

## Pengaruh dukungan sosial atasan pada optimisme karyawan dalam bekerja di era *new normal* Covid-19

Lusia Wahyu Septianingrum, Dellawaty Supraba

Fakultas Psikologi Universitas Merdeka Malang  
Jl. Terusan Dieng No. 62-64, Malang, 65146, Indonesia

### ARTICLE INFO:

Received: 2021-06-17  
Revised: 2021-08-08  
Accepted: 2021-09-14

### Keywords:

*new normal,*  
*optimism, social*  
*support*

### Kata Kunci:

*new normal,*  
*optimisme,*  
*dukungan sosial*

### ABSTRACT

The Covid-19 pandemic that circulated in many areas in a wide geographical scope has initiated the new normal policy. These policies have an impact on employees. To survive, employees need high optimism. To generate optimism, encouragement is needed from within oneself and from others. This study aims to determine the effect of superior social support on the optimism of PT Propan Raya ICC Malang employees in working in the new normal era of Covid-19. This study uses the variables of optimism and social support. The subjects of this study amounted to 48 individuals who are employees of PT Propan Raya ICC Malang. The sampling technique used is saturated sampling. This study uses a quantitative approach. The analytical method used is simple regression analysis. The results showed that there was a significant influence between superior's social support on optimism with a probability of 0.000 ( $p < 0.05$ ) so the hypothesis was accepted with a large effect of 65% ( $R^2 = 0.652$ ).

### ABSTRAK

Pandemi Covid-19 yang telah beredar dibanyak wilayah dalam lingkup geografis yang luas menginisiasi adanya kebijakan *new normal*. Kebijakan tersebut membawa dampak terhadap karyawan. Agar dapat bertahan maka karyawan membutuhkan optimisme yang tinggi. Untuk memunculkan optimisme diperlukan dorongan dari dalam diri sendiri maupun dari orang lain. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial atasan terhadap optimisme karyawan PT Propan Raya ICC Malang dalam bekerja di era *new normal* Covid-19. Penelitian ini menggunakan variabel optimisme dan dukungan Sosial. Subjek penelitian ini berjumlah 48 individu yang merupakan karyawan PT Propan Raya ICC Malang. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara dukungan sosial atasan terhadap optimisme dengan probabilitas sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) sehingga hipotesis diterima dengan besar pengaruh yaitu 65% ( $R^2 = 0.652$ ).

©2021 Jurnal Psikologi Tabularasa  
This is an open access article distributed under the CC BY-SA 4.0 license  
(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

**How to cite:** Septianingrum, L., & Supraba, D. (2021). Pengaruh dukungan sosial atasan pada optimisme karyawan dalam bekerja di era *new normal* Covid-19. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 16(2) 64-76.  
doi: <https://doi.org/10.26905/jpt.v16i2.7661>

## 1. PENDAHULUAN

Covid-19 (*Corona Virus Disease* 2019) adalah sebuah penyakit menular yang disebabkan oleh virus yang disebut virus corona (*coronavirus*). Pada Maret 2020, WHO (*World Health Organization*) menetapkan Covid-19 sebagai pandemi (Widyaningrum, 2020). Penetapan tersebut dikarenakan wabah ini telah menjangkit banyak wilayah dalam lingkup geografis yang luas. Wabah penyakit ini menular dengan sangat cepat hingga menimbulkan banyak korban jiwa. Menurut Tirto.Id, data yang tercatat hingga September 2020 total jumlah kasus positif pasien terjangkit Covid-19 telah mencapai 31.374.796 kasus. Angka kematian pasien akibat wabah penyakit ini mencapai 965.893 jiwa.

Tingginya angka kematian dan cepatnya risiko penularan wabah ini membuat pemerintah bersama dengan WHO mengambil langkah untuk menetapkan beberapa protokol kesehatan seperti mewajibkan setiap orang untuk menggunakan masker untuk mencegah penularan penyakit, menerapkan *physical distancing* yang mengharuskan setiap orang untuk menjaga jarak, membatasi adanya aktivitas yang memicu orang untuk berkumpul, menerapkan aturan bekerja dan belajar dari rumah, menutup beberapa tempat wisata, hingga menerapkan *lockdown* wilayah (Widyaningrum, 2020). Berbagai upaya yang telah dilakukan belum mampu membuat virus ini hilang. Pada bulan Mei 2020, protokol *new normal* dikeluarkan oleh WHO sebagai langkah pencegahan selama vaksin Covid-19 belum ditemukan (Widyaningrum, 2020). Hal ini bertujuan untuk lebih melonggarkan protokol kesehatan sehingga

langkah pencegahan penyebaran virus ini tetap dapat dilakukan namun juga dampak kerugian dapat diminimalisasi.

