

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan dapat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja yang tinggi tentunya akan menghasilkan hasil yang baik, namun begitu pula sebaliknya apabila kinerja yang dihasilkan rendah maka akan berdampak buruk terhadap perusahaan. Menurut (Mangkunegara, 2009) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang berupa *input* atau *output* dan dapat disebut hasil kerja secara kuantitas dan kualitas untuk mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Menurut (Robbins, 2008) kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Dalam proses menghasilkan kinerja tentunya terdapat beberapa faktor yang memengaruhi menurut Maurice (dalam Timpe, 1991) yaitu kinerja yang tinggi dipengaruhi adanya kemauan yang tinggi dan kerja keras disebabkan karena pekerjaannya mudah, mengalami nasib yang baik, mendapatkan bantuan dari rekan kerja, memiliki pimpinan yang baik, sedangkan kinerja yang rendah dipengaruhi adanya kemauan yang rendah dan upaya yang dilakukan terbatas disebabkan karena pekerjaannya sulit, mengalami nasib yang buruk, memiliki rekan kerja yang tidak produktif, memiliki pimpinan yang tidak simpatik.

Menurut Rummler & Brache (dalam Rothwell, 2001) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu hambatan, harapan kinerja, konsekuensi, umpan balik, pengetahuan/keterampilan dan kemampuan individu. Hambatan yaitu segala sesuatu di lingkungan tempat karyawan bekerja yang dapat membantu atau memengaruhi proses bekerja seperti peralatan, perlengkapan, keuangan, informasi, deskripsi pekerjaan karyawan, dan sebagainya. Harapan kinerja yaitu standar kinerja yang diharapkan oleh perusahaan telah diketahui/dikomunikasikan dengan karyawan. Konsekuensi yaitu tindakan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan yang berkinerja baik atau buruk sudah tepat untuk dilakukan sesuai dengan waktunya. Umpan balik yaitu informasi yang diperoleh karyawan bertepatan dengan kinerja dan biasanya informasi tersebut berasal dari atasan karyawan. Pengetahuan/keterampilan dan kemampuan individu yaitu karyawan memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepadanya yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Menurut (Mangkunegara, 2009) mengatakan bahwa orang yang memiliki karakteristik kinerja karyawan yang tinggi biasanya mempunyai komitmen yang tinggi, berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi, memiliki tujuan yang realistis, memperjuangkan tujuan agar dapat direalisasikan, umpan balik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dapat dimanfaatkan, rencana yang telah di program dapat direalisasikan. Terdapat upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan menurut (Satriawan, 2021) yaitu dengan cara memperbaiki kinerja organisasi dan memperbaiki kinerja individu. Memperbaiki kinerja organisasi seperti mengetahui keterampilan yang diperlukan, meningkatkan kepercayaan diri, menetapkan tujuan dan sasaran, mengelola fleksibilitas pribadi. Memperbaiki kinerja individu seperti mempelajari cara belajar, mengelola emosi, meng*coach* diri sendiri, menemukan pendekatan yang terbaik, belajar mengatasi kebiasaan buruk, menganalisis masalah, mengoptimalkan waktu.

Menurut (Bernadin & Russell, 1998) mengatakan bahwa untuk mengukur kinerja karyawan dapat dilihat melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, perlu pengawasan, dan dampak impersonal. Kualitas yaitu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dalam bekerja. Ketepatan waktu yaitu tingkat ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya sehingga karyawan dapat melakukan aktivitas lainnya. Efektivitas biaya yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti manusia, keuangan, teknologi, material yang dimaksimalkan dengan tujuan agar mencapai target, pengurangan beberapa unit atau instansi, dan penggunaan sumber-sumber organisasi. Perlu pengawasan yaitu tingkat kemandirian karyawan dalam bekerja yang dimana karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya tanpa memerlukan bantuan dari pengawas atau justru sebaliknya agar dapat terhindar dari kesalahan ataupun mendapatkan hasil yang tidak diinginkan. Dampak impersonal yaitu hubungan antar pribadi baik sesama rekan kerja ataupun kerja sama antara atasan dan bawahan.

