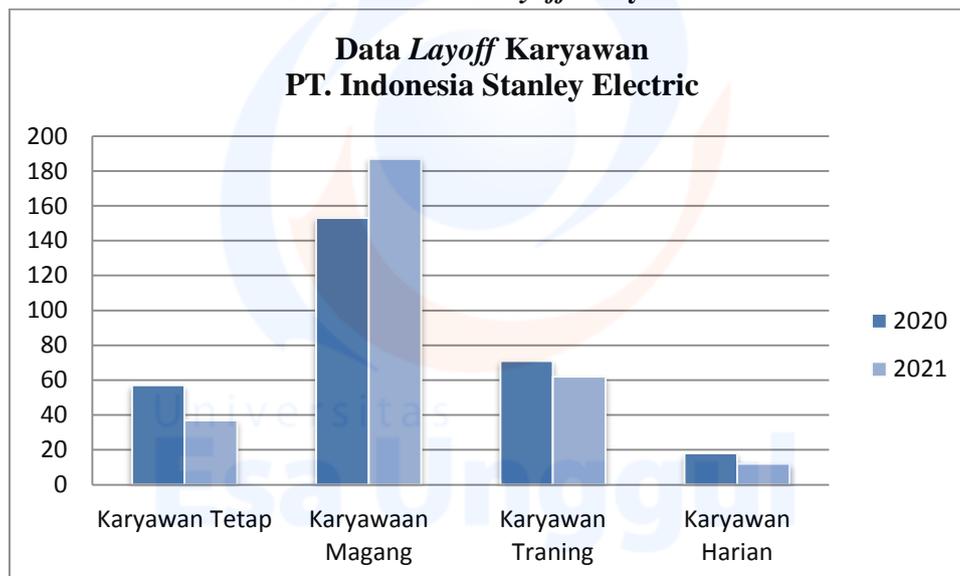


PENDAHULUAN

Saat ini dunia sedang menghadapi krisis kesehatan masyarakat yang paling parah di mana Pandemi Covid-19 yang melanda dunia tak kunjung usai hingga saat ini. Pandemi COVID-19 telah memakan banyak korban jiwa, juga menyebabkan krisis ekonomi di berbagai negara. Secara global kasus COVID-19 hingga akhir Juli 2021 lebih dari 185 juta kasus COVID-19 yang dikonfirmasi, termasuk 4 juta kematian, yang dilaporkan ke *World Health Organization* (WHO). Dalam hal ini, pemerintah tidak tinggal diam, dimulai dengan memberikan banyak himbuan dan bantuan kepada masyarakat untuk mengatasi wabah Covid-19 dan membuatnya beroperasi secara efektif dan efisien. Pemerintah Indonesia menerapkan sistem kerja dari rumah, yang mengharuskan masyarakat Indonesia untuk tetap diam dan bekerja di rumah masing-masing. Dengan aturan ini, para pekerja pabrik dan pekerja terpaksa tinggal di rumah, dikurangi gajinya, dan beberapa perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (*layoff*) terhadap karyawan meski masih produktif. Oleh karena itu, dampak Covid-19 tidak hanya akan berdampak pada kesehatan dan perekonomian, tetapi juga akan berdampak pada tenaga kerja. Menurut Kementerian Ketenagakerjaan jumlah tenaga kerja yang terdampak Pandemi Covid-19, yang di PHK hingga dirumahkan mencapai 29,4 Juta pekerja. *Layoff* yang disebabkan oleh COVID-19 ini telah menjadi masalah sosial ekonomi yang serius yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan dan kelangsungan hidup organisasi.

Gambar 1. Data *Layoff* Karyawan



Sumber : PT. Indonesia Stanley Electric

Penelitian ini berfokus pada industri manufaktur karena industri manufaktur sangat bergantung pada manusia, maka industri manufaktur adalah salah satu industri yang juga terkena dampak buruk dari pandemi COVID-19. Salah satunya pada PT. Indonesia Stanley Electric yang mana dampak adanya COVID-19 membuat perusahaan ini terpaksa harus melakukan pemutusan hubungan kerja (*layoff*), dan juga beberapa karyawan terpaksa dirumahkan sebagai alternatif untuk menghemat biaya yang dimiliki agar perusahaan dapat terus bertahan dimasa pandemi ini. Yang hingga saat ini perusahaan telah melakukan *layoff* terhadap karyawan sebanyak 299 karyawan pada tahun 2020 dan 298 karyawan pada tahun 2021.

