covid-19. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu Kecemasan dapat memoderasi peran persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja (peran persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja akan bergantung pada kondisi kecemasan yang dirasakan karyawan di masa pandemi Covid-19).

## 2. Metodologi Penelitian

### 2.1. Desain Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh Kecemasan (*state anxiety*) sebagai akibat dari Covid 19 terhadap Keterikatan kerja dan peran dukungan organisasi (POS) sebagai moderator, penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menggambarkan profil konstruk psikologis dari kelompok partisipan, atau untuk menguji hubungan, interaksi atau menguji model-teori yang di hipotesiskan. Penelitian kualitatif juga dapat dipahami sebagai metode penelitian yang menggunakan data deskriptif berupa bahasa tertulis atau lisan dari orang dan pelaku yang dapat diamati. oleh peneliti. Pendekatan kualitatif ini dilakukan untuk menjelaskan dan menganalisis fenomena individu maupun kelompok, peristiwa, dinamika sosial yang terjadi dalam masyarakat, sikap, keyakinan, dan persepsi. Proses penelitian pendekatan kualitatif dimulai dengan pengembangan asumsi-asumsi dasar yang ada, kemudian asumsi tersebut dikaitkan dengan kaidah-kaidah pemikiran yang digunakan dalam penelitian. Data yang dikumpulkan dalam survei kemudian diinterpretasikan.

### 2.2. Subjek Penelitian

Metode *sampling* yang digunakan oleh peneliti adalah metode *purposive sampling (non-probability sampling)*. Metode purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu [17]. Kriteria yang dipakai dalam penelitian ini adalah karyawan yang sedang aktif bekerja pada suatu perusahaan X di Jakarta pada masa pandemi Covid-19 (2020-2021), Subjek berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan. Dari populasi seluruh karyawan perusahaan X dengan sistem bekerja di kantor (*work from office*), bekerja di rumah (*work from home*), maupun campuran antara bekerja dirumah dan dikantor (*mix work from office & work from home*) pada masa pandemi. Total karyawan di perusahaan X, yaitu 100 orang, peneliti menggunakan seluruh karyawan sebagai partisipan penelitian ini, sehingga jumlah partisipan dalam penelitian ini adalah 100 orang.

### 2.3. Alat Ukur

Pengukuran kecemasan covid-19 *state anxiety* menggunakan alat ukur *state-trait anxiety inventory*

(*stai*) for adults dengan 20 item state anxiety [18]. Dengan skala satu sampai empat (1=Tidak Sama Sekali, 4=Sangat). Contoh butir dari alat ukur ini adalah “Saya merasa tenang”, “Saya merasa aman”.

Pengukuran untuk keterikatan kerja (*work engagement*), yaitu menggunakan sembilan (9) item dari *utrecht work engagement scale* [19]. Dengan skala satu sampai tujuh (1=Tidak Pernah, 7=Selalu). Contoh butir dari alat ukur ini adalah “Selama bekerja di masa pandemi, saya merasa penuh dengan energi”, “Selama bekerja di masa pandemi, saya merasa sangat kuat dan bertenaga mengerjakan pekerjaan saya”.

Pengukuran untuk dukungan organisasi (*perceived organizations support*), yaitu menggunakan delapan (8) item versi dari *perceived organizational support scale developed* [20]. Dengan skala satu sampai tujuh (1=Sangat Tidak Setuju, 7=Sangat Setuju). Contoh butir dari alat ukur ini adalah “Perusahaan menghargai kontribusi saya terhadap kemajuan perusahaannya”, “Perusahaan tidak menghargai usaha ekstra dari saya”.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1. Hasil (Uji Normalitas)

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul memenuhi syarat untuk dianalisis statistik. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25.0 untuk windows. Dari hasil uji normalitas *one sample kolmogorov-smirnov test* dengan melihat nilai residual dari variabel yang ada, diketahui bahwa signifikansi perhitungan tersebut sebesar 0,200. Dengan demikian  $p > 0,05$  berarti data yang ada normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Normalitas *One sample Kolmogorov-Smirnov Test*

| Unstandardized Residual |       |
|-------------------------|-------|
| Asymp. Sig (2-tailed)   | 0.200 |

#### 3.2 Hasil (Uji Hipotesis)

Berdasarkan analisis regresi yang telah dilakukan, diperoleh nilai  $p$  (Sig.) =0,000 ( $p<0,05$ ). Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat peran yang signifikan dari dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja. hasil dari *rsquare* dengan nilai 0,168 atau 16,8%, yang mengartikan bahwa adanya peran dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja sebesar 16,8 %. Sedangkan 83,2% lainnya dapat digambarkan dengan adanya pengaruh dari faktor-faktor lainnya yang berasal dari luar model regresi ini. Hasil Uji hipotesis dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Hipotesis Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja

| Model | R    | Rsquare | Adjust R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|------|---------|-----------------|----------------------------|
| 1     | .410 | .168    | .160            | .79287                     |