Menurut Alewine (dalam Timpe, 1999) mengatakan bahwa penilaian kinerja dapat membuat karyawan memandang diri mereka sendiri seperti apa adanya, mengenali kebutuhan perbaikan kinerja dan berperan serta membuat rencana perbaikan kinerja. Penilaian kinerja ini dapat dilakukan oleh berbagai pihak yang memungkinkan penilaian tersebut terjadi. Terdapat beberapa pihak yang memungkinkan penilaian kinerja karyawan menurut (Bangun, 2012) yaitu karyawan itu sendiri, rekan kerja, atasan, bawahan, pihak dari luar perusahaan yang pernah melakukan kerja sama. Berdasarkan penelitian yang

telah dilakukan pada penelitian ini, penilaian kinerja karyawan di nilai melalui persepsi dari kinerja diri karyawan itu sendiri. Menurut (Anbuoli, 2016) mengatakan bahwa penilaian kinerja dalam perusahaan harus dilakukan untuk tercapainya tujuan seperti kenaikan gaji, promosi, mengenali, kebutuhan untuk pelatihan dan pengembangan, memberikan umpan balik kepada karyawan, memberikan penekanan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja agar lebih baik lagi. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja lainnya menurut (Moekiyat, 2002) yaitu untuk mengadakan hubungan antara karyawan dan pengawas mereka yang akan menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi, mengupayakan agar karyawan mengetahui dengan tepat apa yang diharapkan dari mereka dan seberapa jauh mereka memenuhi harapan ini, melakukan upaya tertentu untuk perbaikan, untuk sampai kepada suatu penilaian kecakapan karyawan apabila hal ini dibutuhkan oleh perusahaan.

Manfaat dilakukannya penilaian kinerja menurut (Anbuoli, 2016) yaitu untuk beberapa pihak seperti organisasi/perusahaan, penilai, dan karyawan. Manfaat untuk organisasi/perusahaan yaitu dapat meningkatkan kinerja organisasi/perusahaan dikarenakan adanya proses komunikasi atas tujuan dan nilai organisasi/perusahaan sehingga menimbulkan rasa kedekatan dengan organisasi/perusahaan, kesetiaan, hubungan yang berlangsung baik antara manajer dengan *staff*, perbaikan kinerja secara menyeluruh oleh karyawan, lahirnya ide baru dan perbaikan yang dihasilkan oleh karyawan, diciptakannya rencana jangka panjang, kebutuhan untuk pelatihan dan pengembangan dapat diidentifikasi secara lebih jelas, tradisi untuk perbaikan secara terus-menerus akan dibentuk dan dijaga, rencana pengembangan karir dapat dijalankan dengan memilih karyawan prospektif untuk meningkatkan kinerjanya di masa yang akan datang. Manfaat untuk penilai yaitu dapat memberikan peluang bagi penilai untuk mengembangkan ide terkait pekerjaannya, terciptanya ide untuk perbaikan dan pemecahan masalah, memberikan peluang untuk mengintegrasikan individu dengan departemen, memberikan peluang untuk menjelaskan jumlah pekerjaan yang diharapkan oleh manajer dari tim/individu, memberikan peluang untuk memfokuskan target. Manfaat untuk karyawan yaitu agar dapat meningkatkan motivasi, meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan nilai-nilai personal, meningkatkan semangat kerja, memberikan peluang untuk dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan individu tersebut, dapat memberikan ide terkait perbaikan, adanya peluang bagi bawahan untuk memberikan pandangan setelah penilaian kinerja berakhir, mengekspresikan kebutuhan emosional serta sistem nilai yang dinilai penting.

