

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada tahun 2020, munculnya virus Covid-19 menjadi kejutan bagi dunia. Dalam waktu yang cepat, virus ini dapat menyebar ke berbagai wilayah di dunia dan menyebabkan pandemi global, termasuk di Indonesia. Covid-19 adalah jenis virus baru yang menginfeksi pada manusia. Tepat pada 30 Januari 2020, WHO memutuskan Covid-19 sebagai kondisi kesehatan darurat bagi masyarakat yang mengkhawatirkan. Gejala yang umum pada penderita Covid-19 antara lain gangguan pada pernapasan batuk, sesak napas, dan demam. Pandemi Covid-19 telah banyak menyebabkan perubahan di berbagai sisi kehidupan, termasuk ekonomi, sosial, pendidikan, dan pola kerja. Dampak pandemi ini terlihat dalam perubahan pola kerja dan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan.

Usaha untuk mencegah penyebaran virus Covid-19, *World Health Organization* (WHO) memberikan informasi mengenai langkah-langkah pencegahan, seperti mencuci tangan dengan sabun, memakai masker di luar dan di dalam ruangan, serta menjaga jarak fisik (*physical distancing*). Kebijakan *physical distancing* yang diterapkan oleh pemerintah memiliki dampak besar bagi masyarakat. Kegiatan melibatkan banyak orang dibatasi untuk mencegah penyebaran virus corona sesuai dengan arahan dari Presiden RI, Ir. Joko Widodo, yang mendorong semua lapisan masyarakat untuk bekerja atau melakukan kegiatan dari rumah untuk mencegah penularan Covid-19.

Sebagai respons terhadap imbauan pemerintah untuk membatasi kegiatan yang melibatkan banyak orang, banyak perusahaan milik negara dan swasta yang menetapkan peraturan "*work from home*" dengan mengadopsi kebijakan-kebijakan yang disepakati bersama. Hal ini memungkinkan karyawan Untuk seperti biasa tetap melakukan pekerjaan secara produktif dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai *deadline* dengan menggunakan teknologi misalnya media online (*video*

conference), internet dan aplikasi yang lain guna tetap menghubungkan karyawan melalui virtual dalam menyelesaikan pekerjaan secara tidak langsung atau secara langsung. Banyak perusahaan swasta dan instansi pemerintah menerapkan "*work from home*" untuk menjalankan kegiatan kerja tanpa harus berada di kantor.

Bekerja dari rumah mengacu pada pekerjaan berbayar yang dicoba paling utama dari rumah sepanjang minimum 20 jam per pekan. Bekerja dari rumah membagikan fleksibilitas waktu untuk karyawan serta menolong menggapai penyeimbang antara kehidupan individu serta handal (Crosbie & Moore, 2004). Karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2002), adalah individu yang menyediakan jasa dan menerima balas jasa atau kompensasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Konsep "*work from home*" memungkinkan karyawan untuk menjalankan tugas-tugas mereka dari rumah. Bekerja dari rumah juga memberikan fleksibilitas jam kerja bagi karyawan dalam menjalani kegiatan sehari-hari. Pendekatan ini menolong menggapai penyeimbang antara kehidupan kerja serta individu untuk karyawan, sembari menolong industri menuntaskan pekerjaan serta meminimalkan resiko penularan virus Covid-19 (Mustajab, 2020).

Seiring dengan himbauan untuk menghindari kerumunan dan menjaga jarak, banyak instansi pemerintah dan perusahaan swasta menerapkan kegiatan kerja atau tugas kantor secara daring. Salah satu contohnya adalah perusahaan milik negara. Hal ini berkaitan dengan surat edaran yang dikeluarkan oleh Kementerian Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia pada tanggal 2 Juli 2021 dengan nomor SE-14/S.MBU/07/2021 tentang perpanjangan kebijakan menjalankan tugas kedinasan dari rumah. Surat edaran tersebut menjelaskan bahwa tugas kedinasan akan dilaksanakan dari rumah. Tujuan dari kebijakan ini mencegah peningkatan kasus positif Covid-19 di lingkungan Kementerian BUMN serta melindungi kesehatan pegawai Kementerian BUMN dan masyarakat dari risiko paparan Covid-19. Sebagai hasil dari himbauan tersebut, tugas kedinasan dilakukan dari rumah dengan memanfaatkan teknologi dan media internet.

