

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Saat ini dunia masih berjuang menghadapi pandemi Covid-19. Pada tanggal 2 Maret 2020 lalu merupakan awal virus corona memasuki Indonesia. Total kasus Covid-19 di Indonesia mencapai 6.005.646 pada data tanggal 29 Maret 2022 sejak kasus pertama diumumkan oleh Presiden Joko Widodo. Virus ini menular secara cepat, terutama saat mobilitas masyarakat tinggi tanpa mematuhi protokol kesehatan. Protokol Covid-19 sesuai anjuran *World Health Organization* yang kemudian disingkat WHO mulai diterapkan. Mulai dari mencuci tangan, menghindari pertemuan, menjaga jarak, sampai dengan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar dan *lockdown*.

Sumber daya manusia yang handal dan kompeten dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan. Kunci keberhasilan tercapainya tujuan perusahaan bergantung pada manusianya. Di tengah pandemi tahun 2020, Lembaga Penjamin Simpanan yang berikutnya disingkat LPS mendapat kewenangan baru dengan disahkannya PP Nomor 33 Tahun 2020. Kemudian ditindaklanjuti penerbitan PLPS Nomor 3 Tahun 2020. Menjaga stabilitas keuangan nasional dalam upaya menjalankan fungsi, tugas, dan tanggung jawab LPS perlunya sumber daya manusia sebagai faktor penting. Kinerja pegawai menjadi kegiatan yang diperoleh seseorang dalam mencapai target yang diharap organisasi.

Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai nilai total yang diharapkan organisasi oleh individu selama periode waktu standar (Bjaalid et al., 2020). Dalam situasi pandemi, LPS tidak hanya mencegah penyebaran Covid-19 namun juga menemukan cara efektif untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja. Kinerja pegawai yang baik dibutuhkan untuk menjalankan aktivitas lembaga. Kehadiran Covid-19 telah mengubah aktivitas

dalam kehidupan, sehingga semua komponen mengharuskan beradaptasi dengan kondisi darurat.

Hasil yang didapat saat melakukan pengamatan yaitu dalam sistem kerja baru ini, terdapat persepsi yang dirasa oleh pegawai. Beberapa pegawai merasa perlunya *work from home* penyesuaian serta harus mengubah cara mereka bekerja. Setiap individu dapat memiliki dampak yang bervariasi dari perilaku *work from home* terhadap kinerja mereka. Saat pegawai mengalami gangguan dalam pelaksanaan *work from home*, hal tersebut akan menghambat kinerja. Menentukan cara untuk mengelola kinerja mereka saat melaksanakan *work from home* penting dilakukan setiap pegawai, seperti mengelola rutinitas, menghadapi gangguan, serta menjaga keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

Adapun fenomena lain yang ditemui pada pegawai LPS saat menjalankan *work from home* salah satunya pekerjaan kantor yang terganggu oleh pekerjaan rumah. (Dingel & Neiman, 2020) mengatakan mustahil melakukan pekerjaan untuk dikerjakan di rumah. Gangguan keluarga seringkali menjadi penyebab terdistraksinya pekerjaan. Pada perspektif gender, wanita berkeluarga harus mengerjakan pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah secara bersamaan (Mustajab et al., 2020).

Para pekerja berbagai sektor di banyak negara tanpa terkecuali Indonesia menjadikan *work from home* sebagai norma baru yang harus dijalankan. Menurut (Mardianah et al., 2020), *work from home* adalah konsep di mana karyawan bekerja dari rumah memungkinkan karyawan memiliki jam kerja yang fleksibel dan menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan cepat. Wilayah dengan status zona merah seperti Jabodetabek memiliki ratusan melakukan *physical-distancing* dan Pembatasan Sosial Berskala Besar sesuai dengan imbauan WHO. Kebijakan tersebut dilakukan sebagai kondisi darurat akibat pandemi Covid-19 yang terus bertambah jumlahnya.

Di masa pandemi, Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) merupakan lembaga pemerintah yang mendapat kewenangan baru di tengah pandemi setelah disahkannya PP Nomor 33 Tahun 2020. Kemudian ditindaklanjuti dengan terbitnya PLPS Nomor 3 Tahun 2020 yang mengatur tentang ruang lingkup dan proses pemeriksaan bersama dengan LPS-OJK, mekanisme dan tata cara penempatan dana LPS, serta tata cara pemilihan dan penerapan cara penanganan Bank selain Bank Sistemik (BSBS) yang tergolong bank gagal. Dengan peningkatan kewenangan tersebut, LPS membutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan dapat diandalkan untuk menjalankan tanggung jawab dan kewenangannya.

LPS menerapkan kombinasi *work from home* dan *work from office* sebagai upaya menekan penyebaran Covid-19. Dengan diterapkan bekerja dari rumah tentunya akan memengaruhi kinerja pegawai. Menurut (Mustajab et al., 2020) perubahan dari cara kerja melakukan pekerjaan dari rumah belum sepenuhnya menjadi kebiasaan tiap pegawai. Efektivitas dan efisiensi kebijakan *work from home* sangat memengaruhi kinerja pegawai di masa pandemi Covid-19 (Mardianah et al., 2020).

Tabel 1. 1 Data Timeline Kebijakan Pelaksanaan *Work From Home* Tahun 2020

No	Bulan	Keterangan
1	Januari – Februari	Normal
2	Maret – Mei	WFH 100%
3	Juni	WFH 70% WFO 30%
4	Juli - Agustus	WFH 50% WFO 50%
5	September – Desember	WFH 75% WFO 25%

Sumber: Laporan Tahunan Lembaga Penjamin Simpanan 2020 (Diolah oleh peneliti)

Berdasarkan tabel di atas pada bulan Januari dan Februari pelaksanaan kerja berjalan normal. Saat kasus Covid-19 meningkat pada bulan Maret, April, dan Mei diberlakukan *work from home* 100% sesuai kebijakan pemerintah. Bulan Juli dilaksanakan *work from home* 70% dan *work from office* 30%. Kemudian di bulan Juli dan Agustus pelaksanaan *work from home* dan *work from office* masing-masing 50%. Bulan September, Oktober, November, dan Desember pegawai yang harus *work from home* bertambah menjadi 75% dan yang harus *work from office* hanya 25%.

Work from home memiliki pengaruh lain terhadap karyawan seperti konsumsi media yang berbeda, jaringan internet, dan beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai dibandingkan dengan *work from office*. Karyawan yang bekerja dari rumah juga menghadapi tantangan seperti kesulitan berkoordinasi dengan atasan dan rekan kerja karena kurang optimalnya pengawasan. Ketika karyawan bekerja di kantor, mereka dapat memanfaatkan fasilitas yang telah disediakan oleh perusahaan untuk mendukung kinerjanya. Kesulitan lain dari *work from home* ialah para pegawai harus berbagi ruang kerja mereka dengan anggota keluarga lain di rumah (Galanti et al., 2021). Menurut (Khofifah et al., 2022) bekerja dari rumah adalah kegiatan melakukan pekerjaan yang dilakukan secara tidak tatap muka melainkan dari rumah. *Work from home* belum sepenuhnya dipahami seluruh pegawai, mereka seringkali merasa dilema saat pemikiran rumah merupakan tempat untuk beristirahat setelah lelah bekerja di kantor. Kondisi tersebut dapat menyebabkan penurunan kinerja, meskipun di samping kekurangan tersebut terdapat fleksibilitas (Mustajab et al., 2020).

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh *work from home* terhadap kinerja oleh (Setiawan & Fitrianto, 2021) dalam EDUKATIF: Jurnal Ilmu Pendidikan, hasil penelitian menunjukkan bahwa bekerja dari rumah atau *work from home* terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada masa Covid-19. Kinerja pegawai mengalami hambatan. Pelaksanaan kerja dari rumah mengusung konsep daring membuat karyawan merasa tidak dapat

menyelesaikan pekerjaan mereka secara cepat. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Jannah et al., 2021) hasil penelitian menunjukkan *work from home* tidak memiliki efek terhadap kinerja.

Selain perilaku *work from home*, mereka juga bermasalah dengan stres kerja. Pada masa pandemi tentu saja tingkat stres sebagai seorang pegawai meningkat karena tuntutan pekerjaan besar yang dibebankan kepadanya. Hal ini tanpa disadari dapat menyebabkan pegawai stres dan mempengaruhi kinerja. Kondisi stres kerja pada pegawai dapat mengukur keterlibatan kinerja. Stres dapat terjadi ketika seseorang tidak memahami batasan mereka dalam hal tertentu. Stres kerja dapat meningkatkan atau merusak kinerja pegawai tergantung pada bagaimana pegawai bereaksi terhadapnya. Oleh karena itu, pegawai tidak dapat menghindari masalah stres kerja dan perubahan perilaku kerja.

