

# BAB I

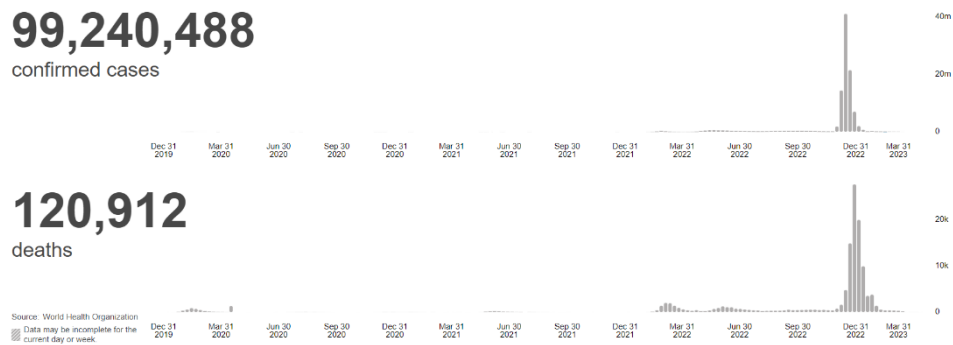
## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Pandemi *COVID-19* (*Coronavirus Disease 2019*) muncul pada Desember 2019. Kasus pertama kali ditemukan di Kota Wuhan, Provinsi Hubei, China. Terdapat beberapa opini yang mengatakan bahwa kasus ini terjadi akibat kebocoran laboratorium di pusat Kota Wuhan dan terdapat opini yang mengatakan bahwa virus ini berasal dari hewan liar yang di jual di pasar Huanan, seperti kelelawar, ular, trenggiling yang ditularkan ke manusia (Ji et al., 2020). Setelah kejadian tersebut, WHO (*World Health Organization*) datang ke China untuk menyelidiki kasus ini dan mengatakan bahwa virus ini terjadi karena terdapat kontak langsung antar manusia.

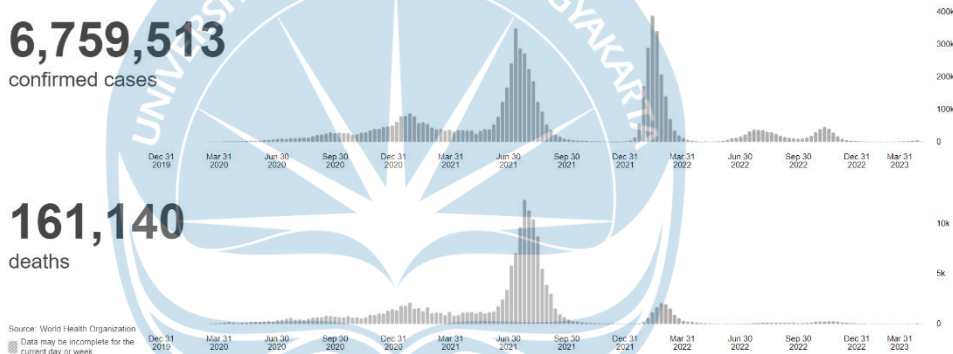
Kasus yang terkonfirmasi di China hingga 19 April 2023 terdapat 99.240.488 kasus. Virus ini dengan mudah menyebar hingga ke seluruh dunia, sehingga WHO menetapkan kasus ini sebagai Darurat Kesehatan Masyarakat Internasional. Di Indonesia sendiri, virus ini pertama kali ditemukan pada awal Maret 2020. Kasus yang terkonfirmasi *COVID-19* di Indonesia hingga 19 April 2023 sebesar 6.759.513 kasus.

