

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19: Studi Literatur

Izzaura Windayani Putri Zulkarnain¹, Moeheriono²,

^{1,2} Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Hang Tuah

Email: moeheriono@hangtuah.ac.id

Abstract

Coronavirus Disease has hit Indonesia in 2019, this pandemic has had a major impact on aspects of work in Indonesia. There are many fields that have been affected by this pandemic, one of which is in the field of employment. Many employees experience work stress during this pandemic, the main causes of work stress are workload, work time and work environment coupled with the Covid-19 pandemic conditions which limit the space to move so that it increases feelings of tiredness and boredom, pressure due to deadlines that will later affect employee performance. This research is a literature study that discusses the Effect of Work Stress on Employees Performance During the Covid 19 Pandemic. The type of data used is secondary data, namely data obtained indirectly, this research data was obtained from 12 journals, 5 thesis and 1 proceedings, internet and other relevant sources that examine work stress during the Covid-19 pandemic and this study uses 15 theories that explain work stress and employee performance. This study aims to analyze the effect of work stress on employee performance and analyze stressors that affect employee performance during the pandemic. The results of the study show that job stress has an influence on employee performance. Work stress can have a positive and negative effect on employee performance. Work stress has a positive effect if an employee considers a stress to be a challenge and motivation so that employees can develop and be more responsible for their work, this can increase the level of employee performance, but if the stress experienced by employees has a negative effect it can reduce employee performance, because employees consider that stress is a demand, obstacle and pressure so that it can cause employees to feel depressed, easily tired and even make employees lazy to work.

Keyword: *Work Stress, Employee Performance; Literature Review.*

1. PENDAHULUAN

Coronavirus Disease melanda Indonesia di tahun 2019 dan memberikan banyak dampak terhadap masyarakat Indonesia. Menurut lembaga survei berbasis aplikasi Snapcart telah melakukan sebuah survei tentang akibat yang dihasilkan oleh Covid-19 terhadap masyarakat di Indonesia. Survei dilakukan pada tanggal 17-28 Maret 2020 dan diikuti oleh 2.000 orang yang berusia 25-50 tahun yang berdomisili di Semarang, Makasar, Surabaya, Manado, Medan, Palembang, Jakarta dan Bandung dan memberikan hasil bahwa kehidupan sosial

paling banyak terdampak akibat virus ini, setelah itu pekerjaan lalu yang terakhir rencana berpergian (Faozan, 2020). Hal ini membuktikan bahwa pandemi Covid-19 juga berdampak terhadap aspek pekerjaan yang ada di Indonesia, seperti adanya PSBB, pemberlakuan physical distancing yang tentunya akan mengganggu pekerjaan karyawan. Terlebih lagi saat dijalankannya sistem PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) semua kegiatan perekonomian diberhentikan sementara, pemerintah juga menghimbau perusahaan untuk menerapkan kebijakan bekerja dirumah (*Work From Home*) karena banyak kantor dan perusahaan yang sementara ditutup, untuk meminimalisir penularan virus ini. Pandemi Covid-19 membuat banyak perusahaan krisis dan produktivitas perusahaan menurun, oleh karena itu banyak perusahaan yang memberhentikan karyawannya (PHK), melakukan pemotongan gaji terhadap karyawannya, dan merumahkan sebagian karyawannya untuk mengatasi krisis pada perusahaan, karena perusahaan tidak mampu mengatasi beban perusahaan yang tinggi.

