

Peranan Kemandirian Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Terdampak Covid-19 di Kota Banjarmasin dan Kota Banjarbaru

The Role of Self-reliance on Job Stress in Employees Affected by Covid-19 in Banjarmasin and Banjarbaru

Dinda Alifa Salwa*, Ermina Istiqomah, dan Muhammad Syarif Hidayatullah

Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat, Jl. A. Yani, Km. 36,00, Banjarbaru, Kalimantan Selatan, Indonesia, 70174

ABSTRAK

Penyebaran virus Covid-19 pada akhir tahun 2019 lalu menimbulkan dampak buruk bagi semua sektor, termasuk sektor industri. Banyak perusahaan yang mengalami kerugian akibat pandemi Covid-19 sehingga ini juga berimbas pada karyawan seperti banyak karyawan yang dirumahkan, mengalami pemotongan gaji hingga terkena PHK. Adanya kondisi ini menimbulkan stres kerja yang dialami karyawan semakin meningkat. Salah satu tindakan yang dapat dilakukan karyawan untuk meminimalisir stres kerja yang terjadi di masa pandemi Covid-19 adalah dengan bersikap mandiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemandirian terhadap stres kerja pada karyawan terdampak Covid-19 di Kota Banjarmasin dan Kota Banjarbaru. Subjek dalam penelitian ini adalah 107 karyawan terdampak Covid-19 di Kota Banjarmasin dan Kota Banjarbaru dengan menggunakan teknik purposive sampling. Metode pengumpulan data menggunakan skala likert, sedangkan untuk analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian ini adalah kemandirian berpengaruh secara terdampak stres kerja pada karyawan. Koefisien bernilai negatif artinya semakin tinggi tingkat kemandirian maka semakin rendah stres kerja, dan begitupun sebaliknya.

Kata kunci: Stres Kerja, Kemandirian, Karyawan, Covid-19

ABSTRACT

The spread of the Covid-19 virus since late 2019 has had negative impacts on all sectors, including the industrial sector. Many companies have suffered losses due to the Covid-19 pandemic. It has also affected employees, such as many employees being laid off, experiencing salary cuts and being discharged. These conditions have increased job stress in employees. One of the measures that employees can take to minimize job stress during the Covid-19 pandemic is to be self-reliance. This study aims to investigate the effect of self-reliance on job stress in employees affected by Covid-19 in Banjarmasin and Banjarbaru. The subjects in this study were 107 employees affected by Covid-19 in Banjarmasin and Banjarbaru, selected using the purposive sampling technique. Data were collected using a Likert scale and analyzed using the simple linear regression analysis technique. The result of this study showed that self-reliance had a significant effect on job stress in employees. The negative coefficient indicated that the higher the level of self-reliance, the lower the job stress, and vice versa.

Keywords: Job stress, Self-reliance, Employee, Covid-19.

*Korespondensi:

Dinda Alifa Salwa
dindaalifa17@gmail.com

Masuk: 15 Agustus 2022

Diterima: 10 Januari 2024

Terbit: 15 Januari 2025

Sitasi:

Salwa, D. A., Istiqomah, E., & Hidayatullah, M. S., (2022). Peranan Kemandirian Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Terdampak Covid-19 di Kota Banjarmasin dan Kota Banjarbaru. *Jurnal Kognisia*, 5(2), 154-165. <http://doi.org/10.20527/kognisia.2022.010.009>

PENDAHULUAN

Di Indonesia bahkan dunia dikejutkan dengan adanya penyebaran wabah virus Covid-19. Zendrato (2020) menjelaskan bahwa virus Covid-19 sendiri diidentifikasi pertama kali di

Kota Wuhan, Cina pada 2019 akhir lalu. Menurut WHO (*World Health Organization*) Covid-19 ini merupakan suatu penyakit yang menyerang sistem pernapasan akibat adanya virus corona jenis baru yang disebut dengan *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2* (SARS-Cov-2) (Zendrato,

2020). Berdasarkan data Satgas Covid-19 di Indonesia, pada Kamis, 26 Juli 2021 tercatat terdapat 4.043.736 jiwa yang terinfeksi Covid-19 (Sari, 2021). Kemudian, diketahui juga bahwa terdapat lima provinsi yang mengalami penambahan kasus baru tertinggi yakni Jawa Barat 5.058 kasus baru, Jawa Timur 1.354 kasus baru, Sumatera Utara 975 kasus baru, Jawa Tengah 811 kasus baru, dan terakhir Yogyakarta 795 kasus baru (Sari, 2021). Selanjutnya, menurut data Satgas Covid-19, Kalimantan Selatan menduduki peringkat 11 dengan menunjukkan angka 473 kasus baru (Sari, 2021). Sampai saat ini tercatat bahwa jumlah kasus ini terus mengalami peningkatan hingga mencapai 49.136 kasus, dengan sumbangan kasus terbanyak di Kota Banjarmasin (12.663 kasus) dan Kota Banjarbaru (7.589 kasus) (Susanto, 2021).

