

Bab 1 Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Pandemi COVID-19 telah membawa dampak signifikan terhadap pola hidup masyarakat, termasuk dunia kerja. Segala upaya dikerahkan oleh pemerintah untuk menanggulangi wabah tersebut, salah satu solusi yang dilakukan yaitu adanya aturan pemberlakuan pembatasan sosial berskala besar (PSBB). Pemerintah Indonesia mengeluarkan regulasi untuk *lockdown* atau PSBB yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah (PP) No.21 Tahun 2020 tentang pengurangan atau pembatasan aktivitas di luar rumah (JDIH BPK, 2020). Pemberlakuan PSBB membuat beberapa sektor publik terdampak, salah satunya sistem kerja yang mulai beralih menggunakan konsep *work from home* (WFH).

Work from home merupakan sistem kerja yang memungkinkan pekerja menjalankan tugasnya dari rumah ataupun lokasi lain secara fleksibel dalam jangka waktu tertentu dengan dukungan teknologi informasi yang tersedia (JDIH Kominfo, 2020). Sejalan dengan definisi tersebut Huuhtanen (1997) berpendapat bahwa *work from home* ialah pekerjaan yang dilakukan oleh individu pada waktu tertentu atau dalam situasi khusus dengan memanfaatkan teknologi komunikasi sebagai sarana utama yang menunjang aktivitas kerja. Istilah *work from home* di Indonesia sendiri mengacu pada sistem kerja jarak jauh yang mulai menjadi budaya di Indonesia sejak berkembangnya dunia *startup* pada tahun 2010, hal ini juga menjadi faktor pendorong munculnya konsep *coworking* dan *virtual office* di Indonesia (Rawinarno et al., 2023). Skema *work from home* merupakan rancangan yang telah diterapkan oleh Amerika Serikat sejak tahun 1970-an, pada awalnya skema *work from home* ini dirancang sebagai salah satu upaya menangani kemacetan lalu lintas di kawasan perkotaan yang padat akibat perjalanan pergi dan pulang para pekerja. Namun, seiring berjalannya waktu skema *work from home* ini mulai banyak digunakan di beberapa negara. Di Indonesia sendiri, konsep *work from home* baru mendapat perhatian yang signifikan dan berkembang pesat selama pandemi berlangsung.

Berdasarkan survei *remote workforce report* pada November 2022, terdapat sekitar 53% perusahaan di Amerika dan Eropa yang masih menerapkan sistem rekrutmen dan bekerja jarak jauh (WFH) sebagai bagian dari model kerja mereka. Hal ini juga terjadi di Indonesia, data menunjukkan bahwa sekitar 68.63% pekerja yang masih menjalankan sistem WFH per tahun 2022 (sakapurnama, 2022). Secara nasional pada masa pandemi, diperkirakan terdapat 1.060.051 pekerja yang menerapkan sistem WFH dengan 1.365 perusahaan dan 183.849 pekerja yang menghentikan operasional secara luring dan mulai beralih mengikuti skema WFH (Yuliani, 2020).

Hingga saat ini skema WFH masih terus diberlakukan di beberapa sektor antara lain yang berbasis teknologi, layanan, dan industri kreatif. Skema WFH dianggap memiliki fleksibilitas yang tinggi bagi pekerja diantaranya menghemat waktu dan biaya perjalanan, pekerja dapat menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaan, serta pekerja dapat mengatur suasana yang diinginkan, *work from home* juga dapat meningkatkan fokus dan produktivitas kerja (Bloom et al., 2022; Mungkasa, 2020). Dampak positif WFH juga dirasakan oleh para pemberi kerja atau perusahaan, diantaranya pengurangan ketidakhadiran pekerja, mendorong motivasi pekerja, serta mengurangi biaya operasional kantor (Mungkasa, 2020). Akan tetapi, dibalik kemudahan yang diberikan oleh sistem kerja WFH, terdapat beberapa dampak negatif yang perlu dievaluasi dalam penerapan sistem WFH, yaitu penurunan kesejahteraan fisik dan mental para pekerja seperti sakit punggung dan kelelahan mata akibat kurangnya peralatan kerja yang ergonomis dan durasi menatap layar komputer yang terlalu lama (Xiao et al., 2021), keterbatasan interaksi dengan rekan kerja (Mungkasa, 2020; Saura et al., 2022; F. Tavares et al., 2021; Xiao et al., 2021), perasaan terisolasi dari lingkungan kantor (Charalampous et al., 2021; Saura et al., 2022), gangguan dan pengasuhan anak-anak dirumah (Mungkasa, 2020; F. Tavares et al., 2021), serta ketidaknyamanan dengan kondisi lingkungan kerja ikut serta mempengaruhi *well-being* para pekerja (F. Tavares et al., 2021; Xiao et al., 2021). Kondisi tersebut membuat *well-being* pekerja *work from home* cenderung rendah.

