

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1. Latar Belakang**

Salah satu elemen yang sangat penting yang ada dalam suatu organisasi yaitu Sumber Daya Manusia (SDM), karena melalui SDM inilah organisasi dapat bergerak untuk mencapai tujuan strategisnya. Selain itu SDM juga menjadi faktor keberhasilan, melalui kontribusinya terhadap organisasi seperti dari pekerjaan atau tugas-tugas yang dilakukan dan pencapaian lain yang dilakukan pegawai untuk organisasi. Organisasi harus memiliki pegawai dengan kualitas kerja yang tinggi dan sesuai dengan kebutuhan organisasi, karena melalui kualitas kerja akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Kualitas kerja tersebut merupakan cara untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai sekaligus menjadi salah satu tujuan dari adanya manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia sendiri fokus pada fungsi sumber daya manusia yang ada dalam organisasi dengan kegiatan seperti perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan SDM yang diatur dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui Manajemen SDM diharapkan organisasi dapat merencanakan SDM dengan baik sebagai cara untuk mengembangkan produktivitas kerja pegawai, seperti melalui perencanaan penempatan kerja yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan pegawai dapat membantu kenyamanan bekerja, jika pegawai merasa nyaman dengan pekerjaannya maka akan berpengaruh positif pada produktivitas pegawai.

Menurut Hanaysha dalam (Purnami., Ni Made, I, U., & Mudiarta, I 2019) produktivitas kerja merupakan faktor yang penting dalam organisasi sebagai cara untuk menciptakan organisasi memiliki daya saing, untuk merealisasikan tujuan organisasi, untuk dapat memiliki kinerja yang baik dan sebagai bentuk untuk memenuhi proporsi dalam memangku kepentingan organisasi. Dapat disimpulkan jika produktivitas kerja tinggi maka akan ada banyak dampak positif untuk organisasi seperti dapat tercapainya tujuan organisasi, meningkatkan daya saing dan dampak positif lainnya.

**Anggita Amalia, 2021**

***PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI SELAMA PANDEMI COVID-19 (STUDI KASUS DI KECAMATAN MEGAMENDUNG)***

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen S1

[[www.upnvj.ac.id](http://www.upnvj.ac.id) – [www.library.upnvj.ac.id](http://www.library.upnvj.ac.id) – [www.repository.upnvj.ac.id](http://www.repository.upnvj.ac.id)]

Produktivitas kerja pegawai tergantung juga pada seberapa besar pegawai memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki, karena melalui keinginan pegawai inilah dapat membantu organisasi untuk merealisasikan tujuannya dan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Namun pada masa pandemi Coronavirus Disease 2019 (Covid-19) ini, produktivitas kerja pegawai menjadi terhambat akibat adanya perubahan aktivitas kerja yang dialihkan pada sistem kerja secara online. Perubahan aktivitas kerja ini dapat menghambat produktivitas kerja pegawai karena adanya pemicu yang dapat mempengaruhinya.

Akibat berubahnya aktivitas kerja ini menjadi tantangan bagi pegawai yang belum terbiasa dengan sistem kerja yang dilakukan secara online. Mungkin sudah banyak perusahaan atau organisasi yang menggunakan teknologi sebagai solusi dari perubahan aktivitas kerja ini, namun tidak dapat dipastikan bahwa penyesuaian ini mungkin menjadi tantangan dan kesulitan tersendiri bagi pegawai, terlebih hampir semua aktivitas kerja dialihkan melalui pemanfaatan teknologi secara online. Seperti pelayanan publik pada instansi pemerintahan yang dialihkan menjadi pelayanan serba online.

Selain tantangan bagi pegawai, penyesuaian ini juga menjadi tantangan bagi para Manajer untuk memastikan pegawainya melek terhadap perkembangan teknologi. Manajer dapat memberikan pelatihan bagi pegawai yang mengalami kesulitan pada proses adaptasi dengan teknologi, karena jika Manajer membiarkan pegawainya tertinggal maka produktivitas kerja pegawai akan terganggu dan akhirnya berpengaruh pada penurunan produktivitas organisasi. Terlebih pada masa pandemi seperti ini organisasi ditantang untuk tetap bertahan dan produktif. Tantangan ini bisa menimbulkan beban kerja yang bertambah bagi pegawai karena banyaknya perubahan atau tertundanya program kerja ataupun dialihkan menjadi online, hal ini akan berdampak pada peningkatan stress kerja bagi pegawai.