Berdasarkan paparan diatas peningkatan kasus Covid-19 di Indonesia salah satunya di Kota Banjarmasin dan Kota Banjarbaru terus mengalami lonjakan. Dengan adanya hal ini tentu dapat menimbulkan dampak buruk bagi semua sektor, terkhusus pada sektor perekonomian. Menurut Doyo Pudjadi yang merupakan Kepala Dinas Koperasi, UMK dan Ketenagakerjaan Kota Banjarmasin mengutarakan bahwa terdapat 3.418 karyawan mengalami dampak dari adanya wabah virus Covid-19 yang meliputi 1.960 karyawan mengalami PHK dan dirumahkan, serta 1.458 usaha mikro yang terdampak (Putra, 2020). Lebih lanjut, Doyo Pudjadi juga mengungkapkan bahwa karyawan terdampak Covid-19 adalah karyawan yang mengalami PHK, karyawan yang dirumahkan, serta karyawan yang mengalami pemotongan gaji selama bekerja di masa pandemi (Putra, 2020). Chen dkk. (2022) menjelaskan bahwa masa pandemi yang terjadi seperti sekarang ini merupakan peristiwa traumatis yang mana dapat meningkatkan ketidakamanan kerja dan resiko tertular virus Covid-19, sehingga hal ini juga dapat menyebabkan meningkatnya stres kerja karyawan.

Dalam dunia kerja, stres dapat menimbulkan dampak negatif yaitu seperti

yang diungkap Manihuruk & Tirtayasa (2020) menjelaskan bahwa stres berat yang dialami oleh seseorang cenderung akan mengancam dirinya sendiri dalam menghadapi lingkungan dan berujung terganggunya proses pelaksanaan tugas-tugas kerja dan prestasi kerja. Marbun mengungkapkan bahwa apabila seorang individu tidak aktif dalam menyikapi permasalahan yang terjadi dan selalu menggantungkan dirinya dengan orang lain maka individu tersebut akan rentan untuk terkena stres (Anggayani & Hartawan, 2019). Sejalan dengan Nelson dan Quick bahwa ketika individu memiliki kecenderungan perilaku ketergantungan maka individu tersebut akan mudah merasa khawatir ketika menghadapi situasi stres sehingga ia akan cenderung mengandalkan orang lain dalam membantunya untuk memecahkan masalah yang dihadapinya (Sinantia & Milla, 2018). Dengan adanya penjelasan ini maka diasumsikan bahwa untuk membantu karyawan dalam mengatasi kondisi yang dapat memunculkan stres, diperlukan adanya sikap kemandirian sebab dengan memiliki sikap mandiri karyawan dianggap mampu untuk membantu dirinya dalam menghadapi permasalahan yang terjadi pada dunia kerja tanpa harus bergantung dengan orang lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Anggayani & Hartawan (2019) mengenai hubungan antara kemandirian, sikap proaktif dan optimisme dengan koping stres didapatkan hasil bahwa kemandirian berpengaruh positif terhadap koping stres pada karyawan Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng, yang artinya dengan adanya sikap mandiri dimiliki karyawan dapat membantu dirinya dalam mengurangi kondisi yang menimbulkan beban atau pemicu stres dalam pekerjaan. Kemudian, dalam penelitian Juliandari dkk. (2020) mengenai pengaruh kemandirian kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan didapatkan hasil bahwa kemandirian kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya kemandirian memiliki peran dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan maka

hal ini juga dapat membantu karyawan dalam upaya mengurangi situasi stres dalam dunia kerja. Berdasarkan penjelasan ini maka, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemandirian terhadap stres kerja, khususnya pada karyawan terdampak Covid-19 di Kota Banjarmasin dan Kota Banjarbaru.

Stres Kerja

Stres kerja menurut Parker & DeCotiis (1983) adalah suatu perasaan disfungsi seseorang yang muncul akibat dari situasi stres yang dialami pada tempat kerja. Parker & DeCotiis (1983) menyebutkan bahwa dimensi-dimensi stres kerja meliputi tekanan waktu (*time stress*) dan kecemasan (*anxiety*). Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Tekanan waktu (*time stress*)

Dimensi tekanan waktu (*time stress*) berhubungan dengan perasaan yang dirasakan individu ketika berada dibawah tuntutan waktu.

2. Kecemasan (*anxiety*)

Dimensi kecemasan (*anxiety*) berhubungan dengan perasaan tidak nyaman (cemas) yang dirasakan individu ketika berkaitan dengan pekerjaan.

Kemandirian

Kemandirian atau *self-reliance* merupakan gambaran dari rasa percaya diri individu untuk menumbuhkan inisiatif agar mampu menyelesaikan permasalahan yang ada serta melakukan segala sesuatunya tanpa harus mengharapkan bantuan orang lain, sehingga individu tersebut dapat menjaga kelekatan dengan orang lain. Adapun dua indikator dari kemandirian menurut Nelson dkk. yakni indikator a) perilaku ketergantungan, dan b) perilaku tidak ketergantungan (Sinantia & Milla, 2018).

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019) adalah penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme yang

berguna untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan memperoleh data menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data yang bersifat *numerical* dalam menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Pada umumnya, penelitian kuantitatif digunakan pada sampel yang dipilih secara acak dan selanjutnya kesimpulan dari hasil penelitian akan digeneralisasikan pada populasi tertentu (Sugiyono, 2019). Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah kemandirian, sedangkan variabel tergantung adalah stres kerja.

