

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan utama perusahaan (Affandi, 2018). Stres pekerja selama *work from home* (WFH) di masa pandemi Covid-19. Dampak negatif WFH salah satunya telah mengubah budaya kerja Indonesia yaitu bekerja secara kolektif dialihkan menjadi bekerja mandiri dan sedikitnya pekerjaan yang dilakukan secara kolektif. Hal ini mengarahkan adanya bekerja kesepian dengan isolasi emosional dan tuntutan bekerja sendirian atau secara individu yang mengarahkan adanya stress kerja dikarenakan adanya beban kerja atau tuntutan pekerjaan yang harus diselseikan secara mandiri. Hipotesis penelitian ini adalah terdapat pengaruh loneliness terhadap *job* stress pekerja selama WFH (Trisnasari & Wicaksono, 2021).

Beban kerja dan stres kerja yang tinggi dapat mempengaruhi pegawai yang memegang ganda pada pekerjaan yang sebenarnya bukan bagiannya, pegawai pun menjadi tidak efektif pada saat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya (Fahirat & Mulyadin 2021) beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (Rindorindo *et al*, 2019) Pihak pimpinan sebaiknya memperhatikan pemberian beban pekerjaan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari masing-masing pegawai, sehingga pegawai bisa merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya (Paramitadewi, 2017)

Stres kerja menjadi masalah serius yang mengakibatkan angka gangguan mental emosional sebesar 9,8% di Indonesia. Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan kelompok pekerja yang berisiko mengalami stres kerja. Stres kerja disebabkan oleh pegawai yang melakukan sistem kerja *work from home* (WFH), sehingga pegawai merasa tertekan dan memiliki beban kerja berlebih terhadap penyesuaian perubahan sistem pekerjaan di kantor akibat COVID-19. (Azhar &

Iriani 2020) Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres tenaga kerja, yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak tenaga kerja dalam interaksinya dirinya ditempat lain (**Zulkifi et al, 2019**).

Pegawai negeri sipil (ASN) adalah pegawai pemerintah dan perlu memberikan kontribusi yang jelas dan terukur bagi organisasinya. Dengan profesionalisme yang baik, akan terwujud standarisasi kompetensi untuk setiap jabatan. Penilaian kinerja pegawai dilingkungan pemerintah(**Novitasari et al, 2021**). Pelaksanaan WFH memberikan gambaran beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Salah satunya manajemen kinerja. Manajemen kinerja mengelola kinerja dari perencanaan sampai evaluasi. Dalam manajemen kinerja terdapat target kinerja dan penilaian kinerja. (**Samsara, 2021**)

Pegawai Negeri Sipil dipertanyakan produktivitasnya selama menjalani *Working from Home*. Produktivitas seorang Pegawai Negeri sipil memerlukan kondisi kesehatan baik fisik maupun mental. Gangguan kesehatan mental dapat dicegah apabila setiap individu memahami, menyadari dan bersedia mengkonsultasikan kondisinya kepada ahli profesional di layanan psikologi. Rendahnya pengetahuan mengenai gangguan kesehatan mental dan stigma menjadi faktor penghambat pencarian pertolongan. Hasil survei yang dilakukan WHO di 130 negara selama masa pandemi menunjukkan ada penambahan kasus gangguan kesehatan mental secara signifikan. Peningkatan literasi kesehatan mental dan kemudahan akses layanan kesehatan mental bagi Pegawai Negeri Sipil menjadi hal penting setelah memasuki masa tatanan baru. Oleh karena itu, diperlukan adanya peningkatan pemahaman PNS terhadap kesehatan mental dan pemberian layanan kesehatan mental yang dapat diakses PNS. (**Anisah, 2020**).

Hasil penelitian Rasyid ada beberapa kelebihan dan kekurangan terhadap program WFH, keuntungannya adalah aktivitas WFH lebih fleksibel dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak mengikuti jam kantor, tidak perlu mengeluarkan uang untuk membayar biaya transportasi atau biaya bensin, dapat meminimalisir tingkat stres yang dialami selain kemacetan lalu lintas dari rumah ke kantor, Memiliki lebih banyak waktu luang. Kerugian dari WFH adalah dapat kehilangan

motivasi kerja untuk menanggung biaya listrik dan internet, dapat menyebabkan masalah keamanan data. (**rasyid, 2021**).