Disisi lain banyak perusahaan yang masih memperkerjakan karyawannya, karyawan perusahaan bidang manufaktur harus tetap bekerja untuk menggerakkan roda perekonomian, jika mereka tidak bekerja maka industri yang ada di Indonesia akan ambruk, sedangkan untuk karyawan dibidang jasa juga harus bekerja terutama tenaga kesehatan, karena peran garda terdepan tenaga kesehatan sangat diperlukan negara untuk mengatasi pandemi yang sedang merajalela. Para karyawan memiliki rasa khawatir karena jika ada karyawan yang terinfeksi maka karyawan lain yang berada dalam ruang yang sama dapat tertular. Kondisi ini merupakan ancaman bagi karyawan, banyak perusahaan yang ada di Indonesia yang tidak memiliki standar kelayakan kesehatan bagi para karyawannya. Perusahaan harus menerapkan sistem protokol yang kuat bagi karyawannya, dan harus tetap menerapkan sistem phsyscal distancing, yaitu menjaga jarak minimal 2 meter terhadap orang lain, dilarang bersentuhan, dan memakai sarung tangan dan masker sesuai dengan prokes. Dalam keadaan seperti ini tentu saja memicu beban kerja dan tekanan kerja yang luar biasa. Hal ini memaksa karyawan untuk tetap bekerja tanpa alat pelindung diri yang memadai, dan membuat karyawan memikirkan kondisi keselamatan kerjanya. Hal ini membuat karyawan bekerja dengan tidak tenang dan tidak nyaman dan akan menurunkan produktivitas kerja karyawan. Beban kerja juga semakin bertambah karena keterbatasan gerak untuk mengerjakan pekerjaan yang harus dilakukan, kesulitan berinteraksi dengan rekan kerja karena karyawan dituntut untuk menjaga jarak antar karyawan lainnya, dan upah turun akibat produktivitas perusahaan yang menurun dan akibat dari pemangkasan jam kerja karyawan, tekanan waktu yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan serta lingkungan yang tidak aman juga dapat mengakibatkan stres kerja. Beberapa hal diatas dapat memberikan tekanan terhadap karyawan, dan dapat memicu terjadinya stres kerja pada karyawan.

Siagian (2009) berpendapat stres kerja adalah keadaan ketika individu mengalami ketegangan sehingga mempengaruhi cara berpikir, emosi, dan kondisi fisik. Stres kerja merupakan tuntutan di lingkungan kerja sehingga individu memerlukan penyesuaian agar tuntutan tersebut dapat terpenuhi (Sudarnoto, 2014). Stres kerja dapat berpengaruh positif

maupun negatif sehingga dapat disimpulkan stres kerja dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan tergantung seberapa besar karyawan menerima stres kerja tersebut.

Kinerja adalah ketersediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan (Rivai, 2011). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Moeheriono, 2012). Tujuan studi literatur ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19.

2. KAJIAN LITERATUR

Manajemen

Manajemen adalah proses karena didalamnya terdapat aktivitas-aktivitas yang harus dijalankan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. (Mary Parker Follet, 2007). Manajemen berkaitan dengan aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh organisasi dengan tujuan mengkoordinasikan sumberdaya yang dimiliki oleh perusahaan. (Malayu Hasibuan, 2013). Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan proses aktivitas yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penggerakan dan pengawasan sehingga bisa meraih sasaran yang sudah direncanakan secara efisien dan efektif.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan karyawan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada karyawan (Bohlarander dan Snell, 2010). Manajemen sumber daya manusia adalah mengenai penggunaan karyawan secara organisasional untuk mendapatkan atau memelihara keunggulan kompetitif terhadap para pesaing (Stephen P. Robbins dan Coulter, 2014).

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penerapan fungsi fungsi yang berfokus pada pengaturan peranan manusia yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian untuk dapat mewujudkan tujuan yang optimal.

Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi negatif yang didalamnya individu menghadapi tekanan berlebih yang dibebankan akibat tuntutan, hambatan yang terlampaui banyak (Stephen Robbins, 2010). Stres kerja merupakan ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri individu (Mangkunegara, 2011).

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi dimana individu merasa tertekan akibat adanya tuntutan atau perubahan lingkungan yang mengganggu sehingga dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikis individu.

Kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas berdasarkan dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2012). Kinerja merupakan hasil kerja yang telah diraih oleh karyawan didalam organisasi berdasarkan wewenang dan tanggung jawab (Prawirosentono, 2012). Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan atau studi literatur. Studi literatur adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustak, membaca, mencatat serta mengolah bahan penelitian (Zed dalam Kartiningsih, 2005). Pengumpulan data pustaka didapatkan melalui beragam informasi kepustakaan (buku, dokumen, 12 jurnal, 5 skripsi dan 1 prosiding yang berkaitan dengan stres kerja dan kinerja karyawan). Studi literatur ini diperoleh dari penelusuran artikel penelitian ilmiah dari rentang tahun 2019-2021 dengan menggunakan *google scholar*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja adalah keadaan seseorang merasakan tuntutan, gangguan fisik/ mental, sehingga dapat mengganggu pekerjaan dan mengakibatkan karyawan bekerja dengan tidak maksimal. Stres kerja harus diatasi sedini mungkin agar perusahaan dapat menghindari hal-hal yang merugikan. Setiap komponen yang berada ditempat kerja dapat menjadi pemicu stres, seperti beban kerja berlebih, tekanan dalam perusahaan, rekan kerja yang tidak baik, balas jasa yang rendah ataupun kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif. Menurut Handoko (2012) stres berpotensi untuk menaikkan atau menurunkan kinerja karyawan. Karyawan dapat dikatakan stres apabila karyawan merasakan ketegangan yang mempengaruhi kondisinya, ataupun adanya tekanan atau tuntutan kerja berlebih sehingga membuat karyawan sulit untuk fokus. Stres dapat menaikkan ataupun menurunkan kinerja karyawan, stres yang tidak teratasi pasti dapat berakibat menurunkan kinerja.