Partisipan

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan terdampak Covid-19 di Kota Banjarmasin dan Kota Banjarbaru. sedangkan subjek dalam penelitian ini adalah sebanyak 107 karyawan yang dipilih berdasarkan teknik *purposive sampling* yakni pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu sesuai dengan kebutuhan peneliti (Sugiyono, 2019). Adapun karakteristik sampel yang dibutuhkan oleh peneliti, yakni sebagai berikut:

1. Karyawan yang bekerja di Kota Banjarmasin dan Kota Banjarbaru
2. Karyawan yang pernah mengalami salah satu kondisi seperti pemutusan hubungan kerja (PHK), karyawan yang pernah dirumahkan, dan karyawan yang pernah mengalami pemotongan gaji selama bekerja dimasa pandemi Covid-19

Adapun alasan dari kriteria subjek seperti penjelasan diatas karena fokus subjek dalam penelitian ini adalah karyawan terdampak Covid-19 sesuai dengan kriteria yang disebutkan oleh Doyo Pudjadi dalam Putra (2020).

Pengukuran

Skala yang digunakan untuk mengukur stres kerja karyawan menggunakan *Job Stress Scale* Parker & DeCotiis (1983) yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Fridayanti dkk. (2021). Skala stres kerja terdiri atas 11 aitem *favorable* dengan nilai reliabilitas 0,931. Adapun contoh pernyataan dari skala stres kerja seperti “bekerja disini membuat saya sulit meluangkan waktu dengan keluarga”.

Kemudian, untuk mengukur kemandirian pada karyawan, peneliti menggunakan *Self-reliance Inventory* versi Nelson dkk. (1991) yang telah diadaptasi oleh ke dalam bahasa Indonesia oleh Sinantia & Milla (2018). Skala kemandirian terdiri atas 11 aitem *favorable* dengan nilai reliabilitas sebesar 0,858. Adapun contoh pernyataan dari skala kemandirian seperti “saya berusaha keras untuk bekerja sendiri dengan cara saya sendiri”. Kedua skala dalam penelitian menggunakan skala *likert* dengan rentang nilai 1= Sangat Tidak Setuju sampai dengan 5= Sangat Setuju.

Prosedur

Pelaksanaan penelitian diawali dengan mengurus surat izin penelitian yang ditujukan kepada Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Banjarmasin dan Kota Banjarbaru untuk mendapatkan surat izin penelitian kepada karyawan terdampak Covid-19 di Kota Banjarmasin dan Kota Banjarbaru. Selanjutnya, pengambilan data penelitian dilakukan dengan memberikan kuesioner penelitian secara langsung kepada karyawan terdampak Covid-19 di Kota Banjarmasin dan Kota Banjarbaru secara *online* dengan bantuan *google form* yang dilaksanakan dari tanggal 10 - 16 Juni 2022. Kemudian, setelah semua data terkumpul peneliti akan melanjutkan untuk menganalisis data yang telah diperoleh.

Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dengan bantuan *software* SPSS versi 25. Menurut Priyatno (2013) teknik analisis regresi linier sederhana pada umumnya berguna untuk memperkirakan nilai variabel *dependent* jika nilai variabel *independent* dinaikkan atau diturunkan. Lebih lanjut, analisis ini didasari atas hubungan satu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel terikat.

HASIL

Dari data-data yang sudah terkumpul, peneliti melakukan skoring serta analisis data.

Dalam menguji hipotesis penelitian, peneliti menggunakan analisis regresi linier sederhana, namun tentunya dengan terlebih dahulu melakukan uji prasyarat analisis yakni meliputi uji asumsi berupa uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap skor residu dari masing-masing variabel dengan menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Test*. Berikut hasil uji normalitas pada variabel-variabel penelitian yakni sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistik	df	Sig.
Kemandirian Stres Kerja	0.075	107	0.174
	0.084	107	0.062

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada skor kemandirian adalah sebesar 0,174 dan nilai signifikansi skor stres kerja sebesar 0,062. Hasil tersebut menunjukkan nilai signifikansi dari kedua variabel penelitian berada di atas 0,05 ($0,062 > 0,05$), yang artinya dapat disimpulkan bahwa populasi data kemandirian dan stres kerja terdistribusi normal.

Selanjutnya, untuk melihat apakah kedua variabel penelitian memiliki hubungan yang linier atau tidak secara signifikan maka dapat dilakukan dengan cara uji linieritas. Menurut Priyatno dua variabel dapat dinyatakan memiliki hubungan yang linier apabila nilai signifikansi (*linierity*) berada di bawah 0,05 ($< 0,05$) (Shadiqi dkk., 2018). Berikut hasil uji linieritas dari kedua variabel penelitian yakni sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	Taraf Signifikansi
Kemandirian Stres Kerja	4,324	.041

Berdasarkan tabel 2, nilai signifikansi menunjukkan angka sebesar 0,041 yang artinya nilai signifikansi tersebut berada di bawah 0,05 ($0,041 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel kemandirian dengan stres kerja memiliki hubungan yang linier.