Covid-19 mempengaruhi berbagai sektor terutama sistem ketenagakerjaan perusahaan. Pelaksanaan sistem kerja dari rumah menggunakan konsep kerja secara *online* dengan pengawasan atasan perusahaan. Karyawan melakukan kegiatan kerja melalui aplikasi media *online*, seperti: *whatsapp, telegram, zoom, meet google*, dan web resmi perusahaan. Penelitian ini bertujuan sebagai sarana informasi terkait pengaruh kerja dari rumah terhadap kinerja karyawan pada masa Covid-19. (**Setiawan & Fitrianto, 2021**)

Kinerja adalah proses menyeluruh untuk mengamati kinerja seorang Pegawai dalam hubungannya dengan persyaratan jabatan selama jangka waktu tertentu (yakni, menjelaskan, menetapkan tujuan, memberikan bimbingan langsung tentang bagaimana melakukan pekerjaan, menyimpan dan mengakses informasi tentang kinerja) dan kemudian membuat penilaian tentang kinerja itu. (**Pasaribu & Yanuarso 2021**). Kinerja Karyawan menjadi perhatian utama dalam organisasi, karena kinerja karyawan menentukan kinerja organisasi (**purba & ratnasari, 2018**). Variabel beban kerja terhadap kinerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (**Zulaikha, 2019**) penilaian kinerja pegawai WFH dimasa pandemi Co-19 diharapkan dapat melihat tingkat kedisiplinan serta melakukan penilaian dan pengukuran kinerja Berdasarkan analisis kerja dan analisis beban kerja (**Novitasari et al, 2021**)

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Work from home* mempengaruhi pegawai yang memegang ganda pada pekerjaan yang sebenarnya bukan bagiannya dan mengakibatkan beban kerja dan stres kerja
2. Tidak tercapainya target yang diberikan sehingga memicu stres kerja pegawai.
3. Stres kerja disebabkan oleh pegawai yang melakukan sistem kerja *work from home*.

4. Beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Pegawai merasa tertekan dan memiliki beban kerja berlebih terhadap penyesuaian perubahan sistem pekerjaan di kantor akibat COVID-19.
6. Pegawai merasa stress dalam bekerja akibat *work from home* covid-19.
7. Apakah beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
8. *Work from home* mempengaruhi pegawai mengakibatkan stres kerja.
9. Beban kerja disebabkan oleh pegawai yang melakukan sistem kerja *work from home*.
10. *Work from home* mempengaruhi pegawai mengakibatkan beban kerja

1.3 Batasan Masalah

Adanya batasan masalah dan ruang lingkup dalam penelitian ini dimaksudkan untuk lebih memfokuskan penelitian terhadap masalah yang diteliti, sehingga dapat lebih bermanfaat. Adapun batasan masalah tersebut adalah beban kerja (X1), dan Stres kerja (X2), sebagai variabel terikat Kinerja Pegawai (Y), pada Kanwil Djpb (Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan) Provinsi Sumatera Barat.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kanwil DJPB (Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan) Provinsi Sumatera Barat.
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kanwil DJPB (Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan) Provinsi Sumatera Barat.
3. Apakah stress kerja, beban kerja dan WFH berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kanwil DJPB (Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan) Provinsi Sumatera Barat.

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kanwil DJPB (Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan) Provinsi Sumatera Barat.

2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kanwil DJPB (Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan) Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja, beban kerja dan WFH berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kanwil DJPB (Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan) Provinsi Sumatera Barat

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis khususnya yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja, beban kerja dan WFH terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kanwil DJPB (Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan) Provinsi Sumatera Barat

1.6.2 Manfaat Praktis

Sebagai masukan pada pihak manajemen dalam mengevaluasi kinerja pegawai untuk masa kini dan masa yang akan datang.