Hal ini dibuktikan dalam riset yang dilaksanakan oleh Asep Sugara dan Edy Trianto (2020) yang mendapatkan hasil stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, jika stres kerja yang dialami semakin tinggi maka karyawan akan mengalami penurunan kinerja. Sedangkan hasil riset yang dilakukan Devi Oktaviani (2020) stres kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, jika stres yang dialami pegawai semakin meningkat maka kinerja pegawai juga akan ikut meningkat.

Tabel 1. Mapping Penelitian Terdahulu

No.	Nama (Tahun) Judul	Variabel Penelitian	Sampel dan Metode penelitian	Temuan
1.	Asep Sugara dan Edy Trianto (2020) Analisis Tingkat Stres Kerja Di Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pardic Jaya Chemicals	1.Stres Kerja 2.Kinerja Karyawan	72 responden Analisis Regresi Linier	Terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat Stres di terhadap kinerja. Stres memiliki respon negatif, semakin tinggi stres yang diterima karyawan maka kinerja semakin rendah.
2.	Pratiwi, Y(2020) Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada Bank BTN Syariah KC Solo)	1.Konflik Peran Ganda 2.Stres Kerja 3.Beban Kerja 4.Kinerja Karyawan 5.Lingkungan Kerja	30 Karyawan Regresi Linier Berganda.	Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara konflik peran ganda dan stres terhadap kinerja. Beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak memoderasi Stres kerja dan konflik peran ganda terhadap kinerja, lingkungan kerja dapat memoderasi beban kerja terhadap kinerja.
3.	Fitria Prabandari, dan Dyah Puji (2020) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Bidan Dalam Masa Pandemi Covid-19	1.Kepuasan Kerja 2.Stres Kerja 3.Kinerja Karyawan	104 Bidan Analisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara stres dan kepuasan terhadap kinerja bidan. Bidan masih bisa mengatasi stres yang terjadi didalam pekerjaannya.
4.	K.S Wirya, N.D Andiani, N.L.W.S Telagawathi (2020) Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Sedana Murni	1. Stres Kerja 2. Kepuasan Kerja 3. Kinerja	32 Karyawan Analisis jalur	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5.	Putri Dian, Tri Siwi Agustina, Sutinah, dan Arif Fatah Hidayat (2021) <i>Job Stress, Job Burnout and Performance of Paramedics During the Covid 19 Pandemi</i>	1. Stres Kerja 2. Kelelahan Kerja 3. Kinerja Karyawan	194 Regresi Linier Berganda.	Variabel stres kerja secara signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Burnout</i> . Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja melalui mediasi variabel <i>burnout</i> .
6.	Caroline Oktaviani dan Dhea Chytia dan Rosdiana(2021)	1.Telecommuting 2. <i>Work life Balance</i>	384 orang Analisis	Telecommuting, <i>Work life balance</i> Stres Kerja, motivasi dan kepuasan kerja