Kemudian, dalam menguji hipotesis dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh kemandirian terhadap stres kerja pada karyawan terdampak Covid-19 di Kota Banjarmasin dan Kota Banjarbaru. Berikut hasil dari analisis regresi linier sederhana yakni sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients		
	Unstandardized	T	Sig.
	zed Coefficients B		
Constant	46,605	5,951	0.000
Kemandirian	-0.371	-2,080	0.040

Berdasarkan tabel di 3, dapat dilihat bahwa nilai a sebesar 46,605 dan nilai b sebesar -0,371, sehingga melalui persamaan regresi linier sederhana ($\hat{Y} = a + bX$) didapatkan $\hat{Y} = 46,605 - 0,371X$. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila kemandirian mengalami kenaikan 1 poin, maka stres kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,371. Koefisien menunjukkan nilai negatif dapat diartikan adanya pengaruh negatif antara kemandirian dengan stres kerja atau semakin tinggi tingkat kemandirian karyawan maka akan semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami, dan begitupun sebaliknya.

Untuk melihat pengaruh signifikan antara kemandirian dengan stres kerja maka dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($< 0,05$). Signifikansi memiliki arti bahwa pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi atau dapat digeneralisasikan. Pada tabel 7 dapat diketahui bahwa t hitung variabel

kemandirian adalah sebesar -2,080 dengan signifikansi sebesar 0,040, sedangkan nilai t tabel diperoleh dari tabel statistik pada taraf signifikansi 0,05 (5%) dengan derajat kebebasan 105 ($df = 107 - 2$), sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,982. Dengan penjelasan tersebut maka disimpulkan bahwa t hitung $>$ t tabel ($2,080 > 1,982$) yang artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara kemandirian dengan stres kerja pada karyawan terdampak Covid-19 di Kota Banjarmasin dan Kota Banjarbaru, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Selanjutnya, untuk melihat seberapa besar pengaruh kemandirian terhadap stres kerja dapat dilihat pada nilai R Square pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Nilai Koefisiensi Determinasi Regresi

Variabel	Model Summary	
	R	R Square
Kemandirian	0.199	0.040

Dari tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,199 dan koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,04. Hal ini dapat diartikan bahwa pengaruh kemandirian terhadap stres kerja sebesar 4% sedangkan 96% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemandirian terhadap stres kerja pada karyawan terdampak Covid-19 di Kota Banjarmasin dan Kota Banjarbaru. Dari hasil uji hipotesis dengan menggunakan teknik regresi linier sederhana didapatkan hasil bahwa t hitung $>$ t tabel ($2,080 > 1,982$) yang artinya kemandirian berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja pada karyawan terdampak Covid-19 di Kota Banjarmasin dan Kota Banjarbaru. Dari hasil uji hipotesis juga diperoleh bahwa nilai koefisien bernilai negatif, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi

tingkat kemandirian maka akan semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan terdampak Covid-19 di Kota Banjarmasin dan Kota Banjarbaru, dan begitupun sebaliknya semakin rendah tingkat kemandirian maka akan semakin tinggi tingkat stres yang dialami oleh karyawan terdampak Covid-19 di Kota Banjarmasin dan Kota Banjarbaru.

Berdasarkan hasil pengkategorisasian pada variabel stres kerja dapat diketahui bahwa terdapat 36 orang berada pada kategori rendah (33,6%), 50 orang berada pada kategori sedang (46,7%), dan 21 orang lainnya berada pada kategori tinggi (19,6%), sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat stres kerja pada mayoritas karyawan terdampak Covid-19 di Kota Banjarmasin dan Kota Banjarbaru berada pada kategori sedang. Dari hasil ini pula menunjukkan bahwa saat ini tingkat stres kerja pada karyawan mengalami penurunan jika dibandingkan saat awal pandemi Covid-19. Saat studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada bulan Januari 2022 lalu diketahui bahwa tingkat stres kerja pada karyawan masih tergolong tinggi karena pada saat itu karyawan masih belum mampu untuk beradaptasi dengan sistem kerja baru serta beban kerja yang dirasakan pun semakin meningkat. Lain halnya dengan kondisi pandemi Covid-19 yang sudah mulai mereda seperti sekarang ini, sehingga hal ini juga berdampak pada menurunnya tingkat stres kerja yang dirasakan oleh mayoritas karyawan. Pada temuan Nissa dkk. (2022) juga didapatkan hasil bahwa mayoritas responden memiliki tingkat stres pada kategori sedang. Penurunan tingkat stres kerja yang terjadi saat ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya dengan kondisi masyarakat yang sudah mampu untuk belajar beradaptasi dengan adanya kondisi pandemi Covid-19 yakni selalu menjaga protokol kesehatan dengan ketat seperti menjaga jarak, memakai masker, dan rajin untuk mencuci tangan (Nadira & Purba, 2021). Selain itu, dengan adanya perubahan kondisi yang awalnya era pandemi Covid-19 menuju after pandemi memunculkan adanya perubahan positif dimana hampir seluruh sistem kerja kembali berjalan dengan

semestinya dan terbukanya peluang kerja baru, sehingga hal ini juga berdampak pada menurunnya rasa khawatir dan cemas pada karyawan yang sebelumnya pernah terdampak Covid-19 seperti mengalami pemotongan gaji, dirumahkan, serta terkena PHK.