Era *new normal* Covid-19 membawa berbagai dampak baik positif maupun negatif (Margianto, 2020). Selain berdampak terhadap kesehatan dunia, wabah ini juga berdampak pada banyak aspek kehidupan lain seperti sektorekonomi, pendidikan, sosial, dan masih banyak lagi. Di era *new normal* Covid-19 ini, sayangnya dampak kurang menguntungkan masih tetap saja dirasakan. Salah satunya adalah perekonomian dunia yang menurun. Dampak Covid-19 sendiri terhadap perekonomian di Indonesia sangatlah banyak mulai dari perusahaan besar hingga usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM). Banyak perusahaan yang terhambat melakukan produksi karena tidak bisa memasok bahan baku, berkurangnya profit perusahaan yang memaksa perusahaan melakukan pengurangan karyawan untuk menekan biaya, sektor pariwisata dan penerbangan yang sepi, industri film yang harus mengurangi produksi filmnya, hingga sektor jasa yang harus kehilangan pemasukan. Hampir 60% sektor industri mengalami kerugian akibat Covid-19 (VOI, 2020).

Salah satu perusahaan yang juga mengalami dampaknya adalah anak cabang perusahaan produksi cat yang terletak di Kabupaten Malang, Jawa Timur. PT Propan Raya ICC adalah perusahaan cat dan kimia bangunan. Perusahaan ini terletak di Tangerang dan memiliki banyak anak cabang yang terletak di berbagai daerah salah satunya di Kabupaten Malang. Proses produksi terletak di kantor pusat sedangkan di kantor cabang hanya bertugas untuk

mendistribusikan dan menjual barang. PT Propan Raya ICC Cabang Malang dibagi menjadi beberapa divisi yaitu *marketing*, *accounting*, dan *logistic*. Masing-masing divisi mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Namun semuanya saling berkesinambungan dan bekerja bersama sebagai satu kesatuan yang saling menunjang satu sama lain.

Sejak pandemi hingga era *new normal* Covid-19, perusahaan ini mengalami penurunan pencapaian kerja yang cukup signifikan. Pencapaian kerja yang dimaksud disini adalah pencapaian secara global yang diperoleh PT Propan Raya ICC Cabang Malang setiap bulannya berdasarkan gabungan dari pencapaian masing-masing divisi meliputi omset dari divisi *marketing*, *collection* dari tim *accounting*, serta *lead time* dari tim *logistic*. Apabila dibandingkan dengan pencapaian kerja di tahun 2019, perusahaan ini mengalami penurunan hingga 10%. Angka ini cukup besar mengingat standar yang ditetapkan oleh perusahaan adalah setiap tahun harus meningkat sebesar 20% dari target yang telah ditetapkan. Selama tahun 2020, perusahaan ini tidak pernah mencapai target. Berdasarkan data yang diperoleh dari pimpinan perusahaan ini, rata-rata pencapaian kerja yang diperoleh dari bulan Januari hingga September 2020 adalah 74%.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan, untuk mencapai target kerja di era *new normal* sangat sulit. Industri cat adalah salah satu industri yang terkena dampak pandemi Covid-19 cukup besar. Para karyawan menghadapi berbagai hambatan karena adanya protokol kesehatan yang diterapkan di Malang Raya. Selain itu

kondisi pasar yang tidak menentu membuat karyawan di divisi *marketing* kesulitan mendapatkan omset karena banyak proyek pembangunan yang berhenti. Banyak toko bangunan yang kekurangan modal dan mengakibatkan banyak toko yang menunda pembayaran tagihan sehingga membuat hasil *collection* tim *accounting* menurun. Serta adanya pembatasan wilayah yang menyebabkan pengiriman barang tidak tepat waktu.

Hal ini secara tidak langsung mempengaruhi persepsi dan sikap dari para karyawan baik positif maupun negatif. Dalam bekerja mereka cukup merasa kesulitan dan kurang bersemangat. Sikap yang ditunjukkan oleh para karyawan adalah cenderung mengeluh dan pesimis. Para karyawan merasa tidak mampu untuk mencapai target kerja di tengah kondisi *new normal* yang ditetapkan oleh pemerintah. Perubahan sikap karyawan akibat adanya era *new normal* Covid-19 ini pada akhirnya berdampak pada pencapaian kerja perusahaan.