Pratiwi (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa pekerja yang menjalani WFH memiliki *subjective well-being* pada level rendah sebesar 39%, yang menunjukkan bahwa kondisi ini memerlukan perhatian lebih. Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi & Coralia (2022) juga menunjukkan bahwa sebagian besar ibu yang bekerja dari rumah di Kota Bandung memiliki *subjective well-being* yang tergolong rendah, dengan jumlah mencapai 210 responden atau sekitar 70% dari total partisipan. Pada temuan Rawinarno et al (2023) menunjukkan bahwa bekerja secara WFH akan memberikan kenyamanan yang berbeda pada setiap individu, hal tersebut bergantung pada jenis pekerjaan, teknologi memadai yang tersedia, serta kondisi psikologis dan preferensi setiap individu.

Sistem kerja jarak jauh dapat dilakukan secara penuh (*full-remote*) atau kombinasi (*hybrid*), *full-remote* artinya pekerja bebas melakukan pekerjaan dimana saja dan tidak diwajibkan bekerja di kantor, sedangkan *hybrid* merupakan sistem kerja yang mengombinasikan sebagian waktu kerja di rumah dan sebagian di kantor dalam satu minggu. Saat ini, berbagai perusahaan mulai mengadopsi pola kerja *hybrid*, misalnya 2 atau 3 hari bekerja dari rumah dan 2 hari bekerja di kantor (Safira et al., 2023). Menurut hasil survei global

di negara-negara kawasan Asia Tenggara, menunjukkan bahwa lebih dari 16.000 pekerja lebih memilih bekerja dengan sistem *work from home* atau *Hybrid* (kombinasi) (Mungkasa, 2020).

Hasil penelitian Safira et al (2023) menunjukkan bahwa perbandingan *well-being* antara pekerja *work from home* dan *hybrid* menunjukkan hasil lebih tinggi *subjective well-being* pekerja *hybrid* karena pekerja dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan, pekerja juga mendapatkan peluang untuk melakukan komunikasi tatap muka dengan rekan kerja, dan memberikan rasa keterhubungan yang lebih kuat serta meningkatkan kolaborasi tim. Hasil tersebut mendukung temuan penelitian Bloom et al (2022) pada pekerja teknik di Shanghai, China yang mengungkapkan bahwa sistem *hybrid* dinilai lebih baik oleh pekerja karena gabungan dari kedua sistem dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja. *Work from home* dinilai dapat meningkatkan fokus pekerja sedangkan bekerja di kantor dapat memfasilitasi pertukaran ide dengan rekan kerja dan membuat pekerja merasa termotivasi, hasil penelitian ini juga menemukan bahwa sistem *hybrid* dapat menurunkan tingkat pengunduran diri pekerja hingga 33% karena pekerja merasa lebih puas dengan keseimbangan hidup dan bisa mendapatkan interaksi sosial yang lebih baik.

Subjective well-being dijelaskan oleh Diener (1984), merupakan evaluasi kognitif dan afektif terhadap kehidupan seseorang, mencakup kepuasan hidup secara keseluruhan dan dalam aspek-aspek spesifik, seperti pekerjaan, keluarga, pendapatan, serta kesehatan. *Subjective well-being* mencakup afek positif atau perasaan menyenangkan yang sering muncul, juga afek negatif atau perasaan tidak menyenangkan yang jarang terjadi, dimana keduanya berperan dalam membangun aspek afektif dari *subjective well-being* (Tov et al., 2022). Lebih lanjut, Diener (2000) menyatakan bahwa *subjective well-being* merujuk pada cara individu menilai kehidupannya berdasarkan pengalaman emosional yang dirasakan, melalui afek positif dan negatif ataupun dari sisi kognitif melalui evaluasi terhadap kepuasan hidup individu tersebut.

