PERBEDAAN TINGKAT STRES KARYAWAN DAN KINERJA KARYAWAN LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN DALAM SITUASI KERJA WORK FROM HOME (WFH) (Studi pada PT. Bank X Tbk Cabang Malang)

By:
Muhammad Dimas Adi Pratama Sulistyo
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang
adikedimas@gmail.com

Dosen Pembimbing :
Agung Nugroho Adi

ABSTRACT

This study aims to determine differences in employee stress levels and employee performance in work from home (WFH) situations. The type of research is descriptive and explanatory research which explains the differences between one variable and another through the hypotheses confirmation. This study population is 44 respondents that are consisting of 22 male employees and 22 female employees of Bank X Malang Branch. This research instrument uses a Likert scale which is distributed online and tested using data analysis of the average difference test (t-test) using the SPSS version 25 program. The results of this test indicate that for male and female employees during WFH there are no significant differences from stress. work and performance, and both have high levels of stress and performance.

Keywords: *Stress, Performance, WFH, Male and Female Employee.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan tingkat stres karyawan dan kinerja karyawan dalam situasi *work from home* (WFH). Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan *explanatory research* yang menjelaskan perbedaan antara satu variable dengan variable lainnya melalui pengajuan hipotesis. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 44 responden yang terdiri dari 22 karyawan laki-laki dan 22 karyawan perempuan Bank X Cabang Malang. Instrumen penelitian ini menggunakan skala *likert* yang disebar secara *online* dan diuji menggunakan analisis data uji beda rata-rata (Uji t) dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa karyawan laki-laki dan perempuan selama WFH tidak ada perbedaan signifikan dari stres kerja dan kinerja,dan sama-sama memiliki tingkat stres dan kinerja yang tinggi.

Kata Kunci: Stres, Kinerja, WFH, Karyawan Laki-laki dan Perempuan.

PENDAHULUAN

Sejak merebaknya virus baru pada awal tahun 2020 yaitu Coronavirus Disease (COVID-19) yang ditemukan pertama kali di Wuhan, Cina. Sebanyak 65 negara telah terinfeksi virus corona, menurut data *World Health Organization* (WHO) pada tanggal 2 Maret 2020 jumlah penderita sebanyak 90.308 telah terinfeksi COVID-19. Angka kematian mencapai 3.087 atau 2,3 persen dengan angka kesembuhan sebesar 45.726 orang. Adanya penyebaran virus Corona yang begitu massif dan cepat, sehingga pada 11 Maret 2020 WHO mengumumkan virus ini menjadi pandemi global. Menurut Mungkasa (2020) berbagai negara kemudian mulai menerapkan Protokol Covid-19 sesuai dengan anjuran WHO, mulai dari cuci tangan, tidak berkumpul/melakukan pertemuan, menjaga jarak, membatasi keluar rumah bahkan dilakukan langkah isolasi mulai isolasi mandiri perorangan, komunitas, bahkan seluruh kota (mulai dari Pembatasan Sosial Berskala Besar/PSBB) yaitu menutup semua akses jalan, bandara, pelabuhan, serta tempat-tempat umum yaitu sekolah, kantor, pusat perbelanjaan, pusat hiburan, kafe, dan restoran, bahkan dunia perkantoran menerapkan kebijakan *work from home (*WFH) bagi para karyawan, untuk memutus mata rantai penyebarannya.

Menurut Muslim (2020) di Indonesia kebijakan WFH mulai diterapkan sejak awal bulan Maret 2020 dengan persentase 75 persen dari total pegawai yang bekerja secara WFH dan 25 persen untuk yang berada di kantor. Para pekerja diharapkan dapat memanfaatkan waktu dan teknologi untuk berkomunikasi jarak jauh saat bekerja dari rumah, karyawan juga dituntut untuk tetap meningkatkan kinerja, produktivitas, dan kreativitas pada saat WFH, sementara yang terjadi saat ini adalah menurunnya produktivitas kinerja (Muslim, 2020). Hal ini disebabkan karena karyawan kurang fokus terhadap pekerjaan dan terganggu oleh lingkungan kerja di rumah yang kurang kondusif, kemudian pengawasan yang kurang dari pimpinan hal ini dapat menimbulkan

stres kerja dimasa pandemi COVID-19 dikarenakan beban pekerjaan yang menumpuk atau target yang diberikan dinilai sangat singkat, hal ini akan menimbulkan stres yang terjadi karena adanya tuntutan melebihi kemampuan seseorang (Muslim, 2020).