No.	Nama (Tahun) Judul	Variabel Penelitian	Sampel dan Metode penelitian	Temuan
	Pengaruh Telecommuting, <i>Worklife Balance, Job Satisfaction, Job Stress</i> Dan <i>Work Motivation</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> (Studi Pada Karyawan Bank Di Provinsi DKI Jakarta Selama Pandemic Covid- 19)	3.Kepuasan Kerja 3.Stres Kerja 4. Motivasi Kerja 5. Kinerja Karyawan.	Regresi Linier Berganda.	berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
7.	Ayu Nike, Vika Aprianti, Devi (2020) Dampak <i>Work Family Conflict</i> dan Stres Kerja Pada Kinerja Ibu Bekerja dari Rumah selama Pandemic Covid-19 di Bandung.	1. <i>Work Family Conflict</i> 2. Stres Kerja 3. Kinerja Karyawan.	140 Orang Analisis Deskriptif.	<i>Work Family Conflict</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Stres kerja berpengaruh positif terhadap ibu yang bekerja. Ibu bekerja masih bisa mengatasi stresnya dengan baik dan tidak mengganggu pekerjaannya.
8.	Luh Pasek Rismayanti (2020) Pengaruh Lingkungan kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Kertha Usada Di Tengah Pandemi Covid-19.	1.Lingkungan kerja 2.Stres kerja 3.Kinerja Karyawan.	107 Perawat Tetap Analisis Jalur (<i>Path analysis</i>).	Variabel lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja. Stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja.
9.	Oktaviani (2020) Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Intraca Hutani Lestari di Kabupaten Tana Tidung Pada Masa Pandemi Covid-19	1. Beban Kerja 2. Stres Kerja 3. Kinerja	50 Karyawan PT Intraca Hutani Lestari Regresi Linier Berganda.	Beban Kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, karyawan masih bisa mengatasi stres yang terjadi.
10	Oktaviani, Devi (2020) Analisis Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan dimasa Pandemi Covid -19 Studi Kasus pada RSUD Ade Muhammad Djoen Sintang.	1. Stres Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Kesehatan 4. Keselamatan Kerja	80 Perawat Analisis Regresi Linier Berganda.	Stres Kerja, Lingkungan kerja, Kesehatan dan keselamatan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan.

No.	Nama (Tahun) Judul	Variabel Penelitian	Sampel dan Metode penelitian	Temuan
11	Supriatin, Dyah dan Shella Rizqi (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	1. Gaya Kepemimpinan 2. Stres Kerja 3. Konflik Kerja 4. Kinerja Karyawan	120 Karyawan Regresi Linier Berganda.	Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di ELTI Gramedia Purwekerto, Yogyakarta dan solo, konflik kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja.
12	Sulastri dan Onsardi (2020) Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	1. Stres Kerja 2. Beban Kerja 3. Kinerja	30 Karyawan Analisis regresi linier berganda	Stres kerja dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
13	Ferina Damayanti (2020) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawati melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening.	1. Kualitas Kehidupan Kerja 2. Stres Kerja 3. Kinerja Karyawan	30 Responden Analisis Regresi Berganda.	Kualitas kehidupan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, kualitas kehidupan kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
14	Yalzamul Insan dan Damrus (2020) Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Keperawatan Pada Rumah Sakit Umum Wulan Windy.	1. Kompensasi 2. Stres Kerja 3. Kinerja Karyawan	43 Perawat Analisis Linier Berganda	Secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, secara parsial Stres Kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja dan secara simultan Kompensasi dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perawat.
15	Hendra, Hikmah (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Gunung Mas Internasional.	1. Lingkungan Kerja 2. Stres Kerja 3. Kinerja Karyawan	135 Karyawan Regresi Linier Berganda.	Lingkungan Kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Stres kerja dan Lingkungan Kerja bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
16	Septian Ekhsan (2020) Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.	1. Stres Kerja 2. Konflik Kerja 3. Kompensasi 4. Kinerja	61 Karyawan PT Cabinindo Putra	Stres Kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja, Konflik Kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja.

No.	Nama (Tahun) Judul	Variabel Penelitian	Sampel dan Metode penelitian	Temuan
		karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda.	
17	Khalimah Nur, dan Dedeng Abdul Gani (2021) Pengaruh Stres Kerja, Karakteristik Individu dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Eins Trend Factory 2	1. Stres Kerja 2. Karakteristik 3. Individu 4. Komitmen Normative, 5. Kinerja Karyawan	83 Responden Analisis Regresi Linier Berganda	Karakteristik individu dan komitmen normatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Stres memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja.
18	Pertiwi Mustika, Wayan Mendra, dan Sri Harwathy (2021) Pengaruh Motivasi, Stres Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Enseval Putra Megatrading Cabang Denpasar	1. Motivasi 2. Stres Kerja 3. Promosi Jabatan 4. Kinerja	40 Karyawan Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja. Motivasi dan promosi jabatan memiliki pengaruh positif Signifikan terhadap Kinerja, Karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar.

