

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada awal tahun 2020 dunia sedang dilanda krisis yang disebabkan oleh bencana global yaitu munculnya virus covid-19 yang mempengaruhi semua sektor baik ekonomi, maupun pendidikan. Pandemic covid-19 yang terjadi saat ini diawali penyebaran virus covid-19 di Wuhan, Cina pada Desember 2019. Penyebaran virus Covid-19 di Indonesia dari munculnya kasus pertama pada bulan maret 2020 masih meningkat jika dilihat dari data statistik kasus covid-19 harian.

Sumber: Beritasaatu Research



**Gambar 1 Kasus Covid-19 Harian di Indonesia**

Meminimalisasi penyebaran Covid-19 di Indonesia, Presiden Joko Widodo melalui konferensi pers di Istana Bogor Jawa Barat (15 Maret 2020) mengimbau masyarakat untuk bekerja, belajar, dan beribadah di rumah (Sumber: <https://nasional.kompas.com>). Berdasarkan himbauan oleh bapak presiden kegiatan masyarakat menjadi terbatas dan pergerakan segala aktivitas terkait perjalanan luar maupun dalam negeri terpaksa ditunda untuk beberapa waktu.

Timbulnya permasalahan - permasalahan baru akibat pandemic Covid-19 berpengaruh terhadap pencapaian target kegiatan dan kinerja karyawan. Dalam kondisi saat ini hal yang perlu dilakukan karyawan adalah adaptasi agar kinerja karyawan tidak menurun dan target dalam setiap kegiatan dapat tercapai. Kinerja karyawan berkaitan dengan bagaimana pekerja bertindak di lingkungan kerja dan seberapa baik kinerja mereka dalam memenuhi kewajiban yang telah diberikan organisasi. Organisasi secara teratur mengatur target kinerja untuk karyawan dan organisasi secara keseluruhan dengan harapan bahwa segala kegiatan yang dijalankan akan berjalan dengan baik dan memenuhi target pencapaian yang telah ditetapkan.

Pengurangan ruang gerak dan kegiatan yang diakibatkan oleh pandemi covid-19 memiliki pengaruh besar terhadap berbagai kegiatan masyarakat salah satunya kegiatan kebudayaan di Indonesia. Indonesia merupakan negara yang memiliki banyak sekali ragam mengenai kebudayaan. Kondisi geofisik yang menjadikan negara kita sebagai negara kepulauan menyebabkan banyaknya latar belakang budaya masyarakat. Kekayaan ragam latar belakang budaya masyarakat dapat

dilihat dari banyaknya jumlah kelompok masyarakat adat dan penghayat kepercayaan terhadap tuhan yang maha esa.

Penghayat kepercayaan terhadap tuhan yang maha esa dan masyarakat adat telah lama berkontribusi dalam pelestarian kebudayaan Indonesia. Dalam hal ini Direktorat Kepercayaan terhadap Tuhan YME dan Masyarakat Adat mengimplementasikan amanat konstitusi agar terjaminnya kemerdekaan tiap – tiap penduduk untuk memeluk agama masing – masing dan untuk beribadah menurut agama dan kepercayaan serta memberikan ruang yang luas dalam memajukan kebudayaan bagi penghayat dan masyarakat adat.

Salah satu kegiatan yang terkena dampak pandemi Covid-19 yaitu kegiatan sarasehan masyarakat adat dengan tujuan untuk melindungi, memberdayakan, mengoptimalkan peran dan fungsi strategis mereka dalam kehidupan berbangsaa dan bernegara serta eksistensi masyarakat adat tetap terjaga keberadaannya. Kegiatan ini dilaksanakan hampir setiap tahun dan menjadi kegiatan wajib dilaksanakan, pada tahun 2019 kegiatan ini dilaksanakan di Bandung diikuti oleh 240 orang peserta kongres perwakilan dari seluruh organisasi kepercayaan terhadap Tuhan YME (Sumber: Laporan Kinerja 2019). Kegiatan yang sama dengan konsep berbeda dilaksanakan juga pada tahun 2020 karena dampak dari pandemi Covid-19, hal ini menyebabkan pengemasan pelaksanaan kegiatan berlangsung dalam media daring dengan hanya diikuti oleh 25 komunitas adat. Penurunan jumlah peserta yang mengikuti kegiatan disebabkan oleh anjuran pemerintah untuk tidak mengadakan pertemuan berskala besar. Kegiatan melalui media daring ini juga

membuat kegiatan menjadi terbatas dan masalah yang timbul mengenai koneksi internet yang tidak stabil membuat penyelenggara kegiatan harus siap dengan penanganan permasalahan tersebut.

Keterbatasan yang dihadapi pada masa pandemi covid-19 menjadi tantangan tersendiri bagi karyawan dalam pelaksanaan kegiatan untuk memenuhi target. Adaptasi karyawan dengan segala sistem kerja dan permasalahan yang timbul sangat diperlukan. Karyawan perlu beradaptasi secara cepat untuk menangani permasalahan yang timbul agar tidak memicu stres kerja pada karyawan.