Menurut Deekshitulu (2012) seseorang yang tidak mampu memenuhi tuntutan atau masalah yang muncul, maka orang tersebut akan merasakan suatu kondisi ketegangan yang muncul dalam dirinya. Apabila ketegangan yang berkepanjangan tersebut tidak mampu untuk diatasi, maka akan berkembang menjadi stres. Menurut Rena (2019) Stres kerja terbagi menjadi dua, yaitu stres secara fisiologis dan psikologis. Menurut Nazarian (2013) stres secara fisiologis merupakan bentuk reaksi tubuh terhadap situasi yang terlihat sulit atau bahaya, sedangkan stres yang terjadi secara psikologis menurut Reber dan Reber (2010) adalah suatu kondisi psikologis yang dimaknai dengan adanya jenis-jenis tekanan yang bersumber dari tekanan emosi, situasi ekstrim, dan bahaya yang mengancam. Stres terjadi karena adanya suatu keinginan yang tidak dapat terpenuhi serta harapan yang tidak berjalan sesuai dengan rencana. Menurut Riggio (2013), "stres kerja dapat disebabkan oleh karakteristik pekerjaan yang mencakup tingkat beban kerja yang harus ditanggung karyawan, tingkat penggunaan keterampilan karyawan, serta kendali yang dimiliki atas pekerjaan yang dilakukan. Selain itu penyebab stres kerja yang paling umum ditemukan adalah pada kondisi tempat karyawan bekerja, seperti ketersediaan fasilitas, kenyamanan dan keamanan ruang kerja, serta kualitas hubungan antar karyawan". Hal ini dapat diartikan bahwa tingkat persaingan dan tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi dapat menimbulkan banyak tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Tekanan yang berasal dari lingkungan kerja dapat menimbulkan kecemasan, yang hampir disetiap harinya karyawan harus menghadapi tuntutan pekerjaan.

Usaha dalam meningkatkan kemampuan kinerja karyawan

selama WFH dikala pandemi COVID-19 ini, perusahaan harus mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman saat bekerja dari rumah, sehingga dapat meningkatkan kemampuan dan semangat kerja karyawannya, menurut wawancara dengan Tike salah satu karyawan X Cabang Malang pada tanggal 8 Januari 2021, selama WFH karyawan sangat dipantau pekerjaannya melalui salah satu sistem *tracking* yang dimiliki oleh perusahaan. Mathis dan Jackson (2012) menyatakan bahwa upaya untuk mempertahankan karyawan telah menjadi persoalan utama dalam setiap perusahaan atau organisasi, karena kinerja karyawan merupakan sumber daya yang memiliki peran penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Menurut Luthans (2011) kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan oleh seseorang, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki, seperti ilmu pengetahuan, hasil pekerjaan, keahlian, serta bagaimana seseorang tersebut dalam menjalankan peran kerja yang dijalaninya. Oleh karena itu, organisasi juga perlu memikirkan hal-hal apa saja yang harus diperhatikan kepada karyawannya saat memberikan tugas pekerjaan selama WFH, sehingga dapat mempertahankan kinerja karyawan dan dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan walaupun hanya bekerja dari rumah.