Sumber: Data Penelitian, 2021

Analisis berdasarkan 12 jurnal, 5 skripsi dan 1 prosiding di atas, penulis berpendapat stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh stres kerja dapat berupa pengaruh positif dan pengaruh negatif. Stres yang bersifat positif “*eustress*” dapat mendorong karyawan untuk lebih beradaptasi, lebih tertantang untuk mengatasi pekerjaan yang sedang di atasinya dan hal ini membuat kinerja karyawan semakin meningkat, tinggi rendah stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dan dengan adanya stres kinerja karyawan menjadi meningkat, hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yuliana Pratiwi (2020), Fitria Prabandari dan Dyah Puji (2020), Caroline Oktaviani, Dhea Chytia dan Rosdiana Sijabat (2021), Ayu Nike, Vika Aprianti, Devi Agustina (2020), Oktaviani (2020), Devi Oktaviani (2020), Supriatin Dyah dan Shella Rizqi (2021), Ferina Damayanti (2020), Septian Ekhsan (2020).

Namun 9 dari 18 penelitian terdahulu mengungkapkan stres kerja yang dialami karyawan adalah stres yang bersifat merusak “*distress*” bahwa jika stres kerja tinggi maka kinerja menjadi turun, stres membuat karyawan merasa cemas, lelah dan mudah sakit, sehingga dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Penyebab stres selama pandemi diantaranya adalah beban kerja, tekanan waktu, tuntutan tugas, tuntutan pribadi, lingkungan kerja yang buruk, ketidakjelasan peran, dan kualitas supervisi yang buruk, namun dari semua penelitian terdahulu yang telah penulis analisis semua responden merasakan stres kerja yang disebabkan oleh beban kerja yang terlalu berat membuat

karyawan lelah dan mudah sakit, perubahan lingkungan akibat pandemi yang membuat karyawan merasa cemas, dan tuntutan waktu yang membuat karyawan merasa tertekan oleh karena itu manajemen perusahaan harus selalu memperhatikan karyawannya, untuk menghindari pemicu stres kerja sedini mungkin. Stres kerja yang tinggi akan membuat produktivitas kerja karyawan menurun, jika produktivitas rendah tentunya juga akan berpengaruh terhadap hasil yang diterima. Hal ini didukung oleh riset yang dilakukan oleh Asep Sugara dan Edi Trianto (2020), K.S Wirya, N.D Andiani, N.L.W.S Telagawathi (2020), Putri Dian, Tri Siwi, Sutinah, dan Arif Fatah (2021), Luh Pasek Rismayanti (2020), Sulastri dan Onsardi (2020), Yalzamul Insan dan Damrus (2020), Nur Khalimah dan Dedeng Abdul Gani (2021), Hendra Hikmah (2020), Mustika Pertiwi, Wayan Mendra dan Sri Harwathy (2021).

5. PENUTUP

Stres kerja dapat berpengaruh positif maupun negatif tergantung dari bagaimana karyawan tersebut merespon sebuah stres yang dialaminya, stres berpengaruh positif apabila karyawan merespon sebuah stres menjadi sebuah tantangan atau motivasi, maka karyawan akan lebih berkembang dan bertanggung jawab atas kerjanya sehingga dapat menaikkan kinerjanya. Stres berpengaruh negatif apabila karyawan merespon sebuah stres menjadi sebuah tuntutan atau tekanan maka karyawan akan menjadi tertekan sehingga dapat menurunkan kinerjanya.