**Gambar 1.1 Grafik Kasus COVID-19 di China**



Sumber: *covid19.who.int* diakses pada tanggal 19 April 2023

**Gambar 1.2 Grafik Kasus COVID-19 di Indonesia**



Sumber: *covid19.who.int* diakses pada tanggal 19 April 2023

Perubahan yang terjadi di masyarakat sangat signifikan selama pandemi *COVID-19*. Pertama, masyarakat wajib memakai masker mulut baik luar maupun di dalam ruangan untuk mencegah penambahan kasus. Perubahan selanjutnya yang terlihat adalah mencuci tangan baik sebelum maupun sesudah beraktivitas. Mencuci tangan sebenarnya bukan hal yang baru. Sejak kecil, aktivitas sederhana tersebut sudah diajarkan untuk mencegah virus atau bakteri yang ada di tangan. Namun, hal sederhana tersebut terkadang diabaikan oleh masyarakat. Pandemi ini, membuat

masyarakat jauh lebih peduli terhadap kesehatan serta memahami bahwa hal sederhana seperti cuci tangan sangat penting untuk mencegah penularan penyakit.

Perubahan tidak hanya terjadi di masyarakat, namun juga terjadi dalam bidang bisnis dan pendidikan. Kasus ini membuat seluruh karyawan di beberapa perusahaan dan organisasi di seluruh dunia harus melakukan pekerjaannya dari rumah. Hal ini membuat semua karyawan perlu beradaptasi dengan teknologi yang ada, yang selama ini jarang sekali digunakan seperti menggunakan aplikasi *Zoom*, *Microsoft Team*, *Google Meet*. Bekerja dari rumah sangat berbeda dengan bekerja dengan datang langsung ke kantor. Banyak tantangan yang akan dihadapi oleh karyawan maupun perusahaan atau organisasi itu sendiri. Perubahan yang drastis juga akan terjadi seperti perubahan secara fisik maupun psikologis (Li et al., 2022).

Dengan dilakukannya WFH (*Work From Home*) hal yang sering dialami oleh karyawan selama melakukan kerja jarak jauh adalah stres. Karyawan akan mengalami stres yang meningkat sehingga dapat berdampak pada kesehatan jiwa mereka. Stres yang terjadi oleh karyawan dapat disebabkan dari berbagai hal. Misalnya saja mereka merasa bosan dengan suasana rumah, atau bisa saja mereka merasa cepat lelah disebabkan terus menerus menggunakan laptop selama berjam-jam. Tidak hanya itu, dengan bekerja di rumah juga dapat mengakibatkan kesalahpahaman antar

karyawan. Sedangkan stres merupakan perhatian yang utama bagi sebuah organisasi khususnya mengenai pemahaman terkait efektivitas dalam organisasi (McCormack, 2014).

Hal ini menjadi tantangan bagi para manajemen sumber daya manusia dalam praktik sumber daya manusia untuk membantu karyawan menekan stres saat bekerja jarak jauh (Li et al., 2022). Mengingat bahwa stres yang muncul selama bekerja jarak jauh adalah ancaman bagi kesehatan karyawan, maka penelitian ini bertujuan melihat apakah praktik sumber daya manusia yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dapat membantu karyawan untuk mengurangi stres selama bekerja dari rumah (Li et al., 2022).

Stres dapat terjadi pada seseorang karena berbagai sumber. Misalnya saja stres dapat timbul akibat masalah dengan teman kantor, masalah dengan anggota keluarga, atau tugas kantor ataupun tugas sekolah yang terlalu banyak. Sebagian masyarakat terkadang menyalahkan situasi yang ada. Contohnya jika seseorang sedang mengalami stres akibat pekerjaan yang terlalu banyak, mereka terkadang hanya bisa mengeluh. Tidak hanya itu saja, saat seseorang yang sudah bekerja dan sedang mengalami masalah dengan teman kantor ataupun dengan anggota keluarga, mereka tidak bisa memisahkan masalah tersebut, yang akhirnya berdampak pada kinerja mereka.