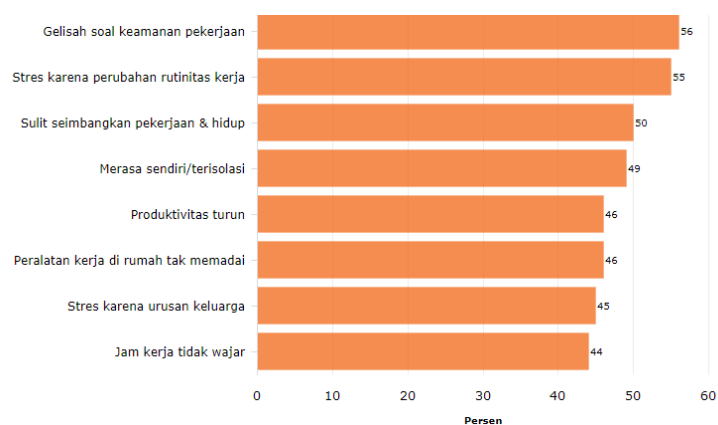
Stress kerja merupakan kondisi yang dialami seseorang sebagai bentuk respons terhadap pekerjaannya, biasanya terdapat perasaan tertekan dan adanya ketegangan yang dirasakan oleh pegawai hal ini akan berpengaruh terhadap emosi dan proses berpikir. Menurut Jamadin (2018) stres kerja bisa dikatakan muncul

ketika seseorang tidak mampu untuk mengatasi tekanan dalam pekerjaannya. Pada masa pandemi seperti ini pegawai mungkin mengalami tekanan dalam pekerjaannya, disamping perlu menyesuaikan dengan aktivitas kerja yang baru, pegawai juga harus mempertahankan produktivitasnya agar tetap terjaga. Karena menurut Nadeem *et al* dalam (Kenny & Satrianto 2019) stress kerja dapat mengakibatkan produktivitas kerja pegawai menurun.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh PPM Manajemen (Karunia 2020) terdapat 80% pegawai mengalami stress selama pandemi Covid-19. Stress ini muncul akibat adanya kekhawatiran akan kesehatan dan keselamatan keluarga dengan hasil sebesar 59%. Stress akibat kekhawatiran ini dapat berdampak buruk terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai, karena pada umumnya salah satu alasan stress kerja muncul yaitu adanya terkait masalah pribadi. Kekhawatiran ini bisa muncul terutama pada pegawai yang masih melakukan pekerjaan dari kantor. Selain kekhawatiran mengenai kesehatan, ada juga faktor yang menjadi kesulitan bekerja selama pandemi juga.

Beragamnya kesulitan bekerja selama pandemi Covid-19 ini dapat menimbulkan stress kerja pegawai, karena munculnya hambatan yang dapat mempengaruhi aktivitas kerja pegawai, terutama pada pegawai yang masih bekerja dari kantor. Hasil survei dari World Economic Forum, Ipsos yang dilakukan Desember 2020 menunjukkan:

Gambar 1. Beragamnya Kesulitan Bekerja Selama Pandemi Covid-19



Sumber: *databoks, katadata*

Anggita Amalia, 2021

**PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI SELAMA PANDEMI COVID-19 (STUDI KASUS DI KECAMATAN MEGAMENDUNG)**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen S1  
 [www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.ac.id]

Dari data diatas menunjukkan adanya kesulitan bekerja ditengah pandemi Covid-19. Pegawai mengalami gelisah mengenai keamanan pada saat bekerja dengan jumlah 56% hal ini bisa terjadi pada pegawai yang masih bekerja seperti biasa dengan datang ke tempat kerja. Selain itu, terdapat poin yang menunjukkan adanya penurunan produktivitas dengan hasil 46% hal ini bisa saja diakibatkan oleh faktor lain seperti penyesuaian aktivitas kerja yang berubah akibat pandemi. Data kesulitan bekerja pada pandemi Covid-19 ini dapat menimbulkan stress kerja pegawai, karena adanya tekanan lain yang dirasakan oleh pegawai.