Sikap tidak optimis yang ditunjukkan karyawan sangat berpengaruh pada iklim organisasi. Apabila terdapat satu karyawan yang bersikap tidak optimis akan berpengaruh juga pada karyawan yang lain. Sebagai contoh ketika atasan memberikan tugas, terdapat karyawan yang langsung menunjukkan sikap pesimis bahwa tugas tersebut sulit terpenuhi dengan adanya hambatan era *new normal* Covid-19. Hal ini dapat mempengaruhi persepsi karyawan yang lainnya. Semakin banyak karyawan yang bersikap pesimis maka iklim organisasi akan menjadi pesimis pula. Apabila sebuah organisasi memiliki iklim yang negatif maka organisasi akan mengalami kesulitan untuk

berkembang dan menghasilkan sesuatu yang lebih. Terlebih hal itu sangat diperlukan oleh perusahaan untuk dapat bertahan di era *new normal* Covid-19.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan, mereka menjelaskan bahwa mereka merasa pesimis karena mereka harus tetap bekerja dan tetap mencapai target kerja yang sama dengan kondisi yang jauh berbeda serta lebih banyak hambatan. Mereka merasa kesulitan bekerja dengan harus tetap memperhatikan kesehatan diri sendiri. Banyak biaya operasional yang ditekan sehingga mereka merasa kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain cemas akan tertular wabah penyakit ini, mereka juga tertekan dengan berbagai permasalahan yang menghambat mereka dalam bekerja.

Dari hasil observasi yang telah dilakukan, perilaku yang ditampilkan para karyawan setiap melakukan *briefing* pagi adalah mengeluh mengenai hambatan yang mereka alami selama bekerja di era *new normal* ini. Bahkan beberapa karyawan merasa kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka karena terkendala protokol kesehatan. Pada setiap kelompok terdapat tiga hingga empat karyawan yang bersikap kurang optimis. Seperti para *sales* yang tidak dapat melakukan *push order* karena pemilik toko tidak menerima kunjungan. Akibatnya mereka tidak dapat mencapai target omset dan tidak dapat melakukan penagihan. Pada saat para karyawan menghadapi kendala mereka memilih untuk pasrah dengan keadaan. Ketika mendapat tugas dari atasan para karyawan cenderung sulit mencari solusi dari kendala yang mereka hadapi.

Mereka merasa bahwa usaha mereka akan tetap sia-sia dan berakhir dengan kegagalan. Hal ini harus menjadi perhatian bagi perusahaan agar tidak mempengaruhi iklim perusahaan secara keseluruhan.

Kondisi pasar cat sangat menurun sedangkan persaingan semakin meningkat. Hal yang dibutuhkan para karyawan adalah usaha yang lebih dari biasanya serta ide-ide baru dan inisiatif yang dapat memunculkan adanya solusi yang kreatif. Hal ini bertujuan agar para karyawan tetap dapat bertahan dan memenangkan pasar yang ada untuk tetap bertahan. Para karyawan harus mampu memfokuskan diri pada hal-hal yang positif dibandingkan dengan berfokus pada adanya ancaman kesehatan, PHK, dan ancaman lainnya. Sehingga akan muncul ide-ide yang positif pula dalam bekerja.

Para karyawan harus memiliki optimisme dalam diri. Dengan begitu mereka akan mampu memfokuskan pikiran pada peluang yang lebih positif daripada melihat tantangan dan kemustahilan. Optimisme menurut KBBI adalah sebuah keyakinan akan segala sesuatu dari sisi yang baik dan menyenangkan. Optimisme adalah sikap yang mempunyai harapan baik dalam segala hal. Optimisme adalah pandangan positif.

Menurut Nurtjahjanti & Ratnaningsih (2011) optimisme memberikan dampak positif terhadap individu yaitu kekuatan dan dorongan untuk mencapai apa yang diinginkan. Dengan optimisme individu akan berusaha sekuat tenaga untuk menghadapi dan menyelesaikan hambatan atau masalah yang ada. Optimisme juga dapat mendorong individu untuk terus berjuang menggapai kesuksesan. Tanpa optimisme seseorang

dapat mengalami banyak tekanan dalam hidup apabila kenyataan yang ada tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini terlebih lagi dapat membuat seseorang mengalami masalah mental.

Patton (dalam Santoso, 2017), mengatakan bahwa optimisme dapat mempengaruhi perasaan seseorang, sikap dan cara berpikir, termasuk perilaku seseorang dalam sebuah situasi tertentu. Banyak manfaat yang bisa didapatkan dengan memiliki sikap optimis. Optimisme juga berpengaruh pada kesehatan psikis dan mental seseorang, dan dapat meningkatkan sistem imun dan menurunkan tingkat stres (Seligman, 2008).

Menurut Vaughan (dalam Safaria, 2007), orang dengan optimisme tinggi adalah orang yang memiliki ciri-ciri yaitu pikirannya didominasi oleh hal-hal yang positif, berani mengambil risiko, mampu mengambil keputusan dengan penuh keyakinan dan rasa percaya diri. Orang yang memiliki optimisme tidak akan mudah menyerah. Mereka akan percaya bahwa mereka mampu menyelesaikan setiap masalah yang muncul. Seseorang atau organisasi akan dapat berhasil dengan selalu menanamkan optimisme dalam diri. Apabila optimisme pada setiap individu telah ditumbuhkan maka dapat tercipta iklim yang sehat pada organisasi secara keseluruhan.

