

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada bulan Maret di tahun 2020 virus corona (covid-19) mulai mewabah di Indonesia, yang menjadikan hampir seluruh perusahaan harus melakukan penyesuaian atau beradaptasi dengan mengubah sistem kerja yang biasanya dilakukan. Pemerintah pun membuat aturan terkait pembatasan jarak, kerumunan dan interaksi fisik guna mengurangi penyebaran virus covid-19 ini. Dengan adanya peraturan pemerintah tersebut, menjadikan perusahaan harus membatasi jumlah karyawan saat bekerja. Penerapan *work from home* (WFH) merupakan salah satu contoh kebijakan yang bisa dilakukan perusahaan selama masa pandemi.

Namun berdasarkan penelitian (Palumbo, 2020) mengenai pelaksanaan *work from home* yang dilaksanakan selama pandemi, menyebabkan adanya ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau tidak tercapainya *work life balance* bagi para karyawan. Ketidakseimbangan yang dirasakan oleh karyawan yang melaksanakan *work from home* dapat terjadi karena mereka merasakan hambatan atau kesulitan seperti kondisi rumah yang tidak mendukung, kepentingan keluarga dan lain-lain yang dapat menjadi penyebab tidak adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan (*work life balance*).

Menurut (Hudson, 2005) *work life balance* merupakan ukuran kepuasan yang terkait dengan peran atau tugas ganda dalam kehidupan seseorang. Kemudian menurut (Ricardianto, 2018) *work life balance* adalah suatu sistem di tempat kerja yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja dalam upaya menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work life balance* yang baik akan mencerminkan rasa tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila ada keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Saina, Pio, & Rumawas, 2016). (Wambui, Cherotich, Emily, & Dave, 2017) membahas bahwa keseimbangan

Dega Adila, 2022

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

kehidupan kerja yang tidak memadai dapat menimbulkan risiko yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Berdasarkan pendapat dari ahli dan beberapa penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* merupakan peran ganda yang dijalankan oleh seseorang di mana ia harus bisa menyeimbangkan peran ganda tersebut yakni dalam hal tanggung jawab terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi. Jika *work life balance* tidak terkelola dengan baik, maka akan berdampak pada kesejahteraan dan kinerja karyawan.

Kondisi perusahaan yang tidak menentu akibat pandemi covid-19 juga berdampak pada ketakutan karyawan akan kehilangan pekerjaan. Kesehatan mental mereka dapat dengan mudah terganggu berbagai gangguan kecemasan yang dialami karyawan. Hal tersebut bisa jadi meningkatkan stres pada karyawan. Menurut (Robbins & Judge, 2019), stres kerja merupakan “sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya yang hasilnya dianggap tidak pasti namun penting”. Stres merupakan peristiwa yang kompleks dan sangat pribadi yang dapat berdampak negatif dan positif bagi seseorang tergantung bagaimana Anda menyikapinya (Wahyudi, 2017).

Selanjutnya menurut (Robbins & Judge, 2011) sedikit stres bisa bermanfaat bagi kinerja seorang pegawai, umumnya individu melakukan tugasnya secara lebih baik dan cepat. Akan tetapi, apabila stres yang terjadi membebani seseorang dengan tuntutan yang tidak dapat dipenuhinya, maka akan menghasilkan kinerja yang lebih rendah. Sejalan dengan pendapat (Handoko, 2011) menyebutkan ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu tingkat stres kerja, sedangkan faktor lainnya seperti motivasi, kepuasan kerja, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya.

Berdasarkan pendapat dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres dapat timbul sebagai akibat tekanan yang bersumber dari ketidakselarasan antara

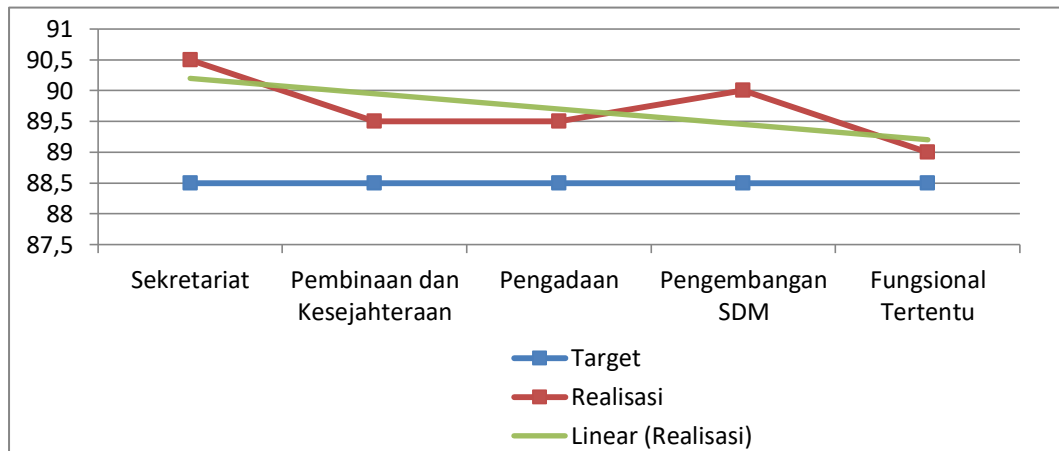
seseorang dengan lingkungannya. Biasanya stres semakin bertambah apabila seseorang menghadapi masalah yang datang bertubi-tubi. Stres dapat berdampak positif ataupun negatif tergantung dari sudut pandang mana seseorang atau karyawan tersebut dapat mengatasi tiap kondisi yang menekannya untuk dapat dijadikan acuan sebagai tantangan kerja yang akan memberikan hasil yang baik atau sebaliknya. Stres kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun, jika tidak dikelola dengan baik, hal itu dapat mengakibatkan kinerja yang buruk.