Memasuki akhir tahun 2019 lebih tepatnya pada tanggal 31 Desember 2019 *World Health Organization (WHO) China Country Office* menemukan kasus pneumonia yang tidak diketahui penyebabnya berada di Kota Wuhan, Provinsi Hubei, China. Setelah mengidentifikasi kasus pneumonia tersebut, kemudian pada tanggal 7 Januari 2020 negara China menyatakan bahwa penyakit pneumonia ini berasal dari jenis baru turunan keluarga besar novel coronavirus yang bernama SARS-CoV-2. Penemuan kasus coronavirus terus berkembang hingga ditemukannya laporan kematian yang tersebar sampai ke beberapa negara yang ada di dunia selain negara China. Pada tanggal 30 Januari 2020, WHO menetapkan kasus coronavirus ini sebagai Kedaruratan Kesehatan Masyarakat yang Meresahkan Dunia/*Public Health Emergency of International Concern (PHEIC)*. Pada tanggal 12 Februari 2020, WHO secara resmi menetapkan penyakit coronavirus jenis baru dengan sebutan *Coronavirus Disease (COVID-19)*. Pemberian angka 19 yang tertera pada nama belakang COVID memiliki makna yaitu pertama kali kasus ini ditemukan pada tahun 2019. Kian hari kasus COVID-19 ini pun semakin memburuk dan jumlah kasusnya terus mengalami peningkatan, kemudian Direktur Jenderal WHO yang bernama Tedros Adhanom Ghebreyesus dalam konferensi pers yang diadakan di kantor pusat WHO di Jenewa Swiss pada 11 Maret 2020 menetapkan bahwa COVID-19 sebagai sebuah pandemi global karena wabah ini telah terjadi di berbagai penjuru dunia.

Penyakit COVID-19 pun mulai terdeteksi di Indonesia pada bulan Maret 2020 hingga hal ini menjadi permasalahan kesehatan yang serius. COVID-19 merupakan sebuah penyakit menular yang dapat menyebar ke berbagai kalangan manusia apabila mereka terkena tetesan yang berasal dari air liur, cairan dari hidung pada saat seseorang sedang batuk atau bersin, ataupun dapat tertular melalui udara pada saat berpapasan dengan orang yang terkonfirmasi positif COVID-19. Apabila seseorang telah terinfeksi virus COVID-19, maka orang tersebut akan mengalami penyakit pernapasan yang ringan hingga berat. Berikut ini merupakan beberapa gejala dari yang sering terjadi hingga gejala yang berat (Kementerian Kesehatan RI, 2020) yaitu beberapa gejala yang sering terjadi seperti demam, batuk kering, dan kelelahan. Terdapat pula beberapa gejala yang jarang terjadi seperti nyeri pada otot dan sendi, hidung tersumbat, sakit kepala, mata merah, sakit tenggorokan, diare, kehilangan penciuman/rasa, terdapat ruam pada kulit, dan terdapat perubahan warna pada jari tangan/ kaki. Kemudian yang terakhir terdapat beberapa gejala berat yang dapat diketahui seperti sesak napas dan nyeri dada. Umumnya seseorang akan menunjukkan gejala dalam kurun waktu selama 5-6 hari sejak seseorang telah terinfeksi virus COVID-19, namun terdapat pula seseorang yang memerlukan jangka waktu yang

lebih lama hingga 14 hari, sehingga timbulnya suatu gejala yang dialami oleh setiap orang tentunya akan berbeda-beda.

Banyaknya kasus COVID-19 yang terjadi di seluruh dunia, WHO telah meminta kesadaran kepada negara-negara di dunia agar setiap individu dapat mencegah penularan COVID-19 (Kementerian Kesehatan RI, 2020) yaitu dengan cara rajin mencuci tangan secara teratur dengan menggunakan air yang mengalir dan sabun, apabila sedang berpergian membersihkan tangan dapat menggunakan *hand sanitizer*, menjaga jarak dengan minimal satu meter dengan orang lain, menghindari menyentuh bagian wajah seperti mata, hidung, mulut sebelum mencuci tangan terlebih dahulu, memakai masker yang memenuhi standar kesehatan yang benar dengan menutup bagian hidung, mulut dan dagu secara rapat, menerapkan etika menutup mulut dan hidung ketika sedang batuk dan bersin menggunakan lengan baju atas bagian dalam, berpergian hanya untuk urusan yang sangat penting selebihnya melakukan aktivitas dari rumah, menjaga daya tahan tubuh dengan mengkonsumsi makanan yang bergizi seimbang, melakukan olahraga, berjemur dipagi hari selama 15 menit, istirahat yang cukup, mengendalikan penyakit penyerta.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, COVID-19 berdampak terhadap berbagai macam sektor di dunia termasuk Indonesia yaitu tidak hanya di sektor kesehatan saja melainkan beberapa sektor lainnya. Salah satu yang sangat terdampak serius dari COVID-19 ini yaitu berada pada sektor perekonomian. Terdapat berbagai kebijakan dan upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Indonesia guna untuk mengatasi kasus COVID-19 agar tidak semakin melonjak tinggi dengan cara melakukan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSSB), PSBB transisi, Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Jawa Bali, PPKM mikro, PPKM darurat, PPKM level empat, tiga, dua, satu, serta mewajibkan untuk melakukan vaksinasi kepada masyarakat. Kebijakan yang telah ditetapkan Pemerintah Indonesia harus ditaati oleh seluruh instansi atau perusahaan yang tentunya hal ini juga berdampak terhadap karyawannya.