Optimisme di era *new normal* Covid-19 ini sangat perlu ditanamkan dalam diri terutama para karyawan yang bekerja. Dengan optimisme para karyawan akan mampu melihat di era *new normal* Covid-19 masih ada ruang untuk melakukan sesuatu yang positif, masih ada kesempatan, dan peluang untuk mencapai hasil kerja yang baik. Para

karyawan harus mampu melihat era *new normal* Covid-19 ini sebagai tantangan yang harus diupayakan solusinya. Karyawan perlu memfokuskan diri pada kemungkinan-kemungkinan yang lebih positif dibanding terus berfokus pada ancaman dan hambatan.

Memiliki optimisme dalam diri tentu tidak mudah. Perlu adanya dorongan dan latihan supaya seseorang terbiasa bersikap optimis dalam hidupnya. Selain dorongan dari dalam diri sendiri, optimisme juga bisa didapatkan dari orang lain. Ada banyak faktor yang mempengaruhi optimisme antara lain dukungan sosial, kepercayaan diri, harga diri, dan akumulasi pengalaman (Seligman, 2008). Dalam permasalahan ini, dukungan sosial adalah faktor yang paling penting untuk menumbuhkan optimisme karyawan dalam bekerja. Dukungan dapat memberikan kekuatan bagi seseorang untuk melakukan hal yang lebih dalam dirinya. Hal itu juga dapat membantu seseorang untuk membangun rasa optimisme dalam dirinya.

Dukungan sosial menurut Sarafino (1997) merupakan kesenangan yang dirasakan seseorang, yang berhubungan dengan kepedulian, membantu dan menerima pertolongan. Dukungan dapat membuat individu merasa lebih optimis karena merasa yakin bahwa apabila menghadapi tantangan akan ada bantuan dari orang lain. Individu dapat berpikir lebih positif ketika mereka menyadari bantuan selalu ada. Dukungan sosial dapat bersumber dari mana saja seperti sahabat, rekan kerja, orang tua, guru, dan masih banyak lagi. Dukungan dapat diberikan dalam bentuk apa saja seperti pujian, pertolongan, materi, dan lain sebagainya.

Bagi karyawan dukungan yang paling berpengaruh adalah dukungan dari atasan. Atasan atau pemimpin dalam sebuah perusahaan adalah orang yang memiliki kedudukan lebih tinggi. Tugas dari seorang atasan adalah bertanggung jawab terhadap proses dan hasil kerja tim yang berada di bawahnya. Dalam hal ini, seorang atasan adalah sosok yang memiliki peran penting dalam sebuah organisasi. Atasan merupakan seseorang yang bertugas mengambil keputusan. Seorang atasan harus mampu memahami atau mendorong anggotanya untuk bekerja lebih keras demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, atasan sebagai utusan dari perusahaan bertanggung jawab juga untuk menguatkan dan menyelamatkan persepsi dari karyawan yang dapat mempengaruhi organisasi.

Menurut Rizkika (2017), dukungan sosial berpengaruh terhadap optimisme. Semakin tinggi dukungan sosial maka semakin tinggi pula optimisme seseorang dalam menghadapi tantangan. Rasa percaya diri yang tinggi dan optimisme dapat dimiliki oleh orang yang banyak mendapat dukungan sosial. Dengan mendapat dukungan sosial dari orang sekitar, seseorang akan merasa yakin bahwa selalu ada bantuan yang akan diterima saat menghadapi kesulitan. Bantuan ini membuat orang lebih percaya diri dalam mengambil keputusan (Sarason, 1983).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dukungan sosial dari atasan terhadap optimisme karyawan PT Propan Raya ICC Cabang Malang dalam bekerja di era *new normal* Covid-19.

Hipotesis dari penelitian yaitu ada pengaruh dukungan sosial atasan terhadap

optimisme karyawan PT Propan Raya ICC Malang dalam bekerja di era *new normal* Covid-19. Karyawan yang mendapatkan dukungan sosial dari atasan akan memiliki optimisme yang tinggi dalam bekerja meskipun sedang menghadapi hambatan dan tantangan. Sedangkan karyawan yang tidak mendapatkan dukungan sosial dari atasan akan memiliki optimisme yang rendah.