Dari hasil analisis beberapa jurnal penelitian terdahulu banyak sekali karyawan yang mengalami stres kerja pada masa pandemi ini, dan penyebabnya pun bermacam-macam. Penyebab stres selama pandemi diantaranya adalah beban kerja, tekanan waktu, tuntutan tugas, tuntutan pribadi, lingkungan kerja yang buruk, ketidakjelasan peran, dan kualitas supervisi yang buruk, namun dari semua penelitian terdahulu yang telah penulis analisis responden mengalami stres kerja yang disebabkan oleh beban kerja yang terlalu berat membuat karyawan lelah dan mudah sakit, perubahan lingkungan akibat pandemi yang membuat karyawan merasa cemas, dan tuntutan waktu yang membuat karyawan merasa tertekan oleh karena itu manajemen perusahaan harus selalu memperhatikan karyawannya, untuk menghindari pemicu stres kerja sedini mungkin.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Amar, faozan. (2020). Skripsi Saat Pandemic Korona Siapa Takut. Diakses pada tanggal 26 agustus 2020. <https://republika.co.id/berita/q9168w385/skripsi-saat-pandemi-corona-siapa-takut>
- Ariyati, Yannik, Ferry dan Lizza (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bidang Rawat Jalan RS.Graha Hermine Kota Batam*. Jurnal Bening Vol 8(1)
- Bohlander, George., and Snell, Scott (2010). *Principles of Human Resource. Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning

- Damayanti, Ferina (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawati Melalui Variabel Intervening. IAIN Salatiga, Salatiga
- Dian, Putri, Trisiwi, Sutinah dan Arif Fatah (2021). Job Stress, Job Burnout And Performance Of Paramedics During The Covid-19 Pandemi. Jurnal Ilmiah Kesehatan Vol 10(1)
- Ekhsan, Septian (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan. Vol I (1)
- Handoko, T. Hani. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Hendra, Hikmah. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gunung Mas Internasional. Jurnal: EMBA. Vol 8(1)
- Insan, Yalzul & Damrus (2020). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Keperawatan Pada Rumah Sakit Umum Wulan Windy. Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen Vol 4(1)
- K.S Wirya, N.D Andiani dan N.L.W.S Telagawathi (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol 2(1)
- Khalimah, Nur dan Dedeng Abdulgani (2021). Pengaruh Stres Kerja, Karakteristik Individu Dan Komitmen Normative Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. EINS Trend Factory 2. Jurnal Ilmiah Manajemen. Vol 2(1)
- Mangkunegara Prabu A (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Moeheriono (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nike, Ayu, Vika & Devi (2020). Dampak Work Family Conflict Dan Stres Kerja Pada Kinerja Ibu Bekerja Di Rumah Selama Pandemi Covid-19 Di Bandung. Jurnal Sains Manajemen Vol 6(2)
- Oktaviani (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Intraca Hustani Lestari Di Kabupaten Tana Tidung Pada Masa Pandemi Covid-19. Universitas Borneo, Tarakan
- Oktaviani, Caroline, Dhea Chytia & Rodsiana (2021). Pengaruh Telecommuting, Worklife Balance, Job Satisfaction, Job Stres Dan Work Motivation Terhadap Employee Performance, Tangerang : 18 March 2021. Hal 353-367
- Oktaviani, Devi (2020). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Masa Pandemi Covid-19 Studi Kasus Pada RSUD Ade Muhammad Djoen Sintang. Universitas Tanjungpura, Pontianak
- Pasek, Rismayanti (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Kertha Usada Di Tengah Pandemi Covid-19. Universitas Pendidikan Ganesha, Bali
- Pertiwi, Mustika, Wayan & Harwathy (2021). Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Enseval Putra Metatrading Cabang Denpasar. Jurnal EMAS. Vol 2(3)

- Prabandari, Fitria & Dyah Puji (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Bidan Dalam Masa Pandemic Covid-19*. The 12th University Research Colloquiumm 2020. Universitas Aisyiyah, Surakarta
- Pratiwi, Y (2020). *Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai variabel moderasi studi kasus pada bank BTN Syariah KC Solo*. Universitas IAIN Salatiga, Salatiga
- Prawirosentono (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Menuju Organisasi Kompetitif Dalam Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE
- Richard. L. Daft. (2009). *Management*. Jakarta : Salemba Empat
- Rivai, Veithzal (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen. P, Mary Coulter (2014). *Management*. Twelfth Edition. United States: Pearson Education Limited
- Robbins, Stephen. P, Mary Coulter. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Sudarnoto, L.F.N. 2014. *Psikologi Organisasi Tinjauan Perspektif Individual*. Jakarta : Percetakan Desa Putera
- Sugara, Asep & Edy Trianto (2020). *Analisis Tingkat Stres Kerja di Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pardic Jaya Chemichals*. Jurnal Mozaik XII Edisi 2
- Sulastri dan Onsardi (2020). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal of Management and Business Vol 2(1)
- Zed, Mestika (2008). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia