



ARTIKEL RISET

URL artikel: <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph2603>

HUBUNGAN SIKAP TERKAIT KEBIJAKAN *WORK FROM HOME* (WFH) DENGAN
TINGKAT STRES KERJA KARYAWAN SELAMA MASA COVID-19

^KNoer Azizah Azis¹, Andi Multazam², Abd. Gafur³, Hidayat⁴, Nurgahayu⁵

¹Peminatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

²Peminatan Epidemiologi, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

^{3,4}Peminatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

⁵Peminatan AKK, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

Email Penulis Korespondensi/penulis pertama (^K): noerazizahazis@yahoo.com

noerazizahazis@yahoo.com, ahazis@yahoo.com¹, multazam.mustari@yahoo.com², abd.gafur@umi.ac.id³,
risikolingkungan@gmail.com⁴, nurgahayu.nurgahayu@umi.ac.id⁵

ABSTRAK

Kehadiran wabah pandemi COVID-19 tentunya banyak memberikan dampak dan pengaruh yang tidak biasa pada kehidupan masyarakat, kondisi psikologis individu dan masyarakat pun ikut terpengaruh yakni gangguan stres serta banyak orang yang merasa khawatir dan cemas secara berlebihan sehingga menimbulkan sikap ketidaksukaan atau ketakutan. Maka dari itu pemerintah Indonesia melakukan kebijakan *work from home* yang disampaikan pada tanggal 13 Maret 2020 ini, seluruh perusahaan BUMN maupun swasta harus merumahkan para karyawannya untuk bekerja di rumah. Kebijakan *work from home* pada PT.Nusantara Abadi Jaya (NAJ) dijadwalkan dengan piket/*shift* berbeda-beda. Perubahan metode kerja ini yang tidak terprediksi tentunya menuntut karyawan untuk bisa beradaptasi dengan cepat. Situasi ini dapat memicu stres bagi karyawan yang susah menyikapi atau beradaptasi dengan cepat. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hubungan sikap terkait kebijakan *work from home* dengan tingkat stres kerja karyawan selama masa covid-19 di PT.Nusantara Abadi Jaya (NAJ) Tahun 2021. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional study*. Sampel peneliti sebanyak 77 responden. Data diambil dengan menggunakan kuesioner yang dilakukan secara online menggunakan *google form* selanjutnya dianalisis dengan menggunakan uji chi-square dengan batas kemaknaan $\alpha=0,05$. Hasil penelitian yang diperoleh ada hubungan antara sikap terkait kebijakan *work from home* dengan tingkat stres kerja karyawan selama masa covid-19 dengan nilai *p* value sebesar 0,010. Diharapkan peneliti selanjutnya untuk lebih dapat menganalisa secara mendalam mengenai hubungan sikap terkait kebijakan *work from home* dengan tingkat stres kerja karyawan selama masa covid-19.

Kata kunci : Sikap, *Work From Home*, Tingkat Stres Kerja.

PUBLISHED BY :

Pusat Kajian dan Pengelola Jurnal
Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI

Address :

Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 (Kampus II UMI)
Makassar, Sulawesi Selatan.

Email :

jurnal.woph@umi.ac.id

Article history :

Received : 24 Desember 2021

Received in revised form : 5 Januari 2022

Accepted : 18 Maret 2022

Available online : 30 April 2022

licensed by [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



ABSTRACT

The presence of the COVID-19 pandemic outbreak certainly has had many unusual impacts and influences on people's lives, the psychological conditions of individuals and the community are also affected, namely stress disorders and many people feel worried and anxious excessively, causing a reaction of dislike or fear. Therefore, the Indonesian government carried out a work-from-home policy which was delivered on March 13, 2020, all state-owned and private companies must lay off their employees to work from home. The work from home policy at PT. Nusantara Abadi Jaya (NAJ) is scheduled with different pickets/shifts. This unpredictable change in work methods certainly requires employees to be able to adapt quickly. This situation can trigger stress for employees who find it difficult to respond or adapt quickly. The purpose of the research was to determine the relation between response related to work from home policies with employee work stress levels during the covid-19 period at PT. Nusantara Abadi Jaya (NAJ) in 2021. This type of research is a quantitative research with a cross sectional study design. The research sample was 77 respondents. Data were taken using a questionnaire conducted online using google form and then analyzed using the chi-square test with a significance limit of $\alpha=0.05$. The results of the study obtained that there was a relation between response related to work from home policies with employee work stress levels during the covid-19 period with a p value of 0.010. It is hoped that further researchers will be able to analyze in depth the relationship between attitudes related to work from home policies with employee work stress levels during the covid-19 period.