## 2. METODE

Optimisme sebagai variabel terikat adalah keyakinan para karyawan bahwa mereka mempunyai pengendalian yang besar dan positif terhadap pekerjaan mereka di tengah pandemi Covid-19. Optimisme pada penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala optimisme yang mengacu pada aspek yang dikemukakan oleh McGinnis (1995). Sedangkan dukungan sosial sebagai variabel bebas adalah bantuan yang diberikan dari atasan karyawan PT Propan Raya ICC dengan tujuan membuat karyawan merasa diperhatikan, dicintai, dan diterima dalam kelompok dengan menciptakan rasa nyaman, kepedulian, dan penghargaan. Dukungan sosial atasan pada penelitian ini akan diukur menggunakan skala dukungan sosial atasan yang mengacu pada aspek yang dikemukakan oleh Sarafino (1997).

Subjek Penelitian adalah seluruh karyawan PT Propan Raya ICC Cabang Malang yang berjumlah 48 orang. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling* yaitu teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan memberikan skala optimisme dan skala dukungan sosial atasan kepada subjek.

Jenis skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert. Subjek akan diberikan skala optimisme dan skala dukungan sosial yang telah diukur validitas dan reliabilitasnya. Penelitian ini menggunakan desain penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Teknik analisis data menggunakan rumus regresi linier sederhana karena ada satu variabel terikat dan satu variabel bebas (Sugiyono, 2015).

Aspek yang digunakan untuk mengukur optimisme menggunakan teori dari McGinnis (1995) antara lain mempunyai pengendalian atas perasaan negatif, menganggap dirinya sebagai seorang yang mampu menyelesaikan masalah, merasa dirinya mempunyai pengendalian yang besar terhadap masa depan, selalu gembira bahkan saat merasa tidak bahagia, dan menerima perubahan bahkan yang tidak dapat diubah. Sedangkan bentuk-bentuk dukungan sosial dikemukakan oleh Sarafino (1997) antara

lain dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dukungan informatif, dan dukungan jaringan sosial.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan distribusi frekuensi dan gambaran karakteristik subjek dalam penelitian ini, yang terdiri dari 48 orang karyawan PT Propan Raya ICC Cabang Malang yang aktif bekerja di era *new normal* covid-19, dapat dilihat pada Tabel 1.

Data *try out* maupun data penelitian yang diperoleh selanjutnya dianalisis dengan bantuan program SPSS 25.0 *for window* sehingga diperoleh nilai minimum, maksimum, rata-rata, serta standar deviasi dari jawaban subyek penelitian seperti pada berikut.

Deskripsi data yang diperoleh dari subjek tersebut digunakan untuk tujuan kategorisasi. Hal ini dimaksudkan untuk

**Tabel 1**  
Gambaran Umum Partisipan

| Karakteristik        | Frekuensi | Persentase |
|----------------------|-----------|------------|
| <b>Jenis Kelamin</b> |           |            |
| Laki-laki            | 32        | 66.7%      |
| Perempuan            | 16        | 33.3%      |
| <b>Masa Kerja</b>    |           |            |
| < 5 Tahun            | 20        | 42.3%      |
| > 5 Tahun            | 28        | 57.7%      |

**Tabel 2**  
Deskripsi Skor Hipotetik dan Skor Empirik

| Variabel               | Skor Hipotetik |     |        |       | Skor Empirik |     |        |       |
|------------------------|----------------|-----|--------|-------|--------------|-----|--------|-------|
|                        | Min            | Max | Mean   | SD    | Min          | Max | Mean   | SD    |
| Optimisme Karyawan     | 160            | 216 | 175.22 | 14.58 | 63           | 169 | 122.81 | 31.90 |
| Dukungan Sosial Atasan | 135            | 223 | 181.11 | 18.37 | 98           | 190 | 148.85 | 22.49 |

menempatkan subjek ke dalam beberapa kelompok yang berjenjang pada kategori rendah, sedang, dan tinggi. Adapun pedoman kategorisasi yang digunakan mengacu pada Azwar (2015) ditemukan kategori data optimisme karyawan yang ditunjukkan pada Tabel 3.

Sedangkan secara lebih lanjut kategori data dukungan sosial atasan diperoleh data yang ditunjukkan pada Tabel 4.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Teknik analisis ini digunakan untuk mengukur besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis dengan teknik analisis regresi linier sederhana dapat dilihat pada Tabel 5.

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa nilai koefisien regresi pada hubungan pengaruh dukungan sosial atasan terhadap optimisme karyawan adalah sebesar 0,807. Nilai ini memiliki tanda positif, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi dukungan sosial dari atasan, maka akan meningkatkan optimisme karyawan. *P-value* pada hasil analisis adalah <0,001. Karena *p-value* bernilai kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial atasan berpengaruh signifikan terhadap optimisme karyawan. Besarnya pengaruh dukungan sosial atasan terhadap optimisme karyawan ditunjukkan dengan hasil *R square* sebesar 0,652 yang berarti 65%.