Rendahnya *subjective well-being* pada pekerja WFH disebabkan oleh meningkatnya tingkat *loneliness* yang dialami selama bekerja dari rumah. Hal tersebut ditunjukkan oleh beberapa survey diantaranya survei *Totaljobs* yang dilakukan di Inggris, didapatkan bahwa 46% pekerja merasa *loneliness* selama bekerja dari rumah berlangsung, 70% responden melaporkan dampak negatif pada *subjective well-being* mereka. 41% pekerja merasakan dampak negatif terhadap pola tidur, 24% pekerja merasa terganggu dengan kondisi di rumah, 37% pekerja lebih sering merasa stress saat bekerja di rumah, dan 33% pekerja merasa kurang percaya diri dengan hasil kerjanya (Smith, 2020). Terdapat temuan lain yang menunjukkan dampak lain *work from home*, yakni penurunan interaksi sosial, sebanyak 74% responden

generasi muda berusia 18-38 tahun merasa kesepian akibat pemisahan sosial karena bekerja jarak jauh (Baker, 2020). Temuan lain menunjukkan sebanyak 52% pekerja mengandalkan tempat kerja sebagai sumber utama interaksi sosial, namun selama WFH berlangsung, interaksi tersebut menurun drastis, 36% responden kesulitan meminta bantuan yang mudah dilakukan secara langsung dan 49% pekerja kehilangan kontak dengan rekan dalam lingkungan kerja (Baker, 2020).

Penelitian terdahulu oleh Rahayu & Rahmania (2022) dalam konteks perusahaan *X Inch* juga menunjukkan dampak WFH terhadap perasaan kesepian yang dihadapi oleh para pekerja, sebanyak 60% pekerjanya melaporkan perasaan *loneliness* sejak diterapkannya *work from home*, para pekerja merasa kehilangan kehidupan sosial yang menyenangkan. Menilik hasil riset Sherif (2024) terdapat perubahan grafik data pada saat *work from home* yang dilakukan sepanjang tahun 2020 hingga 2023. Pada tahun 2020 tingkat *loneliness* pekerja mencapai 20%, dan 20% pekerja lainnya melaporkan adanya kesulitan komunikasi dan kolaborasi dengan rekan kerja dan tim. Pada tahun 2021, terjadi peningkatan persentase karena 21% pekerja merasa tantangan terbesar mereka saat WFH yaitu terlalu sering di rumah karena mereka tidak memiliki alasan untuk keluar. Selain itu, banyak pekerja yang ternyata tidak memiliki ruang kerja khusus, sehingga menimbulkan adanya timpang tindih antara area kerja dan tempat tinggal. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Trisnasari & Wicaksono (2021) menunjukkan bahwa *loneliness* berpengaruh signifikan terhadap *subjective well-being* pekerja WFH. Penelitian Erica et al (2024) juga menemukan bahwa *loneliness* berhubungan negatif secara signifikan dengan *subjective well-being*.

Pekerja WFH yang merasa terisolasi dari rekan kerja juga keluarga, cenderung rentan mengalami penurunan pada kedua aspek tersebut. Individu yang seringkali kurang puas dengan hidup mereka, akan mengalami perasaan negatif seperti *loneliness*, cemas, dan tertekan, serta memiliki sedikit perasaan positif yang dapat meningkatkan kebahagiaan individu tersebut. Pada saat perasaan *loneliness* semakin mendalam, akan membuat individu merasa sulit memperoleh kepuasan dan kebahagiaan dalam menjalani kehidupannya, dan akan semakin sering merasakan perasaan yang tidak menyenangkan (Perlman & Peplau, 1981). *Loneliness* dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi psikologis dimana individu merasa terasing atau mengalami perasaan kehilangan hubungan yang stabil dan aman di lingkungan sosialnya (Rook, 1984). Adapun *loneliness* menurut Wright et al (2006) didefinisikan sebagai pengalaman subjektif yang mencerminkan kurangnya hubungan sosial yang memuaskan di lingkungan kerja. Perasaan *loneliness* dapat muncul akibat pekerja *work from home* mendapatkan lebih sedikit peluang untuk berinteraksi secara sosial akibat meningkatnya

penggunaan internet, bergabung dengan tim virtual, serta berkurangnya pertemuan tatap muka (Mohapatra et al., 2023).