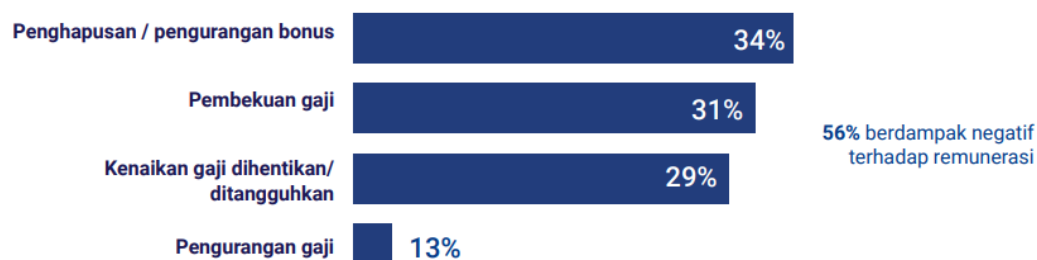
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Purnami & Utama *et al*, 2019) tekanan menjadi salah satu indikator penyebab terjadinya stress kerja. Selain itu stress kerja juga bisa muncul karena faktor lingkungan kerja, terlebih pada masa pandemi lingkungan kerja yang aman dan nyaman sangat diperlukan bagi pegawai yang melakukan aktivitas kerjanya di tempat kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang digunakan sebagai tempat bekerja atau untuk menyelesaikan pekerjaan, lingkungan kerja haruslah dibuat aman, nyaman dan kondusif karena akan berpengaruh pada fokus kerja, peningkatan produktivitas kerja pegawai dan membuat pegawai nyaman pada saat bekerja.

Sejalan dengan pendapat Swandono (2016) bahwa peningkatan produktivitas pegawai dapat terjadi ketika lingkungan kerja yang dirasakan pegawai memiliki suasana yang baik. Dalam penelitian Lea dan Wibawa (2014) menyatakan lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai menghabiskan waktunya untuk menyelesaikan pekerjaan dan beristirahat sejenak dari pekerjaan, lingkungan kerja dengan suasana yang nyaman merupakan salah satu aspek dalam peningkatan kepuasan kerja bagi pegawai.

Kepuasan kerja pegawai merupakan keadaan emosional pegawai sebagai tanggapan terhadap pekerjaan yang mereka dapatkan. Keadaan emosional yang baik didapatkan pegawai apabila faktor-faktor kepuasan kerja tersebut dapat mereka rasakan. Organisasi perlu tau faktor apa saja yang menjadi pendukung peningkatan kepuasan kerja pegawainya. Ada beberapa faktor kepuasan kerja menurut (Kenny & Satrianto, 2019) seperti kesesuaian pekerjaan, kesempatan berkembang, perilaku atasan dan lingkungan kerja. Jika faktor-faktor tersebut berdampak baik pada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat.

Selama pandemi ini, kepuasan kerja pegawai menurun akibat beberapa faktor seperti adanya pekerjaan yang beralih pada pemanfaatan teknologi secara online, pemotongan gaji yang diterima pegawai dan faktor lainnya yang dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai. Gaji merupakan salah satu tolak ukur kepuasan kerja, jika gaji yang diterima pegawai diganggu oleh organisasi maka kepuasan kerja pegawai akan berdampak menurun. Menurut (Job Street 2020), selama pandemi remunerasi menjadi negatif.

Gambar 2. Dampak Negatif terhadap Remunerasi



Sumber: (Job Street 2020).

Hal ini perlu diperhatikan oleh organisasi agar kepuasan kerja pegawai masih bisa dipertahankan, karena kepuasan kerja memiliki peranan yang cukup besar terhadap produktivitas kerja pegawai.

