

ANALISIS PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEBELUM DAN SEMASA PANDEMI COVID-19 DI BPJS KESEHATAN KANTOR CABANG PEKANBARU

Sakinah Sakinah¹, Raden Lestari Ganarsih², Kurniawaty Fitri³

¹ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

^{2,3} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Korespondensi penulis: kinahsa59@gmail.com¹

Abstract. *The purpose of this study was to determine whether there were differences in work stress before and during the pandemic, to determine the effect of work stress on employee performance and to determine employee performance before and during the pandemic. The population and sample in this study were all employees of BPJS Kesehatan Pekanbaru Branch Office, which amounted to 54 people. The data analysis method used is descriptive analysis and quantitative analysis, namely simple linear regression analysis and different tests using the SPSS program. The results showed that: The variables of work stress before and during the pandemic were different at BPJS Kesehatan Pekanbaru Branch Office, Work stress had a significant and negative effect on employee performance at BPJS Kesehatan Pekanbaru Branch Office and Employee performance before and during the pandemic was different at BPJS Kesehatan Pekanbaru Branch Office.*

Keywords: *employee performance and work stress.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan stres kerja sebelum dan semasa pandemi, untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui kinerja pegawai sebelum dan semasa pandemi. Populasi dan Sampel pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang Pekanbaru yang berjumlah 54 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif yaitu analisis regresi linear sederhana dan uji beda dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Variabel stres kerja sebelum dan semasa pandemi berbeda di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Pekanbaru, Stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Pekanbaru dan Kinerja pegawai sebelum dan semasa pandemi berbeda di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Pekanbaru.

Kata kunci: stres kerja dan kinerja pegawai.

LATAR BELAKANG

Pada 31 Desember 2019 *World Health Organization* (WHO) menginformasikan mengenai kasus virus corona yang pertama kali muncul dan menyerang manusia, berawal dari kasus *cluster pneumonia* dengan etiologi baru di Kota Wuhan, Provinsi Hubei, Cina dan kemudian meluas hingga ke luar Cina. Selanjutnya COVID-19 dinyatakan sebagai *Public Health Emergency of International Concern* (PHEIC) pada 30 Januari 2020 dan COVID-19 ditetapkan sebagai pandemi pada 11 Maret 2020.

BPJS Kesehatan Kantor Cabang Pekanbaru merupakan cabang dari BPJS Kesehatan yang mengendalikan jaminan serta pemelihara kesehatan untuk seluruh warga Kota Pekanbaru. Tidak hanya itu, Kedudukan pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang Pekanbaru sangat mempengaruhi pengaturan operasional industri dan selaku penentu dari mutu pelayanan yang hendak diterima oleh partisipan BPJS Kesehatan. Sehingga, pentingnya atensi BPJS Kesehatan Kantor Cabang Pekanbaru dalam melindungi mutu dari kinerja karyawan serta faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Pekanbaru. Sehingga bisa terpenuhinya pelayanan yang diperlukan oleh partisipan BPJS Kesehatan serta terciptanya jaminan kesehatan yang bermutu dan berkesinambungan untuk seluruh partisipan BPJS Kesehatan Kota Pekanbaru.

Berdasarkan data terlihat bahwa hasil kinerja pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang Pekanbaru mengalami fluktuasi, dimana pada tahun 2018 kinerja pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang Pekanbaru yang berjumlah 54 orang dan semua pegawainya memiliki kinerja yang baik. Pada tahun 2019 kinerja pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang Pekanbaru mengalami peningkatan kinerja yang bagus dimana pada tahun 2018 lalu kinerja pegawai yang berjumlah 54 orang semuanya memiliki kinerja yang baik tetapi, pada tahun 2019 dari jumlah pegawai 53 orang ada 1 orang pegawai yang memiliki kinerja unggul, 25 orang memiliki kinerja yang sangat baik dan 27 orang pegawai memiliki kinerja yang baik. Tetapi pada tahun 2020 kinerja pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang Pekanbaru mengalami penurunan dimana pada tahun 2019 ada 1 orang pegawai yang mempunyai kinerja yang unggul tetapi pada tahun 2020 sudah tidak ada lagi, selain itu jumlah kinerja sangat baik yang sebelumnya ada 25 orang pegawai tetapi pada tahun 2020 kinerja pegawai yang sangat baik hanya ada 19 orang pegawai dan 35 orang pegawai yang memiliki kinerja baik.

