

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan sebuah perusahaan mampu kita lihat lewat kualitas serta kuantitas seorang karyawannya, karena seorang karyawan merupakan sumber daya yang paling diperlukan pada sebuah perusahaan. Makadari itu, sebuah perusahaan dan karyawan harus terikat satu sama lain dan bekerjasama agar dapat mencapai tujuan yang akan dicapai. Dalam menghadapi persaingan yang semakin sulit dan ketat dimasa pandemi yng terjadi di masa kini perusahaan memiliki tuntutan guna mampu memlakukan pertahanan bahkan selalu membuat inovasi untuk meningkatkan daya saing guna menjaga kelangsungan hidup perusahaan, dan para karyawan pun harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi apapun.

Karena Pada akhir Desember 2019 dunia digencarkan lewat hadirnya pandemic *Corona Virus Disease-2019* (COVID-19) atau lebih dikenal dengan Virus Corona, dengan pendeteksian kali pertamanya ada di Kota Wuhan China. Virus ini dapat menyerang siapa saja dan seseorang yang terinfeksi virus tersebut akan berdampak kepada penyakit sistem pernapasan dari ringan hingga berat dan pulih tanpa melakukan perawatan yang khusus. Menurut *World Health Organization* (WHO) COVID-19 dapat melakukan penyebaran antar manusia secara langsung ataupun tidak (lewat sesuatu yang tercemar dengan virus tersebut), atau keamatan kontak bersama seseorang yang mengalami infeksi lewat sekresi hidung serta mulut. Sekresi tersebut mencakup liur, percikan (droplet) maupun sekresi pernapasan. Orang yang memiliki keberadaan pada rentang dekat bersama orang yang memiliki infeksi mampu terpapar COVID-19 saat infeksius terpercik memasuki mulut, mata, ataupun hidung.

Karena saat ini penyebaran COVID-19 meningkat di beberapa wilayah Indonesia dan WHO menyatakan secara resmi jika COVID-19 yakni wabah

mendunia yang menyebabkan perlunya pelaksanaan suatu kebijakan guna melakukan perlindungan para tenaga kerja dan pebisnis. Dalam surat edaran Menteri ketenagakerjaan No. M/3/ HK. 04/III/2020 tentang perlindungan para pekerja/buruh dan kelangsungan para pelaku usaha dalam rangka mencegah dan penanggulangan COVID-19 dan dalam rangka pemutusan mata rantai penyebaran virus corona maka terdapat imbauan pemerintah untuk keseluruhan masyarakat supaya mengurangi aktivitas di luar seperti bekerja, sekolah, beribadah, dan lain-lain. Untuk mengikuti himbauan dari pemerintah tersebut beberapa perusahaan sudah menerapkan sistem melakukan pekerjaan lewat tempat tinggal yang dikenal juga *Work From Home* (WFH).

Dengan adanya himbauan untuk bekerja dari rumah tersebut, karyawan wajib menjaga kinerjanya selama WFH dimasa pandemi, adanya hambatan saat bekerja di rumah dapat menurunkan kinerja para pegawai satu diantaranya yaitu stres bekerja dan beban pekerjaan yang di rasakan karyawan. Melihat kondisi saat ini stres kerja pada masa pandemi di rasakan oleh karyawan seperti munculnya perasaan negatif, tidak percaya diri, tertekan, khawatir tidak bisa mencapai target, depresi dan bosan. Stres kerja pada karyawan mengakibatkan ketidakmampuannya untuk menghadapi situasi dan beragam tuntutan atas dirinya secara efisien dan keefektifan. Mereka merasa melakukan pekerjaan dengan batasan waktu yang bekerja dengan batas waktu yang tidak sesuai dan memiliki tuntutan kerja yang berlebih juga mampu mengakibatkan terjadinya stres kerja.

Apabila karyawan dapat menyesuaikan diri dan menyelesaikan beragam penugasan yang telah tersajikan, maka hal itu tak dijadikan sebagai sebuah pembebanan kerja. Tetapi, apabila karyawan tak mampu maka penugasan dan aktivitas itu dijadikan sebuah pembebanan kerja. Adapun tanda-tanda beban pekerjaan yang berlebih yaitu tidak fokus pada saat bekerja, mudah tersinggung, tidak tegas, kelelahan fisik dan mental, cenderung membuat kesalahan, dan hubungan antar rekan kerja tidak baik. Pembebanan pekerjaan yang terlampau berat mampu membuat karyawan mengalami kestressan kerja secara psikis ataupun fisik serta merasakan sakit seperti kepala yang sakit, pencernaan terganggu, dan gampang

tersulut emosi. Sementara atas beban pekerjaan yang terlampau sedikit ketika karyawan melakukan pengulangan gerak pada pekerjaan setiap harinya yang dapat menimbulkan kebosanan. Semua itu sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada saat WFH.

