

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Lingkungan kerja merupakan tempat kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja disekitar dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas – tugas yang diembankan kepadanya (Nitisemito, 2002). Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, ketika karyawan ditempatkan di lingkungan kerja yang mendukung kemampuan kerja yang dikeluarkan akan lebih maksimal baik dari segi fisik maupun psikis. Pemberian *reward* kepada karyawan juga meningkatkan kesan positif dan meningkatkan semangat dan terpacu untuk meningkatkan kualitas kerja mereka. Peran lingkungan kerja sangat penting bagi suatu organisasi tetapi dalam penerepannya secara umum masalah lingkungan kerja ini kurang mendapatkan perhatian serius oleh perusahaan ataupun instansi pemerintah (Nurhasanah, 2010). Hal ini dapat terlihat dari banyaknya kasus karyawan jenuh dan bahkan ada yang berhenti maupun pindah tempat kerja, dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang baik maka akan tercipta perilaku kerja karyawan yang baik pula.

Perilaku kerja merupakan kebiasaan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, penyebutan secara umum perilaku kerja sama halnya dengan kata aktivitas. Istilah prilaku kerja dikenal sejak lama tetapi tanpa disadari suatu keberhasilan kerja berakar pada perilaku kerja, selain berfungsi sebagai dasar

untuk keberhasilan kerja perilaku kerja juga merupakan pedoman karyawan dalam bertindak agar aktivitas kerja yang sedang dilakukan menjadi terarah. Terdapat beberapa faktor yang menjadikan kebiasaan kerja menjadi suatu pedoman untuk menuntun seorang karyawan mencapai keberhasilan kerja, salah satu faktor yang paling berpengaruh adalah sikap individu karyawan. Perilaku individu menentukan bagaimana sikap dia patuh, loyal, dan bertanggung jawab terhadap peraturan yang ditetapkan perusahaan. Perilaku kerja seorang pegawai yang mempunyai kecenderungan positif maka hasil kerja yang didapat cenderung positif, dan menguntungkan perusahaan, sebaliknya jika pegawai tidak konsisten dengan perilaku kerjanya maka hasil yang didapat akan cenderung negatif dan akan merugikan perusahaan. Kebiasaan yang patut dihindari dalam perilaku kerja adalah tidak menetapkan skala prioritas dalam pekerjaan, menunda-nunda pekerjaan, kurangnya manajemen waktu dalam pengerjaan tugas. Dampak yang ditimbulkan dalam jangka panjang jika kebiasaan kerja yang buruk tersebut terus terjadi akan mengakibatkan pegawai mudah merasakan stress.

Menurut Rivai (2014) stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi karyawan. Sejalan dengan pendapat tersebut stress kerja umumnya terjadi karena tekanan atau tuntutan dan beban pekerjaan yang berlebihan terdapat dua faktor yang menjadi penyebab stress kerja. Faktor yang pertama yaitu faktor personal atau faktor dari dalam diri seorang karyawan faktor personal dapat berupa peristiwa atau hal pribadi seorang karyawan dapat berupa kondisi sosial dan ekonomi keluarga yang kurang

mendukung dan faktor personal lainnya. Sedangkan faktor yang kedua adalah faktor pada lingkungan kerja karyawan yang dapat berupa hubungan sosial antar pegawai dan manajemen kantor yang kurang baik. Stress kerja dapat menguntungkan maupun merugikan. Stress kerja pada karyawan dapat dikatakan menguntungkan apabila karyawan terpacu untuk lebih meningkatkan kapabilitas dirinya dan lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik baiknya sedangkan dapat dikatakan merugikan apabila seorang karywan terpacu pada stress kerjanya, merasa dirinya tidak akan mampu dan merasa putus asa berlebihan yang dampaknya hanya akan menurunkan kinerja dan merugikan perusahaan saja.