Stres kerja menurut (Siagian, 2010) Sumber stres kerja dapat berasal dari pekerjaan sendiri dan dari luar pekerjaan seseorang. Stres kerja dapat dipengaruhi oleh emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang, sehingga situasi dalam melakukan pekerjaan dirasa sangat menekan. Stres kerja juga dapat timbul akibat ketegangan yang dialami karyawan akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan penelitian (Dewi & Wibawa, 2016) stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan arti semakin tinggi stres kerja yang dialami makin menurun kinerja karyawan. Berdasarkan *interview* pada salah satu karyawan Direktorat Kepercayaan terhadap Tuhan YME karyawan merasakan ketegangan ketika menjalani pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya dan juga karyawan merasakan pikiran berlebih ketika proses pelaporan pekerjaan kegiatan yang telah dilaksanakan, hal ini sesuai dengan pendapat (Mauli et al., 2012) stres

kerja dapat diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari diri seseorang.

Stres kerja yang dialami karyawan dapat disebabkan oleh beban kerja berlebih, menurut (Suwatno, 2014) beban kerja yang dirasakan seorang karyawan dapat menjadi sumber dari stres kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu Kokoroko & Sanda (2019) beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, beban kerja meningkat stres kerja yang berkaitan dengan pekerjaannya juga meningkat. Kegiatan yang tidak terlaksana dan terealisasi dengan baik akibat pandemi covid-19 membuat karyawan harus merubah konsep kegiatan.

Perubahan konsep kegiatan membutuhkan penyesuaian tempat dan waktu yang baru, pada kegiatan sarasehan masyarakat adat yang seharusnya diadakan secara tatap muka karena pandemi dilakukan melalui media daring. Tuntutan target direktorat kepercayaan terhadap Tuhan YME dan masyarakat adat yang harus dicapai dengan keterbatasan kegiatan saat ini membuat karyawan sebagai pelaksana kegiatan harus mencari solusi terbaik untuk menangani masalah ini. Peserta yang mengikuti kegiatan menjadi terbatas dan waktu pelaksanaannya menjadi lebih lama sehingga karyawan harus menunda pekerjaan yang lain untuk menjalankan kegiatan ini. Waktu untuk membuat laporan hasil kegiatan menjadi lebih sedikit karena banyaknya kegiatan melalui media daring selanjutnya. Kegiatan yang dilaksanakan melalui daring membuat karyawan merasa beban kerja sedikit berlebih dibandingkan kegiatan dilaksanakan melalui tatap muka.

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi stres kerja selain faktor beban kerja, Menurut Sedarmayanti (2009) meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan pekerjaan. Karyawan akan berinteraksi langsung dengan lingkungan kerja yang berada di setiap bagian organisasi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap stres yang akan diterima karyawan atau menjadi salah satu cara yang dapat dilakukan untuk dapat meminimalkan stres pada karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu Rizki et al., (2016) bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan.

Perubahan jam kerja dan pemisahan area tempat bekerja di masa pandemi merubah lingkungan kerja yang biasa dalam kehidupan normal, hal ini membuat setiap karyawan harus beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru. Di masa pandemi ini juga lingkungan kerja menjadi peran penting, organisasi harus menciptakan lingkungan kerja yang bersih, nyaman, aman dan sesuai dengan protokol kesehatan agar karyawan tidak merasakan kekhawatiran sehingga tidak menurunkan produktivitas dalam bekerja. Direktorat dalam hal ini sangat memperhatikan lingkungan kerja di dalam organisasi seperti yang dilakukan merenovasi ruangan kantor agar terlihat lebih tertata dan luas, mengganti seluruh meja dan kursi dan selalu menyemprot ruangan dengan cairan disinfektan untuk meminimalisir penyebaran virus Covid-19. Karyawan juga mengatakan bahwa

merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja di direktorat kepercayaan terhadap Tuhan YME dan masyarakat adat.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih jauh pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, pada kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai media intervening di masa pandemic ini. Maka dari itu penulis berminat untuk membahas **“Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada karyawan direktorat kepercayaan terhadap Tuhan YME dan masyarakat adat di Masa Pandemi Covid-19 ”**

## 1.2 Ruang Lingkup Masalah

Ruang lingkup objek penelitian berfokus pada permasalahan yang akan diteliti, sehingga peneliti fokus terhadap permasalahan yang ingin diteliti dengan menetapkan Batasan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini dibuat berdasarkan pengembangan dari hasil penelitian terdahulu. Penelitian ini merupakan modifikasi metode penelitian dari hasil penelitian sebelumnya. Berdasarkan fenomena yang telah penulis dapatkan, maka penulis menggabungkan beberapa variabel untuk dilakukan penelitian. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja.
2. Variabel independen yang terdapat dalam penelitian ini adalah Beban Kerja dan Lingkungan Kerja karena dapat memberi dampak yang nyata terhadap

variabel dependen. Sedangkan Stres Kerja menjadi variabel intervening dan Kinerja Karyawan menjadi variabel dependen.

3. Objek penelitian ini dikhususkan bagi karyawan yang bekerja di Direktorat Kepercayaan terhadap Tuhan YME dan Masyarakat Adat. Penelitian ini mengukur tingkat pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja.