Objek dalam penelitian ini adalah Kantor Kecamatan Megamendung. Kecamatan sendiri merupakan unsur pelaksana pada tingkatan wilayah yang dipimpin oleh seorang Camat yang kedudukannya harus bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekertaris Daerah. Dalam kegiatan operasionalisasinya, dalam melakukan tugas dan fungsi dari Kecamatan Megamendung didukung oleh sumber daya pegawai yang ada, dengan masing-masing jabatan yang dimilikinya. Berikut jabatan yang ada di Kantor Kecamatan Megamendung:

1. Camat
2. Sekertariat
  - 2.a. Sub Bagian Program dan Keuangan
  - 2.b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
3. Seksi Pemerintahan
4. Seksi Pemberdayaan dan Kesejahteraan Masyarakat
5. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum

## 6. Seksi Perekonomian dan Pembangunan

## 7. Seksi Pelayanan

Kondisi yang sebenarnya mengenai Produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Megamendung memiliki beberapa program kerja dengan banyak kegiatan didalamnya, selain itu dilakukan juga prasarvei pada 10 (sepuluh) pegawai. Program kerja dengan beberapa kegiatan tersebut memiliki tujuan atau target setiap tahun nya untuk dapat dicapai. Program kerja juga menjadi salah satu bukti dari produktif atau tidaknya pegawai yang ada di Kecamatan Megamendung. Berikut program kerja dengan beberapa kegiatan serta realisasinya dan hasil prasarvei pada pegawai mengenai produktivitas kerja:

Tabel 1. Hasil Prasarvei Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Megamendung.

| No | Pernyataan   | SS  | S   | RG  | TS  | STS |
|----|--|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1  | Selama pandemi pegawai mengalami kesulitan bekerja dikarenakan adanya perubahan rutinitas kerja? | 10% | 50% | 10% | 30% | 0%  |
| 2  | Selama pandemi terdapat program kerja yang telah direncanakan menjadi tertunda                   | 0%  | 70% | 0%  | 30% | 0%  |
| 3  | Selama pandemi pegawai merasa kurang produktif dibandingkan sebelum pandemi                      | 0%  | 30% | 20% | 50% | 0%  |

Sumber: *Prasarvei. Data diolah (2021)*

Tabel 2. Program Kerja Kantor Kecamatan Megamendung 2018-2020

| No | Program Kerja                             | Kegiatan Capaian Produktivitas Kerja |           |      |           |      |           |
|----|---|--------------------------------------|-----------|------|-----------|------|-----------|
|    |   | 2018                                 | Realisasi | 2019 | Realisasi | 2020 | Realisasi |
| 1  | Program Fasilitas Tugas Umum Pemerintahan | 10                                   | 8         | 10   | 8         | 10   | 7         |
| 2  | Program peningkatan kecamatan.            | 5                                    | 4         | 5    | 4         | 5    | 3         |
| 3  | Program fasilitasi kegiatan perangkat     | 4                                    | 4         | 4    | 3         | 4    | 2         |

Anggita Amalia, 2021

**PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI SELAMA PANDEMI COVID-19 (STUDI KASUS DI KECAMATAN MEGAMENDUNG)**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen S1  
[www.upnvj.ac.id](http://www.upnvj.ac.id) – [www.library.upnvj.ac.id](http://www.library.upnvj.ac.id) – [www.repository.ac.id](http://www.repository.ac.id)

| daerah        |   |           |           |           |           |           |           |
|---------------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 4             | Program pelayanan administrasi umum, kepegawaian, keuangan, perencanaan dan pelaporan tingkat daerah. | 21        | 17        | 21        | 17        | 21        | 14        |
| <b>Jumlah</b> |   | <b>40</b> | <b>33</b> | <b>40</b> | <b>32</b> | <b>40</b> | <b>26</b> |

Sumber: *Bag. Kepegawaian dan Umum Kecamatan Megamendung.*

Berdasarkan data program kerja diatas, jika dilakukan perbandingan jumlah realisasi kegiatan program kerja dari tahun 2018 hingga 2020 terdapat penurunan ditahun 2020 menjadi 26 kegiatan yang terealisasi. Pada tabel 1, dibuktikan hal ini terjadi karena adanya perubahan rutinitas kerja dan pegawai yang kurang produktif selama pandemi. Selain itu masalah yang ada di Kantor Kecamatan Megamendung terkait dengan kurangnya kualitas dan kuantitas SDM.