Survei yang dilakukan oleh Federasi Serikat Pekerja BUMN menunjukkan bahwa 66 % pegawai BUMN yang menerapkan "*work from home*" menyatakan bahwa mereka dapat memelihara dan menambah produktivitas mereka (Trianto,

2020). Survei lain yang diadakan oleh CNN Jakarta (2020) menemukan bahwa 73 % karyawan lebih memilih menerapkan "*work from home*" setelah pandemi Covid-19. Namun, data dari Fikri (2020) menunjukkan bahwa 75 % pekerja sulit membagi waktu dikarenakan tumpukan tugas yang harus diselesaikan, bersamaan dengan tugas di rumah. Kaushik dan Guleria (2020) menemukan bahwa kebijakan "*work from home*" yang diterapkan oleh perusahaan memberikan manfaat bagi karyawan, namun juga menantang mereka dalam mengelola waktu dengan baik untuk membagi peran sebagai karyawan, anggota keluarga, dan individu dalam kehidupan sehari-hari.

Dampak lain akibat pandemi Covid-19 yang dirasakan oleh perusahaan dan karyawan adalah kebijakan perusahaan melakukan PHK terhadap karyawan mereka. Data dari Kementrian Ketenagakerjaan memaparkan data kenaikan jumlah pengangguran akibat PHK karena pandemi meningkat sebanyak 9,7 juta. Banyak perusahaan yang mengambil kebijakan ini agar tetap bisa bertahan di masa pandemi Covid-19. Perusahaan milik negara pun juga terdampak akibat pandemi Covid-19. BUMN (Badan Usaha Milik Negara) menderita banyak kerugian dan harus menanggung hutang yang semakin membengkak akibat pandemi, akibat dari kerugian tersebut sebagian besar BUMN melakukan PHK terhadap karyawan mereka. Beberapa perusahaan tersebut seperti Garuda Indonesia, Aerofood CS, dan bahkan beberapa perusahaan milik BUMN dibubarkan akibat dampak dari pandemi Covid-19 (Suparjo, 2022).

PT. Garam juga merupakan badan usaha milik negara yang terdampak efek pandemi serta melakukan PHK. Menurut berita harian Dapur Rakyat News yang ditulis oleh Junaidi (2021) dengan judul "*Dirut PT Garam: PHK Karyawan Kokagaram karena Kondisi Negara Tidak Normal*". Melihat pada sumber yang telah dijelaskan, akibat pandemi harga garam mengalami penurunan drastis, hal ini menyebabkan pendapatan perusahaan juga mengalami penurunan dan berdampak terhadap karyawan PT. Garam (Persero) yang mengalami PHK akibat pandemi. Sebanyak kurang lebih 44 orang karyawan PT. Garam (Persero) di Kabupaten Sumenep mengalami PHK. Selain PHK yang dilakukan, perubahan pola kerja juga membuat sebagian karyawan mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan

mereka. Hasil observasi yang dilakukan peneliti menunjukkan karyawan mengalami kesulitan beradaptasi, khususnya karyawan yang memiliki tugas monitoring dari kantor seperti staf keuangan dan beberapa karyawan yang membutuhkan fasilitas yang hanya tersedia di kantor untuk menunjang pekerjaan mereka menjadi kesulitan akibat harus menyesuaikan pola kerja dengan perubahan kebijakan *work from home* dan *work from office*, hal ini membuat beban kerja yang diterima oleh karyawan menjadi bertambah. Kesulitan beradaptasi dengan pola kerja setelah pandemi menambah beban kerja pada beberapa karyawan dan dapat mengakibatkan munculnya risiko stres kerja pada karyawan.