### **1.3 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan fenomena yang terdapat dalam latar belakang, pandemic Covid-19 membuat banyak perubahan dalam perencanaan kegiatan Direktorat Kepercayaan terhadap Tuhan YME. Perubahan yang dilakukan dengan menjadwalkan kembali hampir seluruh kegiatan yang sudah tersusun membuat karyawan harus bekerja lebih. Kegiatan yang biasa dilakukan dengan melakukan beberapa seminar secara langsung harus dirubah melalui daring. Perubahan ini membuat banyaknya kegiatan yang perlu dilakukan untuk mencapai sasaran target. Beban kerja yang timbul diakibatkan banyaknya kegiatan yang harus dilakukan dan segera dilaporkan membuat karyawan harus bekerja secara cepat dan tepat. Lingkungan kerja dalam hal fisik maupun non fisik perlu diperhatikan secara baik agar karyawan merasan aman, nyaman dan tidak merasa khawatir sehingga karyawan tetap fokus dalam melakukan pekerjaanya.



#### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Stres Kerja pada karyawan Direktorat Kepercayaan terhadap Tuhan YME?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap Stres Kerja pada karyawan Direktorat Kepercayaan terhadap Tuhan YME?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja Kinerja Karyawan Direktorat Kepercayaan terhadap Tuhan YME?
4. Apakah Stres Kerja terbukti sebagai variabel intervening antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Kepercayaan terhadap Tuhan YME?
5. Apakah Stres Kerja terbukti sebagai variabel intervening antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Kepercayaan terhadap Tuhan YME?
6. Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tetap Direktorat Kepercayaan terhadap Tuhan YME dan Masyarakat Adat?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tetap Direktorat Kepercayaan terhadap Tuhan YME dan Masyarakat Adat?

#### 1.5 Batasan Masalah

Melihat banyaknya cakupan dalam pembahasan yang perlu dikaji, maka batasan perlu diterapkan karena permasalahan mengenai variabel yang dibahas peneliti memiliki ruang lingkup yang cukup luas. Tujuan batasan masalah ini agar

penelitian lebih terfokus, mendalam dan tidak menyimpang dari tujuan. Oleh karena itu Beban Kerja, Lingkungan Kerja ditetapkan sebagai 3 variabel dan Stres Kerja sebagai variabel intervening yang memprediksi terhadap Kinerja Karyawan dimana subjek penelitian adalah karyawan tetap Direktorat Kepercayaan terhadap Tuhan YME.

### 1.6 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui antara lain:

1. Menguji dan menganalisis apakah variabel *Beban Kerja* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Stres Kerja* pada karyawan Direktorat Kepercayaan terhadap Tuhan YME.
2. Menguji dan menganalisis apakah variabel *Lingkungan Kerja* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Stres Kerja* pada karyawan Direktorat Kepercayaan terhadap Tuhan YME.
3. Menguji dan menganalisis apakah variabel *Stres Kerja* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Kinerja* pada karyawan Direktorat Kepercayaan terhadap Tuhan YME.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh *Stres Kerja* sebagai variabel intervening antara *Beban Kerja* dan *Kinerja Karyawan* Direktorat Kepercayaan terhadap Tuhan YME.

5. Menguji dan menganalisis pengaruh *Stres Kerja* sebagai variabel intervening antara *Lingkungan Kerja* dan *Kinerja Karyawan* Direktorat Kepercayaan terhadap Tuhan YME.
6. Menguji dan menganalisis pengaruh variabel *Beban Kerja* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* pada karyawan tetap Direktorat Kepercayaan terhadap Tuhan YME dan Masyarakat Adat.
7. Menguji dan menganalisis pengaruh variabel *Lingkungan Kerja* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* pada karyawan tetap Direktorat Kepercayaan terhadap Tuhan YME dan Masyarakat Adat.

### 1.7 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan pengetahuan adanya pengaruh *Beban Kerja*, *Lingkungan Kerja* terhadap *Kinerja* melalui *Stres Kerja* pada karyawan Direktorat Kepercayaan terhadap Tuhan YME.

#### 2. Manfaat bagi penulis

2.1 Penelitian ini diharapkan menjadi media untuk mendapat pengalaman secara langsung serta dapat menerapkan ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan.

2.2 Penelitian ini diharapkan dapat membuktikan teori – teori mengenai Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai media intervening.

### 1.7 Sistematika Penulisan

Pembahasan skripsi akan disajikan dalam 5 (lima) bab yang berurutan sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah pengaruh variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja pada karyawan Direktorat Kepercayaan terhadap Tuha YME, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

#### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini terdiri dari pemaparan teori – teori yang berkaitan dengan variabel dalam melakukan penelitian yaitu, *Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.*

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini memuat tentang metode yang dilakukan dalam penelitian, tempat penelitian, populasi dan sampel penelitian, Teknik analisis data dan Teknik dalam pengujian hipotesis.

**BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini mengenai gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian pembahasan mengenai variabel yang diteliti dan mengembangkan hasil pengujian yang berkaitan dengan teori.

**BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini mengenai kesimpulan dari penelitian dan saran terkait dengan hasil penelitian yang telah dilakukan.

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN**