BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Virus Corona atau Covid-19 merupakan virus yang melanda dunia saat ini, ratusan negara sudah terjangkit virus ini dan bahkan menimbulkan kematian bagi penduduk dunia yang tidak sedikit jumlahnya. Virus ini pertama kalinya ditemukan di kota Wuhan Cina, dan terus menyebar ke seluruh dunia termasuk Indonesia. Dengan adanya pandemic virus Covid-19 ini yang menyebar ke seluruh dunia maka menyebabkan terbatasnya aktivitas kegiatan manusia, sektor–sektor industri atau perusahaan menghentikan karyawannya. Pandemic virus corona ini pun bahkan mampu memukul kemunduran ekonomi hampir seluruh dunia. Pertengahan bulan Maret 2020, di negara Indonesia sudah ditemukan beberapa orang yang terkena atau terinfeksi virus ini dan sampai saat ini sudah mewabah pada berbagai daerah di Indonesia. Dengan adanya wabah atau pandemic virus ini, secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pula pada aktivitas perusahaan. Melalui keputusan gubernur pada masing – masing daerah umumnya diberlakukan adanya PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dimana setiap aktivitas orang maupun usaha lainnya dibatasi untuk mencegah penularan virus ini. Dimana setiap orang tidak diperbolehkan untuk keluar rumah terkecuali untuk kepentingan yang mendesak dan usaha yang diperbolehkan untuk beroperasi adalah toko – toko yang menjual kebutuhan pokok dan yang bersifat vital lainnya. Sebelum diberlakukannya PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar), pegawai dapat pergi bekerja ke kantor seperti biasa namun dengan diberlakukannya PSBB ini membuat perusahaan mempekerjakan karyawannya dari rumah atau dikenal dengan istilah *Work From Home* (WFH). WFH ini merupakan pengalihan pekerjaan yang sebelumnya oleh karyawan dikerjakan di kantor namun selama pandemic ini ada, dikerjakan dari rumah. Melalui WFH ini menyebabkan dampak stres kerja dengan adanya target yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, yang harus dilakukan oleh karyawannya dari rumah.

Seiring dengan pemberlakuan WFH maka akan berdampak dari pihak keluarga dan memungkinkan adanya *Work Family Conflict*. Pekerjaan dan

keluarga adalah dua area di mana manusia menghabiskan sebagian besar waktunya. Pembagian peran pekerjaan dan tugas keluarga di masa lalu sangatlah jelas, di mana suami adalah pencari nafkah melalui pekerjaannya sedangkan istri merawat keluarga dan anak-anak. Namun kecenderungan pasangan suami istri saat ini adalah keduanya bekerja. Pola keluarga seperti ini mengakibatkan sulitnya pembagian waktu antara tuntutan pekerjaan dan keluarga. *Work family conflict* merupakan bentuk tekanan berlawanan atau berbeda arah, di mana berasal dari individu itu sendiri pada peran yang berbeda, yang mana seseorang akan mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan perannya di keluarga dan pekerjaan.

Work family conflict merupakan konflik peran ganda yang terjadi pada karyawan, di mana disatu sisi karyawan tersebut harus melakukan pekerjaan di kantor, sedangkan di sisi lain dia harus memperhatikan keluarganya secara utuh, sehingga sulit untuk membedakan antara pekerjaan dan keluarga. Beberapa peneliti terdahulu mengatakan *Work Family Conflict* dapat berpengaruh pada stres kerja, beban kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

CV Dua Rajawali merupakan perusahaan di Semarang yang bergerak sebagai distributor *food and beverages* yang telah berdiri sejak tahun 2009. Pendistribusian *food & beverages* ini dalam area Jawa Tengah. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala cabang Semarang CV. Dua Rajawali saat menetapkan karyawannya bekerja dari rumah, didapatkan permasalahan yang sedang dihadapi adalah adanya konflik antara pekerjaan dan keluarga yang berdampak pada karyawan, ditunjukkan dari adanya target yang belum terpenuhi karena adanya gangguan dari anak pada karyawan yang sudah berkeluarga. Selain permasalahan *work family conflict*, menurut Branch Manager CV Dua Rajawali, permasalahan lainnya juga menyangkut pada kinerja karyawan, yang mana dipengaruhi oleh faktor stres kerja. Pernyataan beliau pun sesuai dengan pendapat Hans et al., (2014) dalam Dewanta (2018) yang mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu masalah organisasi atau perusahaan yang mempengaruhi kinerja serta pertumbuhan dalam organisasi pada situasi atau keadaan lingkungan yang kompetitif. Lalu stres kerja adalah penyakit yang bisa dialami setiap orang, bahkan setiap saat, tanpa mengenal siapa orangnya, jabatannya, gendernya, dan kaya atau miskin, menurut Margiati (1999) dalam Dewanta (2018). Adanya

pekerjaan yang dilakukan dari rumah menyebabkan karyawan merasakan waktu yang lebih fleksibel di rumah namun berdampak pada pekerjaan jika terlalu memfleksibelkan diri, karyawan tidak akan memiliki batasan jam kerja seperti seharusnya. Dengan adanya target yang diberikan terlalu banyak oleh perusahaan, kurangnya motivasi, dan jam kerja yang tidak teratur mengakibatkan karyawan menjadi stres. Akibatnya lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Lingkungan dengan situasi yang kompetitif di kantor juga menjadi acuan bagi sebagian orang untuk terus melangkah lebih maju lagi. Cara kerja dari rumah yang sendirian ini cenderung mengakibatkan karyawan tersebut menjadi tidak termotivasi dan kurang kompetitif.

Kemudian munculnya *work family conflict* juga didukung dengan adanya keterlambatan karyawan akibat mengantar anaknya ke sekolah, adanya masalah keluarga yang belum terselesaikan, wanita karir yang bekerja dan sebagai ibu rumah tangga sekaligus, dan adanya lembur kerja sehingga berkurangnya komunikasi dengan keluarga sehingga berpengaruh stres kerja dan menimbulkan kinerja karyawan yang rendah.

Karyawan yang mengalami stres kerja dapai dinilai dengan indikator antara lain jumlah beban kerja, tekanan dari atasan, ketegangan dan kesalahan, serta menurunnya hubungan interpersonal. Jadi jika karyawan dapat mengamati dan mengantisipasi stres kerja secara benar, maka karyawan dapat fokus pada pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

Pada penelitian terdahulu, dengan judul "Analisis Konflik Peran Ganda (*Work-Family Conflict*) terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT Nyonya Meneer Semarang dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening" oleh Wirakristama (2011) menjelaskan bahwa variabel stres kerja sebagai variabel intervening dijelaskan bahwa terjadi peran ganda dimana seorang wanita menjadi ibu rumah tangga dan wanita karir.

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari peneliti dengan *Branch Manager* CV. Dua Rajawali mengatakan bahwa dibutuhkan waktu yang panjang agar perusahaan dapat berjalan normal dengan sistem WFH, supaya karyawan tidak mengalami adanya stres kerja yang terlalu tinggi, kemudian munculnya beberapa karyawan yang memiliki kinerja yang rendah karena WFH. Maka dari

itu, peneliti membuat alasan yang mendasari penelitian ini dengan mengambil judul "Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan *Work From Home* (WFH) dengan Variabel Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan CV. Dua Rajawali)".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang tertera di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi variabel *work family conflict*, stres kerja, dan kinerja karyawan CV Dua Rajawali yang menerapkan *work from home*?
2. Bagaimana pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja pada karyawan CV Dua Rajawali yang menerapkan *work from home*?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan CV Dua Rajawali yang menerapkan *work from home*?
4. Bagaimana pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan CV Dua Rajawali yang menerapkan *work from home*?
5. Bagaimana pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan CV Dua Rajawali yang menerapkan *work from home* dengan stres kerja sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui deskripsi variabel *work family conflict*, stres kerja, dan kinerja karyawan WFH CV Dua Rajawali
2. Mengetahui pengaruh *work family conflict* Terhadap Stres Kerja pada karyawan CV Dua Rajawali
3. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan WFH CV Dua Rajawali
4. Mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan WFH CV Dua Rajawali
5. Mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan CV Dua Rajawali dengan stres kerja sebagai variabel intervening

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Pihak Instansi/Perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi CV Dua Rajawali, terutama mengetahui pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi pihak praktisi

   Penelitian ini diharapkan agar karyawan dapat lebih mengatur kedewasaannya sehingga meminimalkan konflik yang ada dirumah agar tidak berpengaruh terhadap pekerjaan dan mampu mengintegrasikan perannya dalam keluarga dan pekerjaan.

3. Bagi pihak akademik

   Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan pembaca dan menjadi bahan untuk penelitian selanjutnya.