Chen dkk. (2022) mengungkapkan bahwa masa pandemi Covid-19 merupakan sebuah peristiwa traumatis karena dapat menimbulkan peningkatan ketidakamanan kerja dan resiko tertular virus Covid-19, sehingga dapat membuat karyawan merasakan stres di tempat kerja. Adanya tuntutan pekerjaan yang bertambah, perasaan jenuh, dan khawatir akan terkena PHK juga merupakan beberapa faktor yang dapat memunculkan stres di tempat kerja terutama di masa pandemi Covid-19 (Muslim, 2020). Stres kerja yang dialami seorang karyawan jika dibiarkan dalam waktu yang panjang tentu dapat memberikan dampak negatif dalam berbagai hal, seperti yang diungkap Fridayanti dkk. (2021) yang menjelaskan bahwa saat ini stres kerja menjadi salah satu faktor yang dapat berisiko untuk memunculkan masalah yang serius karena stres kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kondisi fisik, psikologis, serta organisasi. Hal ini didukung oleh pendapat Rachmawati dan Kurniawan (2017) yang menjelaskan bahwa stres kerja dapat menimbulkan perilaku menyimpang seseorang sehingga dapat menyebabkan reaksi psikologis seperti perasaan tidak nyaman terhadap organisasi. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Manihuruk & Tirtayasa (2020) bahwa stres kerja yang dialami dapat memberikan ancaman terhadap kemampuan karyawan dalam menghadapi lingkungannya di tempat kerja serta akan berdampak pada terganggunya prestasi kerja karyawan tersebut.

Dalam penelitian Julvia (2016) dan Yasa (2017) didapatkan hasil bahwa stres kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang. Ketika seseorang memiliki tingkat stres yang rendah dan jauh dari sumber stres (*stressor*), maka orang tersebut akan memberikan kinerja yang baik sehingga dapat mencapai prestasi kerja yang baik pula.

Fansyah mengungkapkan bahwa kinerja seseorang memiliki keterikatan yang kuat dengan sikap mandiri (Rachmawati & Kurniawan, 2017). Hal ini didukung oleh pendapat Wetson bahwa individu yang memiliki sikap mandiri yang tinggi dapat berdampak pada kinerja yang tinggi pula, sehingga individu tersebut dapat meminimalisir dan menjauhkan diri dari kondisi yang dapat menimbulkan stres (Rachmawati & Kurniawan, 2017).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sikap mandiri dapat memberikan pengaruh terhadap stres kerja seseorang, hal ini juga seperti yang diungkap oleh Wilton bahwa tingkat kemandirian, kualitas hidup yang buruk di lingkungan kerja, dan rendahnya pengawasan atas pekerjaan individu berkaitan dengan stres kerja yang dialami oleh seseorang (Khasawneh & Futa, 2013). *Canadian Mental Health Association* juga menjelaskan bahwa rendahnya tingkat kemandirian dapat memberikan pengaruh terhadap stres kerja seseorang (Rachmawati & Kurniawan, 2017).

Dalam penelitian ini, diperoleh hasil bahwa kemandirian berpengaruh negatif terhadap stres kerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat kemandirian maka akan semakin rendah stres kerja yang dialami karyawan, dan begitupun sebaliknya. Mengacu pada Anggayani & Hartawan (2019) yang mengungkapkan bahwa kemandirian berpengaruh terhadap coping stres pada karyawan, artinya dengan adanya sikap mandiri yang dimiliki karyawan dapat membantu dirinya dalam mengurasi situasi yang dapat memunculkan stres dalam pekerjaan. Anggayani & Hartawan (2019) menyatakan bahwa kemandirian merupakan rasa percaya individu terhadap dirinya dalam menghadapi dan menyelesaikan permasalahan yang ada tanpa harus bergantung dengan orang lain. Semakin tinggi rasa percaya seseorang dalam menghadapi permasalahan yang dapat mengancam dirinya maka ia akan terhindar dari stres, begitupun sebaliknya semakin rendah rasa percaya individu dalam menghadapi

permasalahan maka ia akan rentan untuk terkena stres (Jerabek dalam Anggayani & Hartawan, 2019).

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Juliandari dkk. (2020) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kemandirian terhadap kinerja pada karyawan. Artinya, sikap mandiri memiliki peran dalam upaya peningkatan kinerja yang diberikan oleh karyawan. Dengan meningkatnya kinerja pada karyawan ini merupakan salah satu bentuk upaya dalam mengurangi kondisi yang dapat menimbulkan stres di tempat kerja. Hal ini didukung dengan pendapat Anwar yang menjelaskan bahwa kemandirian merupakan suatu wujud perilaku untuk berinisiatif, mampu mengatasi permasalahan, dan rasa percaya diri individu dalam melakukan sesuatu tanpa bantuan orang lain (Juliandari dkk., 2020).

