

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada awal tahun 2020, dunia digemparkan dengan adanya penemuan virus baru yang sangat berbahaya yaitu corona virus. Corona virus pertama kali ditemukan di Wuhan, China pada Desember 2019 dan mulai menyebar keseluruh belahan di dunia, termasuk Indonesia. Menurut data *Worldometer* yang diambil pada tanggal 6 Oktober 2021, sebanyak 236 juta lebih kasus diseluruh dunia telah terinfeksi virus corona. Indonesia menempati urutan ke-14 dengan kasus harian yang tinggi sebanyak 1.484 dengan jumlah kematian 75 kasus per tanggal 6 Oktober 2021 dan akan terus bertambah sebelum ditemukannya obat/cara yang tepat untuk mengatasi pandemi tersebut.

Gambar 1.1 Kasus Aktif Covid-19 di Indonesia



Sumber : *Worldometer(2021)*

Dampak yang ditimbulkan dari virus covid-19 adalah perubahan yang besar bagi perekonomian dunia. Banyak perusahaan mengambil langkah ekstrem agar tetap dapat beroperasi dan mengurangi kerugian akibat covid-19. Adapun aspek lainnya yang ikut berimbas dalam aktivitas masyarakat yaitu salah satunya adalah aspek pendidikan. Melalui Surat Edaran Menpanrb Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja ASN untuk Mencegah Penyebaran COVID-19 di Instansi Pemerintah kepada Organisasi Kepegawaian Negara. Hal itu merupakan langkah strategis pemerintah untuk mencegah meluasnya virus corona yang saat

ini mewabah di Indonesia. Dengan adanya kebijakan tersebut banyak sekolah ataupun universitas-universitas yang mewajibkan belajar atau bekerja dari rumah. Masa pandemi membuat proses belajar mengajar ataupun kegiatan akademik lainnya berubah, yang semula dilakukan dengan tatap muka, saat ini dilakukan secara online atau daring dengan menggunakan internet, serta teknologi informasi dan komunikasi, salah satunya STEI Indonesia. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia atau yang disingkat STEI, didirikan pada tanggal 28 Oktober 1969 dengan nama Akademi Akuntansi Indonesia (AAI) dibawah pembinaan Yayasan Pendidikan Akuntansi Indonesia (YPAI). Kemudian Akademi Akuntansi Indonesia atau AAI berubah nama menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia pada tahun 1983. STEI memiliki 150-an staf atau dosen pengajar berkualifikasi S2 dan S3 dari perguruan tinggi negeri dan swasta, dari dalam dan luar negeri ternama yang 18% nya bergelar Doktor. Adapun jumlah karyawan yang ada di STEI berjumlah 140-an orang dengan berbagai unit kerja (bagian).

Perubahan aktivitas dalam bekerja menggunakan digitalisasi memang memberi manfaat yang baik, karena di masa globalisasi saat ini semua orang menggunakan teknologi. Tetapi dari sisi lain, ada hambatan yang di timbulkan karena sulitnya bekerja jarak jauh menggunakan teknologi yaitu menambahnya biaya untuk menggunakan internet. Selain itu, tantangan yang dihadapi karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya juga mengalami kendala karena membutuhkan praktek secara langsung dan inovasi yang dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Pihak guru, karyawan dan sekolah memanfaatkan keadaan tersebut dengan melakukan aktivitas belajar mengajar/bekerja secara daring via aplikasi *zoom* atau *google meet*.

Selama penerapan sistem kerja *work from home*, tenaga pengajar ataupun karyawan harus tetap menjaga dan meningkatkan kinerjanya meskipun dengan kondisi lingkungan kerja yang berbeda. Adapun permasalahan yang ditimbulkan selama *work from home* adalah kinerja yang tidak bisa dipantau langsung oleh organisasi. Menurut Mustajab, dkk., (2020) *work from home* atau bekerja dari rumah merupakan perubahan pada organisasi dalam membagi tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan “mencegah” karyawan bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga karyawan harus bekerja di rumah. Sejalan dengan

penelitian yang telah dilakukan terlebih dahulu oleh Virginia Medelin Losa, Irvan Trang, Merinda Pandowo (2021) dengan judul penelitian yaitu Dampak Kompetensi Dan Work From Home Terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus pada Guru-Guru di SMAN 9 Manado) menjelaskan bahwa *work from home* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Jadi dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *work from home* adalah keadaan di mana karyawan bekerja bisa dari rumah dengan waktu yang lebih fleksibel atau berbeda dari waktu kerja biasanya sehingga dapat menyeimbangkan antara bekerja dan kehidupan sehari-hari yang dapat dilakukan dengan mudah.

Di STEI Indonesia beberapa bagian menggunakan sistem pergeseran jadwal (*shift*) seperti bagian pelayanan yang dimana dalam seminggu karyawan bekerja hanya beberapa hari. Selama bekerja, ada karyawan yang kinerjanya meningkat ada juga yang menurun karena faktor-faktor yang terjadi selama masa pandemi. Faktor yang mempengaruhi kinerja selama masa pandemi di STEI Indonesia salah satunya adalah jam kerja yang berkurang, karena dengan berkurangnya jam bekerja maka tunjangan yang didapat karyawan berupa uang makan dapat berkurang. Tetapi, faktor lain yang dirasakan karyawan dengan sistem tersebut juga dapat meningkatkan kinerja karena karyawan karena karyawan dapat beristirahat lebih banyak dirumah. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh individu atau kelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk upaya mencapai tujuan suatu organisasi tanpa melanggar hukum, moralitas atau etika. Jadi dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau pencapaian yang diraih seseorang atau kelompok dengan tanggung jawab masing-masing di suatu perusahaan dan dalam waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, faktor lain dalam meningkatkan kinerja salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan hak pegawai agar dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat dan harmonis antara semua pegawai, dan juga hak untuk mendapatkan lingkungan kerja fisik yang nyaman seperti ruangan yang menyejukkan bagi pegawai untuk bekerja atau dengan adanya air conditioning (AC), penerangan yang disesuaikan dengan situasi pekerjaan