Menjaga kinerja selama WFH dimasa pandemi saat ini menjadi cukup sukar dan dijadikan tantangan terbesar di lingkup para pekerja. Makadari itu pihak perusahaan ingin selalu menjaga kinerja para karyawannya pada saat bekerja di rumah dengan memperhatikan kuantitas serta kualitas yang dicapai para pegawai. Menurut Hasibuan kinerja yakni suatu proses dimana karyawan harus menyelesaikan seluruh tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

Dalam proses WFH, karyawan harus bisa dihubungi setiap waktu (*stand by call*) bahkan di saat jam pulang kerja, mengirim absensi dan *list* kerja setiap hari kepada team *Human Resources* dan atasan masing-masing. Namun jika karyawan terinfeksi virus COVID-19, karyawan tidak diwajibkan untuk bekerja dan harus menunjukkan hasil tes yang dinyatakan positif COVID-19 dan harus beristirahat. Hal itu dapat menyebabkan jika karyawan dipaksa untuk bekerja walaupun WFH atau bekerja dari rumah, karyawan akan mengalami kestressan dalam pekerjaan dan beban kerja sehingga kinerja pegawai akan menurun, dan karyawan tak fokus terhadap pekerjaannya. Dan juga adanya laporan terkait karyawan yang susah dihubungi saat bekerja dari rumah, jika dibiarkan begitu saja hal tersebut dapat menyebabkan terganggunya pekerjaan antar divisi mengakibatkan pekerjaan tak mampu terselesaikan di waktu yang tepat menjadikan pihak management ingin mengetahui apakah stres dan beban kerja meningkat disaat pandemi, mengingat saat ini semua aktifitas dilakukan dirumah salah satunya anak-anak sekolah. Sehingga secara mendasar perusahaan menginginkan karyawannya mempunyai kinerja yang baik dimasa pandemi lewat cara tetap memperhatikan stres dan beban kerja karyawan guna untuk mencapai tujuan bersama walaupun dengan keadaan bekerja dari rumah.

Didasari latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka penulis bermaksud untuk mengangkat judul **“PENGARUH STRES KERJA DAN**

BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SELAMA *WORK FROM HOME* (WFH) PADA PT. FABER-CASTELL INTERNATIONAL INDONESIA”

1.2 Batasan Masalah

Didasari betapa beragamnya ruang lingkup atas penelitian tersebut, dan pada dasarnya banyak variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti kompensasi, dorongan/motivasi kerja, lingkungan kerja, pelatihan, kepemimpinan, serta lain-lain. Namun pada penelitian ini penulis cukup melakukan pembatasan permasalahan terhadap variabel stres kerja, beban kerja dan kinerja karyawan selama *work from home*. Tempat penelitian dalam penulisan ini yaitu pada PT. Faber-Castell International Indonesia.

1.3 Perumusan Masalah

Didasari latar belakang permasalahan diatas menjadikan penulis ingin merumuskan permasalahan menjadi berikut:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan selama *Work From Home* (WFH) pada PT. Faber-Castell International Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan selama *Work From Home* (WFH) pada PT. Faber-Castell International Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan selama *Work From Home* (WFH) pada PT. Faber-Castell International Indonesia?
4. Berapa besar pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan selama *Work From Home* (WFH) pada PT. Faber-Castell International Indonesia?

1.4 Tujuan Penelitian

Didasari perumusan permasalahan yang sudah terurai tedahulu, menjadikan tujuan penelitian tersebut yakni

1. Untuk menganalisis stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan selama *Work From Home* (WFH) pada PT. Faber-Castell International Indonesia
2. Untuk menganalisis beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan selama *Work From Home* (WFH) pada PT. Faber-Castell International Indonesia
3. Untuk menganalisis stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan selama *Work From Home* (WFH) pada PT. Faber-Castell International Indonesia
4. Untuk menganalisis berapa besar pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan selama *Work From Home* (WFH) pada PT. Faber-Castell International Indonesia

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian tersebut memiliki harapan mampu menyajikan manfaat berupa:

1. Manfaat Akademis

Menjadi sebuah persyaratan guna memperoleh gelar sarjana manajemen strata satu (S1) di Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Jakarta.

2. Manfaat Teoritis

Harapan atas penelitian tersebut mampu menjadi referensi bagi penelitian berikutnya, terutama yang berhubungan dengan stres pekerjaan serta beban pekerjaan atas kinerja pegawai selama *Work From Home* (WFH).

3. Manfaat Praktis

Output atas penelitian tersebut memiliki harapan mampu dijadikan bahan pengevaluasian untuk perusahaan dalam memperhatikan stres kerja dan beban kerja atas kinerja selama WFH (*Work From Home*).