Berdasarkan analisis regresi yang telah dilakukan, diperoleh nilai  $p$  (Sig.) =0,000 ( $p<0,05$ ). Hal ini dapat

diartikan bahwa terdapat peran yang signifikan dari Kecemasan terhadap Keterikatan Kerja. Hasil dari *Rsquare* dengan nilai 0,286 atau 28,6%, yang mengartikan bahwa adanya peran Kecemasan terhadap Keterikatan Kerja sebesar 28,6 %. Sedangkan 71,4% lainnya dapat digambarkan dengan adanya pengaruh dari faktor-faktor lainnya yang berasal dari luar model regresi ini. Hasil uji hipotesis dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja di moderasi oleh kecemasan rendah dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Hipotesis Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja di Moderasi Oleh Kecemasan Rendah

| Model | R    | Rsquare | Adjust R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|------|---------|-----------------|----------------------------|
| 1     | .489 | .239    | .189            | .11452                     |

Berdasarkan analisis regresi yang telah dilakukan, diperoleh nilai  $p$  (Sig.) = 0,004 ( $p<0,05$  sehingga peran moderasi Kecemasan yang rendah dapat dikatakan signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap keterikatan kerja pada karyawan dengan kecemasan rendah.

Hasil uji hipotesis dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja di moderasi oleh kecemasan tinggi dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji Hipotesis Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja di Moderasi Oleh Kecemasan Tinggi

| Model | R    | Rsquare | Adjust R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|------|---------|-----------------|----------------------------|
| 1     | .362 | .131    | .075            | .20364                     |

Berdasarkan analisis regresi yang telah dilakukan, diperoleh nilai  $p$  (Sig.) = 0,115 ( $p>0,05$  sehingga peran moderasi Kecemasan yang tinggi dapat dikatakan tidak signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa Dukungan Organisasi tidak berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja pada karyawan dengan Kecemasan Tinggi.

#### 3.3. Pembahasan

Hasil dari uji hipotesis yang telah dibuat tersebut menggambarkan bahwa peran persepsi terhadap dukungan organisasi memiliki peran terhadap keterikatan kerja dengan nilai sebesar 16,8%. Kecemasan juga memiliki peran terhadap keterikatan kerja dengan nilai sebesar 28,6%. Dalam penelitian ini, kecemasan memoderasi antara persepsi terhadap dukungan organisasi dan keterikatan kerja. Kondisi kecemasan ini dibagi dua antara kecemasan yang rendah dan kecemasan yang tinggi dengan tujuan untuk mengukur jika subyek dengan kondisi kecemasan yang tinggi maupun rendah.

Dari hasil yang telah dibuat sebelumnya, dapat terlihat bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi berperan terhadap keterikatan kerja dengan kondisi kecemasan yang tergolong rendah, sedangkan persepsi terhadap dukungan organisasi tidak berperan terhadap keterikatan kerja dengan kondisi kecemasan yang tergolong tinggi. Hal ini kemungkinan terjadi dikarenakan jika kecemasan karyawan berada di tingkat tinggi, dukungan organisasi tidak memberikan

pengaruh terhadap keterikatan kerja sehingga adanya faktor lain yang dapat membantu agar karyawan dapat tetap memiliki keterikatan kerja yang tinggi.

Terdapat penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa terdapat faktor lain yang dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan di masa pandemi Covid-19 yaitu karyawan yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi terhadap kemampuan mereka dalam melakukan tugas pekerjaannya maka individu tersebut akan dapat pulih dengan cepat dari stres yang disebabkan oleh pandemi global seperti COVID-19. Keyakinan seperti itu dapat meningkatkan keterikatan kerja mereka. Hal tersebut juga menguatkan proposisi teori kognitif sosial tentang peran *self-efficacy* dalam memungkinkan ketahanan untuk hasil pekerjaan yang menguntungkan [21].

#### 4. Kesimpulan

Dari hasil analisa yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi berperan terhadap keterikatan kerja pada karyawan dengan tingkat kecemasan rendah. Namun, ketika tingkat kecemasan tinggi, persepsi dukungan organisasi tidak berperan terhadap keterikatan kerja. Hasil dari penelitian tersebut dapat sesuai dengan hipotesis yang telah dibuat sebelumnya. Hasil dari uji hipotesis yang telah dibuat sebelumnya menggambarkan bahwa peran persepsi terhadap dukungan organisasi memiliki peran terhadap keterikatan kerja dengan nilai sebesar 16,8%. Kecemasan juga memiliki peran terhadap keterikatan kerja dengan nilai sebesar 28,6%. Dalam penelitian ini, kecemasan memoderasi antara persepsi terhadap dukungan organisasi dan keterikatan kerja. Kondisi kecemasan ini dibagi dua antara kecemasan yang rendah dan kecemasan yang tinggi dengan tujuan untuk mengukur jika subyek dengan kondisi kecemasan yang tinggi maupun rendah. Dari hasil yang telah dibuat sebelumnya, dapat terlihat bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi berperan terhadap keterikatan kerja dengan kondisi kecemasan yang tergolong rendah, sedangkan persepsi terhadap dukungan organisasi tidak berperan terhadap keterikatan kerja dengan kondisi kecemasan yang tergolong tinggi. Hal ini kemungkinan terjadi dikarenakan jika kecemasan karyawan berada di tingkat tinggi, dukungan organisasi tidak memberikan pengaruh terhadap keterikatan kerja sehingga adanya faktor lain yang dapat membantu agar karyawan dapat tetap memiliki keterikatan kerja yang tinggi.

