

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada saat awal mula munculnya virus COVID- 19 di Wuhan, Tiongkok pada November 2019 lalu, berita ini membuat gempar seluruh dunia termasuk di Indonesia. Penularan virus ini begitu cepat sehingga pada 11 Maret 2020 Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mengumumkan bahwa virus ini adalah pandemi sehingga masyarakat pun dihibau agar menjalankan pola hidup sehat seperti memakai masker, menjaga jarak, mencuci tangan serta berolahraga untuk menjaga kebugaran tubuh. Hingga pada akhirnya virus ini masuk ke Indonesia yang lambat laun semakin meluas ke setiap daerah di Indonesia. Pada akhirnya pemerintah melakukan himbuan untuk melakukan *Work From Home* dan pembatasan pertemuan di setiap lini guna menekan angka penyebaran virus COVID- 19.

Perusahaan yang menerapkan *Work From Home* ini membuat pemimpin di setiap perusahaan harus memutar otak untuk menghadapi kondisi seperti ini agar perusahaan tetap bisa berjalan sebagaimana mestinya. Gaya kepemimpinan setiap pemimpin mempunyai karakteristiknya masing - masing. Pemimpin yang baik tidak hanya berorientasi pada bisnisnya saja tetapi bagaimana ia dalam berkomunikasi dengan bawahan, bagaimanana memperlakukan bawahannya dengan baik sehingga menciptakan lingkungan kerja yang tetap kondusif di masa pandemi

Menurut Dr. H. Moh. Saiful Bahri, S.E., M.M (2018), lingkungan kerja memiliki arti semua yang ada di sekeliling karyawan yang bisa membantu mempengaruhi karyawan tersebut dalam menjalankan pekerjaannya. Bukan hanya lingkungan nyata saja tetapi lebih ke hubungan kerja

antar karyawan dan hubungan dengan pemimpin yang terjalin secara harmonis juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Ketika hubungan ini tidak terjalin secara harmonis maka kemungkinan akan muncul konflik diantara atasan dan bawahan bisa saja karyawan tersebut dapat mengalami stres dan mulai mencuat rasa yang dimaksud dengan *Job Insecurity* atau biasa disebut rasa tidak keamanan dalam bekerja karena sejatinya yang hanya seorang karyawan. Menurut Shropshire & Kadlec (2012) dalam Ibrahim dkk. (2020) mengartikan keresahan kerja yaitu adanya rasa tidak memiliki kekuatan dalam keadaan suatu situasi pada tempat kerja dan merasa berada pada posisi yang tidak aman. Lalu bisa memunculkan kerawanan yang bersifat individu seperti konflik antar peran.

Permasalahan yang muncul akibat kondisi yang terjadi diatas bisa mengakibatkan stres kerja yang dialami karyawan. Tentu saja hal ini sangat manusiawi. Menurut Wijaya (2014) dalam Ardana (2016) menyampaikan resiko yang terjadi dari stres kerja, yakni stres kerja condong menghasilkan kinerja yang akan menurun, optimalisasi kinerja karyawan pun tidak akan terjadi jika *pressure* dalam bekerja sangat berat. Kemudian stres kerja bisa membuat malas bekerja pada karyawan dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Berdasarkan Hasibuan (2006) dalam Noor dkk. (2016) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dituai oleh seseorang dalam menjalankan tugas yang dipercayakan dengan kemampuan dan tingkat pengalaman sebagai dasar dalam bekerja. Disebabkan oleh hal tersebut, kinerja karyawan sangatlah penting bagi karyawan guna mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Oleh karena itu berdasarkan latar belakang mengenai kondisi-kondisi tersebut diatas, peneliti ingin mengetahui seberapa besar hubungan variabel-variabel tersebut di masa pandemi terutama mengenai kinerja karyawan dengan topik **“Dampak Pandemi Covid- 19 pada Stres Kerja dan**

Kinerja Karyawan Berdasarkan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan *Job Insecurity* Karyawan Swasta di Kota Samarinda”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *job insecurity* berpengaruh secara parsial terhadap stres kerja di masa pandemi?
2. Apakah variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *job insecurity* berpengaruh secara simultan terhadap stres kerja di masa pandemi?
3. Apakah variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *job insecurity* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja melalui stres kerja di masa pandemi?
4. Apakah variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *job insecurity* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja melalui stres kerja di masa pandemi?

C. Batasan Masalah

Karena pembahasan mengenai variabel dan ruang lingkup diatas masih sangat meluas, peneliti bermaksud membatasi masalah agar menjadi fokus penelitian pada proposal ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel yang diteliti adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *job insecurity* terhadap stres kerja dan kinerja karyawan
2. Responden penelitian adalah karyawan swasta di Samarinda
3. Alat analisis yang di gunakan yaitu analisis jalur
4. Variabel intervening pada penelitian ini adalah stres kerja

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *job insecurity* secara parsial terhadap stres kerja di masa pandemi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *job insecurity* secara simultan terhadap stres kerja di masa pandemi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *job insecurity* secara parsial terhadap kinerja melalui stres kerja di masa pandemi.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *job insecurity* secara simultan terhadap kinerja melalui stres kerja di masa pandemi.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bagi penulis penelitian ini bermanfaat untuk memberikann pemahaman mengenai hal apa saja yang mempengaruhi stres kerja dan kinerja karyawan di masa pandemi dan mengetahui apakah masa pandemi ini menyebabkan peningkatan stres kerja dan menyebabkan penurunan kinerja karyawan swasta.

Namun secara lebih meluas manfaat penelitian apapun akan mencakup dua aspek, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini bisa menjadi tumpuan dalam proses pengembangan ataupun pembelajaran secara lebih di kemudian hari. Selain itu penelitian ini bisa membantu khususnya dalam penelitian mengenai sumber daya manusia

2. Manfaat Praktis

Bagi peneliti, penelitian ini menjadi salah satu syarat dalam menempuh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Bagi Karyawan Swasta, penelitian ini bisa menjadi acuan dalam hal pengaruh stress kerja dan kinerja karyawan melalui variabel-variabel yang penulis teliti. Sejauh mana pengaruh variabel tersebut terhadap stress kerja dan kinerja. Dan dari acuan ini diharapkan bisa memperbaiki tingkat stres dan meningkatkan kinerja karyawan swasta.