Penelitian (Mendis & Weerakkody, 2017) dalam (Foanto, Tunarso, & Kartika, 2020) memaparkan bahwa jika kehidupan pribadi dan pekerjaan seorang karyawan seimbang, maka karyawan lebih cenderung berkonsentrasi, merasa positif dan tidak mengalami stres sehingga dapat terbentuk komitmen kerja yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang dapat mengelola *work life balance* dengan baik, cenderung tidak akan mengalami stres kerja sehingga kinerja karyawan pun tidak akan mengalami penurunan.

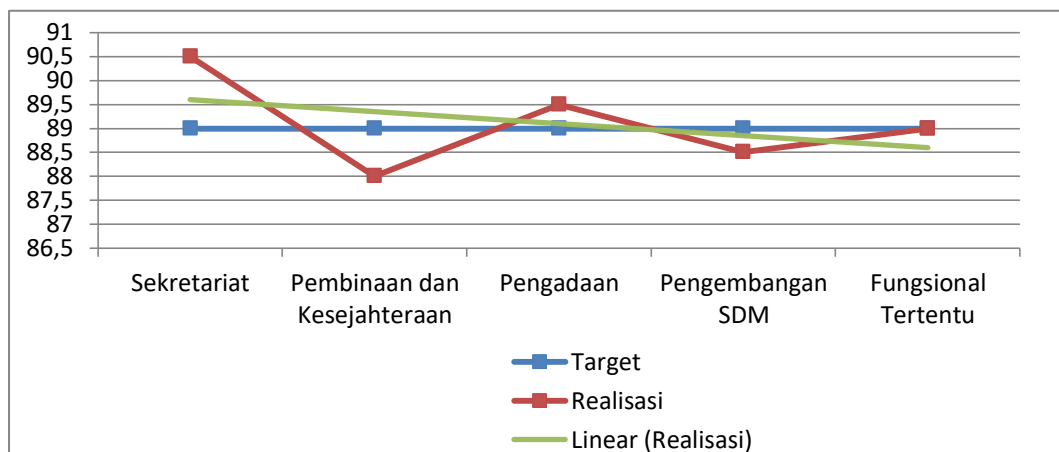
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Purwakarta merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. BKPSDM dipimpin oleh kepala badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

BKPSDM memiliki tugas yaitu membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah. Dalam pelaksanaan tugasnya, BKPSDM tentu membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, handal dan berkinerja baik sesuai dengan bidang yang ada, karena di tangan merekalah kelangsungan hidup perusahaan bergantung. Dengan kata lain, keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan di dalamnya. Penulis menemukan data

pendukung terkait dengan kinerja karyawan di BKPSDM Kabupaten Purwakarta, sebagai berikut :



Gambar 1.1
Data Capaian Kinerja BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2019



Gambar 1.2
Data Capaian Kinerja BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2020

Berdasarkan data capaian hasil kinerja diatas, BKPSDM didalamnya terdapat lima bidang yang bertugas yaitu sekretariat, pembinaan dan kesejahteraan, pengadaan, pengembangan SDM dan fungsional tertentu. Penulis melakukan wawancara perihal data capaian kinerja di tahun 2020 tersebut kepada Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BKPSDM. Menurut beliau, di tahun-tahun sebelumnya, kelima bidang tersebut meraih angka capaian kinerja diatas target. Sedangkan di tahun 2020, terdapat dua bidang yang mengalami penurunan