Penelitian ini dilaksanakan karena perlu adanya tindakan segera untuk mengurangi dampak buruk COVID-19 yang berpotensi merusak, tindakan yang dapat didukung oleh ilmu perilaku dan sosial (Bavel *et al.*, 2020). *COV-layoff* adalah sejauh mana orang yang selamat mengamati bahwa kontak sosial mereka (misalnya, rekan kerja, kenalan, teman) diperusahaan telah dihentikan karena

COVID-19. *COV-layoff* merupakan suatu persepsi subjektif dan beragam mengenai *layoff* yang disebabkan oleh COVID-19 pada orang yang selamat, dan akan mempengaruhi pola psikologis juga perilaku orang yang selamat dimasa pasca perampangan/pemutusan hubungan kerja (*layoff*).

Penelitian ini secara empiris menguji bagaimana *COV-layoff* mempengaruhi kinerja *in-role* dan *extra-role performance* melalui *COV-stress*. Penelitian ini adalah salah satu upaya pertama untuk mengeksplorasi bagaimana *COV-layoff* mengurangi kinerja *in-role* dan *extra-role performance* dalam konteks COVID-19. Hal Ini sangat penting bagi perusahaan manufaktur yang ikut terdampak oleh COVID-19 dan banyak dari mereka telah mengadopsi strategi perampangan/ *layoff* (Mao *et al.*, 2020). Penelitian ini akan memberikan implikasi bagi perusahaan-perusahaan tersebut dalam memahami dan mengelola reaksi orang yang selamat terhadap *downsizing*/pemutusan hubungan kerja (*layoff*).

COV-Stress mengacu pada reaksi psikofisiologis yang disebabkan oleh terlalu membebani pekerjaan karyawan karena COVID-19. Atas dasar teori COR Hobfoll *et al.*, (2018), penulis mengusulkan bahwa *COV-layoff* akan menurunkan kinerja pekerjaan orang yang selamat dengan meningkatkan *COV-Stress*. Berdasarkan teori COR, penelitian ini membongkar mekanisme yang mendasari pemutusan hubungan kerja (PHK) dan prestasi kerja. Studi yang ada terutama menggunakan teori yang berhubungan dengan keadilan untuk memahami bagaimana dan kapan *layoff* mempengaruhi tanggapan orang yang selamat (Kim dan Choi, 2010). Namun, karena sumber daya sangat penting bagi orang yang dalam situasi *layoff* Hammond *et al.*, (2019), Teori COR mewakili lensa teoritis yang kritis namun belum teruji untuk memahami bagaimana *COV-layoff* memengaruhi *in-role* dan *extra-role performance* melalui *COV-stress*.

Dukungan sosial menjadi lebih menonjol dalam membantu orang yang selamat mengurangi efek negatif dari *COV-layoff*. Peneliti ini berfokus pada dua bentuk dukungan sosial, yaitu dukungan organisasi yang dirasakan (POS) terhadap COVID-19 (POS-COV) dan dukungan keluarga yang dirasakan (PFS) terhadap COVID-19 (PFS-COV). POS-COV mengacu pada sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan dan menghargai kontribusi mereka dalam menghadapi COVID-19. Karyawan secara naluriah mempertahankan dan memanfaatkan dukungan sosial untuk mengatasi ketidakpastian seperti *layoff* (Cotter dan Fouad, 2013). Namun, bagaimana dukungan sosial mengurangi efek merugikan dari *layoff* masih belum diketahui, terutama dalam konteks COVID-19. Penelitian ini menambah literatur dengan menyelidiki peran moderasi POS-COV dan PFS-COV dalam mengurangi efek merugikan dari *COV-layoff*.

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu terdapat pada objek penelitiannya dimana objek penelitian terdahulu merupakan industri perhotelan sedangkan pada penelitian ini berfokus pada industri manufaktur. Selain itu perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terdapat dalam metodologi penelitian. Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara faktor-faktor dalam penelitian ini menggunakan *uji bartlett*, *uji kmo*, *uji msa* menggunakan SPSS. Data primer juga akan diuji secara kuantitatif menggunakan metode *structural equation modelling* dengan metode *Partial Least Squares*, karena dapat menjabarkan korelasi, regresi dan determinasi dari path analysis secara simultan dan secara partial. Dan data primer pada penelitian ini akan dianalisis mengikuti tahapan pada SEM.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji proses dimana *COV-layoff* memiliki efek tidak langsung yang negatif pada orang yang selamat (*survivor*) terhadap kinerja pekerjaan melalui stres terkait COVID-19 (*COV-Stress*). Penelitian ini secara empiris menguji bagaimana *COV-layoff* mempengaruhi kinerja *in-role* dan *extra-role performance* melalui *COV-stress*. Penelitian ini juga menguji efek moderasi POS-COV dan PFS-COV dalam hubungan antara *COV-layoff* dan konsekuensi psikologis dan perilaku karyawan selanjutnya.