Dalam perusahaan, stres kerja pada karyawan selama bekerja dari rumah dapat ditekan atau berkurang dengan bantuan manajemen sumber

daya manusia. Manajemen sumber daya manusia dapat memberikan praktik sumber daya manusia yang mampu mengurangi stres. Misalnya saja dapat memberikan pelatihan lebih selama WFH. Pelatihan ini seperti mengajarkan bagaimana menggunakan teknologi-teknologi yang sudah disediakan. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan timbal balik atau *feedback* terhadap kinerja selama bekerja dari rumah. Tidak hanya itu, perusahaan dapat memberikan fasilitas yang dibutuhkan karyawan untuk menunjang kinerja mereka selama WFH. Perusahaan juga dapat memberikan kompensasi terhadap karyawan secara adil sesuai dengan kinerja mereka selama bekerja dari rumah. Lalu, perusahaan juga dapat memberikan waktu yang leluasa atau tidak memaksa karyawan untuk bekerja hingga tengah malam atau lembur.

Seseorang yang mengalami stres kebanyakan hanya bisa menyalahkan keadaan tanpa bisa mengontrol dengan mencari jalan keluar. Jika seseorang dapat mengontrol masalah yang terjadi, maka stres yang mereka alami akan berkurang. Stres bukan hanya dapat dikontrol dari diri sendiri, namun orang sekitar juga dapat membantu mengurangi stres. Dengan adanya praktik sumber daya manusia (*Human Resources Practices*) setidaknya dapat meningkatkan kontrol dari karyawan. Berdasarkan model JDC (*Job Demand Control*), bahwa lingkungan kerja dapat dijelaskan dalam kombinasi dua dimensi: tuntutan psikologis situasi kerja dan jumlah pekerja yang harus mengontrol untuk memenuhi tuntutan tersebut (merujuk pada jumlah pekerja atas pekerjaan mereka, metode yang mereka terapkan, dan

urutan di mana mereka menangani tugas mereka) dan kebijaksanaan keterampilan (tingkat di mana pekerja menggunakan keterampilan mereka secara penuh) (Taris & Kompier, 2005).

Dengan perusahaan memberikan pelatihan lebih atau membiarkan karyawan meningkatkan *skill* mereka serta menggunakannya secara maksimal, hal tersebut akan berdampak pula pada kinerja mereka. Selain itu, dengan memberikan tugas kepada karyawan yang jumlahnya tidak sedikit serta dengan jangka waktu yang terbilang tidak panjang, karyawan dituntut untuk mengatur pekerjaan mana yang akan mereka lakukan berdasarkan jangka waktu (*deadline*) yang ditentukan. Model JDC juga mengatakan bahwa, ketika praktik sumber daya manusia berfungsi sebagai peningkatan tingkat kontrol pekerjaan, kehadirannya dapat menopang stres individu yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi (Li et al., 2022).

Beberapa penelitian mengatakan bahwa praktik sumber daya manusia berpengaruh terhadap stres kerja dari karyawan (Li et al., 2022). Penelitian ini akan mengetahui efek dari praktik sumber daya manusia dalam mengurangi stres kerja pada karyawan selama bekerja dari rumah atau WFH. Namun, penelitian ini juga akan mengetahui efek tidak langsung dari praktik sumber daya manusia dalam mengurangi stres karyawan selama bekerja dari rumah dengan rasa kontrol sebagai pemediasi.

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Yayasan Pangudi Luhur Kota Yogyakarta (SD, SMP, dan SMA) disebabkan pada bidang pendidikan selama beberapa tahun lalu melakukan belajar mengajar dari rumah. Selain itu, penelitian ini berbeda pada penelitian sebelumnya dimana penelitian ini hanya berfokus pada dunia pendidikan, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada beberapa sektor industri. Maka dari itu, penelitian ini ingin mengetahui pengaruh praktik sumber daya manusia terhadap stres kerja dengan rasa kontrol sebagai pemediasi pada guru dan karyawan sekolah Yayasan Pangudi Luhur Kota Yogyakarta.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah Praktik Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Stres Kerja Pada Guru dan Karyawan Sekolah Yayasan Pangudi Luhur Kota Yogyakarta?
- 2) Apakah Praktik Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Rasa Kontrol Guru dan Karyawan Sekolah Yayasan Pangudi Luhur Kota Yogyakarta?
- 3) Apakah Rasa Kontrol Karyawan berpengaruh terhadap Stres Kerja Pada Guru dan Karyawan Sekolah Yayasan Pangudi Luhur Kota Yogyakarta?