#### Daftar Rujukan

- [1] Sumakul, M. K., Rampengan, N. H., & Rompies, R. (2023). Karakteristik Covid-19 Varian Delta dan Varian Omicron pada Anak. *Medical Scope Journal*, 5(1), 83–91. [Https://doi.org/10.35790/msj.v5i1.45270](https://doi.org/10.35790/msj.v5i1.45270).
- [2] Mitra, A. (2023). Impact of COVID-19 on Livelihoods of Lower Gangetic Delta. *Impact of COVID-19 Lockdown on Environmental Health*, 217–308. [Https://doi.org/10.1007/978-3-031-27242-4\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-031-27242-4_5).
- [3] Original Article. (n.d.). <Https://doi.org/10.22334/jbhost.v6i2.217.s47>.
- [4] Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2018). *The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire*. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <Https://doi.org/10.1177/00131644052828781>.
- [5] Crocq, M.-A. (2018). A History of Anxiety: From Hippocrates to DSM. *Dialogues in Clinical Neuroscience*, 17(3), 319–325. <Https://doi.org/10.31887/dcns.2018.18.3/macrocq>.
- [6] Kupfer, D. J. (2018). Anxiety and DSM-5. *Dialogues in Clinical Neuroscience*, 17(3), 245–246. <Https://doi.org/10.31887/dcns.2018.18.2/dkupfer>.
- [7] Gulo, N. D. H. (2020). Proses Keperawatan dan Asuhan Keperawatan Kesehatan Jiwa. <Https://doi.org/10.31219/osf.io/jh2af>.
- [8] Hanif, N. A. (2020). Prinsip dalam Keperawatan Jiwa. <Https://doi.org/10.31219/osf.io/d5p7j>.
- [9] Nasriati, R. (2020). Tingkat Stres dan Perilaku Manajemen Stres Keluarga Orang dengan Gangguan Jiwa (ODGJ). *Dunia Keperawatan: Jurnal Keperawatan dan Kesehatan*, 8(1), 1. <Https://doi.org/10.20527/dk.v8i1.5907>.
- [10] Suyanti, I., Purwarini, J., & Supardi, S. (2021). Kelengkapan Dokumentasi Keperawatan Sebelum dan Sesudah Pelatihan Praktik Keperawatan Profesional di Rumah Sakit X Baturaja Kabupaten Oku. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 4(1), 42–49. <Https://doi.org/10.56338/mppki.v4i1.1389>.
- [11] Hu, J., He, W., & Zhou, K. (2020). The Mind, the Heart, and the Leader in Times of Crisis: How and When COVID-19-Triggered Mortality Salience Relates to State Anxiety, Job Engagement, and Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 105(11), 1218–1233. <Https://doi.org/10.1037/apl0000620>.
- [12] Sun, L. (2019). Perceived Organizational Support: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(3), 155. <Https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i3.15102>.
- [13] Supplemental Material for Organizational-Level Perceived Support Enhances Organizational Profitability. (2022). *Journal of Applied Psychology*. <Https://doi.org/10.1037/apl0000567.supp>.
- [14] Firman, F.-. (2018). Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. <Https://doi.org/10.31227/osf.io/4nq5e>.
- [15] Barlian, E. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. <Https://doi.org/10.31227/osf.io/aucjd>.
- [16] Wekke, I. S. (2022). Menyelaraskan Dua Pendekatan, Kualitatif dan Kuantitatif. *Metodologi Penelitian Pendidikan Agama Islam Kepemimpinan Transformatif*. <Https://doi.org/10.21428/daa7bff7.050d7da6>.
- [17] Ojo, A. O., Fawehinmi, O., & Yusliza, M. Y. (2021). Examining the Predictors of Resilience and Work Engagement During The Covid-19 Pandemic. *Sustainability*, 13(5), 2902. <Https://doi.org/10.3390-su13052902>.
- [18] Investigating the predictors of Employee Work Engagement during COVID-19 Pandemic. (n.d.). *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*. <Https://doi.org/10.46254/an12.20220160>.
- [19] Rahmi, T., & Cucuani, H. (2021). *Perceived Organizational Support, Well-being and Work Engagement of Working Mother during Covid-19 Pandemic*. *Proceedings of the*

- International Conference of Mental Health. [21] Supplemental Material for Changes to the Work–Family Interface During the COVID-19 Pandemic: Examining Predictors and Implications Using Latent Transition Analysis. (2020). *Journal of Applied Psychology*. <Https://doi.org/10.1037/apl0000819.supp>.
- [20] Willoughby, M. (2020). The Natural World: The Role of Ecosocial Work During the COVID-19 Pandemic. *Shared Trauma, Shared Resilience During a Pandemic*, 193–203. [Https://doi.org/10.1007/978-3-030-61442-3\\_21](Https://doi.org/10.1007/978-3-030-61442-3_21).