Keywords : Attitude, Work From Home, Work Stres Level.

PENDAHULUAN

Corona Virus Disease-19 atau yang lebih populer dengan istilah COVID-19 ini telah ditetapkan oleh *World Health Organization* (WHO) atau Badan Kesehatan Dunia (BKD) sebagai Kedaruratan Kesehatan Masyarakat yang Meresahkan Dunia (KMMD) pada tanggal 30 Januari 2020 dan akhirnya ditetapkan sebagai Pandemi pada tanggal 11 Maret 2020. Pandemi Covid-19 adalah peristiwa menyebarnya penyakit coronavirus 2019 di seluruh dunia dan sampai bulan April 2020 telah menginfeksi lebih dari 210 negara.¹

Rasio positif kasus di Indonesia kembali mencapai rekor tertinggi sebesar 32,83% dan merupakan 6 kali lipat dari standar *World Health Organization* (WHO) diangka 5% sebagai ambang batas secara global. Menurut Kemenkes Republik Indonesia, memasuki tahun 2021 kondisi yang sama terjadi di Indonesia. Saat ini, Indonesia menjadi Negara dengan jumlah kasus positif terbanyak di Asia Tenggara dengan jumlah kasus pertanggal 19 Januari 2021 sebesar dengan total 927.380, dinyatakan sembuh 753.958 dan meninggal dunia 26.590.²

Pemerintah Indonesia melakukan kebijakan *work from home* yang disampaikan pada tanggal 13 Maret 2020 ini, seluruh perusahaan BUMN maupun swasta harus merumahkan para karyawannya untuk bekerja di rumah. Pada beberapa perusahaan kebijakan ini tidak mengalami kendala atau permasalahan, namun beberapa perusahaan yang umumnya melayani jasa atau perusahaan investor merasakan dampak yang cukup signifikan akibat kebijakan pemerintah ini. Bekerja di rumah memberikan tantangan sendiri nya itu setiap orang harus mengatur ulang kebiasaan selama di kantor untuk dibawa ke rumah. Hal inilah yang menimbulkan beberapa orang menjadi stres.³ Hasil penelitian yang ditemukan oleh Dr Zhang Xiaomeng di *Cheung Kong Graduate School of Business*, dapat dijelaskan bahwa *work from home* memberikan dampak level stres yang bervariasi bagi karyawan. Salah satu temuan yang menarik yang terdiri dari wirausaha dan karyawan di berbagai negara dan yang menjalankan *work from home* sepenuhnya mengalami level stres medium (44.8%) dan level stres tinggi (29,38%).⁴

PT. Nusantara Abadi Jaya (NAJ) merupakan perusahaan subkontraktor non inti pertambangan yang bergerak di bidang jasa rental, perawatan dan perbaikan kendaraan yang dituntut oleh mitra kerja dimana tuntutan program kesehatan tinggi terlebih dipertambangan. Perusahaan ini menerapkan kebijakan *work from home* sejak dikeluarkan ketetapan pemerintah setempat untuk diberlakukan *work from home* sejak bulan September 2020 sampai dengan bulan Februari 2021 sebagai bentuk mengurangi penularan covid-19. Kebijakan *work from home* pada PT. Nusantara Abadi Jaya (NAJ) dijadwalkan dengan piket/*shift* berbeda-beda. Perubahan metode kerja ini yang tidak terprediksi tentunya menuntut karyawan untuk bisa beradaptasi dengan cepat. Disisi lain karyawan harus tetap menjalankan fungsinya melayani karyawan di site lain dan juga mitra kerja. Situasi ini dapat memicu stres bagi karyawan yang susah menyikapi atau beradaptasi dengan cepat.