Melihat kondisi yang seperti ini dimana adanya berbagai tuntutan untuk beradaptasi dan kondisi waspada serta kecemasan yang terus menerus dialami oleh pegawai dapat menimbulkan stres. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Sood, 2020), yang menyatakan meningkatnya rasa takut dan kecemasan pekerja karena ketidakpastian penyakit ini ditambah dengan langkah-langkah pencegahan penyebaran virus yang mengganggu seperti *lockdown*, karantina, pemakaian perlindungan diri dan lain sebagainya dapat menyebabkan gangguan psikologis dan kejiwaan yang signifikan seperti gangguan stres. Selain itu, dengan semakin banyaknya stressor yang ada tidak menutup kemungkinan akan memicu gejala stres kerja seperti perubahan kondisi fisik dan mental pegawai seperti lebih sering pusing dan sakit yang mana hal tersebut merupakan gejala stres kerja fisiologis.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dari penelitian ini yang pertama, apakah terdapat perbedaan stres kerja sebelum dan semasa pandemi di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Pekanbaru? Yang kedua, Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Pekanbaru? dan yang ketiga, apakah terdapat perbedaan kinerja pegawai sebelum dan semasa pandemi di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Pekanbaru?

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan stres kerja pegawai sebelum dan semasa pandemi di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Pekanbaru, untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Pekanbaru dan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kinerja pegawai sebelum dan semasa pandemi di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Pekanbaru

KAJIAN TEORITIS

Kinerja

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Menurut Mangkunegara (2017) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator kinerja pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang Pekanbaru yaitu:

Kualitas laporan terkait fungsinya dan Realisasi pencapaian rencana aktivitas pendukung program kerja bidangnya

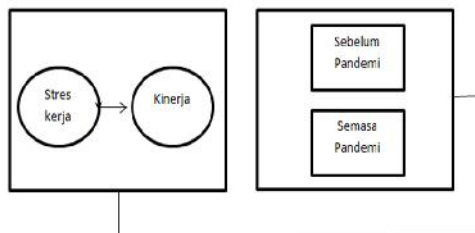
Stres Kerja

Menurut Luthans (2014), stres merupakan respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis dan atau perilaku pada anggota organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), memberikan definisi stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Luthans, stres kerja dapat dibagi menjadi tiga yaitu: Fisiologis, Psikologis dan Perilaku. Adapun hipotesis dalam penelitian ini ada tiga yaitu: Stres kerja pegawai sebelum dan semasa pandemi di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Pekanbaru, Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Pekanbaru dan Kinerja pegawai sebelum dan semasa pandemi di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Pekanbaru

METODE PENELITIAN

Model adalah representasi suatu, baik nyata atau abstrak dengan menonjolkan unsur-unsur terpenting dari fenomena tersebut. Model adalah wakil dari gejala yang memunculkan unsur-unsur yang dianggap penting oleh pembuatnya. Berikut merupakan rancangan pada penelitian ini:

Gambar 2.1: Model Penelitian



Sumber: Raden, Lestari Ganarsih, Kurniawaty Fira, Dewita Suryati Ningstih, Marolina (2022)

Menurut Sugiyono (2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang Pekanbaru, dimana populasi dalam penelitian ini sebanyak 54 orang yang bekerja pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Pekanbaru. Sampel menurut Sugiyono (2012) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sejumlah populasi yaitu 54 orang sehingga teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu: Studi Kepustakaan, Wawancara, Kuesioner dan Observasi sedangkan untuk metode analisis data yang digunakan adalah: analisis deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi sederhana dan uji beda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Pekanbaru. Untuk jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Adapun sumber data dalam penelitian ini yaitu: Data primer, dimana sumber data yang langsung diperoleh dari objek penelitian. Data ini diperoleh dengan cara wawancara dan menyebarkan kuesioner. Yang kedua menggunakan data sekunder, dimana data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain.