Menurut Hidayatullah (2010) hukum patriarki mengakibatkan adanya perbedaan tingkatan antara karyawan laki-laki dan perempuan. Laki-laki dianggap memiliki peran yang lebih dominan dibandingkan perempuan yang dapat menyebabkan kurangnya pendirian terhadap pengambilan keputusan dalam bekerja. Selain itu pandangan masyarakat mengenai jam terbang suatu perkerjaan, laki-laki lebih berpotensi karena dianggap mau mengerjakan pekerjaan apapun tanpa adanya banyak pertimbangan dibandingkan perempuan. Sedangkan menurut Fakih (2016) dalam pembagian kerjanya laki-laki cenderung lebih banyak mengerjakan pekerjaan yang bersifat fisik sedangkan perempuan lebih banyak

mengerjakan pekerjaan yang menggunakan pikiran. Ciri-ciri dari sifat tersebut merupakan sifat yang dapat dipertukarkan, misalnya ada laki-laki yang lemah lembut, ada perempuan yang kuat, rasional dan perkasa. Perubahan ciri dan sifat tersebut dapat terjadi dari waktu ke waktu dan dari tempat ke tempat.

Putranto dan Ingarianti (2014) mengemukakan bahwa wanita yang bekerja memiliki persentase tertinggi pada dimensi nilai otonomi, nilai prestasi dan asas mengutamakan orang lain yang memiliki nilai yang sama dengan nilai status pekerjaan atau lebih peduli terhadap relasi sosial sedangkan laki-laki hanya mempedulikan mengenai upah dan kondisi kerja. Sedangkan menurut Nie, Ye Luo, Wentworth, & Sturkie (2014) Perbedaan *gender* ini dapat mempengaruhi mentalitas seorang karyawan ketika tuntutan pekerjaan atau tekanan kerja yang tinggi pada karyawan, terutama laki-laki yang terbiasa fokus saat bekerja di kantor dengan lingkungan kerja yang sedikit gangguan, lalu dialihkan dengan bekerja secara WFH yang dimana gangguan tidak terduga banyak sekali terjadi, berbeda dengan perempuan yang dapat dengan mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja dan cenderung lebih *multitasking*. Hal ini dapat memicu timbulnya stres kerja pada karyawan yang dapat memberikan efek penurunan kinerja karyawan itu sendiri.

Dengan adanya pandemi diawal tahun 2020 dan semakin merebaknya COVID-19 yang menyebabkan para karyawan Bank X Tbk Cabang Malang ini diharuskan untuk WFH demi memutus mata rantai persebaran COVID-19, Tuntutan pekerjaan yang tinggi selama WFH menimbulkan banyaknya tekanan yang harus dihadapi karyawan Bank X. Faktor penyebab stres kerja selama WFH ini antara lain adalah kondisi lingkungan kerja yang dialihkan dirumah dengan keadaan yang terkadang mengganggu pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, karena pegawai bank memiliki beban tugas dan tanggung jawab yang sangat besar dalam pekerjaannya yang berhubungan dengan uang nasabah, sehingga

diperlukan konsentrasi yang tinggi, selain itu hubungan komunikasi antar karyawan selama WFH yang hanya dilakukan secara *virtual* dapat membuat *missed* komunikasi antar karyawan, yang menjadi jadi pemicu timbulnya stres kerja selama WFH ini, disatu sisi pada saat WFH para karyawan harus mampu bekerja untuk fokus pada misi perusahaan yaitu memahami beragam kebutuhan nasabah dan memberikan layanan finansial yang tepat demi tercapainya kepuasan optimal bagi nasabah, sementara disisi lain para karyawan memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan, salah satunya adalah stres kerja yang dimana stres kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan di Bank X Cabang Malang ini berbeda-beda kasusnya