Hal penting yang harus diperhatikan oleh seseorang yang mengalami stres kerja atau sedang menghadapi kondisi tersebut adalah bagaimana cara melihat sebuah persepsi atau penilaian terhadap situasi, agar memiliki kemampuan untuk menghadapi atau mengambil manfaat dari situasi tersebut. Jika karyawan tidak melihat nilai positif dari WFH, sehingga menyikapi secara negatif dapat berdampak dengan pencapaian kerja yang bisa mengakibatkan karyawan berada didalam situasi yang tertekan atau stres dalam bekerja sehingga tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya, namun jika karyawan dapat melihat nilai positif dari WFH karyawan cenderung lebih mampu beradaptasi dengan baik dalam situasi tersebut.⁵

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian untuk melihat Hubungan Sikap terkait Kebijakan *Work From Home* (WFH) dengan tingkat stres kerja karyawan selama masa Covid-19 di PT. Nusantara Abadi Jaya (NAJ) Tahun 2021.

METODE

Jenis Penelitian ini merupakan penelitian survey kuantitatif dengan menggunakan pendekatan desain penelitian *cross sectional* yang mempelajari hubungan sikap terkait kebijakan *work from home* dengan tingkat stres kerja karyawan selama masa covid-19 di PT.Nusantara Abadi Jaya (NAJ) Tahun 2021. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan jenis *purposive sampling* dimana data diambil dalam waktu bersamaan atau sedang berlangsung dalam populasi penelitian dengan tujuan untuk mengetahui hubungan sikap terkait kebijakan *work from home* dengan tingkat stres kerja karyawan selama masa covid-19 di PT.Nusantara Abadi Jaya (NAJ) Tahun 2021. Setelah data terkumpul dilakukan pemeriksaan kelengkapan dan kemudian dilakukan pengolahan data. Uji analisis data menggunakan uji *statistic chi-square* dengan menggunakan SPSS agar dapat memaparkan hasil dari analisa data univariat frekuensi dan presentasi serta analisa bivariat untuk mengetahui hubungan dari variabel bebas dengan variabel terikat. Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner yang dilakukan secara online menggunakan *google form* kepada responden.

Analisa data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik *chi-square* menggunakan bantuan program SPSS, yaitu dilakukan dengan analisis univariat menjelaskan karakteristik setiap variabel serta menganalisis distribusi frekuensi presentase dari tiap variabel dan analisis bivariat untuk melihat analisis

dua variabel yang mempunyai hubungan antara variabel dependen dan independen. Uji statistik yang digunakan *chi-square* dengan memenuhi syarat menggunakan derajat kemaknaan $\alpha = 0,05$.

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Umur PT. Nusantara Abadi Jaya (NAJ)

Umur	n	%
20-29 Tahun	16	20.8
30-39 Tahun	35	45.5
40-49 Tahun	21	27.3
≥ 50 Tahun	5	6.5
TOTAL	77	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan distribusi responden berdasarkan umur dapat dilihat dari 77 responden, pada kelompok umur 20-29 Tahun sebanyak 16 orang (20,8%), kelompok umur 30-39 Tahun sebanyak 35 orang (45,5%), kelompok umur 40-49 Tahun sebanyak 21 orang (27,3%) dan untuk kelompok umur ≥ 50 Tahun sebanyak 5 orang (6,5%).

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin PT. Nusantara Abadi Jaya (NAJ)

Jenis Kelamin	n	%
Laki-laki	65	84.4
Perempuan	12	15.6
TOTAL	77	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat dari 77 responden bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 65 orang (84,4%) dan untuk jenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang (15,6%).

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja PT. Nusantara Abadi Jaya (NAJ)

Masa Kerja	n	%
<1 Tahun	4	5.2
1-10 Tahun	43	55.8
11-20 Tahun	30	39.0
TOTAL	77	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan distribusi responden berdasarkan masa kerja, dapat dilihat dari 77 responden bahwa masa kerja <1 Tahun mempunyai frekuensi sebanyak 4 dengan presentase 5,2%, sedangkan 1-10 tahun mempunyai frekuensi sebanyak 43 dengan presentase 55,8% dan 11-20 tahun mempunyai frekuensi sebanyak 30 dengan presentase 39,0%.