Stres kerja merupakan aspek penting bagi perusahaan, terutama kaitannya dengan kinerja karyawan. Stres tersebut apabila terus menerus dialami akan berdampak negatif pada organisasi karena melibatkan kinerja pegawai dalam organisasi. Menurut (Amalia et al., 2016), Kinerja pegawai merupakan kualitas maupun kuantitas berdasarkan *outcome* yang telah dihasilkan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan pada periode tertentu. Pegawai merupakan salah satu aset penting dalam organisasi. Mereka berperan aktif dalam mewujudkan cita-cita organisasi dengan pelaksanaan, perencanaan, dan pengendalian.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan & Al Rizki, 2022) tentang stres kerja terhadap kinerja pegawai hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan. Sedangkan (Daniel, 2019) mengungkapkan stres kerja memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja yang dirasa oleh karyawan pada tingkat mendorong prestasi kerja serta tantangan kerja. Stres membantu karyawan memobilisasi potensi penuh mereka untuk memenuhi berbagai tuntutan pekerjaan.

Menurut data yang dihimpun Kompas.com (2020), hasil survei PPM Manajemen terhadap 2500 responden terdapat hasil bahwa 80% diantaranya mengalami gejala stres sedang hingga berat selama masa pandemi. Stres terbesar yang dialami berkaitan dengan kekhawatiran dan keselamatan anggota keluarga sebesar 59% disusul dengan takut terinfeksi virus yakni 56%. Rata-rata usia pekerja stres adalah 83% antara usia 26-35, 79% antara usia 36-45 dan 78% di bawah usia 25. Riset tersebut menunjukkan bahwa 38,4% aktivitas kerja dilakukan seluruhnya dari rumah, 34,3% sebagian dari rumah/kerja dari rumah, dan 27,3% bekerja di kantor (Karunia, 2020).

Dalam tiga dekade terakhir, kinerja berhubungan dengan stres dan telah menjadi topik yang paling menyita perhatian karena dapat menyebabkan berbagai permasalahan dalam organisasi (Daniel, 2019). Menurut (Mangkunegara, 2011), stres kerja merupakan situasi di mana saat menghadapi pekerjaan muncul perasaan tetekan pada karyawan. Stres kerja dapat dialami oleh semua pekerja mulai dari rekan kerja hingga tingkat eksekutif. Stres kerja telah menjadi masalah yang meluas. Banyak orang yang mengeluh tentang stres kerja karena beban kerja yang berlebihan, ketidakstabilan pekerjaan, dan laju kehidupan yang lebih cepat (Yozgat et al., 2013). Apabila pegawai menghadapi stres berkepanjangan dan tidak ditangani dengan efektif, selain dapat merusak kualitas pekerjaan, kondisi fisik juga mental mereka akan berpengaruh pada organisasi tempat mereka bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli, penjelasan teori, dan hasil penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, maka peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana pengaruh perilaku *work from home* dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada saat pandemi Covid-19 yang diterapkan oleh Lembaga Penjamin Simpanan. Maka peneliti bermaksud untuk mengangkat judul “**Pengaruh Perilaku *Work From Home* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjamin Simpanan**”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi dari perilaku *work from home*, stres kerja, dan kinerja pegawai?
2. Apakah terdapat pengaruh perilaku *work from home* terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah terdapat pengaruh perilaku *work from home* dan stres kerja terhadap kinerja pegawai?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui deskripsi dari perilaku *work from home*, stres kerja, dan kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku *work from home* terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku *work from home* dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan menambah pengetahuan, khususnya bidang organisasi yang berkaitan dengan perilaku *work from home* dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini bermanfaat sebagai sarana informasi pengaruh *work from home* dan stres kerja terhadap kinerja pegawai, dan peneliti berharap penelitian ini dapat membantu Lembaga Penjamin Simpanan menjaga konsistensi kinerja pegawai selama *work from home* dan stres kerja. Hasil kinerja pegawai yang baik akan menciptakan tingkat produktivitas perusahaan yang baik pula.