Adanya berbagai tekanan yang dialami dalam bekerja pada masa pandemi COVID-19 dapat memicu timbulnya stres. Menurut (Robbins, 2010) stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Handoko, 2001). Individu akan mengalami stres apabila rangsangan melebihi dari kapasitas yang dimilikinya (Griffin & Moorhead, 2014). Menurut (Quick & Quick, 1984) membagi jenis stres menjadi dua kategori yaitu *eustress* dan *distress*. *Eustress* yaitu respon

terhadap stres yang bersifat membangun, sehat, positif, dan konstruktif. *Eustress* terjadi ketika pemicu stres menghasilkan perasaan akan tantangan yang berubah menjadi energi positif dan memotivasi, sehingga beberapa stres pada situasi ini mungkin membantu (Aamodt, 2007). *Distress* yaitu respon terhadap stres yang bersifat negatif dan merusak. Hal ini meliputi konsekuensi individu seperti masalah kesehatan, mengalami penurunan, bahkan kematian.

Penyebab dari stres yang dialami biasanya dipicu oleh beberapa stresor yaitu berasal dari stresor organisasi ekstra, stresor organisasi, stresor kelompok, dan stresor individu (Luthans, 1992). Stresor organisasi ekstra yaitu perubahan sosial, teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, keadaan komunitas, tempat tinggal. Stresor organisasi yaitu kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, proses yang terjadi dalam organisasi. Stresor kelompok yaitu kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, adanya konflik antar individu, interpersonal, intergrup. Stresor individu yaitu terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal, *learned helplessness*, *self-efficacy*, daya tahan psikologis.

Menurut (Robbins, 2008) mengatakan bahwa seseorang yang mengalami stres menunjukkan beberapa gejala seperti gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku. Gejala fisiologis cenderung mengalami perubahan metabolisme tubuh seperti meningkatnya detak jantung dan nafas, meningkatnya tekanan darah, mengalami sakit kepala, dapat pula menyebabkan serangan jantung. Gejala psikologis cenderung mengalami perubahan terhadap mental individu tersebut seperti mengalami ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan sering mengalami penundaan. Gejala perilaku cenderung mengalami perubahan dalam hal produktivitas seperti ketidakhadiran, perubahan selera makan, meningkatnya dalam mengonsumsi rokok dan alkohol secara berlebihan, berbicara dengan intonasi yang lebih cepat dari biasanya, dan mengalami gangguan tidur (Robbins, 2008).

Dalam mengetahui seseorang mengalami stres atau tidak, maka perlu adanya pemahaman dari diri sendiri mengenai tanda-tanda stres yang mungkin sering terjadi oleh masing-masing individu. Terdapat beberapa tanda *distress* atau stres yang bersifat negatif menurut (Everly & Girdano, 1980) yaitu tanda-tanda suasana hati, tanda-tanda otot kerangka, tanda-tanda organ dalam badan. Tanda-tanda suasana hati seperti menjadi *overexcited*, cemas, merasa tidak pasti, sulit tidur pada malam hari, menjadi mudah bingung dan lupa, menjadi sangat tidak enak dan gelisah, menjadi gugup. Tanda-tanda otot