Kualitas dan kuantitas Sumber daya manusia yang ada di kantor Kecamatan Megamendung berjumlah 43 orang:

Tabel 3. Jumlah SDM di Kantor Kecamatan Megamendung

| Jenis Kelamin         |           | Pendidikan |       |      |    |    |    |
|-----------------------|-----------|------------|-------|------|----|----|----|
| Laki-laki             | Perempuan | SD         | SMA/K | SMEA | D3 | S1 | S2 |
| 31                    | 12        | 3          | 20    | 2    | 1  | 16 | 1  |
| <b>Jumlah Pegawai</b> |           | <b>43</b>  |       |      |    |    |    |

Sumber: *Bag. Kepegawaian dan Umum Kecamatan Megamendung.*

Berdasarkan data diatas terdapat 43 pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Megamendung dengan tingkatan pendidikan yang beragam. Selain itu, sejak adanya kebijakan WFH (*Work From Home*) yang diinstruksikan oleh Mendagri (Inmendagri) pada 6 Januari 2021 sebagai bentuk pengendalian penyebaran Covid-19 yang mengharuskan ditetapkannya 75% dari jumlah karyawan

Anggita Amalia, 2021

*PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI SELAMA PANDEMI COVID-19 (STUDI KASUS DI KECAMATAN MEGAMENDUNG)*

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen S1  
[www.upnvj.ac.id](http://www.upnvj.ac.id) – [www.library.upnvj.ac.id](http://www.library.upnvj.ac.id) – [www.repository.ac.id](http://www.repository.ac.id)

diharuskan WFH dan 25% sisanya bekerja dari kantor. Namun kantor kecamatan melalui pernyataan Camat Megamendung mengatakan bahwa kantor Kecamatan Megamendung tidak menerapkan hal itu.

Tidak diterapkannya WFH di Kantor Kecamatan Megamendung disebabkan karena kurangnya pegawai yang ada, melalui pernyataan Camat Megamendung jika WFH diterapkan maka pekerjaan yang ada akan keteteran atau pekerjaannya tidak dapat terkendali. Namun penyesuaian jam kerja dilakukan untuk mengurangi aktivitas kerja dikantor, penyesuaian ini yaitu dikurangnya jam kerja menjadi 7 jam.

Tidak diberlakukannya WFH membuat pegawai merasa khawatir dengan aktivitas kerja di kantor selama pandemi seperti khawatir akan penyebaran Covid-19 yang memiliki tingkat penyebaran yang cukup tinggi. Jika kekhawatiran ini terjadi secara berkelanjutan dan mengabaikan protokol kesehatan yang harus diterapkan dikantor maka akan membuat pegawai tertekan dan berdampak pada stress kerja yang dirasakan nya. Selain itu, faktor stress kerja juga bisa berasal dari beban kerja yang diterima pegawai. Berikut ini hasil prasurvei yang dilakukan menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Prasurvei Stress Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Megamendung.

| No | Pernyataan   | SS  | S   | RG  | TS  | STS |
|----|--|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1  | Pegawai merasa selama pandemi beban kerja menjadi bertambah  | 0%  | 60% | 10% | 30% | 0%  |
| 2  | Pegawai merasa kecemasan karena tidak diberlakukannya WFH (work from home/bekerja dari rumah) mengenai kesehatan dan keselamatan selama bekerja dikantor | 10% | 80% | 0%  | 10% | 0%  |
| 3  | Selama pandemi target atau waktu penyelesaian tugas terlalu singkat.   | 0%  | 30% | 20% | 50% | 0%  |

*Sumber: Prasurvei. Data diolah (2021)*

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan bahwa selama pandemi pegawai di Kantor Kecamatan Megamedung merasa beban kerja bertambah, kecemasan karena tidak diberlakukan WFH yang dapat mengancam kesehatan dan keselamatan selama kerja di kantor dan target penyelesaian tugas yang terlalu singkat.