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan Bank X Malang melalui pesan suara *Whatsapp* pada tanggal 8 Januari 2021, Tike mengungkapkan bahwa saat awal pandemi COVID-19 selama kegiatan WFH ada beberapa kendala yang membuat para karyawan bank mengalami kesulitan kerja sehingga menyebabkan kesulitan untuk tidur karena pekerjaan yang dirasa sangat membingungkan, contohnya kasus pada bagian pelayanan yang tidak memiliki data yang hanya dapat diakses oleh sistem komputer yang ada di kantor, sehingga pekerjaan baru bisa dilakukan ketika datang ke kantor. Bahkan beberapa pegawai yang sedang WFH harus terpaksa untuk meminta tolong kepada rekan kerja yang sedang berada di kantor untuk mengambil data pekerjaannya yang kemudian dikirimkan ke rumah karyawan yang sedang WFH, kendala tersebut menyebabkan pekerjaan tidak efektif sehingga karyawan tidak bisa memenuhi target yang telah ditentukan dengan waktu yang semestinya sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang telah ada, sehingga merasa terbebani dengan tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi selama WFH membuat karyawan jadi sering sulit tidur. Selain itu para *marketing* tidak dapat menemui nasabah di kantor yang seharusnya telah memiliki janji, namun harus tertunda pekerjaannya, kasus ini terjadi pada nasabah prioritas yang

hanya mau dilayani secara tatap muka dengan karyawan tertentu saja.

Anto yang juga merupakan karyawan Bank X Malang mengaku bahwa selama pandemi terjadi dan diberlakukannya bekerja secara WFH membuat para karyawan mengalami kesulitan untuk mencapai jumlah minimal target untuk mencari nasabah sesuai dengan ketentuan perusahaan. Hal tersebut membuat karyawan harus berpikir lebih keras lagi dalam menyusun strategi pemasaran demi mencapai target pekerjaan, dan hal tersebut yang dapat menyebabkan stres sehingga lebih mudah untuk emosi dan frustasi dari biasanya. Revy salah satu karyawan Bank X Malang bagian operasional yang telah menikah dan memiliki anak dimana pada saat WFH membuatnya merasa lebih stres ketika bekerja dirumah dengan keadaan rumah yang dirasa sangat tidak kondusif dan harus membuatnya untuk memecah konsentrasi dengan pekerjaan yang sedang dikerjakan. Pada saat WFH ini ada perbedaan keinginan antara nasabah dengan karyawan yang dimana nasabah pada saat masa pandemi COVID-19 terutama nasabah prioritas dari Bank X Cabang Malang ini menginginkan transaksi secara langsung dengan karyawan Bank X Cabang Malang untuk bertransaksi penarikan dalam jumlah besar, sedangkan selama pandemi karyawan diwajibkan bekerja secara WFH, serta untuk bekerja selama masa pandemi COVID-19 dari sistem kerja untuk WFH pada Bank X Cabang Malang ini masih belum siap, yang dimana data terproteksi dan hanya dapat diakses selama di kantor saja, sehingga hal ini menyebabkan karyawan mengalami stres kerja selama WFH.

KAJIAN PUSTAKA

Stres Kerja

Menurut Riggio (2013), stres kerja merupakan sebuah reaksi fisiologis atau psikologis terhadap situasi hal yang dianggap sebagai situasi mengancam atau membebani karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Gejala Stres Kerja

Stres kerja selalu diartikan sebagai dampak negatif karena adanya konsekuensi yang selalu

berujung pada kerugian. Tetapi pada bagian tertentu stres diperlukan untuk memacu karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Reaksi terhadap stres dapat berupa reaksi yang bersifat psikis maupun fisik, biasanya karyawan yang stres akan menunjukan perubahan perilaku. Menurut Nevid (2011) gejala stres kerja dikategorikan sebagai berikut :

1. Gejala Fisik, yang termasuk dalam gejala stres bersifat fisik antara lain sering sakit kepala secara mendadak, nyeri otot, darah tinggi, jantung berdebar-debar, sulit tidur, dll.
2. Gejala Psikologis, merupakan gejala yang berkaitan dengan pekerjaan yang dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan terhadap suatu pekerjaan.hal ini ditandai dengan mudah gelisah terhadap hal-hal kecil, timbulnya kecemasan, mudah tersinggung, sering menangis, merasa tidak berdaya, perasaan kehilangan kontrol, suasana hati berubah-ubah, pikiran kacau, dan sebagainya.
3. Gejala Intelektual, yang termasuk dalam gejala stres bersifat intelektual antara lain susah berkonsentrasi, pikiran kacau, daya ingat menurun, melamun secara berlebihan.
4. Gejala Interpersonal, yang termasuk dalam gejala stres bersifat interpersonal antara lain suka mencari kesalahan orang lain, mudah menyalahkan orang lain, kehilangan kepercayaan kepada orang lain.

