

PENDAHULUAN

Dampak wabah virus corona (COVID-19) yang melanda di awal tahun 2020 menciptakan guncangan ekonomi dan sosial, terutama di dunia organisasi memungkinkan akan mengubah cara orang hidup dan bekerja serta bagaimana industri dan organisasi beroperasi. Salah satu perubahan yang paling jelas seperti akibat dari pandemi covid-19 adalah kebijakan bekerja dari rumah (Kramer, 2020). Pemerintah dengan kebijakan yang tegas melakukan pembatasan mobilitas, sehingga kegiatan bekerja dari rumah menjadi satu-satunya alternatif bagi perusahaan untuk menjalankan operasionalnya (Yahya, 2021). Banyak hambatan kerja yang dikeluhkan para karyawan yang menjalani pekerjaan dari rumah, diantaranya keterbatasan alat kerja, sulitnya koordinasi, gangguan sosial sehingga sulit fokus dalam bekerja (distraksi), miskomunikasi dan sebagainya. Kebijakan yang berubah pada masa pandemi berdampak pada kepuasan kerja karyawan (Adha, 2021). Kepuasan kerja menjadi faktor penting bagi penyelesaian tugas sebab rasa tidak nyaman dan perasaan tidak mampu mengembangkan potensi menimbulkan masalah pada kurangnya konsentrasi dalam bekerja (Azdanal, Zamzam and Rostiati, 2021). Seberapa positif atau negatif perasaan karyawan pada pekerjaan merupakan definisi kepuasan kerja (Poniasih and Dewi, 2015).

Adanya kebijakan bekerja dari rumah menimbulkan kebiasaan baru dalam bekerja yang memicu bertambahnya stres kerja, hal ini disebabkan sulitnya bertukar pikiran, berdiskusi memecahkan masalah, jenuh, tekanan target kerja, masalah pribadi, pekerjaan yang mengganggu, eksternalitas lingkungan, dan kurang mampu berkonsentrasi (Sormin, Tobing and Marpaung, 2021). Stres kerja ditimbulkan adanya refleksi diri dari rasa tegang, tertekan, terancam atau takut yang berpengaruh pada cara bekerja seseorang, karena proses berpikir seseorang yang berubah karena tekanan emosi (Adha, 2021). Temuan penelitian Ariana & Riana (2016) dan Potale & Uhing (2015) Stres yang dialami karyawan berdampak tidak baik bagi kepuasan kerja. Semakin tingginya stress kerja yang dirasakan seorang karyawan akan berdampak kepada kepuasan kerjanya.

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan konsep keseimbangan dalam bekerja dengan kehidupan pribadi, diantaranya *balancing* waktu, peran, dan kepuasan di tempat kerja dengan peran sebagai individu, keluarga, dan anggota masyarakat di luar tempat kerja (Azdanal, Zamzam and Rostiati, 2021). Lebih lanjut hasil riset Azdanal *et al.*, (2021) menunjukkan selama pandemi, karyawan merasakan ada ketidakseimbangan antara jam kerja dan kehidupannya. Karyawan merasa kekurangan waktu dalam menjalani kehidupan sosial, bersosialisasi, berorganisasi setelah jam kerja, bersosialisasi dan silaturahmi ke tetangga. Dampaknya adalah muncul ketidakpuasan dalam bekerja yang ditandai dengan penghindaran dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Hasil penelitian Megaster *et al.*, (2021) Di masa pandemi, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan memiliki dampak positif dan penting terhadap kepuasan kerja.

Penguasaan teknologi dan cara bekerja yang menuntut agar karyawan lebih kreatif dan inovatif membuat karyawan yang kurang terampil akan berdampak terjadinya kurangnya kepuasan dalam bekerja, padahal dalam penyelesaian tugas kerja, faktor kepuasan kerja sangat penting (Adha, 2021). Tuntutan untuk terus belajar, agar lebih kreatif dan inovatif pada masa pandemi berkaitan erat dengan motivasi kerja yang dimiliki setiap karyawan (Setianingrum *et al.*, 2021). Pendapat Muslih (2020) Menyatakan motivasi sebagai dorongan baik internal maupun eksternal untuk melakukan aktivitas guna mencapai tujuannya, motivasi dapat berbentuk semangat atau gairah hidup yang membuat seseorang lebih giat dalam bekerja demi

organisasinya. Pada masa pandemi, motivasi karyawan sangat penting agar mampu beradaptasi dengan perubahan yang ekstrim.

Selama masa pandemi, stres kerja berdampak negatif dan berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, semakin banyak stres yang anda miliki, semakin tidak puas anda dengan pekerjaan anda (Poniasih and Dewi, 2015; Ariana and Riana, 2016; Tuadingo, 2021). Selanjutnya hasil penelitian Azdanal *et al.*, (2021); Megaster *et al.* (2021); Aliya & Saragih, (2020) Di masa pandemi, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan memiliki dampak positif dan penting terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, ini meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan dan mempengaruhi kepuasan karyawan.

Penelitian tentang pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan industri *manufacturing spare part* otomotif yang dilakukan di area pekerjaan yang menggunakan digitalisasi untuk melakukan pekerjaannya belum pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Berdasarkan latar belakang dan tinjauan penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak keseimbangan kehidupan kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan selama bekerja dari rumah dengan aspek pekerjaan yang menggunakan digitalisasi untuk melakukan pekerjaannya di industri *manufacturing spare part* otomotif di Kabupaten Bekasi.