Berdasarkan data responden yang telah diolah, maka dapat diperoleh gambaran secara menyeluruh dan terperinci mengenai jumlah total dari setiap item yang dinyatakan dalam kuesioner sehingga akan lebih mudah untuk diinterpretasikan secara kuantitatif.

1.1 Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	14	25,93
Perempuan	40	74,07
Jumlah	54	100

Sumber Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 5.1 dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai yang bekerja di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Pekanbaru adalah perempuan dengan jumlah 40 orang atau dengan persentase 74,07%, sedangkan jumlah karyawan laki-laki hanya 14 orang

dengan persentase 25.93%. Jenis kelamin berperan terhadap terjadinya stres.

Ada perbedaan respon antara laki-laki dan perempuan saat menghadapi konflik, dimana otak perempuan memiliki kewaspadaan yang negatif terhadap adanya konflik dan stres sehingga ketika perempuan mendapat tekanan, maka umumnya akan lebih mudah mengalami stres.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 5.2: Identitas Responden Berdasarkan Umur

Umur (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
22-32	32	59,26
33-43	13	24,07
44-55	9	16,67
Jumlah	54	100

Sumber Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 5.2 dapat diketahui bahwa umur responden yang bekerja di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Pekanbaru kebanyakan berada pada usia kisaran 22-32 tahun yang berjumlah 32 atau 59,26%. Hal ini merupakan hal yang wajar karena pada usia ini merupakan usia yang produktif bagi seseorang untuk bekerja. Selain itu, pada usia ini juga seseorang sudah berada pada pemikiran yang matang, lebih bisa bertanggung jawab atas apa yang dikerjakannya dan pada usia ini pula biasanya seseorang dapat bekerja dengan tim.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 5.3 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1-5	0	0
6-10	39	72,22
11-15	7	12,96
16-20	8	14,82
Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 5.3 dapat dilihat bahwa lama kerja mayoritas responden adalah 6-10 tahun dengan jumlah 39 orang atau dengan persentase 72,22%. ini menunjukkan bahwa pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang pekanbaru telah cukup berpengalaman dalam bekerja. Sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Semakin lama seseorang bekerja maka keterampilan semakin meningkat, semakin mudah dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat menghadapi tekanan dalam bekerja (Sugeng, 2015).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

5.4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
D3	5	9,26
S1	40	74,07
S2	9	16,67
Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 5.4 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan S1 memiliki jumlah terbanyak yaitu 40 orang atau dengan persentase sebesar 74,07%. Kemudian pendidikan S2 sebanyak 9 orang atau sebesar 16,67% dan pendidikan D3 memiliki jumlah yang paling sedikit yaitu sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 9,26%. Tingkat pegawai menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang Pekanbaru diploma dan sarjana, komposisi ini menunjukkan bahwa BPJS Kesehatan Kantor Cabang Pekanbaru didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki pendidikan yang tinggi.