Kinerja Karyawan

Menurut Mathis & Jackson (2012), kinerja karyawan adalah hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan yang dapat memengaruhi seberapa banyak kontibusi yang telah diberikan karyawan kepada organisasi perusahaan.

Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2012) indikator kinerja terbagi dalam 5 hal diantaranya:

1. Kuantitas

Kuantitas dari hasil yang dicapai. Kuantitas diukur dari jumlah atau bobot yang dicapai dan diselesaikan tugas dan tanggung jawab karyawan.

2. Kualitas

Kualitas dari hasil yang dicapai. Kualitas diukur dari mutu yang dihasilkan dari penyelesaian tugas

dan tanggung jawab yang telah ditentukan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

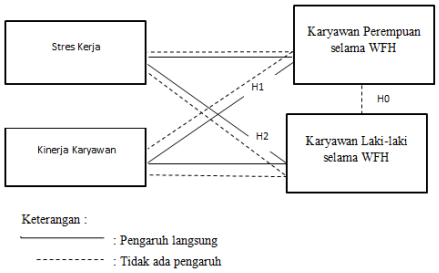
4. Kehadiran

Kehadiran merupakan bentuk dari disiplin karyawan. Indikator kehadiran yaitu absensi dan ketepatan waktu hadir dan meninggalkan lingkungan kerja.

5. Kemampuan untuk Bekerja Sama

Kemampuan bekerja sama dilihat dari hubungan antara individu dan individu karyawan atau individu dengan kelompok.

Hipotesis Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Peneliti, 2021

Berdasarkan gambar diatas, maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_0: Diduga Selama WFH Tidak Ada Perbedaan Tingkat Stres Dan Kinerja Karyawan, Baik Karyawan Yang Berjenis Kelamin Laki-Laki Dan Perempuan Di PT. Bank X Tbk Cabang Malang.

H1: Diduga Selama WFH Tingkat Stres Karyawan Perempuan Lebih Tinggi Dibanding Karyawan Laki-Laki PT Bank X Cabang Malang

H2: Diduga Selama WFH Tingkat Kinerja Karyawan Perempuan Lebih Tinggi Dibanding Karyawan Laki-Laki PT Bank X Selama WFH

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah explanatory research (penelitian eksplanatori) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan komparatif. Penelitian ini bersifat pengembangan, yaitu suatu penelitian pengulangan dari penelitian terdahulu yang serupa namun dengan objek, variabel, dan periode yang berbeda. Lokasi penelitian ini akan dilakukan di PT. Bank X Tbk. Cabang Malang Kota Malang, Jawa Timur, namun penelitian dilakukan kepada karyawan melalui penyebaran kuesioner menggunakan media *google form* melalui media sosial

dengan jumlah populasi responden sebanyak 44 karyawan, dikarenakan adanya pandemi COVID-19, maka peneliti tidak diperbolehkan untuk turun ke lapangan.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil perolehan data responden , maka didapatkan jumlah karyawan Bank X Cabang Malang setara yang dimana dari 50% karyawan berjenis kelamin laki-laki terdapat 22 orang dan 50% karyawan berjenis kelamin perempuan terdapat 22 orang, serta diketahui bahwa karyawan yang berumur kurang dari 20 tahun sebesar 2,3% dari 44 karyawan (1 Karyawan), yang berumur 21-30 tahun sebesar 75% dari 44 karyawan (33 Karyawan), yang berumur 31-40 tahun sebesar 13,5% dari 44 karyawan (6 karyawan), sedangkan karyawan yang berumur lebih dari 41 tahun sebesar 9,1% dari 44 karyawan (4 karyawan). Diketahui pula bahwa sebesar 22,7% dari 44 karyawan memiliki tingkat pendidikan akhir yaitu SMA sejumlah 10 karyawan. Sebesar 18,2% dari 44 karyawan memiliki tingkat pendidikan akhir Diploma sejumlah 8 karyawan. Sebesar 59,1% dari 44 karyawan memiliki tingkat pendidikan akhir akhir S1 sejumlah 26 Karyawan.