**Tabel 3**  
Kategori Data Optimisme Karyawan

| No.   | Pedoman      | Kategori | Frekuensi | Persentase |
|-------|--------------|----------|-----------|------------|
| 1     | X ≥ 141      | Tinggi   | 19        | 39,58      |
| 2     | 94 ≤ X < 141 | Sedang   | 20        | 41,67      |
| 3     | X < 94       | Rendah   | 9         | 18,75      |
| Total |              |          | 48        | 100,00     |

**Tabel 4**  
Kategori Data Dukungan Sosial Atasan

| No.   | Pedoman       | Kategori | Frekuensi | Persentase |
|-------|---------------|----------|-----------|------------|
| 1     | X ≥ 159       | Tinggi   | 16        | 33,33      |
| 2     | 106 ≤ X < 159 | Sedang   | 29        | 60,42      |
| 3     | X < 106       | Rendah   | 3         | 6,25       |
| Total |               |          | 48        | 100,00     |

**Tabel 5**  
Hasil Pengujian Hipotesis

| R     | R Square | T     | Sig   |
|-------|----------|-------|-------|
| 0,807 | 0,652    | 9,278 | 0,000 |

## Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial dari atasan terhadap optimisme karyawan PT Propan Raya ICC dalam bekerja di era *new normal* covid-19. Adapun hasil penelitian ini ditemukan bahwa  $p=0.000<0.05$  yang berarti hipotesis dapat diterima, sehingga terdapat pengaruh dukungan sosial dari atasan terhadap optimisme karyawan PT Propan Raya ICC dalam bekerja di era *new normal* covid-19. Sugiyono (2015) mengungkapkan bahwa apabila nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05 maka terdapat pengaruh antara variabel terikat terhadap variabel bebas, sehingga hipotesis dapat diterima.

Selain itu dari penelitian ini juga didapatkan hasil mengenai arah penelitian. Arah pengaruh dalam penelitian ini adalah positif, yang berarti semakin tinggi dukungan sosial dari atasan maka semakin tinggi pula optimisme yang dimiliki karyawan. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial dari atasan maka semakin rendah pula optimisme yang dimiliki oleh karyawan.

Besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan dengan hasil (*R square*) sebesar 65,2% yang berarti dukungan sosial dari atasan berpengaruh terhadap optimisme karyawan sebesar 65,2% dan 34,8% dipengaruhi oleh faktor yang lain. Menurut Seligman (2008), faktor pertama yang mempengaruhi optimisme seseorang adalah dukungan sosial. Adanya dukungan sosial dari orang sekitar membuat seseorang merasa mendapatkan motivasi dan bantuan apabila mereka membutuhkannya. Selanjutnya diikuti oleh faktor-faktor lain seperti rasa percaya diri, harga

diri, dan akumulasi pengalaman. Selain itu, budaya kerja dalam kelompok kecil dengan satu orang sebagai leader membuat interaksi dan komunikasi menjadi lebih intens yang memicu adanya dukungan sosial (Sarafino,1997).

Para karyawan sedang mengalami tantangan yaitu pandemi covid-19. Tidak hanya karyawan namun dampak dari pandemi ini juga dirasakan semua orang di dunia. Banyak sektor yang terkena dampak bahkan kebanyakan mengeluh tentang dampak negatif yang mereka rasakan terutama sektor industri dan ekonomi. Dalam hal ini beberapa dari para karyawan PT Propan Raya ICC menunjukkan sikap yang kurang optimis yang ditunjukkan dari sikap dan hasil kerja para karyawan. Untuk itu dukungan sosial dari para atasan harus lebih diperhatikan demi menyelamatkan optimisme dari para karyawan sehingga kestabilan dari perusahaan juga dapat diselamatkan.

Dukungan sosial memiliki pengaruh positif yang dapat mengurangi gangguan psikologis akibat tekanan (Rizkika, 2017). Dukungan sosial dari atasan dapat memberikan pengaruh yang positif bagi para karyawan yang sedang mengalami tekanan akibat pandemi covid-19. Tekanan tersebut membuat para karyawan merasa kurang optimis. Namun dengan adanya dukungan sosial yang diberikan mampu memberikan pengaruh terhadap optimisme karyawan. Pendapat ini didukung oleh penelitian yang juga telah dilakukan oleh Safaria pada tahun 2007 bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap optimisme masa depan anak jalanan.

Menurut Sarafino (1997) dukungan sosial dapat berasal dari orang di sekitar

kita seperti teman, guru, keluarga, dan semua orang dalam lingkup sosial. dalam lingkup organisasi di tempat kerja para karyawan PT Propan Raya ICC berinteraksi dengan atasan dan rekan kerja dengan intensitas yang cukup tinggi hal ini dapat dilihat dari budaya kerja berkelompok yang mereka terapkan. Setiap kelompok memiliki *leader* yang bertanggung jawab atas masing-masing kelompok sehingga peran atasan dalam hal ini sangat besar.