Dega Adila, 2022

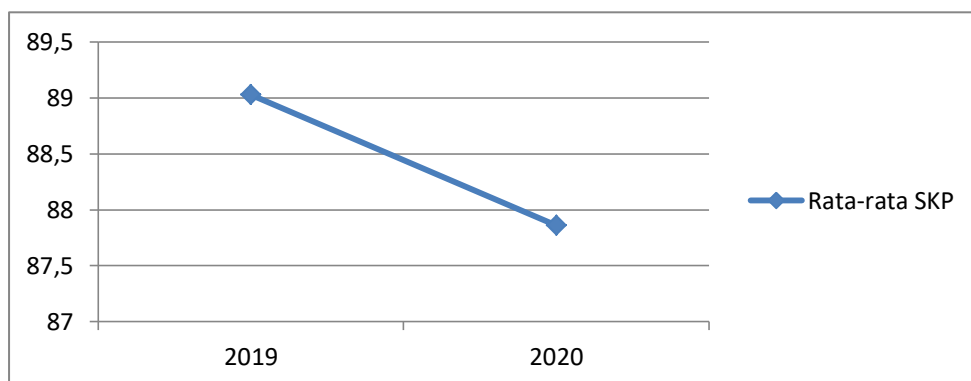
PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

capaian kinerja yakni bidang pembinaan dan kesejahteraan dan bidang pengembangan SDM. Penurunan tersebut pun masih dibawah target yang harus dicapai.

Lalu, menurut beliau, capaian kinerja yang mengalami penurunan di tahun 2020 tersebut disebabkan oleh situasi pandemi covid-19. Tahun 2020 merupakan tahun dimana pandemi covid-19 mulai mewabah di Indonesia. Akibat dari pandemi covid-19, BKPSDM harus melakukan beberapa penyesuaian rencana kegiatan dan sistem kerja yang diubah menjadi *work from home*. Dengan sistem kerja WFH inilah yang membuat kegiatan menjadi terhambat sehingga kinerja tidak memenuhi target capaian.

Data dalam chart dan hasil wawancara tersebut menunjukkan kinerja perusahaan yang mengalami penurunan di tahun 2020. Menurunnya kinerja perusahaan pasti ada kaitannya dengan kinerja karyawan, karena kinerja karyawan adalah suatu hal yang sangat berpengaruh dalam kesuksesan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan hasil yang baik pula untuk pencapaian perusahaan, sedangkan kinerja karyawan yang buruk akan berdampak buruk pula pada pencapaian perusahaan. Penulis pun menemukan data tambahan terkait kinerja karyawan BKPSDM Kabupaten Purwakarta.



Gambar 1.3
Data Capaian Kinerja Karyawan BKPSDM Kab.Purwakarta Tahun 2019 dan 2020

Dilihat dari data kinerja karyawan diatas, pada tahun 2019 kinerja karyawan BKPSDM Kabupaten Purwakarta memiliki rata-rata nilai SKP sebesar 89,03

Dega Adila, 2022

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

sedangkan pada tahun 2020 terjadi penurunan yakni menjadi 87,86. Nilai SKP terdiri dari enam indikator yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan.

Berdasarkan uraian fenomena dan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana gambaran Kinerja Karyawan pada BKPSDM Kabupaten Purwakarta di masa pandemi covid-19?
2. Bagaimana gambaran *Work Life Balance* pada BKPSDM Kabupaten Purwakarta di masa pandemi covid-19?
3. Bagaimana gambaran Stres Kerja pada BKPSDM Kabupaten Purwakarta di masa pandemi covid-19?
4. Apakah *Work Life Balance* mempengaruhi Kinerja Karyawan pada BKPSDM Kabupaten Purwakarta di masa pandemi covid-19?
5. Apakah Stres Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan pada BKPSDM Kabupaten Purwakarta di masa pandemi covid-19?
6. Apakah *Work Life Balance* dan Stres Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan pada BKPSDM Kabupaten Purwakarta di masa pandemi covid-19?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan antara lain:

1. Untuk mengetahui gambaran Kinerja Karyawan pada BKPSDM Kabupaten Purwakarta di masa pandemi covid-19.

Dega Adila, 2022

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2. Untuk mengetahui gambaran *Work Life Balance* pada BKPSDM Kabupaten Purwakarta di masa pandemi covid-19.
3. Untuk mengetahui gambaran Stres Kerja pada BKPSDM Kabupaten Purwakarta di masa pandemi covid-19.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada BKPSDM Kabupaten Purwakarta di masa pandemi covid-19.
5. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BKPSDM Kabupaten Purwakarta di masa pandemi covid-19.
6. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BKPSDM Kabupaten Purwakarta di masa pandemi covid-19.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memperdalam dan menerapkan ilmu yang telah didapat selama masa perkuliahan, khususnya pada mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, diharapkan juga penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman konsep antar variabelnya yaitu *Work Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat berguna dalam memberikan informasi kepada perusahaan yaitu BKPSDM Kabupaten Purwakarta mengenai bagaimana cara mengatasi permasalahan *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.