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan PT. Nusantara Abadi Jaya (NAJ)

Status Pernikahan	n	%
Sudah Menikah	54	70.1
Belum Menikah	21	27.3
Bercerai/Berpisah	2	2.6
TOTAL	77	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan distribusi responden berdasarkan status pernikahan, dapat dilihat dari 77 responden bahwa kelompok yang sudah menikah sebanyak 54 orang (70,1%) sedangkan kelompok yang belum menikah sebanyak 21 orang (27,3%) dan bercerai/berpisah sebanyak 2 orang (2,6%).

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir PT. Nusantara Abadi Jaya (NAJ)

Pendidikan Terakhir	n	%
SD	2	2.6
SMP	4	5.2
SMA	50	64.9
D3	6	7.8
S1	13	16.9
S2	2	2.6
TOTAL	77	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan distribusi responden berdasarkan Pendidikan terakhir, dapat dilihat dari 77 responden bahwa pendidikan terakhir responden yang paling banyak adalah pendidikan SMA sebanyak 50 orang (64,9%) dan pendidikan terakhir responden yang paling sedikit adalah pendidikan SD dan S2 sebanyak masing-masing 2 orang (2,6%).

Tabel 6. Distribusi Responden Berdasarkan Sikap PT. Nusantara Abadi Jaya (NAJ)

Sikap	n	%
Positif	48	62.3
Negatif	29	37.7
TOTAL	77	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan Tabel 6 distribusi responden pada sikap positif dan negatif karyawan di PT.Nusantara Abadi Jaya (NAJ) terkait kebijakan *work from home* selama masa covid-19 dapat dilihat dari 77 responden yang berada dikategori sikap positif sebanyak 48 orang dengan presentase 62,3% dan dikategori sikap negatif sebanyak 29 orang dengan presentase 37,7%.

Tabel 7 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Stres Kerja PT. Nusantara Abadi Jaya (NAJ)

Tingkat Stres Kerja	n	%
Ringan	9	11.7
Sedang	68	88.3
Berat	0	0
TOTAL	77	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan Tabel 7 distribusi responden tingkat stres ringan, sedang dan berat pada karyawan di PT.Nusantara Abadi Jaya (NAJ) terkait kebijakan *work from home* selama masa covid-19 dapat dilihat dari 77 responden yang berada dikategori tingkat stres ringan sebanyak 9 dengan presentase 11,7% dan tingkat stres sedang sebanyak 68 dengan presentase 88,3%. Data ini dapat disimpulkan sebagian besar karyawan mengalami tingkat stress sedang sebesar 88,3% selama masa pandemi covid-19.

Analisis Bivariat

Hubungan Sikap dengan Tingkat Stres Kerja

Tabel 8. Hubungan Sikap dan Tingkat Stres kerja karyawan di PT. Nusantara Abadi Jaya (NAJ)

Sikap	Tingkat Stres Kerja						Total		P (value)
	Ringan		Sedang		Berat		n	%	
	n	%	n	%	n	%			
Positif	9	18,8	39	81,3	0	0	48	100	0,010
Negatif	0	0,0	29	100	0	0	29	100	
Total	9	18,8	68	81,3	0	0	77	100	