Budaya kerja yang diterapkan di PT Propan Raya ICC juga berperan terhadap timbulnya dukungan sosial. Lingkungan yang sehat dan bersahabat menimbulkan terciptanya keintiman dalam suatu organisasi. Hal ini juga memicu timbulnya komunikasi antar anggota tim dan juga atasan. Organisasi yang tidak memiliki dukungan sosial membuat organisasi malas dan tidak bekerja sepenuh hati. Pekerjaan hanya akan diselesaikan secara asal-asalan agar cepat selesai. Anggota organisasi juga tidak dapat memahami bagaimana seharusnya pekerjaan dilakukan dan dampaknya bagi organisasi (Sarafino, 1997).

Di era *new normal* Covid-19 adanya pembatasan sosial dan protokol kesehatan menjadi hambatan yang dialami para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Para karyawan menjadi kurang fokus dalam melakukan pekerjaannya. Adanya ancaman penularan wabah penyakit serta PHK menjadi alasan perubahan pola pikir karyawan menjadi kurang positif. Menurut Sarafino (1997), dukungan sosial adalah suatu hal yang berharga dan istimewa karena adanya dukungan secara psikologis, umpan balik, bantuan, dan motivasi untuk para karyawan. Karyawan

yang mendapat dukungan psikologis akan merasa mereka tidak sendirian dalam menghadapi tantangan ini. Para karyawan juga mendapat masukan yang membangun dari atasan. Ketika mereka menemui kesulitan akan selalu ada bantuan yang mereka terima. Adanya dukungan ini akan menciptakan rasa aman serta meningkatkan rasa percaya diri para karyawan.

Pengaruh dukungan sosial atasan terhadap optimisme karyawan juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2019). Dukungan sosial menjadi faktor yang dominan dalam mempengaruhi optimisme kesembuhan pasien kanker. Dukungan sosial yang diberikan adalah bentuk perhatian, pendampingan, dan juga kesediaan untuk mendengarkan keluh kesah para pasien kanker. Dengan adanya dukungan sosial para pasien mengarahkan pikiran menjadi lebih positif serta dapat terhindar dari stres.

Dukungan sosial dapat memberikan sejumlah keuntungan bagi orang yang menerima. Orang yang mendapatkan dukungan sosial akan menyadari bahwa dirinya secara utuh diterima dalam jaringan sosial yang ada. Dengan demikian kesadaran tersebut dapat membuat orang yakin bahwa saat ia menghadapi tantangan ia akan baik-baik saja. Sehingga dapat meningkatkan optimisme, harga diri, dan pengendalian terhadap lingkungan.

Dukungan sosial dapat terjadi karena adanya proses komunikasi dan kontak sosial yang terjadi antara atasan dan para karyawan. Sebanyak 39,58% dari karyawan PT Propan Raya ICC memiliki optimisme yang tinggi namun sisanya masuk dalam kategori sedang dan rendah. Sehingga dukungan

sosial dari atasan menjadi hal yang penting untuk membantu meningkatkan optimisme karyawan terutama dalam menghadapi tantangan di era *new normal* covid-19. Sarason (1983) mengungkapkan bahwa individu yang kurang mendapatkan dukungan sosial akan merasa bahwa dirinya kurang percaya diri dalam menghadapi suatu situasi serta cenderung kurang mampu mengambil keputusan dalam menghadapi kehidupan.

Salah satu cara meningkatkan dukungan sosial antara atasan dan karyawan adalah meningkatkan keintiman dan ketrampilan sosial di tempat kerja (Sarafino, 1997). Untuk perusahaan dapat lebih sering mengadakan acara kebersamaan yang melibatkan atasan dan para karyawan. Mengingat sebaran data penelitian yang mana subjek yang memiliki masa kerja <5 tahun lebih banyak, membuat forum diskusi juga penting untuk membuat para atasan dan karyawan saling mengenal lebih dalam. Selain itu memperkuat kerja sama tim yang sudah terbentuk dapat pula menjadi alternatif memunculkan terjadinya dukungan sosial dari atasan untuk karyawan yang masih membutuhkan bimbingan. Dukungan ini akan berdampak terhadap optimisme karyawan dan optimisme organisasi.

Para karyawan di PT Propan Raya ICC juga didominasi oleh laki-laki. Jenis kelamin juga menjadi salah satu faktor yang menentukan terjadinya dukungan sosial. Sepanjang siklus hidup, wanita umumnya memiliki lebih banyak teman dekat daripada pria. Sejak masa kanak-kanak, anak perempuan cenderung mengembangkan hubungan interpersonal yang lebih intim hubungan daripada anak laki-laki, meskipun anak laki-

laki cenderung berkelompok dalam kelompok yang lebih besar. Dewasa wanita masih memiliki lebih banyak hubungan dekat dan juga tampaknya lebih banyak jaringan sosial yang luas daripada laki-laki. Selain itu, wanita memberikan lebih banyak dukungan emosional kepada pria dan wanita.

Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan yang belum dapat dijangkau oleh peneliti. Keterbatasan ini dapat menjadi hal yang dapat diperhatikan oleh peneliti selanjutnya. Keterbatasan tersebut adalah dalam hal proses pengambilan data, informasi yang diberikan oleh subjek terkadang tidak menunjukkan pendapat subjek yang sebenarnya. Hal ini dapat terjadi karena adanya perbedaan pemikiran dan pemahaman yang berbeda dari tiap subjek. Selain itu juga terdapat faktor kejujuran dalam pengisian pendapat subjek dalam kuisisioner. Hal lain yang menjadi penyebab keterbatasan ini adalah adanya kebijakan PPKM saat penelitian berlangsung, sehingga peneliti menyebarkan kuisisioner melalui *google form* tanpa mendampingi secara langsung pengisian kuisisioner.

#### **4. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT Propan Raya ICC Malang yang aktif bekerja di era *new normal* Covid-19 ditemukan pengaruh positif dukungan sosial atasan terhadap optimisme karyawan dengan hasil yang signifikan. Semakin tinggi dukungan sosial atasan maka semakin tinggi optimisme karyawan, sebaliknya semakin rendah dukungan sosial atasan maka semakin rendah optimisme karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Covid-19 yang Membuat 60 Persen Industri Terpukul (2020, 28 April). VOL.id [on-line]. Diakses pada tanggal 4 Desember 2020 dari <https://voi.id/berita/5276/covid-19-yang-membuat-60-persen-industri-terpukul>.
- Margianto, H. (2020, Mei). *New normal*, Ketidaknormalan yang Dinormalkan. Kompas.com [on-line]. Diakses pada 8 November 2020 dari <https://www.kompas.com/tren/read/2020/05/28/070000765/new-normal-ketidaknormalan-yang-dinormalkan?page=all>.
- Maslihah, S. (2011). Studi tentang hubungan dukungan sosial, penyesuaian sosial di lingkungan sekolah dan prestasi akademik Siswa SMPIT Assyifa Boarding School Subang Jawa Barat. *Jurnal Psikologi Undip*, 10(2), 103 – 114. <https://doi.org/10.14710/jpu.10.2.103-114>
- McGinnis, A.L. (1995). *Kekuatan Optimisme*. Jakarta: Mitra Utama.
- Nurtjahjanti, I. & Ratnaningsih, Z. (2011). Hubungan kepribadian *hardiness* dengan optimisme pada Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) Wanita di BLKLN DISNAKERTRANS Jawa Tengah. *Jurnal Psikologi Undip*, 10(2), 126 – 132.
- Pratiwi, F. J., Mardhiyah, S. A., & Purnamasari, A. (2018). Peran dukungan sosial terhadap optimisme pada cancer survivor di rumah sakit islam siti Khadijah Palembang. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 7(2), 270 – 278.
- Rizkika, N. A. (2017). Pengaruh dukungan sosial sahabat terhadap optimisme pada mahasiswa tingkat akhir. [Skripsi tidak diterbitkan]. Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah. Malang.
- Safaria, T. (2007). *Optimistic Quotient: Menanam dan Menumbuhkan Sikap Optimisme Pada Anak*. Yogyakarta: Pyramid Publisher.
- Santoso, U.S.J. (2017). Optimisme masa depan pada perempuan orang tua tunggal. [Skripsi tidak diterbitkan]. Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah. Surakarta.
- Sarafino, E.P. (1997). *Health Psychology: Biosychosocial Interactions*. New York: John Wiley & Sons.
- Sarason, I. G., Levine, H. M., Basham, R. B., & Sarason, B. R. (1983). Assessing Social Support: The Social Support Questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 127–39. <https://doi/10.1037/0022-3514.44.1.127>
- Seligman, M. 2008. *Menginstal optimisme*. Bandung: Momentum
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Update Corona Dunia 22 September Korban Meninggal Hampir Satu Juta (2020, 22 September). Tirto.id [on-line]. Diakses pada tanggal 5 November 2020 dari <https://tirto.id/update-corona-dunia-22-september-korban-meninggal-hampir-satu-juta-f41A>.

Widyaningrum, G. L. (2020, Maret). WHO Tetapkan COVID-19 Sebagai Pandemi, Apa Maksudnya. Nationalgeographic.co.id [on-line]. Diakses pada tanggal 5 November 2020 dari <https://nationalgeographic.grid.id/read/132059249/who-tetapkan-covid-19-sebagai-pandemi-global-apa-maksudnya>.

---