kerangka seperti jari-jari dan tangan gemetar, tidak dapat duduk diam atau berdiri di tempat, kepala mulai sakit, merasa otot menjadi tegang dan kaku, gagap jika berbicara, leher menjadi kaku. Tanda-tanda organ dalam badan seperti perut terganggu, merasa jantung berdebar, banyak berkeringat, tangan berkeringat, merasa kepala ringan atau akan pingsan, mengalami kedinginan, wajah menjadi panas, mulut menjadi kering, mendengar bunyi berdering dalam telinga.

Tingkatan stres yang dialami oleh masing-masing individu tentunya berbeda-beda antara yang satu dengan lainnya. Menurut (Sabir, 2018) mengatakan bahwa tingkatan stres terdiri dari lima macam yaitu stres normal, ringan, sedang, berat, sangat berat. Stres normal yaitu stres yang masih wajar terjadi dalam kehidupan sehari-hari seperti mengalami situasi kelelahan lalu merasakan detak jantung yang lebih keras setelah melakukan aktivitas. Stres ringan yaitu stres yang terjadi secara teratur dan berlangsung dalam waktu beberapa menit atau beberapa jam seperti bibir terasa kering, kesulitan bernapas, kesulitan menelan, merasa goyah, merasa lemas, keringat berlebihan, perasaan takut tanpa adanya alasan yang jelas, tremor pada bagian tangan, perasaan lega setelah situasi telah berakhir. Stres sedang yaitu stres yang terjadi dalam waktu beberapa jam atau beberapa hari seperti mudah marah, bereaksi secara berlebihan terhadap suatu situasi, sulit untuk beristirahat, merasa lelah, tidak sabaran, mudah tersinggung, gelisah. Stres berat yaitu stres yang terjadi dalam waktu yang lebih lama antara beberapa minggu hingga beberapa tahun seperti selalu merasakan hal yang negatif, merasa tidak berdaya dalam melakukan aktivitas sehari-hari, merasa tidak ada harapan di masa depan, sedih, tertekan, putus asa, kehilangan minat dalam segala hal, merasa tidak berharga, berpikiran bahwa hidup sudah tidak berarti lagi. Stres sangat berat yaitu stres yang terjadi dalam waktu yang tidak dapat ditentukan seperti pasrah, tidak memiliki motivasi hidup.

Oleh sebab itu diperlukan cara pengelolaan stres yang dialaminya melalui dua pendekatan yaitu pendekatan individual dan pendekatan organisasional (Robbins, 2002). Pendekatan individual yaitu strategi individu yang dapat dilakukan dengan melaksanakan teknik manajemen waktu, meningkatkan latihan fisik, melakukan relaksasi, melakukan perluasan jaringan berupa dukungan sosial. Pendekatan organisasional yaitu strategi yang dapat dilakukan berupa melakukan perbaikan seleksi karyawan, penempatan kerja, penggunaan penetapan tujuan yang realistis, perancangan ulang pekerjaan, peningkatan keterlibatan karyawan, perbaikan komunikasi organisasi.

Stres yang dialami oleh karyawan pada masa pandemi COVID-19 yang terjadi saat ini termasuk ruang lingkup stres yang bersumber dari diri individu tersebut dan lingkungan

karena virus ini benar adanya terjadi di sekitar kita, meskipun tidak dapat terlihat oleh mata tetapi sudah banyak memakan korban jiwa. Pandemi COVID-19 menjadi tekanan yang hebat terhadap setiap orang, tak ada satupun yang dapat memastikan hingga sampai kapan pandemi ini akan berakhir, namun di sisi lain orang harus tetap bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan melewati berbagai kondisi kesehatan maupun mental yang sedang dihadapinya pada saat situasi pandemi COVID-19 ini sedang terjadi.