1.2 Hasil Pengujian Intrumen

a. Uji Validitas

5.9 Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Stres kerja sebelum pandemi	Ssb1	0,616	0,268	Valid
	Ssb2	0,706	0,268	Valid
	Ssb3	0,746	0,268	Valid
	Ssb4	0,386	0,268	Valid
	Ssb5	0,539	0,268	Valid
	Ssb6	0,530	0,268	Valid
	Ssb7	0,592	0,268	Valid
Stres kerja semasa pandemi	Ssm1	0,633	0,268	Valid
	Ssm2	0,782	0,268	Valid
	Ssm3	0,789	0,268	Valid
	Ssm4	0,561	0,268	Valid
	Ssm5	0,698	0,268	Valid
	Ssm6	0,597	0,268	Valid
	Ssm7	0,641	0,268	Valid
Kinerja Sebelum Pandemi	Ksb1	0,751	0,268	Valid
	Ksb2	0,753	0,268	Valid
	Ksb3	0,745	0,268	Valid
	Ksb4	0,661	0,268	Valid
	Ksb5	0,585	0,268	Valid
	Ksb6	0,615	0,268	Valid
	Ksb7	0,600	0,268	Valid
Kinerja Semasa Pandemi	Ksm1	0,681	0,268	Valid
	Ksm2	0,508	0,268	Valid
	Ksm3	0,654	0,268	Valid
	Ksm4	0,585	0,268	Valid
	Ksm5	0,617	0,268	Valid
	Ksm6	0,552	0,268	Valid
	Ksm7	0,406	0,268	Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item-item pernyataan dinyatakan valid. Nilai r_{tabel} dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $N-2 = 54 - 2 = 52 = 0,268$ (lihat r_{tabel} pada $df = 52$). Dari tabel diatas diperoleh nilai r_{hitung} seluruh pernyataan $> r_{tabel}$ (0,268). Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid.

Tabel 5.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keputusan
Stres kerja sebelum pandemi	0,829	0,6	Reliabel
Stres kerja semasa pandemi	0,879	0,6	Reliabel
Kinerja Sebelum Pandemi	0,883	0,6	Reliabel
Kinerja Semasa Pandemi	0,826	0,6	Reliabel

Sumber: data olahan peneliti, 2022

Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,6. Dari tabel diatas diketahui nilai reliabilitas seluruh variabel > 0,6. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

1.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 5.11 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		108
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.75956208
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.064
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dari uji *Kolmogorov Smirnov* diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Beda

Tabel 5.12 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	34.408	.860		40.001	.000
	Stres Kerja	-.463	.058	-.615	-8.029	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dengan demikian maka diketahui t hitung (-8,029) < -t tabel (-2,007) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

1.4 Analisis Regresi Sederhana

a. Uji Determinasi R²

Tabel 5.13 Uji Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 ^a	.378	.372	2.77255

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja

Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,378. Artinya adalah bahwa sebesar 37,8% kinerja dipengaruhi oleh stres kerja. Sedangkan sisanya 62,2% (100% - 37,8%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

1.5 Uji Beda

Tabel 5.14 Uji Beda

		Tests of Normality					
		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Stres Kerja	Sebelum	.083	54	.200	.959	54	.064
	Semasa	.106	54	.197	.949	54	.023
Kinerja	Sebelum	.083	54	.200	.976	54	.342
	Semasa	.107	54	.179	.966	54	.134

a. This is a lower bound of the true significance.
a. Lilliefors Significance Correction

Pengujian menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* karena sampel pengamatan >50 subjek. Diperoleh nilai signifikansi masing-masing variabel sebesar 0,200; 0,197; 0,200 dan 0,179 yang lebih besar dari > 0,05. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa data penelitian berdistribusi normal, sehingga uji yang digunakan adalah uji parametrik independent sample t test dan paired sample t test.

		Group Statistics				
		N	Mean	T	df	Sig.
Stres Kerja	Sebelum Pandemi	54	13.1111	-6.757	53	.000
	Semasa Pandemi	54	15.2222			
Kinerja	Sebelum Pandemi	54	29.0000	7.966	53	.000
	Semasa Pandemi	54	26.6852			

Dari hasil pengujian diatas, diperoleh rata-rata stres kerja sebelum pandemi sebesar 13,11 dan untuk semasa pandemi sebesar 15,22. Kemudian diperoleh nilai t hitung sebesar -6,757 dengan signifikansi 0,000. Diperoleh nilai t tabel dengan df=53 pada alpha 5% sebesar ±2,006. Dengan demikian maka diketahui t hitung (-6,757) < -t tabel (-2,006) atau signifikansi (0,000) < 0,05 yang berarti bahwa terdapat peningkatan stres yang signifikan antara sebelum pandemi dengan saat pandemi.