Terlebih lagi dimasa pandemi virus COVID – 19 (*Corona Virus Diesase*) ini. Mengatasi penyebaran virus yang semakin meningkat pemerintah menerapkan kebijakan kebijakan baru untuk berbagai kalangan mulai dari pelajar, hingga pekerja/karyawan. Masyarakat diminta untuk melakukan berbagai kegiatan dirumah atau yang dikenal dengan istilah *Work From Home* (WFH) dan harus menerapkan *social distancing*. Dampak positif diterapkannya social distancing dan WFH ini anantara lain masyarakat lebih memerhatikan kesehatan dan meminimalisir penyebaran virus sementara di sisi lain dampak negatif diterapkannya kebijakan ini adalah timbulnya kejenuhan, kebosanan dan kurang efektifnya kegiatan yang dilakukan karena dilakukan secara *online*. Dikutip dari (Kompas.com) berdasarkan dari hasil survey PPM Manajemen. Tingkat stress pekerja diketahui mencapai 80 % selama masa pandemi virus corona (COVID – 19) tingkat stress terjadi mulai dari level sedang hingga tinggi. Tingginya stress

level ini disebabkan oleh kekhawatiran karyawan kepada kesehatan keluarga dan juga pada bidang pekerjaannya terbukti tingkat stress level karyawan paling tinggi dialami pada rentang usia 26 – 35 tahun. Pergeseran *work behavior* dan tingginya kasus stress kerja yang terjadi di masa pandemi COVID – 19 ini menyebabkan tidak sesuainya rencana program dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan kepada karyawan sehingga menimbulkan kurang efektifnya kerja karyawan.

PTPN XII Kebun Kertowono merupakan salah satu pabrik teh di Jawa Timur yang memproduksi teh hitam untuk komoditi ekspor. Setelah adanya pandemi ini karyawan pada kantor PTPN XII Kebun Kertowono melakukan kegiatan kerja dirumah atau disebut *Work From Home* (WFH). Selain merupakan anjuran dari pihak pemerintah, hal tersebut juga dilakukan untuk menjamin keamanan pegawai yang bekerja di kantor PTPN XII Kebun Kertowono setelah salah satu penduduk yang berdomisili di perumahan PTPN XII Kebun Kertowono terjangkit virus *COVID-19*. Penerapan kebijakan WFH tersebut dipandang peneliti sebagai potensi untuk melakukan penelitian terkait dengan pergeseran perilaku kerja, stres kerja yang dihadapi dan kinerja karyawan di di kantor PTPN XII Kebun Kertowono. Sejalan dengan hal tersebut terdapat beberapa penelitian terdahulu yang sudah menghubungkan perilaku dan stress kerja terhadap kinerja karyawan disuatu perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Wardani,S.W, dkk (2018) yang meneliti hubungan antara perilaku kerja terhadap kinerja dan Non, Ayu (2015) yang meneliti hubungan anatara stres kerja terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu dan permasalahan yang telah dipaparkan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan

judul sebagai berikut: “**Analisis Stress Kerja dan Work Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus pada PTPN XII Kebun Kertowono Kabupaten Lumajang)**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan tersebut, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Apakah Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi COVID-19 di PTPN XII Kebun Kertowono Kabupaten Lumajang?
- b. Apakah pergeseran *Work Behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada masa COVID 19 di PTPN XII Kebun Kertowono Kabupaten Lumajang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Untuk menguji, mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN XII Kebun Kertowono Kabupaten Lumajang
- b. Untuk menguji, mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh pergeseran *Work Behavior* terhadap kinerja karyawan pada PTPN XII Kebun Kertowono Kabupaten Lumajang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi :

a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkuat ataupun melemahkan teori yang ada dengan melakukan penelitian secara empiris, dalam bidang manajemen sumber daya manusia lebih khususnya terkait dengan yang menguji tentang stress kerja dan *work behavior* terhadap kinerja karyawan sehingga penelitian ini mendukung atau menolak penelitian sebelumnya.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Manfaat Bagi Peneliti dari penelitian yang dilakukan adalah bertujuan untuk bertambahnya wawasan keilmuan baik teori, suatu kejadian maupun hal lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti dan penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk peneliti memperoleh gelar sarjana Manajemen (SM) pada Institusi STIE Widya Gama Lumajang

2) Bagi Perusahaan yang Diteliti

Manfaat bagi perusahaan dalam penelitian ini yaitu diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan serta pertimbangan untuk mengetahui besar tidaknya pengaruh stress kerja dan *work behavior* terhadap kinerja karyawan agar perusahaan dapat mengembangkan untuk berinovasi dan menjadi lebih baik lagi.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Manfaat bagi penelitian selanjutnya dalam penelitian ini sebagai bahan evaluasi, untuk melakukan perbaikan dalam penelitian kedepannya, selain itu juga sebagai bahan tambahan referensi, serta diharapkan dapat memotivasi penelitian yang lain untuk mengadakan penelitian yang berhubungan dengan tema yang sama.