Berdasarkan hasil pengkategorisasian pada variabel kemandirian diperoleh 1 orang berada pada kategori rendah (0,9%), 29 orang berada kategori sedang (27%), dan 77 lainnya berada pada kategori tinggi (72%), sehingga dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian memiliki tingkat kemandirian yang tinggi. Tingginya tingkat kemandirian pada karyawan merupakan bentuk kesadaran mereka akan pentingnya rasa percaya dengan kemampuan yang dimiliki untuk menghadapi segala rintangan dan permasalahan yang terjadi dalam dunia kerja tanpa harus bergantung dengan orang lain, terlebih dimasa pandemi Covid-19. Setiawan & Fitrianto (2021) menjelaskan bahwa adanya sistem bekerja dari rumah (WFH) mengharuskan seorang karyawan untuk memiliki sikap mandiri, hal ini karena sikap mandiri yang dimiliki karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap hasil kerja serta komitmen kerjanya sehingga akan berpengaruh pula pada proses penyelesaian tugas.

Dari hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan sebelumnya, diketahui bahwa dimasa pandemi Covid-19 terdapat tugas-tugas yang terhambat, terutama pada tugas yang mengharuskan untuk bekerja bersama tim. Hal ini terjadi karena terbatasnya komunikasi yang

dapat dilakukan secara langsung selama masa pandemi dan terdapat beberapa rekan kerja lainnya lambat dalam memberikan respon sehingga hal ini dapat menimbulkan masalah yakni menumpuknya tugas-tugas yang ada. Untuk mengatasi kondisi ini karyawan menyadari bahwa dengan memiliki sikap mandiri mereka mampu menemukan solusi pada setiap permasalahan yang terjadi serta membuat mereka menjadi berkembang, sehingga hal ini dapat menjadikan mereka sebagai karyawan yang memiliki kualitas dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Rachmawati & Kurniawan (2017) bahwa kemandirian merupakan kunci dari perberdayaan dan profesionalisme karyawan, dimana kemandirian dapat memberikan pengaruh terhadap kualitas, kinerja, serta kepuasan kerja. Lebih lanjut, individu dengan tingkat kemandirian yang tinggi tidak akan mudah untuk menggantungkan dirinya dengan orang lain, ia menyukai kebebasan dalam bertindak dan mengambil keputusan, serta selalu memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Berdasarkan hal ini maka ketika individu memiliki sikap mandiri yang tinggi maka ia akan mengandalkan kemampuan yang dimilikinya untuk berusaha menghadapi segala permasalahan dan tantangan yang ada, sehingga secara tidak langsung mereka juga dapat memberikan upaya untuk meminimalisir kondisi stres yang dialami.

Rachmawati & Kurniawan (2017) yang menjelaskan bahwa sikap mandiri yang dimiliki seseorang dapat membuat dirinya berkembang, siap dalam menerima tantangan, serta mudah dalam menemukan solusi disetiap permasalahan yang terjadi dalam dunia kerja. Berbeda halnya dengan individu yang kurang memiliki sikap kemandirian. Menurut Nelson dkk. individu yang memiliki tingkat kemandirian yang rendah akan cenderung menunjukkan perilaku ketergantungan yang mana perilaku ini rentan untuk memunculkan kondisi stres (Sinantia & Milla, 2018). Pendapat lain juga diungkapkan oleh Marbun

yang menyatakan bahwa ketika seorang individu tidak aktif dalam menyelesaikan masalahnya dan selalu menggantungkan dirinya dengan orang lain maka ia akan mengalami kondisi stres (Anggayani & Hartawan, 2019). Nelson dan Quick yang menyatakan bahwa individu dapat dikatakan mandiri apabila memiliki pola kelekatan yang aman dan perilaku interdependen seperti percaya diri, bersemangat dan tangguh dalam menghadapi segala rintangan (Sinantia & Milla, 2018).

Pada tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,04. Hal ini dapat diartikan bahwa pengaruh kemandirian terhadap stres kerja sebesar 4%, sedangkan 96% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, sehingga dalam mempengaruhi stres kerja pada karyawan terdampak Covid-19 di Kota Banjarmasin dan Kota Banjarbaru, kemandirian bukanlah faktor satu-satunya. Dalam penelitian Fridayanti dkk. (2021) didapatkan hasil bahwa salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap stres kerja seseorang dimasa pandemi Covid-19 adalah *job insecurity*. Pada penelitian ini, *job insecurity* memberikan sumbangan dalam memprediksi stres kerja sebesar 15,5%. Kemudian, dalam penelitian Razak dkk. (2021) diketahui bahwa *work from home* (WFH) dan beban kerja dapat memberikan pengaruh terhadap stres kerja pada masa pandemi Covid-19. Selanjutnya, faktor lain yang dapat mempengaruhi stres kerja pada karyawan saat pandemi Covid-19 menurut Surya & Guspa (2021) adalah dukungan sosial. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa dukungan sosial yang didapatkan oleh karyawan dianggap mampu untuk mengurangi ketegangan yang disebabkan oleh stres kerja yang juga berdampak pada kepuasan, kualitas, dan komitmen karyawan dalam bekerja.