Dari hasil pengujian diatas, diperoleh rata-rata kinerja sebelum pandemi sebesar 29,00 dan untuk semasa pandemi sebesar 26,69. Kemudian diperoleh nilai t hitung sebesar 7,966 dengan signifikansi 0,000. Diperoleh nilai t tabel dengan $df=53$ pada alpha 5% sebesar $\pm 2,006$. Dengan demikian maka diketahui t hitung ($7,699$) $>$ t tabel ($2,006$) atau signifikansi ($0,000$) $<$ $0,05$ yang berarti bahwa terjadi penurunan yang signifikan kinerja karyawan antara sebelum pandemi dengan saat pandemi.

2.1 Stres Kerja Pegawai Sebelum dan Semasa Pandemi Covid-19

Dari hasil penelitian yang dilakukan terdapat perbedaan stres kerja sebelum dan semasa pandemi. Dimana diperoleh stres kerja sebelum pandemi sebesar 1,87 dan semasa pandemi stres kerja pegawai 2,17. Artinya stres kerja semasa pandemi lebih tinggi dibanding sebelum pandemi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pierce et al., (2020), dimana kesehatan mental pekerja selama pandemi memburuk dibandingkan dengan kesehatan mental sebelum pandemi. Salah satu masalah mental yang sering kali muncul, yaitu timbulnya kecemasan berlebih bahkan terjadinya gangguan kecemasan (anxiety disorder) dikarenakan kondisi yang penuh dengan ketidakpastian selama pandemi.

Untuk mengurangi stres kerja tersebut dapat dilihat dari stressor yang meningkatkan stres kerja itu sendiri, dalam hal ini stressor yang tinggi adalah beban kerja yang berlebihan sedangkan batas waktu pengerjaan singkat, sehingga cara yang bisa dilakukan untuk mengurangi beban kerja pegawai adalah dengan pembagian beban kerja secara adil sehingga waktu pengerjaan tidak mendesak. Dengan mengurangi beban kerja maka stres akan menurun sehingga dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat.

2.2 Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang Pekanbaru. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pegawai maka tingkat kinerja pegawai akan mengalami penurunan begitupun sebaliknya dimana semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alifah, et al (2020), semakin rendah tingkat stres kerja maka semakin baik kinerjanya dan semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin buruk kinerjanya, maka pimpinan harus memperhatikan pegawainya dalam bekerja apakah pegawai merasa tertekan atau tidak

karena ini dapat mempengaruhi tingkat kinerja.

2.3 Kinerja sebelum dan semasa pandemi covid-19

Dari hasil penelitian yang dilakukan terdapat perbedaan kinerja pegawai sebelum dan semasa pandemi di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Pekanbaru dimana kinerja pegawai sebelum pandemi sebesar 4,14 dan semasa pandemi sebesar 3,81. Artinya kinerja pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang Pekanbaru sebelum pandemi lebih tinggi dibandingkan semasa pandemi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mustajab et al., (2020), dimana kinerja pegawai sebelum pandemi lebih tinggi tetapi semasa pandemi mengalami penurunan. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Manitik et al., (2022), Kinerja pegawai sebelum pandemi Covid-19 sangat baik tetapi terjadi penurunan kinerja saat pandemi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini ad tiga, yang pertama Stres kerja pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang Pekanbaru sebelum dan semasa pandemi berbeda. Dimana, stres kerja yang dialami pegawai semasa pandemi lebih tinggi dibandingkan stres kerja sebelum pandemi, Yang kedua Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang Pekanbaru. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami maka akan menurunkan kinerja pegawai begitupun sebaliknya apabila tingkat stres kerja rendah maka kinerja pegawai akan tinggi dan yang ketiga, Kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Pekanbaru sebelum dan semasa pandemi berbeda.