Hasil Uji Validitas

Hasil dari uji validitas menjelaskan bahwa seluruh item pertanyaan menghasilkan nilai rhitung > rtabel (0,297) dan nilai sig < 0.05. berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh item variabel independent dalam variabel penelitian ini telah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Sebuah variabel dikatakan reliable jika nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,07 (Ghozali, 2018) Berikut adalah hasil uji reliabilitas penelitian ini:

Tabel 1. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien *Cronbach Alpha*	Keterangan
1	Stres Kerja (X1)	0,904	Reliabel
2	Kinerja Karyawan (X2)	0,932	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Hasil dari uji reliabilitas pada tabel tersebut menjelaskan bahwa seluruh variabel menghasilkan cronbach alpha > 0,70. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dinyatakan

bahwa variabel independen dalam variabel penelitian ini reliabel.

Hasil Uji Beda Rata-Rata

Menurut Widiyanto (2013), *paired sample t-test* merupakan salah satu metode pengujian yang digunakan untuk mengkaji keefektifan perlakuan, ditandai adanya perbedaan rata-rata sebelum dan rata-rata sesudah diberikan perlakuan. Dasar pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak Ho pada uji ini adalah sebagai berikut:

1. Jika t hitung > t tabel dan probabilitas (Asymp.Sig) < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Jika t hitung < t tabel dan probabilitas (Asymp.Sig) > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Hasil uji beda rata-rata dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Uji Beda Rata-Rata

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
Stres kerja Karyawan	-0.045	2.018	0.965	Tidak Signifikan
Kinerja Karyawan	-0.255	2.018	0.800	Tidak Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 2, dengan Ttabel = 2.018 (α= 0,05; df residual =42) maka hasil uji T dapat disimpulkan sebagai berikut:

H0: Diduga Selama WFH Tidak Ada Perbedaan Tingkat Stres Dan Kinerja Karyawan, Baik Karyawan Yang Berjenis Kelamin Laki-Laki Dan Perempuan Di PT. Bank X Tbk Cabang Malang.

Berdasarkan tabel 2 untuk H0 diketahui bahwa nilai Thitung < Ttabel yaitu -045 < 2.018 dengan nilai signifikansi lebih dari 0.05, yaitu sebesar 0.965 untuk stres dan Thitung < Ttabel yaitu -255 < 2.018 dengan nilai signifikansi lebih dari 0.05, yaitu sebesar 0.800 untuk kinerja karyawan, sehingga hipotesis ini ditolak dengan kata lain, selama WFH tidak ada perbedaan tingkat stres dan kinerja karyawan laki-laki dan perempuan di Bank X Cabang Malang.

H1: Diduga Selama WFH Tingkat Stres Karyawan Perempuan Lebih Tinggi Dibanding Karyawan Laki-Laki PT Bank X Cabang Malang

Berdasarkan tabel 2 untuk H1 diketahui bahwa Thitung < Ttabel yaitu -045 < 2.018 dengan nilai signifikansi lebih dari 0.05, yaitu sebesar 0.965 untuk stres kerja,

sehinggga hipotesis ini ditolak dengan kata lain, selama WFH tidak ada perbedaan tingkat stres kerja yang signifikan antara karyawan laki-laki dan perempuan di Bank X Cabang Malang.