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan bahwa responden pada karyawan di PT.Nusantara Abadi Jaya (NAJ) dengan sikap positif terkait kebijakan *work from home* mengalami tingkat stres kerja ringan sebanyak 9 dengan presentase 18,8% dan tingkat stres sedang sebanyak 39 dengan presentase 81,3%. Sedangkan pada sikap negatif terkait kebijakan *work from home* tidak mengalami tingkat stres kerja ringan tetapi mengalami tingkat stres kerja sedang sebanyak 29 dengan presentase 100%. Dari hasil uji statistik dengan menggunakan *chi square* diperoleh nilai p value sebesar 0,010, karena nilai probabilitas $\alpha < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada hubungan antara sikap terkait kebijakan *work from home* dengan tingkat stres kerja karyawan selama masa covid-19 di PT. Nusantara Abadi Jaya (NAJ) Tahun 2021.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sikap terkait kebijakan *Work From Home* (WFH) dengan tingkat stres kerja karyawan selama masa Covid-19 di PT. Nusantara Abadi Jaya (NAJ) Tahun 2021. Sebagaimana penelitian-penelitian terdahulu yang menemukan bahwa *work from home* memiliki dampak positif terhadap karyawan diantaranya, waktu kerja yang lebih fleksibel namun bekerja dari rumah juga memiliki tantangan sendiri. Semasa bekerja dirumah, karyawan harus bekerja secara mandiri. Mereka bahkan harus menyiapkan fasilitas kerja untuk mendukung proses bekerja berjalan efektif. Tidak hanya itu, karyawan dituntut untuk bekerja tanpa adanya kehadiran fisik di kantor dan kurangnya interaksi dengan rekan kerja. Padahal, beberapa aktivitas seperti monitoring ataupun dokumentasi seringkali menuntut interaksi langsung, yang tentu sangat sulit bila harus secara kontinu dilakukan secara virtual. Tidak sedikit karyawan yang akhirnya merasa stres karena harus menyesuaikan dengan perubahan ini sehingga tekanan pekerjaan semakin tinggi. Ironisnya pelepasan stres tidak dapat dilakukan semudah biasanya karena karyawan hanya boleh di rumah saja dan membuat mereka merasa terisolasi.

Data yang dirilis oleh *Center for Systems Science and Engineering* kasus sebaran virus Covid-19 telah mencapai 2,14jt kasus dengan laporan kasus terbaru di Indonesia pertanggal 18 Juli 2021 sekitar 2.832.755 orang yang terkonfirmasi terpapar Covid-19. Sehingga kebijakan *work from home* saat pandemi Covid-19 merupakan langkah yang sangat tepat dilakukan untuk mengurangi penyebaran virus Covid-19. Namun sayangnya pada pelaksanaannya, penerapan *work from home* ternyata memiliki tantangan dan kendala yang tidak mudah, karena banyak faktor yang mempengaruhi pelaksanaan *work from home*, salah satunya peningkatan stres pada karyawan. Tekanan yang cukup besar ini dikarenakan kondisi yang baru dan lingkungan yang kurang mendukung saat melakukan *work from home*. Selain itu, terdapat perubahan sistem pembelajaran jarak jauh sehingga memungkinkan karyawan memiliki beban kerja berlebih, oleh karena itu adanya peluang stres kerja terhadap karyawan pada saat bekerja dirumah dan apabila mengabaikan informasi terkait stres kerja tersebut, memungkinkan karyawan mengalami dampak yang berkelanjutan seperti motivasi karyawan menjadi rendah, berkurangnya produktivitas, pengambilan keputusan yang salah, hubungan kerja yang buruk dan kurang efisien.

Hal tersebut tentunya berbeda saat karyawan melaksanakan pekerjaan seperti biasa, dimana karyawan mendapatkan sikap yang positif dikarenakan oleh adanya rekan kerja yang membuat karyawan merasa dirinya penting dalam suatu pekerjaan, maka keinginan untuk tetap bertahan dalam pekerjaan pun juga dapat meningkat karena adanya rasa nyaman dan mengurangi rasa tingkat stres yang berlebihan.⁶ Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat hubungan antara sikap terkait kebijakan *work from home* dengan tingkat stres kerja karyawan selama masa covid-19. Adapun hasil penelitian yang didapatkan penulis mengenai sikap karyawan terkait kebijakan *work from home* selama masa covid- 19 di PT. Nusantara abadi jaya menunjukkan, sebagian besar atau sebanyak 48 karyawan dengan presentase 62,3% berada dikategori sikap positif dan sebanyak 29 karyawan dengan presentase 37,7% berada dikategori sikap negatif.