Adapun saran dalam penelitian ini ada tiga yang pertama, dengan adanya hubungan antara stres kerja dan kinerja pegawai maka Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan penyebab stres kerja seperti adanya pembagian beban kerja secara adil sehingga tidak terjadi kelebihan beban kerja agar waktu kerja tidak terlalu mendesak sehingga emosi karyawan lebih terkontrol. Yang kedua, Dengan adanya stres kerja yang dialami pegawai hal tersebut bisa dikurangi dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memanfaatkan waktu istirahat dengan baik dan Yang ketiga bagi pegawai untuk tetap mempertahankan pekerjaan yang telah sesuai dengan standar yang ditetapkan

dan lebih meningkatkan penyelesaian target kerja dengan memajemen waktu untuk bekerja lebih efektif dan efisien agar kinerja semakin bagus.

DAFTAR REFERENSI

- Asbari, Masduki et al. 2020. “Mempertahankan Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19: Studi Kasus Pada Industri Ritel.” *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)* 5(3): 183.
- Burdorf, Alex, Fabio Porru, and Reiner Rugulies. 2020. “The COVID-19 (Coronavirus) Pandemic: Consequences for Occupational Health.” *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health* 46(3): 229–30.
- Irawati, Anik. 2018. “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating.” *Akuntabilitas* 11(1): 117–34.
- Luthans, Fred & Jonathan P. Doh. 2014. *Manajemen Internasional: Budaya, Strategi, dan Perilaku*. Edisi Ke-8. Buku Ke-2. Jakarta. Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masrukin. 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Mibarda PUBLISHING dan Media Ilmu Press, Kudus.
- Mustajab, Duta et al. 2020. “Working From Home Phenomenon As an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity.” *TIJAB (The International Journal of Applied Business)* 4(1): 13.
- Prayitno, Duwi. 2012. *Belajar Praktis Analisis Parametrik dan Non Parametrik dengan SPSS & Prediksi Pertanyaan Pendadaran Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta: Gava Media.
- Pierce, Matthias et al. 2020. “Mental Health Before and During the COVID-19 Pandemic: A Longitudinal Probability Sample Survey of the UK Population.” *SSRN Electronic Journal* (January).
- Rivai, Veinzhal dan jauni sagala, Ella. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Kepraktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2014. *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sadovyy, Max, Martín Sánchez-Gómez, and Edgar Bresó. 2021. “COVID-19: How the Stress Generated by the Pandemic May Affect Work Performance through the Moderating Role of Emotional Intelligence.” *Personality and Individual Differences* 180: 110986.
- Soehardi, Soehardi, Diah Ayu Permatasari, and Janfry Sihite. 2020. “Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Pendapatan Tempat Wisata Dan Kinerja Karyawan Pariwisata Di Jakarta.” *Jurnal Kajian Ilmiah* 1(1): 1–14.

Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi

Vol.1, No.2 Desember 2022

e-ISSN: 2964-2027; p-ISSN: 2964-5700, Hal 115-127

Sood, S. (2020) '*Psychological Effects Of The Coronavirus Disease-2019 Pandemic*', *Research & Humanities In Medical Education*

Suerni T., 2012. "Analisa Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Tingkat Stres Perawat IIC di RSUD di Jawa Tengah". Fakultas Ilmu Keperawatan Program Studi Magister Keperawatan Peminatan Keperawatan Jiwa, Depok, Indonesia.

Sugeng, S.U., H.T., Nataprawira, R.K., 2015. "Gambaran Tingkat Stres dan Daya Tahan Terhadap Stres Perawat Intensif Di Rumah Sakit Immanuel Bandung". Fakultas Kedokteran, Universitas Kristen Maranatha, Bandung.

Sugiyono. 2017. *metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

Wenur, Gabreila et al. 2018. "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 6(1): 51–60.

WHO. 2020. *Corona Virus Disease 2019 Q&As*.