Anggita Amalia, 2021

**PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI SELAMA PANDEMI COVID-19 (STUDI KASUS DI KECAMATAN MEGAMENDUNG)**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen S1  
[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.ac.id]



Jika stress kerja meningkat maka akan berpengaruh pada penurunan produktivitas kerja. Hal tersebut didukung oleh peneliti yang dilakukan oleh (Kusmana., Wandy, Z., Abin 2018) menghasilkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada pegawai Bagian Produksi Departemen R-Pet PT. Namsindo Plas Bandung Barat. Berbeda halnya dengan penelitian dari (Sasuwe, Tewel, and Uhing 2018) bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal tersebut bisa terjadi jika pegawai Kantor Kecamatan Megamendung dapat menyesuaikan dengan aktivitas kerja yang baru dan mengharuskan menerapkan protokol kesehatan selama bekerja di kantor, maka stress kerja akibat kekhawatiran penyebaran Covid-19 tidak akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Kecamatan Megamendung. Selain stress kerja yang bisa muncul akibat pandemi, hal yang perlu diperhatikan lainnya yaitu terkait lingkungan kerja.

Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh pada produktivitas kerja pegawai. Namun pada saat pandemi seperti ini lingkungan kerja perlu diperhatikan lebih ketat karena adanya ketentuan yang ditetapkan untuk pencegahan Covid-19. Lingkungan kerja yang baik yaitu dengan menerapkan ketentuan protokol kesehatan seperti adanya pengecekan suhu tubuh sebelum masuk ke tempat kerja, menyediakan tempat untuk mencuci tangan dan menjaga jarak dengan pegawai lain.

Berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan pada pegawai Kantor Kecamatan mengenai lingkungan kerja, berikut hasil prasurvei:

Tabel 5. Hasil Prasurvei Lingkungan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Megamendung.

| No | Pernyataan  | SS | S   | RG  | TS  | ST<br>S |
|----|---|----|-----|-----|-----|---------|
| 1  | Tempat kerja memiliki kenyamanan, keamanan, ketenangan dan penerapan protokol kesehatan Covid-19 dengan baik. | 0% | 50% | 20% | 30% | 0%      |
| 2  | Selama pandemi saya cemas mengenai keamanan di lingkungan kerja.  | 0% | 40% | 0%  | 60% | 0%      |

|   |  |     |     |     |     |    |
|---|--|-----|-----|-----|-----|----|
| 2 | Fasilitas kerja yang digunakan dapat mendukung aktivitas kerja selama pandemi. | 20% | 20% | 20% | 40% | 0% |
|---|--|-----|-----|-----|-----|----|

Sumber: *Prasurvei. Data diolah (2021)*

Berdasarkan hasil tabel 5, menunjukkan bahwa selama pandemi sebagian kecil pegawai di Kantor Kecamatan kurang merasakan kenyamanan, keamanan, ketenangan yang terjadi dan penerapan protokol kesehatan Covid-19 yang kurang baik dan merasakan fasilitas kerja kurang mendukung aktivitas kerja selama pandemi. Berikut beberapa fasilitas kerja yang kurang mendukung, berdasarkan data dari Bag. Kepegawaian dan Umum di Kecamatan Megamendung:

Tabel 6. Masalah terkait fasilitas kerja.

| No | Masalah   |
|----|---|
| 1  | Kendaraan Dinas kurang terawat.   |
| 2  | Kurang fasilitas sarana dan prasarana dasar masyarakat khususnya kesehatan, pendidikan dan pertanian. |

Sumber: *Bag. Kepegawaian dan Umum Kecamatan Megamendung.*

Jika lingkungan kerja memiliki suasana yang baik, aman dan nyaman maka akan mendukung peningkatan produktivitas kerja pegawai. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuningsih 2018) menunjukkan lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rachman & Utomo, 2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Produktivitas kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain, diantaranya yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja umumnya dirasakan oleh setiap individu pegawai mengenai pekerjaannya, jadi kepuasan tergantung pada apa yang dirasakan oleh setiap pegawai dan kepuasan dapat dirasakan berbeda oleh pegawai, hal ini sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut pegawai. Berikut hasil prasurvei yang diberikan oleh pegawai di Kantor Kecamatan Megamendung:

Tabel 7. Hasil Prasurvei Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Megamendung.

| No | Pernyataan  | SS  | S   | RG  | TS  | STS |
|----|---|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1  | Selama pandemi gaji yang pegawai terima menjadi tidak sesuai.   | 0%  | 0%  | 40% | 60% | 0%  |
| 2  | Selama pandemi bonus yang pegawai terima menjadi tidak sesuai   | 0%  | 0%  | 60% | 40% | 0%  |
| 3  | Selama pandemi pekerjaan yang diterima cukup menantang dan membuat pegawai tertarik untuk menyelesaikannya. | 20% | 40% | 0%  | 40% | 0%  |

Sumber: *Prasurvei. Data diolah (2021)*

Berdasarkan hasil dari tabel 7, menunjukkan sebagian kecil pegawai merasakan gaji yang diterima menjadi kurang sesuai dibuktikan dengan jawaban ragu-ragu sebesar 40%, sama halnya dengan bonus yang diterima menjadi kurang sesuai. Selain itu pegawai juga merasa selama pandemi pekerjaan yang diterima kurang menantang dan kurang tertarik untuk menyelesaikannya dengan hasil jawaban tidak setuju sebesar 40%.

Terdapat penelitian yang dilakukan oleh (Muayyad., & Deden 2016) mengenai kepuasan kerja yang menunjukkan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Lain halnya dengan hasil penelitian dari (Mandik, G N. & Sendow 2019) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai di kantor Kecamatan Megamendung bisa saja berperan penting pada produktivitas kerja, hal ini tergantung pada bagaimana pegawai merespon pekerjaan yang dimilikinya.

Penelitian ini dilakukan dengan alasan yaitu sebagai bentuk keingintahuan mengenai alasan bagaimana produktivitas kerja dapat berkembang selama pandemi Covid-19 terjadi dan apa saja faktor yang mempengaruhinya. Berdasarkan uraian fenomena dan gap research sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul riset **“Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Selama Pandemi Covid-19 (Studi Kasus di Kantor Kecamatan Megamendung)”**

## **I.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan fenomena pada latar belakang diatas, maka dapat ditentukan perumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Megamendung ?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Megamendung ?
- c. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Megamendung ?
- d. Apakah stress kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Megamendung ?

## **I.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka dapat ditentukan tujuan pada penelitian ini yaitu:

- a. Membuktikan dan mengetahui pengaruh antara stress kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Megamendung.
- b. Membuktikan dan mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pegawai di Kantor Kecamatan Megamendung.
- c. Membuktikan dan mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Megamendung.
- d. Membuktikan dan mengetahui pengaruh antara stress kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Megamendung.

## **I.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang akan didapatkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat berguna sebagai bahan untuk referensi dan informasi bagi riset selanjutnya yang akan dilakukan dalam hal Manajemen Sumber Daya Manusia.

## 2. Manfaat Praktis

- a) Bagi lingkungan pendidikan dan akademis, dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi pihak lain yang ada dilingkungan UPN Veteran Jakarta, sebagai bahan untuk ilmu pengetahuan bagi para pengembang serta sebagai bentuk peningkatan sumber daya manusia yang diperoleh dari pendidikan formal UPN Veteran Jakarta.
- b) Bagi perusahaan, diharapkan dapat berguna untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau rekomendasi bagi pimpinan Kecamatan Megamendung mengenai keefektifan dan cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan selama pandemi Covid-19 dengan memperhatikan stress kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.
- c) Bagi peneliti, melalui penelitian yang dilakukan dapat menambah pengetahuan bagi peneliti dan diharapkan dapat membandingkan antara teoritis dan praktek yang terjadi di kantor Kecamatan Megamendung mengenai stress kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.