Dilihat dari hasil jawaban beberapa karyawan yang bersikap positif atau menerima dengan adanya kebijakan *work from home* yang diberikan karena merasa fleksibel pada saat bekerja dirumah namun masih terdapat juga beberapa karyawan yang bersikap negatif karena merasa kurang bersosialisasi dengan rekan kerja dan waktu kerja yang berubah menjadi tidak teratur. Sikap positif memang belum tentu akan menghasilkan output yang positif juga. Namun sikap positif sangat mempengaruhi peningkatan stres karyawan saat melaksanakan *work from home*. Hal ini sejalan dengan teori Gadecki, Jewdokimow & Zadkowska (2018) yang mengatakan bahwa *work from home*/bekerja dari rumah dapat mempengaruhi kehidupan keluarga secara positif Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan bahwa alasan sebagian besar responden tetap bersikap positif selama melaksanakan *work from home* dikarenakan mereka merasa kebijakan ini memberikan mereka waktu dan kesempatan yang lebih banyak bersama keluarga, sehingga sikap fleksibilitas dan produktivitas kerja selama di rumah dapat terwujud meskipun saat masa pandemi berlangsung. Hal ini dikarenakan menurut mereka keluarga sangat berperan penting sebagai faktor pendukung saat berkerja.⁷

Meskipun saat *work from home* membuat jam kerja karyawan sangat fleksibel atau dapat diatur sesuai keinginannya serta karyawan juga dapat menentukan area kerja sendiri, namun tak dapat dipungkiri jika karyawan melakukan pekerjaan lain seperti melakukan kerjaan rumah atau melakukan kerjaan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan saat jam kerja, terkadang akan menimbulkan *distractor* yang tidak disadari sebagai pengganggu oleh karyawan saat *work from home*. Hal tersebut memiliki kecenderungan untuk berkontribusi negatif dengan kinerja bekerja seorang karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sabitah dan Susilo (2017), dimana sistem kerja *work from home* membuat karyawan tidak dapat terjun langsung dengan pekerjaannya dan juga menyebabkan komunikasi menjadi terbatas dikarenakan gangguan pada jaringan komunikasi dan peralatan kerja yang kurang mendukung sehingga membuat pekerjaan terlambat diselesaikan. Selain itu, respon yang tidak secara langsung didapat juga membuat pekerjaan menjadi tidak optimal dalam penyelesaiannya, hal tersebut menjadi salah satu alasan karyawan yang menjalankan *work from home* mengalami tingkat stres kerja.⁸

Adapun hasil penelitian yang ditemukan data karyawan selama masa covid-19 di PT. Nusantara abadi jaya mengalami tingkat stres kerja ringan sebanyak 9 responden dengan presentase 11,7% dan tingkat stres kerja sedang sebanyak 68 responden dengan presentase 88,3%. Namun tingkat stres kerja yang dialami karyawan PT. Nusantara abadi jaya belum sampai pada tingkat bahaya. Hal serupa juga dialami oleh pekerja yang melaksanakan *work from home* selama masa pandemi, sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Sorongan dkk dalam penelitian (Azhar & Iriani, 2021) menunjukkan bahwasannya, para pekerja mengalami tingkatan stres kerja dimana para pekerja yang mengalami tingkat stres ringan akibat melaksanakan *work from home* sebanyak 27,7% dan yang mengalami tingkat stres sedang terdapat sebanyak 72,3%.⁹

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa, kebijakan *work from home* yang sudah berjalan dalam jangka waktu lama ini ternyata dapat memicu stres serta kesehatan mental karyawan. Stres kerja yang dialami terjadi akibat faktor naiknya biaya-biaya pribadi internet dirumah, kurangnya bersosialisasi dengan rekan kerja dikantor, terbatas melakukan pekerjaan yang terjun langsung dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerjanya dan mempengaruhi kualitas kerja karyawan menjadi buruk. Selain itu, hal tersebut juga diakibatkan oleh kurang adanya pengelolaan faktor stres dengan baik dan penempatan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya. Menurut pendapat para ahli, kondisi stres kerja sebenarnya dapat dilewati secara alamiah oleh individu dengan ketahanan yang cukup. Hal ini dipengaruhi berbagai faktor tentunya. Regulasi emosi yang tepat dapat memberikan ketenangan psikologis bagi karyawan, sehingga berpengaruh terhadap pengambilan keputusan yang sesuai. Adanya regulasi emosi yang baik dapat mengurangi tingkat stres kerja seseorang. Perbedaan ini yang mungkin juga mempengaruhi hasil dari responden.¹⁰

