



BAB 1

PENDAHULUAN

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

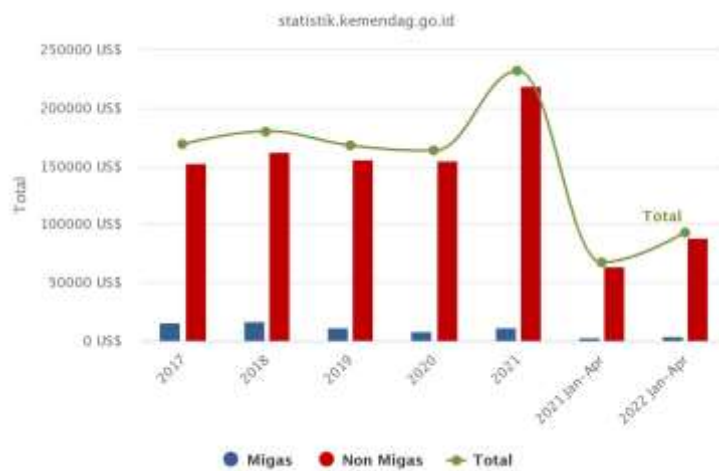
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

A. Latar Belakang Masalah

Sudah dua tahun pandemi Covid-19 melanda dunia termasuk di Indonesia yang mengakibatkan perusahaan melakukan *work from home* (WFH) atau bekerja dari rumah untuk para karyawannya dengan tujuan meminimalisir penyebaran Covid-19. Hal tersebut dianjurkan oleh Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) karena Covid-19 merupakan wabah penyakit yang cukup serius. Sehingga WHO menganjurkan untuk setiap negara termasuk Indonesia mengurangi mobilitas masyarakat untuk mengurangi penyebaran virus Covid-19. Akan tetapi salah satu dampak yang dirasakan pada sektor perekonomian adalah menurunnya pertumbuhan ekonomi Indonesia pada kuartal II 2020 minus 5,23%.

Grafik 1.1

Grafik Nilai Ekspor Indonesia



Sumber: <https://satudata.kemendag.go.id/indonesia-trade-balance>

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Berdasarkan grafik ekspor 1.1 diatas menjelaskan nilai ekspor Indonesia mengalami penurunan. Pada tahun 2019 nilai ekport Indonesia \$167.683,0 juta ditahun 2020 menurun menjadi \$163.191,8juta. Menurut Kepala Badan Statistik (BPS) melemahnya kinerja ekspor sepanjang tahun 2020 dibandingkan tahun sebelumnya disebabkan oleh pandemik Covid-19 (Kompas.com, 2021). pada tahun 2021 ekspor Indonesia kembali membaik menjadi angka \$231.522,5 Juta.

Grafik 1.2

Grafik Nilai Import Indonesia



Sumber: <https://satudata.kemendag.go.id/indonesia-trade-balance>

Berdasarkan dari grafik 1.2 diatas menjelaskan nilai import Indonesia mengalami penuruan. Nilai import Indonesia pada tahun 2019 \$171.683,4 Juta pada tahun 2020 menjadi \$141.568,8 juta. Hal tersebut disebabkan oleh pandemik covid-19.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Pada tahun 2021 keadaan nilai import Indonesia mengalami kenaikan dinilai \$196.190,0 juta.

Untuk tercapainya sebuah tujuan dari perusahaan, perusahaan secara tidak langsung harus memiliki teknologi yang baik, kondisi lingkungan yang kondusif, dan juga sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia merupakan bagian yang penting dalam sebuah perusahaan untuk tercapainya sebuah tujuan dari perusahaan. Untuk tercapai tujuan perusahaan sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar dapat menciptakan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan kemampuan organisasi perusahaan. Berkembang tidaknya sebuah perusahaan bergantung pada kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Pada masa pandemik banyak terjadi pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan, tetapi ada pula perusahaan yang dapat mempertahankan karyawannya. Banyak perusahaan yang melakukan pemotongan biaya seperti biaya uang transportasi. Pemotongan biaya transportasi dilakukan karena karyawan melakukan pekerjaan dari rumah. Karyawan sendiri untuk menghindari pemutusan hubungan kerja karyawan melakukan peningkatan kinerja, karena kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai oleh pekerja.