pegawai, keharuman ruangan yang membuat pegawai mengharapkan aktivitas dalam bekerja tidak mengalami gangguan. Ditengah pandemi saat ini, karyawan STEI Indonesia harus selalu menjaga lingkungan kerja tetap bersih dan menerapkan aturan yang dianjurkan untuk dapat menghindari penyebaran virus, dikarenakan jika virus tersebut menyerang kondisi tubuh, maka akan berdampak pada kinerja yang dapat mengalami penurunan atau terhambatnya dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan seperti keberadaan pendinginan ruangan (AC), dan pencahayaan yang tepat. Lingkungan kerja dalam melakukan aktivitas pekerjaan sangat penting, karena dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membuat semangat atau termotivasi dalam bekerja untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal. Dalam pengertian di atas lingkungan kerja merupakan suatu keadaan disekitar kita dimana situasi tersebut dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan kondisi sekitar yang baik dan nyaman tanpa mengganggu aktivitas bekerja. Dengan begitu lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan output yang diharapkan serta emosional dalam bekerja akan lebih terjaga dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Soleh Sofyan et al, (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah Cabang Sawangan menjelaskan bahwa secara simultan variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Selain itu, menjaga kondisi emosional seperti sekarang ini juga termasuk penting, karena dengan selalu berpikir positif dapat mengurangi beban pikiran dalam bekerja sehingga terhindar dari stres kerja. Selain itu berpikir positif dapat meningkatkan kinerja dan membuat pekerjaan lebih cepat terselesaikan. Adapun, dengan diterapkannya pembatasan kegiatan diluar ruangan dalam penanggulangan virus covid-19 dan penerapan sistem kerja *work from home* yang masih berlangsung, membuat karyawan mencari kesibukan untuk diri nya sendiri dengan mencoba hal-hal baru atau browsing di media sosial guna untuk mengurangi

beban pikiran karena pekerjaan dan hal lainnya yang dapat menyebabkan stres kerja. Sehingga bagi karyawan STEI Indonesia yang tidak dapat berlibur ketempat-tempat wisata untuk menenangkan pikiran dan tenaga, dapat memilih bersantai dirumah menggunakan teknologi dan internet seperti Youtube, Instagram, Tiktok dan lainnya sebagai pilihan hiburan terbaik. Oleh karena itu, jika tingkat stres karyawan rendah maka dapat terhindarkan dari yang namanya stres kerja dan menjadi acuan untuk lebih baik lagi dalam bekerja. Karena dengan rendahnya tingkat stres yang dialami, akan meningkatkan motivasi kinerja, adapun sebaliknya jika tingkat stres yang dialami tinggi maka kinerja akan terhambat dan pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik. Menurut Afandi (2018:173) stres kerja merupakan pekerjaan yang karakteristik perusahaannya bervariasi dan perubahannya tidak jelas. Stres juga didefinisikan sebagai respon individu terhadap faktor-faktor baru atau yang mengancam di lingkungan kerja (Hamali, 2018:242). Jadi dalam penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan atau respon yang diberikan dimana kondisi seseorang akan mempengaruhi kinerja dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya karena tekanan beban yang diberikan berlebihan. Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sufriady Halomoan Hasibuan et al, (2021) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Ypi Amir Hamzah Medan menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh dari adanya aturan tersebut dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP *SELF ASSESSMENT* KINERJA KARYAWAN MELALUI *WORK FROM HOME* (Studi Kasus pada Karyawan di STEI Indonesia)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan dan data yang diperoleh maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *work from home*?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *work from home*?
3. Apakah *work from home* berpengaruh terhadap kinerja?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja?

5. Apakah stres kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui *work from home*?
7. Apakah stres kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui *work from home*?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap *work from home*.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap *work from home*.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *work from home* terhadap kinerja.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui *work from home*.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja.
7. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja melalui *work from home*.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yang diharapkan memberi pengetahuan dan ilmu ataupun referensi bagi penelitian yang selanjutnya agar dapat lebih maksimal dalam menjelaskannya variabel-variabel yang ada dengan fenomena yang sedang terjadi yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah dan membuat keputusan, selain itu penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan penulis dalam memperluas wawasan dan pemahaman serta memahami tentang pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *self assessment* kinerja karyawan melalui *work from home*.

2. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan, sumber informasi dan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya agar bisa lebih dikembangkan dalam materi-materi yang lainnya untuk meningkatkan kinerja karyawan, selain itu penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam meningkatkan pemahaman tentang pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *self assessment* kinerja karyawan melalui *work from home*.

3. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber ilmu baru dan masukan atau rekomendasi untuk pertimbangan dalam meningkatkan motivasi kerja dengan memperhatikan variabel kinerja pegawai, dan memahami mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *self assessment* kinerja karyawan melalui *work from home*.

4. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan baru atau rujukan dalam memberikan informasi mengenai seputar lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *self assessment* kinerja karyawan melalui *work from home*.