Berdasarkan hasil penelitian data karyawan pada tingkat stres kerja dapat disimpulkan bahwasannya karyawan mengalami tingkatan stres kerja yang berbeda-beda, salah satunya karyawan cenderung kurang produktif, hal ini dapat menurunkan kinerja dan kepuasan karyawan meskipun mereka merasa sudah mampu menerima perubahan dan merasa memiliki fleksibilitas sikap positif kerja pada saat *work from home* di masa pandemi covid-19. Hasil penelitian ini selaras dengan teori Robbins dan Judge

(2008; dalam Noor, Rahardjo & Ruhana, 2016) mengatakan bahwa salah satu dampak stres kerja secara psikologis yaitu menurunnya kinerja dan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, hal ini merupakan sikap individu secara emosional dalam pekerjaannya. Strategi yang baik dalam menangani stres dapat mengurangi tingkat stres kerja pada karyawan yaitu dengan melakukan pencegahan stres, karyawan dapat mengidentifikasi penyebab/pemicu dari perubahan yang dirasakan dan dapat berpikir positif walaupun dalam keadaan yang sulit, hal ini dikarenakan jika karyawan bersikap positif maka ia cenderung akan lebih mampu mengelola sumber stres kerja serta beradaptasi dengan baik dalam situasi apapun.¹¹

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara sikap terkait kebijakan *work from home* dengan tingkat stres kerja karyawan selama masa covid-19 di PT. Nusantara Abadi Jaya (NAJ) Tahun 2021, dengan nilai p value sebesar 0,010.

Adapun saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah berdasarkan hasil penelitian terdapat hubungan antara sikap dengan tingkat stres kerja selama *work from home* peneliti menyarankan kepada karyawan agar dapat meningkatkan kemampuan beradaptasi terhadap situasi-situasi yang tidak pasti dan menekan khususnya selama kebijakan *work from home*. Hal ini penting untuk mencegah terjadinya penurunan produktifitas dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. Purnamasari, I., & Rahar, A. E. (2020). Peran Tokoh Agama Dalam Memutus Rantai Pandemi Covid-19 Di Media Online Indonesia. *Living Islam: Journal of Islamic Discourses*, 3(1), 125. <https://doi.org/10.14421/lijid.v3i1.2224>
2. PH, L., Mubin, M. F., & Basthomi, Y. (2020). "Tugas Pembelajaran" Penyebab Stres Mahasiswa Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Keperawatan Jiwa*, 3(2), 203–208.
3. Ananda, S. F. (2020). *Social Network Analysis Melihat Gambaran Stres Pengguna Twitter Akibat Kebijakan Work From Home Dalam Mencegah Penyebaran Virus COVID-19*.
4. Sakitri, G. (2020). *Work from Home dan Dua Mata Pedangnya*. *Forum Manajemen Prasetiya Mulya*, 34(1).
5. Eneng. (2020). *Pengaruh kecerdasan emosi terhadap stres kerja pada karyawan work from home (WFH)*. <http://repository.unj.ac.id/id/eprint/10883>
6. Pratiwi, A. M. A., Pertiwi, M., & Andriany, R. (2020). Hubungan Subjective Well Being Dengan Komitmen Organisasi Pada Pekerja Yang Melakukan Work From Home Di Masa Pandemi Covid 19. *Syntax Idea*, 2(11), 824–833.
7. Herenda, N. (2021). Kontribusi Self-Disclosure Terhadap Resiliensi Karyawan Kantor Di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 6.
8. Ma'rifah, D. (2020). Implementasi Work From Home: Kajian Tentang Dampak Positif, Dampak Negatif Dan Produktivitas Pegawai. *Civil Service*, 14(2), 53–64.

9. Azhar, F., & Iriani, D. U. (2021). Determinan Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kota Cilegon Saat Work From Home di Era Pandemi COVID-19 Tahun 2020. *Media Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan*, 31(1), 1–8.
10. Yuwono, S. D., Studi, P., & Konseling, B. (2020). Profil Kondisi Stres Di Masa Pandemi Covid-19 Sebagai. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 5(1), 132–138.
11. Robbins and Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.