Akibat dari terjadinya Pandemi Covid-19 perusahaan membuat kebijakan *Work From Home* (WFH). Kegiatan WFH menimbulkan berbagai efek, baik efek positif maupun efek negatif. Efek positif adanya WFH adalah karyawan dapat bekerja ditempat yang nyaman, waktu kerja lebih terjadwal, *skill* teknologi terasah, dan terhindar dari kemacetan. Akan tetapi menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) WFH membuat karyawan jauh lebih lelah secara fisik, dan psikis. Menurut WHO kegiatan WFH dapat berdampak buruk bagi kesehatan karyawan apabila perusahaan dan karyawan tidak kolektif dalam mengelola WFH (CNBC.com, 2022).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat mendorong kinerja seorang karyawan. Menurut Mardina (2005:15) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif membantu karyawan bekerja secara optimal. Semenjak para karyawan mulai bekerja dari rumah orang berpikir akan meningkatkan kinerja karyawan karena mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman. Kenyataannya menurut CNN Indonesia yang terjadi adalah penurunan kinerja (CNNIndonesia.com, 2020). Penurunan kinerja tersebut dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Dilansir dari SOLOPOS penurunan kinerja disebabkan juga oleh sulitnya melakukan koordinasi dan komunikasi antara atasan dengan bawahan sehingga kinerja dari para karyawan turun dan atasan tidak dapat memberikan semangat secara langsung kepada bawahan (SOLOPOS.com, 2021). Adapula turunnya kinerja karena pada saat bekerja di rumah karyawan juga harus mengurus pekerjaan rumah sehingga tidak fokus pada pekerjaan. Untuk menghindari hal-hal tersebut setiap karyawan dapat melakukan membuat tempat yang nyaman untuk melakukan pekerjaan selain itu bangun hubungan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Perbanyak waktu komunikasi dengan atasan atau sesama karyawan jika kurang paham bertanya sampai memahami apa yang diinginkan oleh atasan. Pada saat waktu bekerja benar-benar melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dalam arti tidak menyibukan diri dengan pekerjaan diluar dari pekerjaan kantor.

Selama kegiatan *work from home*, karyawan mendapatkan tekanan kerja yang lebih tinggi disebabkan oleh pekerjaan rumah dan pekerjaan kantor yang harus dilakukan secara bersama, yang terkadang membuat karyawan tidak dapat berkonsentrasi terhadap pekerjaan kantornya sehingga terjadi penurunan kerja dan dapat menimbulkan stres kerja terhadap karyawan. Stres merupakan reaksi tubuh secara psikis maupun fisik karena adanya tekanan ataupun ketegangan dari luar

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



(Muslim,2015). Stres kerja merupakan reaksi yang berbahaya yang dimiliki oleh individu terhadap tekanan dan tuntutan yang semestinya tidak dibebankan terhadap karyawan (Bhui et al, 2016). Stres kerja merupakan salah satu hal yang menjadi perhatian karena dapat berdampak buruk bagi karyawan dan perusahaan.” Tingkat stres kerja dibagi menjadi 5 bagian yaitu normal, ringan, sedang, berat, dan sangat berat. Dari hasil survei yang dijalankan oleh Muhammadiyah Public Health stres kerja yang dialami oleh karyawan di DKI Jakarta selama WFH 45,3% mengalami tingkat stres kerja normal, sebanyak 21,7% pekerja yang melakukan *work from home* mengalami tingkat stres kerja ringan, sebanyak 17,0% pekerja yang melakukan *work from home* mengalami tingkat stres kerja sedang, sebanyak 10,4% pekerja yang melakukan *work from home* mengalami tingkat stres kerja berat, dan 5,7% mengalami stres kerja sangat berat (Utami, Latifah, Andriyani, dan Fajrini, 2021). Ada dua faktor yang menyebabkan seorang karyawan mengalami stres kerja, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Pengaruh faktor eksternal berupa kondisi lingkungan kerja, organisasional, dan beban kerja. Sedangkan faktor internal berupa kondisi fisik dan psikologis dari karyawan (Ardita, 2021). Fenomena diatas juga sejalan dengan penelitian lainnya mengenai stres kerja bahwa ada pengaruh negative dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari observasi pada perusahaan Samudera Naga Global ditemukan fenomena lainnya, bahwa lingkungan kerja selama pandemi membuat kinerja menurun dikarenakan peralatan kerja yang kurang memadai, dan mereka mengalami stres kerja di karenakan oleh faktor. Sulitnya mendapatkan data, dokumen, dan file serta sering terjadi menyelesaikan pekerjaan melewati waktu seharusnya. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT JAPFA Comfeed Inodensia Tbk. Unit

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Makasar” (Effendy Fitria, 2019) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas penelitian ini menagambil judul pengaruh stres dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Samudera Naga Global pada saat *work from home*.

B. Identifikasi Masalah

Indetifikasi masalah dari penelitian ini adalah:

1. lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan pada perusahaan Samudera Naga Global pada saat *work from home*?
2. stres kerja berpengaruh pada kinerja karyawan karyawan pada perusahaan Samudera Naga Global pada saat *work from home*?

C. Batasan Maslah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan perlu dibatasi untuk menghindari pembahasan penelitian yang luas sehingga penelitian dapat dilakukan dengan lebih efektif. Batasan masalah pada penilitain ini adalah pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Samudera Naga Global *pada saat work from home*.

D. Rumusan Masalah

Berdasarakan uraian diatas dapat diketahui bahwa rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah lingkungan kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan Samudera Naga Global *pada saat work from home*?”



E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan hasil dari penelitian yang sedang dilakukan. Berikut ini tujuan dari penelitian ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada saat *work from home*.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan pada saat *work from home*.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis, dari hasil penelitian ini penulis mendapatkan pengetahuan lebih mendalam mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Samudera Naga Global saat *work from home*.
2. Bagi pihak akademis, dari hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk bahan pembelajaran dan menambah ilmu pengetahuan dibidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.