Perubahan pola kerja, termasuk perubahan dalam tugas, peran, dan lingkungan kerja, dapat menyebabkan stres kerja. Ketika karyawan mengalami perubahan yang tidak terduga atau signifikan dalam pekerjaan mereka, mereka mungkin merasa kewalahan, tidak stabil, dan tidak mampu mengatasi tuntutan baru. Hal ini dapat meningkatkan risiko stres kerja (Schreurs & Van Iersel, 2001). Teori Beban Kerja (*Job Demand-Resources Theory*) yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2017) menjelaskan bahwa beban kerja yang tinggi, termasuk beban kerja fisik dan kognitif, tekanan waktu, dan tuntutan interpersonal, dapat memicu stres kerja. Jika tuntutan pekerjaan melebihi sumber daya yang tersedia, seperti dukungan sosial dan otonomi dalam pekerjaan, maka karyawan lebih rentan dengan stres kerja.

Berdasarkan penelitian terhadap 700 pekerja di Inggris, ditemukan bahwa Covid-19 menyebabkan stres kerja baik bagi mereka yang bekerja dari rumah maupun yang tidak (Moran, 2020). Beberapa faktor yang menjadi pemicu stres kerja secara umum termasuk kekhawatiran mengenai penghasilan setelah munculnya Covid-19, ketakutan terhadap paparan virus saat kembali bekerja, dan kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan. Sebuah Studi memaparkan bahwa satu dari tiga karyawan mengatakan bahwa kembali bekerja di kantor memiliki dampak terhadap kesehatan mental mereka, membuat mereka cemas, stres, dan depresi akibat perubahan lingkungan kerja setelah pandemi selama dua tahun dan kekhawatiran akan terdampak virus Covid-19 varian baru (Erica Coe, 2021). Dampak perubahan kembalinya bekerja ke kantor juga dirasakan oleh guru dan staf

administrasi SD Islam Al-Chusnaini, adanya perubahan pola kerja menjadi normal, perubahan sistem pelayanan, serta ketakutan akan terinfeksi varian baru viru Covid-19 dapat menimbulkan stres kerja sehingga kepuasan kerja staf karyawan menjadi rendah (Muhaimin, 2022). Menurut Penelitian yang dilakukan pada karyawan Marketing UOB Cabang Semarang oleh Ambarukmi, Indarto, dan Santoso (2022) menyatakan bahwa perubahan pola kerja akibat pandemi Covid-19 berpengaruh terhadap stres kerja dan tekanan yang dialami oleh karyawan. Dampak perubahan pola kerja akibat pandemi Covid-19 juga membuat berubahnya jam kerja bagi karyawan, hal ini dapat memengaruhi stres kerja dan juga kinerja pada karyawan (Mangowal, 2022).

Pada bulan April tahun 2022 tren kasus Covid-19 mengalami penurunan yang signifikan di Indonesia, hal ini menyebabkan adanya kebijakan baru yang mengatur sistem kerja perusahaan dan instansi pemerintah dengan menyesuaikan level PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat) yang diberlakukan di seluruh wilayah Indonesia. Bagi daerah atau wilayah yang memiliki status PPKM level 1 dapat melaksanakan kegiatan WFO sebanyak 100% dari total karyawan, sedangkan untuk PPKM level 2 melaksanakan kegiatan WFO sebanyak 75% dari total karyawan, untuk PPKM level 3 dan level melaksanakan kegiatan WFO sebanyak 25% dari jumlah total karyawan. Adanya kebijakan tersebut merubah pola kerja kembali seperti semula sebelum pandemi Covid-19 terjadi. Tetapi perubahan sistem kerja yang terjadi tentu saja menuai pro dan kontra. Menurut CNBC sebagian karyawan Apple menolak wacana yang mengharuskan karyawan untuk kembali bekerja di kantor dengan tegas karena karyawan yang menolak merasa bahwa melakukan pekerjaan dari rumah dapat membuat mereka dapat mengatur waktu lebih fleksibel dari pada harus datang ke kantor (Thea, 2021).