H2: Diduga Selama WFH Tingkat Kinerja Karyawan Perempuan Lebih Tinggi Dibanding Karyawan Laki-Laki PT Bank X Selama WFH

Berdasarkan tabel 2 untuk H2 diketahui bahwa bahwa Thitung < Ttabel yaitu -045 < 2.018 dengan nilai signifikansi lebih dari 0.05, yaitu sebesar 0.800 untuk kinerja karyawan, sehinggga hipotesis ini ditolak dengan kata lain, selama WFH tidak ada perbedaan tingkat kinerja karyawan yang signifikan antara karyawan laki-laki dan perempuan di Bank X Cabang Malang.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui perbedaan tingkat stres dan kinerja karyawan selama WFH, berdasrkan analisis yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja dan kinerja karyawan laki-laki dan perempuan Bank X Cabang Malang tidak memiliki perbedaan yang signifikan, hal ini dibuktikan dengan adanya hasil yang dimana selama WFH tingkat stres dan kinerja karyawan Bank X Cabang Malang sama-sama tinggi.
2. Tingkat Stres kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan Bank X Cabang Malang sama-sama tinggi selama WFH yang dibuktikan dengan karyawan yang mengalami kesulitan untuk tidur, mudah emosi, mudah frustasi, dan ketidak nyamanan lingkungan bekerja selama WFH.
3. Tingkat Kinerja antara karyawan laki-laki dan perempuan Bank X Cabang Malang sama-sama tinggi selama WFH yang dibuktikan dengan karyawan yang memaksimalkan target pekerjaan yang diberikan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu selama WFH.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti untuk perusahaan

maupun peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden merasa bahwa selama WFH merasa terbebani dengan target pekerjaan yang terlalu tinggi sehingga membuat karyawan mengalami kesulitan untuk tidur, maka sebaiknya perusahaan dapat membuat kebijakan untuk mengurangi target pekerjaan dan memberikan tenggang waktu yang lebih dari biasanya untuk mencari nasabah mengingat kondisi pandemi saat ini juga menyulitkan nasabah untuk bertransaksi. Sehingga hal tersebut diharapkan mampu untuk mengurangi stres kerja karyawan Bank X Cabang Malang.

2. Sebagian besar responden menyatakan bahwa tidak dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat daripada rekan kerja lainnya selama WFH, hal ini dapat disebabkan oleh fasilitas kerja yang tidak memadai seperti di kantor. Saran yang dapat diberikan, yaitu perusahaan hendaknya memberikan fasilitas berupa aplikasi yang dapat diakses dengan mudah oleh karyawan dan nasabah atau karyawan dengan karyawan agar mempermudah komunikasi, pekerjaan, dan koordinasi selama WFH. Sehingga hal tersebut diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya yang memiliki topik serupa, diharapkan dapat menambahkan variabel baru yang tidak ada dalam penelitian ini, seperti variabel kedisiplinan atau *turn over*. Sehingga dapat menambah wawasan dan informasi pengetahuan ilmiah.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, Panji. (2014). Psikologi Kerja, Jakarta : PT Rineka Cipta.

Beheshtifar Malikeh dan Nazarian, R. 2013. Role of Occupational Stress in Organization. .Interdiciplinary Journal of Contemporary Research In Business, 4(9), 648–657. 1.

Bernardin, H. Jhon., Russel, Joyce E. A. 2013. *Human Resouces: An Expimetal Approach*. Singapore: Mc. Graw – Hill book.co.

Cooper, D. R., & Schindler, P. S. 2017. Metode Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.

Darmadi, Salim. 2011. Board Diversity and Firm Performance: The Indonesian Evidence. *Journal Corporate Ownership and Control*. Vol 8. 1-38

Deekshitulu, Balaji. Stres and Yoga. Yoga Phys Ther. 2012; 2(2)

Fahmi, I. 2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep dan Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Fakih, Mansour. 2016. Analisis Gender dan Transformasi Sosial,. Jogjakarta: Pustaka Pelajar.

Fathonah A,. N. 2018. Pengaruh Gender Diversity dan Age Diversity Terhadap Kinerja Keuangan. *Journal Riset Akuntansi dan Keuangan*. Vol 6 No. 3 HAL 373-380.

Gaol, J. L. 2014. A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis). Jakarta: Grasindo.

Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Multvariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson. (2012). Organizations: Behavior, Structure, Processes. New York: McGraw-Hill

Hadiati Soeroso, Moerti. 2010. Kekerasan Dalam Rumah Tangga Dalam Perspektif Yuridis-Viktimologis. Jakarta: Sinar Grafika

Hartono, J dan Abdillah, W. 2014. Konsep dan Aplikasi PLS (Partial LeasSquare) Untuk Penelitian Empiris. BPFE. Yogyakarta.

Hasan, Abu. Fathoni, Azis. & Malik, Djamaluddin. (2018). Pengaruh Stres Kerja (Individu, Kelompok, Dan Organisasi) Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Graha Candi Golf Semarangpengaruh Stres

Kerja (Individu, Kelompok, Dan Organisasi) Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Graha Candi Golf Semarang. Journal of Management. Vol. 4(4)

Hasibuan, Melayu 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.

Hidayatullah, Syarif. 2010. Teologi Feminisme Islam.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2010. Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen. BPFE: Jakarta.

Kurniadi, Anwar. 2013. Manajemen Keperawatan dan Prospektifnya. Jakarta :FKUI.

Luthans, Fred. (2011). Organizational Behavior 12th Ed. New York: McGraw-Hill.

Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: Refika Aditama.

Mangkuprawira, Sjafri. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Ghalia Indonesia: Bogor.

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.

Moorhead, G., & Griffin, R. W. 2013. Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

Mulia, Siti Musdah. 2010. Islam dan inspirasi kesetaraan gender. Yogyakarta: Kibra Press.

Mungkasa, Oswar. 2020. Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. The Indonesian Journal of Development Planning Volume IV No. 2

Muslim, Moh. 2020. Manajemen Stress Pada Masa Pandemi Covid-19 ESENSI: Jurnal

Manajemen Bisnis, Vol. 23 No. 2 / 2020

Nevid, J. 2011. Psychology: Concepts and Applications. Boston: Cengage Learning.

Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing. Edisi 6. Penerjemah: David Wijaya. Jakarta: Salemba Empat.

Nurlaila. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia I. Ternate: Lepkhair.

Pramana, Andi. 2012. Analisis Perbandingan Trading Volume Activity dan Abnormal Return Saham Sebelum dan Sesudah Pemecahan Saham (Studi Kasus Pada Perusahaan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2007-2011). Universitas Diponegoro, Semarang.

Reber, S.A., Reber, S.E. (2010). Kamus Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Rena, S. 2019. Mekanisme Respon Stres: Konseptualisasi Integrasi Islam dan Barat. Psikis : Jurnal Psikologi Islami, 5(1), 48-61.

Riggio, R. E. 2013. Introduction to Industrial/Organizational Psychology. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education.

Robbins, Stephen P. & Mary Coulter, Management, tenth edition terjemahan Devri Barnadi Putera. Surabaya: Erlangga, 2010.

Sekaran, U. 2006. Metodologi Penelitian untu Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Graha Ilmu

Steers, M Richard., 2010, Efektivitas Organisasi Perusahaan, Jakarta: Erlangga

Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. CV, Alfabeta. Bandung.

Suharsaputra, Uhar. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan. Refika Aditama: Bandung.

Suharto dan Budi Cahyono. 2010, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, di secretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, JRBI. Vol. 1, No.1, januari 2005:13-30.

Sukmadinata, Nana Syaodih. 2016. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Suroso, Arif Imam dan Rotuo Siahaan. (2014). Pengaruh Stres dalam Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus di Perusahaan Agribisnis PT NIC. Jurnal Manajemen Agribisnis Vol. 3 No. 1.

Syah, Hidayat. 2010. Pengantar Umum Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Verivikatif. Pekanbaru: Suska Pres.

Tama, I. P., & Hardiningtyas, D. 2017. Psikologi Industri: Dalam Perspektif Sistem Industri. Malang: UB Press.

Widiyanto. 2013. Statistika Terapan. Jakarta: PT Alex Mediaa Komputindo.

Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Salemba Empat.

Zaenal, Veithzal Rival, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, dan Willy Arafah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.