Perubahan pola kerja telah memberikan dampak besar terhadap kesejahteraan pekerja, terutama bagi pekerja *work from home* yang mengalami penurunan signifikan dalam tingkat *subjective well-being*. *Loneliness* merupakan faktor yang berkontribusi terhadap penurunan *subjective well-being* pekerja WFH. Keterbatasan interaksi sosial dengan rekan kerja dan keluarga membuat meningkatnya perasaan *loneliness* para pekerja WFH. *Loneliness* yang dialami pekerja WFH dapat memperburuk penurunan kualitas hubungan sosial, yang pada akhirnya menurunkan kepuasan hidup mereka. Pada penjelasan sebelumnya, terdapat dampak negatif yang disebabkan oleh *loneliness* terhadap *subjective well-being* pekerja WFH, untuk mendapatkan penjelasan lebih mendalam mengenai hal tersebut, peneliti melakukan studi awal yang melibatkan 36 responden yang bekerja dengan sistem *work form home* atau *hybrid*. Studi awal dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dengan pertanyaan terbuka, sehingga akan membantu peneliti untuk menggali lebih dalam mengenai *subjective well-being* pekerja WFH. Berdasarkan hasil analisis demografis, adalah sebagai berikut

Tabel 1.1 *Data Demografi Responden Studi Awal*

Kategori	Subkategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
Usia	17–25 tahun	20 Responden	55,6%
	25–30 tahun	8 Responden	22,2%
	30–37 tahun	6 Responden	16,7%
	37–45 tahun	2 Responden	5,6%
Jenis Kelamin	Perempuan	19 Responden	52,8%
	Laki-laki	17 Responden	47,2%
Sistem Kerja	<i>Work from home</i> (WFH)	26 Responden	72,2%
	Hybrid	10 Responden	27,8%
Pengalaman Kerja	< 1 tahun	5 Responden	13,9%
	1–3 tahun	15 Responden	41,7%
	3–5 tahun	10 Responden	27,8%
	> 5 tahun	6 Responden	16,7%

Mengacu pada hasil pertanyaan pertama (Q1) yang menggali pengalaman emosional responden selama bekerja dari rumah, ditemukan bahwa mayoritas responden merasa senang saat WFH dengan persentase sebesar 10%, responden yang jenuh ketika melakukan WFH sebesar 13%, Selain itu 10% responden mengungkapkan bahwa mereka merasa stress dan kesulitan untuk fokus, 16% responden juga mengalami *loneliness*, 39% responden merasakan adanya kurangnya hubungan sosial emosional dengan rekan kerja, 6% responden merasa lebih

nyaman dan bekerja sendiri, serta 6% responden merasa WFH meningkatkan produktivitas dan memudahkan pekerjaan.

Pada pertanyaan kedua (Q2), yang menanyakan hal-hal yang disukai selama WFH, 88% responden menyatakan bahwa fleksibilitas waktu merupakan keuntungan utama dari sistem kerja ini dan 12% responden merasa mendapat lebih banyak waktu luang saat WFH. Hal ini menandakan bahwa fleksibilitas dalam mengatur jam kerja lebih diutamakan dibandingkan dengan keuntungan berupa waktu luang yang lebih banyak, yang menunjukkan bahwa kontrol terhadap waktu kerja menjadi faktor yang lebih penting dalam kenyamanan bekerja dari rumah.

Namun demikian, tantangan utama yang dihadapi selama WFH terungkap pada pertanyaan ketiga (Q3), di mana 37,5% responden mengeluhkan tingkat stres yang tinggi dan *burnout* sebagai masalah utama. Selain itu, 30% responden merasakan kurangnya komunikasi dan hubungan sosial yang memadai, yang menjadi hambatan dalam menjalankan pekerjaan dengan baik. Tantangan lainnya yang juga disebutkan adalah manajemen waktu yang kurang efisien sebanyak 20% responden, serta masalah akses internet yang tidak memadai sebanyak 12,5% responden.

Sebagai langkah untuk mengatasi perasaan negatif yang muncul selama WFH dan menumbuhkan motivasi kerja, responden memberikan beberapa cara yang tercermin dalam jawaban pada pertanyaan keempat (Q4). Mayoritas responden 48,9% memilih untuk berbicara dengan teman atau atasan mengenai masalah yang dihadapi sebagai cara untuk mengurangi stres dan meningkatkan *well-being*. Selain itu, 30,6% responden menggunakan *to-do list* dan evaluasi harian untuk membantu meningkatkan produktivitas mereka, sementara 20,4% responden berusaha menciptakan suasana baru dan membuat tempat kerja lebih nyaman agar dapat bekerja dengan lebih produktif dan mengurangi perasaan jenuh.

Selain penyebaran kuesioner, peneliti juga melakukan wawancara semi terstruktur kepada salah satu responden yang memiliki pengalaman *work from home* (WFH) selama lebih dari 6 bulan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa ketika ia tidak bersemangat bekerja, ia akan berusaha membangun kembali motivasinya dengan melakukan aktivitas yang ia gemari, seperti yang diungkapkan:

“Kadang yaa kalo lagi burnout, lagi ngerasa sepi karena gabisa ngobrol sama temen, kerja kan jadi males-malesan ya, biasanya saya nyari sesuatu yang bisa balikin mood dulu, main game atau tidur bentar sih biasanya mah” (RMP, 25 tahun)

Pada pertanyaan lain, responden menunjukkan bahwa ia berusaha melihat dari sudut pandang orang lain untuk menghindari konflik dengan rekan dan atasan, sebagaimana diungkapkan:

“yaa kalo konflik mah pasti ada terus, kadang kan kita komunikasi seringnya lewat chat, kadang bacanya pake nada yang salah, terus ya banyak miskom lah. Kadang suka dibawa emosi juga, cuma biar ga kepikiran dan berantem yaudah saya coba liat perspektif dia gimana sih biar ga suudzon gitu” (RMP 25 tahun).

Loneliness adalah bagian dari kondisi manusia yang dapat memengaruhi semua usia dan kelompok sosial. Perlman & Peplau (1981) mendefinisikan *loneliness* sebagai kondisi yang tidak menyenangkan yang muncul ketika individu tidak mampu memenuhi hubungan sosial yang diharapkan. *Loneliness* tidak hanya terkait dengan kurangnya interaksi sosial, tetapi juga melibatkan evaluasi subjektif individu terhadap kualitas dan kuantitas hubungan sosial yang mereka miliki. Dalam konteks ini, kesenjangan antara harapan sosial seseorang dan realitas yang dialami dapat menyebabkan munculnya perasaan hampa, gelisah, dan kurang bahagia. Pada era modern, khususnya dengan meningkatnya pengaturan kerja jarak jauh, *loneliness* menjadi lebih mengkhawatirkan di kalangan generasi muda. Di tempat kerja, *loneliness* sering kali terjadi karena terbatasnya interaksi sosial akibat meningkatnya penggunaan teknologi, tim virtual, dan pola kerja fleksibel. Mohapatra et al (2023) menyatakan bahwa peluang interaksi sosial yang terbatas ini memperbesar risiko *loneliness* di tempat kerja, terutama dalam skema kerja *work from home* yang mengurangi keterlibatan langsung dengan rekan kerja.

Loneliness yang dialami selama WFH selain berdampak pada kondisi psikologis, namun juga memengaruhi *subjective well-being* individu. Diener (1984) mengemukakan bahwa *subjective well-being* merupakan penilaian subjektif terhadap kehidupannya, yang terdiri atas dua komponen utama berupa evaluasi kognitif kepuasan hidup serta dimensi afektif mencakup frekuensi emosi positif dan negatif. Ketika seseorang sering merasakan emosi negatif dan memiliki kepuasan hidup yang rendah, *subjective wellbeing*-nya cenderung rendah. Dalam konteks *work from home*, perubahan dalam pola kerja, seperti kurangnya komunikasi langsung, ketidakjelasan jam kerja, dan peningkatan beban kerja, telah meningkatkan tingkat stres dan kecemasan pada banyak karyawan.

Pada situasi WFH, pekerja sering menghadapi peran ganda yang mencakup tanggung jawab pekerjaan dan keluarga. Kondisi ini dapat meningkatkan risiko *loneliness*, terutama karena keterbatasan interaksi sosial dan hilangnya dukungan kolektif dari rekan kerja. Ketika emosi tidak dikelola dengan baik, individu rentan mengalami *burnout*, stress, dan bahkan depresi. Mahmudah et al (2021) menegaskan bahwa *emotional intelligence* memiliki peran signifikan dalam membantu individu mengenali, mengelola, dan menghadapi masalah-masalah yang ada. Dalam konteks *work from home*, *emotional intelligence* memungkinkan

individu untuk lebih tangguh menghadapi tekanan dan menjaga kinerja mereka tetap stabil meskipun berada dalam situasi sulit. Sebagai ilustrasi, *loneliness* yang dirasakan oleh responden RMP dalam studi awal penelitian ini sering kali diatasi dengan aktivitas seperti beristirahat atau bermain *game*. Hal tersebut dapat dilihat sebagai salah satu bentuk manajemen emosi, meskipun bersifat sementara.

Goleman (1998) mengungkapkan bahwa *emotional intelligence* mengacu pada kemampuan yang dimiliki individu untuk memotivasi dirinya sendiri, menahan rasa frustrasi, mengendalikan dorongan hati, serta menjaga emosi agar tidak menghalangi kemampuan berpikir individu. *Emotional intelligence* merujuk pada kemampuan untuk memahami, mengekspresikan, mengenali, dan mengatur emosi pada diri sendiri maupun orang lain (Davies et al., 2010). *Emotional intelligence* juga mencakup kemampuan untuk mengarahkan perilaku menuju tercapainya tujuan, dan memotivasi individu dalam menghadapi kegagalan dan kesulitan (Tampubolon & Butarbutar, 2024).

Hasil penelitian terdahulu memperlihatkan perbedaan dalam hasil penelitian mengenai pengaruh *emotional intelligence* terhadap *subjective well-being*. Penelitian Mahmudah et al (2021) menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap *subjective well-being* sebesar 32,4%. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *emotional intelligence* individu maka semakin tinggi pula tingkat *subjective well-being* yang individu tersebut rasakan. Temuan serupa diperoleh dari hasil penelitian Oktarisa et al (2023) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara *emotional intelligence* dan *subjective well-being*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa individu dengan kemampuan mengelola emosi yang lebih baik, cenderung memiliki tingkat kepuasan hidup dan kebahagiaan yang lebih tinggi. Selain itu, studi oleh Valerie & Mularsih (2021) turut mendukung temuan sebelumnya dengan menunjukkan adanya hubungan positif antara *emotional intelligence* dan *subjective well-being*, yang artinya semakin tinggi *emotional intelligence* individu maka semakin tinggi pula *subjective well-being* individu tersebut. Meskipun demikian, tidak semua hasil penelitian menunjukkan konsistensi yang sama. Penelitian oleh Julika & Setiyawati (2019) justru menemukan *emotional intelligence* tidak berpengaruh signifikan terhadap *subjective well-being*. Adapun perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya *gap research* atau ketidakselarasan studi antara *emotional intelligence* dengan *subjective well-being*

Subjective well-being pekerja *work from home* diasumsikan dipengaruhi oleh *loneliness* yang para pekerja alami saat bekerja. *Emotional intelligence* dijadikan sebagai moderator yang dipandang dapat menurunkan pengaruh negatif *loneliness* terhadap *subjective well-being*. Penelitian ini merupakan pengujian secara simultan tiga variabel yaitu variabel *loneliness*,

subjective well-being, dan *emotional intelligence* dalam satu model penelitian yang komprehensif. Penelitian ini belum banyak dibahas secara mendalam pada studi sebelumnya, oleh karena itu penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam perumusan strategi intervensi perusahaan dalam mendukung kesejahteraan para pekerja *work from home*.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *loneliness* berpengaruh terhadap *subjective well-being* pekerja *work from home*?
2. Apakah *emotional intelligence* berpengaruh terhadap *subjective well-being* pekerja *work from home*?
3. Apakah *emotional intelligence* memoderasi pengaruh *loneliness* terhadap *subjective well-being* pekerja *work from home*?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengkonfirmasi pengaruh *loneliness* terhadap *subjective well-being* pekerja *work from home*
2. Mengkonfirmasi pengaruh *emotional intelligence* terhadap *subjective well-being* pekerja *work from home*
3. Mengkonfirmasi peran *emotional intelligence* sebagai moderator pengaruh *loneliness* terhadap *subjective well-being* pekerja *work from home*

Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi baik dari sisi teoritis maupun praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya ranah psikologi sosial dan psikologi industri dan organisasi mengenai pengaruh *loneliness* dan *emotional intelligence* terhadap *subjective well-being* pekerja *work from home*. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan rujukan dalam pengembangan penelitian selanjutnya yang berkaitan

dengan pengaruh *loneliness* dan *emotional intelligence* terhadap *subjective well-being* pekerja *work from home* serta faktor yang mempengaruhinya.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Pekerja dan Calon Pekerja

Penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan kesadaran individu akan pentingnya *emotional intelligence* dalam menjaga tingkat *subjective well-being* saat melakukan *work from home*.

b. Bagi Perusahaan dan Organisasi

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi acuan dalam perancangan kebijakan atau program kerja yang mendukung *subjective well-being* pekerja *work from home*. Dengan memperhatikan aspek *emotional intelligence*, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih fleksibel, adaptif dan peduli terhadap kebutuhan emosional karyawan.