Pandemi Covid-19 telah menyebabkan perubahan kondisi di lingkungan kerja yang dapat berdampak negatif pada karyawan, dan hal ini dapat memicu timbulnya stres kerja (Moran, 2020). Amas dan Jaka (2018) menekankan pentingnya tempat kerja yang nyaman bagi karyawan ketika melaksanakan pekerjaan mereka. Jika lingkungan kerja tidak nyaman, hal ini menjadi sumbangsih terhadap stres kerja yang dialami oleh karyawan. Stres kerja mempunyai efek

negatif terhadap kinerja pegawai, seperti yang diungkapkan oleh Hidayat (2016). Artinya, semakin tinggi tingkat stres, kinerja individu cenderung menurun.

Pada tanggal 5 Mei 2023 WHO resmi mencabut status pandemi untuk virus Covid-19, Hal ini menandakan dimulainya masa transisi di seluruh sektor dalam kehidupan termasuk sektor industri dan pekerjaan. Pandemi Covid-19 memiliki dampak terhadap dunia kerja seperti PHK masal, banyak perusahaan yang rugi hingga bangkrut, pendapatan perusahaan menurun. Perubahan-perubahan tersebut dapat menyebabkan perubahan pola kerja pada karyawan akibat masa transisi dari pandemi ke masa setelah pandemi. Perubahan pola kerja yang terjadi di berbagai perusahaan seperti perubahan jam kerja, sistem kerja, peraturan absensi, dan beban kerja pada karyawan mengharuskan karyawan dapat beradaptasi dengan situasi atau kondisi lingkungan kerja yang baru. Selain itu, karyawan juga dituntut oleh perusahaan agar dapat mengembalikan performa perusahaan menjadi baik, hal itu dapat menambah beban kerja serta dapat mengakibatkan stres kerja pada karyawan setelah pandemi.

Menurut Bakker & Demerouti (2017) beban kerja dan proses adaptasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan. Beban kerja merujuk pada jumlah tugas, tanggung jawab, dan tekanan yang dialami oleh seorang karyawan dalam pekerjaannya. Proses adaptasi, di sisi lain, mengacu pada kemampuan seseorang untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru, tugas yang berbeda, atau perubahan organisasi. Ketika beban kerja meningkat secara signifikan, karyawan cenderung mengalami stres kerja. Hal ini dapat berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan, produktivitas, dan kualitas kerja.

Proses adaptasi juga memiliki peran penting dalam mengurangi stres kerja. Karyawan yang memiliki kemampuan adaptasi yang baik cenderung lebih mampu mengatasi tekanan dan tuntutan pekerjaan yang baru atau berubah. Mereka dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru, mengembangkan keterampilan baru, dan mengatasi tantangan yang muncul. Proses adaptasi yang efektif dapat membantu mengurangi tingkat stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan (Sonnentag & Frese, 2002).

Perubahan yang terjadi sesuai pandemi Covid-19 memiliki dampak bagi karyawan. Maka dari itu, penting bagi organisasi atau perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan dan mengimplementasikan strategi yang efektif untuk mengurangi dan mengelola stres kerja dalam lingkungan kerja yang baru. Untuk mengurangi dampak pandemi Covid-19 terhadap karyawan dan perusahaan, penting bagi karyawan untuk memiliki ketahanan diri guna mengurangi risiko stres kerja. Penelitian Tseng (2018) menggambarkan adanya pengaruh antara resiliensi dan stres kerja. Karyawan yang mengalami stres kerja perlu memiliki kemampuan resiliensi agar mendapat kualitas hidup profesional yang baik. Kemampuan resiliensi memungkinkan karyawan mengurangi tingkat stres dalam pekerjaan mereka. Penelitian yang dilakukan McCormac (2018) terkait pengaruh resiliensi terhadap stres kerja pada Kesadaran Keamanan Informasi menunjukkan bahwasanya tingkat resiliensi yang tinggi berhubungan dengan tingkat stres kerja yang rendah.