Ketika pada awal bulan Maret 2020 diberlakukannya kebijakan WFH oleh pemerintah guna untuk meminta setiap karyawan agar dapat meminimalisir penularan COVID-19 hal ini dapat mengurangi tingginya kasus yang terjadi. WFH pun tentunya memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing bagi setiap karyawan. Kelebihan WFH pada saat terjadinya pandemi COVID-19 (Vera, 2020) yaitu dapat menjauhkan risiko terdampak COVID-19, menghemat biaya, menghemat waktu, lebih fleksibel, hubungan dengan keluarga inti menjadi semakin dekat, dapat lebih maksimal dalam beribadah, lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, dapat bekerja sambil mendampingi anak belajar, dan dapat terhindar dari rasa cemas ataupun stres di tempat kerja. Selain itu WFH ternyata juga memiliki kekurangan pada saat terjadinya pandemi COVID-19 (Vera, 2020) yaitu karyawan dapat merasa jenuh atau bosan, ketika sedang bekerja tidak dapat dipungkiri gangguan bisa saja terjadi karena disebabkan oleh keluarganya sendiri, jam kerja menjadi tidak teratur, motivasi menjadi berkurang, keamanan data kurang, karyawan memerlukan fasilitas tambahan untuk dapat fokus bekerja di rumah, tagihan listrik dan pulsa/wifi meningkat, ketergantungan yang sangat tinggi pada jaringan internet, koordinasi menjadi terbatas, tidak semua pekerjaan cocok dengan konsep WFH, menjadi terasing dari kehidupan sosial, tidak ada pemasukan tambahan selain gaji, terbatas melakukan pekerjaan yang berbasis aplikasi internal perusahaan, dan tidak ada pengawasan secara langsung oleh atasan membuat karyawan menjadi tergoda untuk santai sehingga dibutuhkan tingkat disiplin yang tinggi dari masing-masing karyawan. Setelah satu tahun menjalani kebijakan WFH, pemerintah lalu membuat kebijakan lainnya dikarenakan sektor perekonomian yang harus terus berjalan menuntut agar karyawannya dapat bekerja kembali secara WFO, oleh sebab itu terdapat beberapa ketakutan yang terpikirkan oleh setiap karyawan pada saat mereka bekerja terutama resiko terinfeksi virus atau berbagai kemungkinan lainnya seperti menularkan virus terhadap orang lain dapat menjadi beban tersendiri oleh setiap individu ketika mereka bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nurdiawati & Atiatunnisa, 2018) dapat diketahui bahwa variabel stres fisiologis dan psikologis berhubungan dengan kinerja karyawan

sedangkan stres perilaku tidak memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh (Damanik & Simanjourang, 2020) mengungkapkan bahwa pada variabel stres yaitu fisiologis, psikologis, dan perilaku ketiga-tiganya berpengaruh terhadap kinerja karyawan, adapun variabel stres yang paling dominan berpengaruh yaitu stres perilaku. Selain itu terdapat penelitian lain yang dilakukan oleh (Saukani, 2021) dalam penelitiannya tersebut mengatakan bahwa ketiga variabel stres yaitu fisiologis, psikologis, dan perilaku memiliki hubungan yang negatif dan signifikan karena jika stres yang dialami oleh karyawan meningkat maka kinerja yang dihasilkan akan menurun dan apabila stres yang dialami oleh karyawan menurun maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Salain, Adiyadnya & Rismawan, 2020) mengatakan bahwa dampak positif dari WFH yaitu karyawan dapat mencegah penularan COVID-19 karena karyawan bekerja dari rumah masing-masing sehingga dapat mengatur jarak dan interaksi yang awalnya secara langsung dengan bertatap muka antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya namun dapat dialihkan untuk bertemu dengan cara virtual melalui aplikasi yang terhubung dengan jaringan internet, karyawan yang bekerja di rumah juga dapat menghemat biaya transportasi yang awalnya harus datang ke kantor namun biaya pengeluaran untuk transportasi tersebut dapat dialihkan untuk keperluan yang lain, WFH pun dapat mengurangi tingkat stres yang dialami oleh karyawan terutama dalam hal mobilisasi ketika dahulu sebelum diberlakukannya WFH karyawan terkendala karena mengalami kemacetan untuk dapat menuju lokasi kantor namun saat ini karyawan dapat merasa lebih tenang dan tidak perlu merasa khawatir mengalami kemacetan karena karyawan dapat bekerja di rumah, waktu bekerja yang dilakukan oleh karyawan saat WFH cenderung lebih fleksibel sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cara membagi waktu yang tepat antara pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dan pekerjaan dalam mengurus rumah tangga dikarenakan semua pekerjaan tersebut dapat dilakukan dalam satu lokasi yang sama yaitu di rumah. Selain itu, pada penelitian yang sama yang dilakukan oleh (Salain, Adiyadnya & Rismawan, 2020) juga memaparkan bahwa terdapat pula dampak negatif dari WFH yaitu kurangnya pengawasan dari atasan secara langsung menimbulkan karyawan mengalami kurangnya motivasi, bekerja secara santai, sering menunda dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga hal itu dapat menurunkan kinerja karyawan, tidak hanya itu saja karyawan yang bekerja di rumah juga mengalami beberapa distraksi dari suasana maupun keadaan yang sedang terjadi di dalam rumah tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas mengenai perbedaan hasil penelitian stres terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya kurang berfokus pada fenomena yang terjadi saat ini yaitu pandemi COVID-19. Hal tersebut memungkinkan terjadinya perbedaan antara sebelum terjadinya pandemi COVID-19 dan sesudah terjadinya pandemi COVID-19. Pada penelitian sebelumnya meskipun ada yang membahas mengenai fenomena pandemi COVID-19, namun penelitian tersebut lebih banyak membahas mengenai WFH saja, oleh sebab itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan antara Stres dengan Persepsi Kinerja Diri Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19”. Peneliti ingin mengetahui hubungan stres terhadap kinerja karyawan yang saat ini sedang bekerja pada masa pandemi COVID-19 baik itu bekerja secara WFH, WFO pada hari tertentu dan selebihnya WFH, WFO, pekerjaan yang dilakukan tidak memungkinkan untuk bekerja secara WFH. Peneliti juga ingin melihat tabulasi silang kinerja karyawan dengan data demografi penerapan kegiatan bekerja selama pandemi COVID-19, jenis kelamin, pendidikan terakhir, sektor pekerjaan, jabatan, masa kerja, dan gaji. Serta ingin melihat tabulasi silang stres dengan data demografi penerapan kegiatan bekerja selama pandemi COVID-19, masa kerja, dan uji perbedaan stres berdasarkan masa kerja. Dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti diharapkan akan mendapatkan hasil temuan ilmiah mengenai hubungan antara stres dengan persepsi kinerja diri karyawan pada masa pandemi COVID-19.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka identifikasi masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Bagaimana kondisi stres yang dialami karyawan pada masa pandemi COVID-19?
- b. Bagaimana kinerja karyawan yang bekerja pada masa pandemi COVID-19?
- c. Bagaimana hubungan antara stres dengan persepsi kinerja diri karyawan pada masa pandemi COVID-19?

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini terdapat batasan masalah yang digunakan dengan tujuan agar topik yang dibahas pada penelitian ini tidak keluar dari topik yang telah dirancang. Oleh sebab itu, batasan masalah pada penelitian ini hanya membahas mengenai hubungan antara stres dengan persepsi kinerja diri karyawan yang sedang bekerja pada masa pandemi COVID-19 yang bertempat tinggal di Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi

karena berdasarkan hasil survei menunjukkan bahwa karyawan yang terdampak dari adanya pandemi COVID-19 banyak ditemukan di wilayah perkotaan khususnya di wilayah JABODETABEK.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara stres dengan persepsi kinerja diri karyawan pada masa pandemi COVID-19?”

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara stres dengan persepsi kinerja diri karyawan pada masa pandemi COVID-19.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari dilakukannya penelitian ini adalah:

a. **Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah konsep atau teori yang dapat digunakan dalam perkembangan kajian ilmu psikologi, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi.

b. **Manfaat Praktis**

Memberikan informasi bagi masyarakat mengenai gambaran persepsi kinerja diri karyawan yang dipengaruhi oleh stres pada masa pandemi COVID-19.