Mengulas dari data demografis berdasarkan jenis kelamin ditemukan bahwa tingkat stres kerja yang dialami oleh perempuan lebih tinggi dibandingkan laki-laki (59,8% > 7,5%). Hasil ini didukung oleh penelitian Habibi & Jefri (2018) yang menyatakan bahwa

subjek perempuan memiliki resiko lebih tinggi untuk mengalami stres kerja sebesar 0,039 kali dibandingkan subjek laki-laki. Tingginya tingkat stres kerja yang dialami oleh perempuan ini disebabkan oleh adanya tanggung jawab lain diluar pekerjaan seperti mengurus rumah tangga. Rutinitas pekerja wanita yang sudah berumah tangga biasanya dimulai dari sebelum berangkat ke tempat kerja, kemudian setelah selesai bekerja pun terkadang tidak langsung beristirahat melainkan melanjutkan aktivitasnya sebagai seorang ibu rumah tangga. Dalam penelitian Nissa dkk. (2022) juga mengungkapkan bahwa pada dosen perempuan yang menjalani *work from home* di masa pandemi Covid-19 cenderung mengalami stres, hal ini karena mereka dituntut untuk dapat membagi waktu untuk menjalankan perannya di tempat kerja sekaligus mengurus rumah tangga, serta adanya tugas tambahan bagi mereka yang memiliki anak untuk mendampingi mereka ketika melaksanakan pembelajaran dari rumah.

Kemudian, pada variabel kemandirian ditemukan bahwa subjek perempuan memiliki tingkat kemandirian yang tinggi dibandingkan laki-laki ($56\% > 15,9\%$). Hal ini sejalan dengan temuan Jumita dkk. (2012) yang menyatakan bahwa tingkat kemandirian lebih besar dimiliki pada individu dengan jenis kelamin perempuan dibanding laki-laki. Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Papalia yang menyatakan bahwa hampir semua perempuan memiliki umur yang panjang dan lebih mandiri dibandingkan laki-laki, hal ini karena kemampuan mereka dalam mengurus diri lebih besar dibandingkan laki-laki (Jumita dkk., 2012).

Selanjutnya, dari data demografis berdasarkan usia ditemukan bahwa kelompok dengan rentang usia 20 – 24 tahun (10,4%) memiliki tingkat stres kerja yang tinggi dibandingkan kelompok usia 25 – 29 tahun (9,3%) dan kelompok usia > 30 tahun (0%). Sesuai dengan temuan Zulkifli dkk. (2019) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara usia dengan tingkat stres kerja seseorang. Lebih lanjut, dalam penelitiannya ditemukan

bahwa seseorang akan rentan untuk mengalami stres saat menginjak usia 21 – 40 tahun, hal ini terjadi karena pekerja merasa beban kerja yang diberikan cenderung banyak sehingga ia mengalami stres. Selain itu, dalam penelitian Trisnawati dkk. (2022) didapatkan hasil bahwa stres kerja yang terjadi pada perawat di masa pandemi Covid-19 mayoritas dirasakan oleh perawat dengan rentang usia 17 – 25 tahun, hal ini karena pada usia ini individu memasuki usia produktif, sehingga dalam menghadapi situasi stres diperlukan adanya dukungan sosial tinggi agar mereka lebih efektif dalam mengelola stres.

Kemudian, pada variabel kemandirian diketahui bahwa pada rentang kelompok usia 25 – 29 tahun (43,9%) memiliki tingkat kemandirian yang tinggi dibandingkan dengan kelompok usia 20 – 24 tahun (22,4%) dan > 30 tahun (5,6%). Ketika individu menginjak usia 25 – 29 tahun atau usia dewasa awal, individu telah memasuki usia produktif. Perubahan fase dari masa remaja akhir ke masa dewasa awal menjadikan individu lebih mandiri karena di usia ini individu biasanya baru memulai kehidupan baru seperti bekerja dan hidup bersama dengan pasangan. Kemudian, berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Papalia bahwa dengan bertambahnya usia maka seseorang akan mengalami penurunan untuk merawat diri, bersosialisasi dengan lingkungan sekitar, dan akan lebih sering untuk bergantung dengan orang lain (Jumita dkk., 2012). Sehingga berdasarkan penjelasan sebelumnya, pada kelompok usia 25 - 29 tahun dapat dikatakan sebagai kelompok usia dengan tingkat kemandirian yang tinggi sebab di usia ini individu telah masuk pada usia matang baik secara psikologis maupun fisiologis.

Selama menjalankan proses penelitian ini, peneliti sadar bahwa penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan. Salah satu kekurangannya adalah saat proses pengambilan data yang cukup lama karena masa pandemi Covid-19 yang masih terjadi hingga saat ini. Adanya masa pandemi Covid-19 membuat peneliti sulit untuk melakukan interaksi secara langsung dengan responden penelitian,