Selain itu, stres di tempat kerja dapat berdampak negatif pada tingkat depresi, kecemasan, dan kelelahan karyawan (Rees, 2015). Oleh karena itu, resiliensi sangat penting bagi karyawan untuk mengatasi stres kerja. Menurut Rees (2015), resiliensi merupakan ketahanan untuk menghadapi tantangan dan stres yang tidak terduga, serta untuk berkembang secara adaptif dalam situasi tersebut. Suri dan Pradhan (2020) menyatakan bahwa resiliensi memainkan peran penting dalam membantu individu mengatasi dan mengurangi stres kerja selama pandemi Covid-19. Karyawan dengan tingkat resiliensi yang tinggi cenderung memiliki strategi penanganan yang adaptif dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terkait dengan pandemi. Mereka mampu beradaptasi dengan cepat, mengelola emosi dengan baik, dan memiliki sikap positif dalam menghadapi ketidakpastian dan tekanan yang muncul selama pandemi.

Meskipun telah ada penelitian tentang pengaruh resiliensi terhadap stres kerja pada karyawan selama pandemi Covid-19, masih kurangnya penelitian yang secara khusus memfokuskan pada pengaruh resiliensi terhadap stres kerja setelah berakhirnya pandemi dengan mempertimbangkan perubahan signifikan dalam lingkungan kerja dan dinamika organisasi. Maka peneliti tertarik untuk mengetahui

pengaruh resiliensi terhadap stres kerja pada karyawan PT. Garam (Persero). PT. Garam (Persero) adalah perusahaan BUMN yang bergerak di bidang produksi garam dan merupakan perusahaan garam pertama di Indonesia. Perusahaan ini bertindak sebagai agen pembangunan dan berkomitmen untuk menjaga ketersediaan garam dalam negeri serta mendorong kedaulatan pangan di sektor garam. PT. Garam (Persero) juga merupakan produsen garam terbesar di Madura (PT. GARAM (Persero), 2018). Perusahaan ini juga terdampak oleh pandemi Covid-19, seperti penurunan pendapatan akibat penurunan harga garam dan perubahan pola kerja yang dapat mempengaruhi kondisi perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh resiliensi terhadap stres kerja karyawan PT. Garam (Persero) setelah pandemi Covid-19.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang sudah dipaparkan di atas, peneliti merumuskan masalah yaitu : Apakah terdapat pengaruh resiliensi terhadap stres kerja pasca pandemi Covid-19 pada karyawan PT. Garam (Persero)?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh resiliensi terhadap stres kerja pasca pandemi Covid-19 pada karyawan PT. Garam (Persero).

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan bisa memberi sumbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya pada Psikologi Industri dan Organisasi terkait resiliensi dan stres kerja sehingga bisa menghasilkan informasi baru mengenai pengaruh resiliensi pada stres kerja.
- b. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan atau referensi untuk penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan resiliensi dan stres kerja. Hal tersebut diharapkan mampu

menjadi dasar bagi para peneliti lain dalam melakukan studi sejenis guna meningkatkan kemampuan resiliensi karyawan agar lebih efektif meminimalkan dampak negatif dari stres kerja.

2. Manfaat praktis

a. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini bisa menjadi informasi dan pengetahuan untuk karyawan agar mampu menumbuhkan resiliensi di dalam dirinya agar tidak mengalami stres kerja.

b. Bagi instansi

Hasil penelitian ini dapat berguna sebagai informasi dan bahan evaluasi untuk PT. Garam (Persero) sehingga bisa menyesuaikan strategi yang tepat untuk sebagai pendukung ataupun pendorong munculnya kemampuan resiliensi pada karyawan.

c. Bagi peneliti lain

Temuan dari hasil penelitian ini bisa berperan untuk sumbangan penting untuk peneliti selanjutnya sebagai upaya pengembangan pengetahuan di bidang Psikologi Industri dan Organisasi terkait resiliensi dan stres kerja. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan kajian tambahan yang berharga dan menjadi referensi penting dalam penelitian mendatang.