- 4) Apakah Praktik Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Stres Kerja dengan Rasa Kontrol sebagai Pemediasi Pada Guru dan Karyawan Sekolah Yayasan Pangudi Luhur Kota Yogyakarta?

### 1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah yang dibuat untuk menghindari penyimpangan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) *Work From Home*

Pekerjaan jarak jauh mengacu pada situasi di mana pekerjaan sepenuhnya atau sebagian dilakukan di mana saja, selain tempat kerja pada biasanya dan sedangkan telekomunikasi adalah kerja alternatif di mana karyawan melakukan tugas di tempat lain yang biasanya dilakukan di tempat kerja mereka (Olsen et al., 2023)

- 2) Praktik Sumber Daya Manusia

Persepsi individu karyawan tentang manajemen sumber daya manusia yang memiliki dampak lebih pada kinerja sehingga menunjukkan mereka menjadi prediktor kinerja perilaku yang lebih baik di tempat kerja (Gonçalves Sónia P. & Neves José, 2012).

- 3) Stres

Kelebihan beban kerja akibat penggunaan teknologi untuk kontak kerja konstan dan konflik keluarga kerja adalah faktor permintaan pekerjaan utama yang terbukti sangat terkait dengan stres dalam



pekerjaan jarak jauh jika melebihi kemampuan adaptasi karyawan (Li et al., 2022).

#### 4) Rasa Kontrol

Rasa control atau SoC (*Sense of Control*) sendiri mengacu pada keyakinan bahwa seseorang dapat menguasai, mengendalikan, dan membentuk kehidupannya sendiri (Li et al., 2022).

### 1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan, maka tujuan yang akan dicapai pada penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui Pengaruh Praktik Sumber Daya Manusia terhadap Stres kerja Pada Guru dan Karyawan Sekolah Yayasan Pangudi Luhur Kota Yogyakarta.
- 2) Untuk mengetahui Pengaruh Praktik Sumber Daya Manusia terhadap Rasa Kontrol Pada Guru dan Karyawan Sekolah Yayasan Pangudi Luhur Kota Yogyakarta.
- 3) Untuk mengetahui Pengaruh Rasa Kontrol Karyawan dan Guru terhadap Stres Kerja Pada Guru dan Karyawan Sekolah Yayasan Pangudi Luhur Kota Yogyakarta.
- 4) Untuk mengetahui Pengaruh Praktik Sumber Daya Manusia terhadap Stres Kerja dengan Rasa kontrol sebagai pemediator Pada Guru dan Karyawan Sekolah Yayasan Pangudi Luhur Kota Yogyakarta.

## **1.5. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun secara praktis

### **1) Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai sarana pengetahuan serta menambah wawasan mengenai efek dari praktik sumber daya manusia dalam mengurangi stres karyawan selama bekerja dari rumah atau WFH dengan rasa kontrol sebagai mediator.

### **2) Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan supaya lebih memperhatikan karyawannya agar karyawan yang ada pada perusahaan tersebut tidak mengalami stres selama bekerja serta memberikan informasi bahwa praktik sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan dapat berdampak untuk mengurangi stres pada karyawan.

## **1.6. Sistematika Penulisan**

### **BAB I: Pendahuluan**

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, Batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

## **BAB II: Tinjauan Pustaka**

Bab ini berisi teori yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu *work from home*, stres kerja pada karyawan, praktik sumber daya manusia, dan rasa kontrol. Dalam bab ini juga terdapat penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka penelitian.

## **BAB III: Metode Penelitian**

Bab ini berisi jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi, sampel, metode pengambilan sampel, data penelitian, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, uji instrumen penelitian, dan metode analisis data.

## **BAB IV: Hasil dan Pembahasan**

Bab ini berisi hasil pengolahan data, analisis, serta hasil yang diperoleh dalam penelitian ini.

## **BAB V: Penutup**

Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, saran, serta menguraikan kelemahan atau keterbatasan dalam penelitian ini.