sehingga apabila responden ingin bertanya terkait hal yang kurang dimengerti mengenai penelitian ini tidak dapat diajukan secara langsung kepada peneliti, selain itu peneliti juga tidak dapat melakukan pengawasan secara langsung kepada responden penelitian ketika proses pengambilan data. Kemudian, mengingat masa pandemi Covid-19 ini juga membuat peneliti memiliki akses yang terbatas untuk mengakses responden penelitian secara luas. Selanjutnya, karena penelitian ini dilakukan secara online maka terdapat beberapa responden penelitian yang tidak dapat mengakses kuesioner penelitian karena kurangnya fasilitas yang dimiliki oleh responden seperti handphone dan juga kuota internet.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh, terdapat pengaruh signifikan antara kemandirian terhadap stres kerja pada karyawan terdampak Covid-19 di Kota Banjarmasin dan Kota Banjarbaru. Koefisiensi memiliki nilai negatif sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kemandirian pada karyawan maka akan semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami, dan begitupun sebaliknya. Kemudian, dari hasil uji regresi linier sederhana dapat diketahui bahwa pengaruh kemandirian terhadap stres kerja pada karyawan terdampak Covid-19 di Kota Banjarmasin dan Kota Banjarbaru adalah sebesar 4% sedangkan 96% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain seperti *job insecurity*, dukungan sosial, beban kerja, religiusitas, *work from home*, usia, jenis kelamin, dan lain sebagainya. Berdasarkan hasil ini pula dapat disimpulkan bahwa dalam mempengaruhi stres kerja pada karyawan terdampak Covid-19 di Kota Banjarmasin dan Kota Banjarbaru, kemandirian bukanlah faktor satu-satunya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggayani, L., & Hartawan, I. G. M. . (2019). The Relationship Between Self Reliance, Proactive Attitude, and Optimism with Coping Stress. *Bisma The Journal of Counseling*, 3(2), 74–81.
- Chen, C. C., Zou, S. (Sharon), & Chen, M. H. (2022). The fear of being infected and fired: Examining the dual job stressors of hospitality employees during COVID-19. *International Journal of Hospitality Management*, 102(September 2021), 103131. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.103131>
- Fridaynti, F., Permatasari, A., & Hambali, A. (2021). Peran Hardiness sebagai Moderator dalam Pengaruh Job Insecurity terhadap Job Stress. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(1), 101–116. <https://doi.org/10.15575/psy.v8i1.12197>
- Habibi, J., & Jefri. (2018). Analisis Faktor Risiko Stres Kerja Pada Pekerja Di Unit Produksi Pt. Borneo Melintang Buana Export. *Journal of Nursing and Public Health*, 6(2), 50–59. <https://doi.org/10.37676/jnph.v6i2.658>
- Juliandari, N. K. A., Susila, G. P. A. J., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh Kemandirian Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Lilin Lovina Beach Hotel Tahun 2016. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 8(1), 43–51.
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1).
- Jumita, R., Azrimaidaliza, & Machmud, R. (2012). Kemandirian Lansia Diwilayah Kerja Puskesmas Lampasi Kota Payakumbuh. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(2), 86–94. <http://jurnal.fkm.unand.ac.id/index.php/jkma/article/view/95>
- Khasawneh, A. L., & Futa, S. M. (2013). The Relationship between Job Stress and Nurses Performance in the Jordanian

- Hospitals: A Case Study in King Abdullah the Founder Hospital. *Asian Journal of Business Management*, 5(2), 267–275. <https://doi.org/10.19026/ajbm.5.5701>
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Muslim, M. (2020). Moh . Muslim : Manajemen Stress pada Masa Pandemi Covid-19 ” 193. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 192–201.
- Nadira, N., & Purba, H. P. (2021). *Pengaruh Stres Kerja dan Coronavirus Anxiety terhadap Perilaku Produktif Karyawan Frontliner*.
- Nissa, S. K., Rif'ah, E. N., & Rokhmah, D. (2022). *Strategi Coping Stress pada Dosen Perempuan yang Melaksanakan Work from Home (WFH) Selama Masa Pandemi COVID-19*. 11(1), 311–321.
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 160–177.
- Priyatno, D. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*. Penerbit Gava Media.
- Putra, Y. M. (2020). 5.000 Karyawan UMKM Banjarmasin Terdampak Covid-19. <https://republika.co.id/berita/qbpra1284/5000-karyawan-umkm-banjarmasin-terdampak-covid19>
- Rachmawati, R., & Kurniawan, J. E. (2017). Hubungan antara Stress Kerja dengan Kemandirian pada Perawat Rumah Sakit. *Psychopreneur Journal*, 1(2), 137–147. <https://journal.uc.ac.id/index.php/psy/article/view/839>
- Razak, M. A. Z., Pardiman, & Rizal, M. (2021). Pengaruh WFH (Work From Home), Desain Pekerjaan, dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Guru SMA Negeri 6 Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(13), 1–11.
- Sari, H. P. (2021). *UPDATE: Sebaran 16.899 Kasus Harian Covid-19 di Indonesia, Tertinggi di Jabar*. <https://nasional.kompas.com/read/2021/08/26/18025161/update-sebaran-16899-kasus-harian-covid-19-di-indonesia-tertinggi-di-jabar?page=all>
- Setiawan, N., & Fitrianto, A. (2021). Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi COVID-19. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3229–3242. <https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/1224>
- Shadiqi, M. A., Anward, H. H., & Rachmach, D. N. (2018). *Buku Praktikum Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Semester Ganjil Ed. III*. Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat.
- Sinantia, V., & Milla, M. N. (2018). Self-reliance inventory versi bahasa Indonesia: Adaptasi alat ukur. *Jurnal Psikologi Sosial*, 16(2), 148–161. <https://doi.org/10.7454/jps.2018.14>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Surya, A. D., & Guspa, A. (2021). *PERAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP STRES KERJA PADA PEGAWAI DINAS SOSIAL SOLOK SELATAN DI TENGAH PANDEMI COVID-19*. 3(1), 53–65.
- Susanto, D. (2021). Kasus Covid-19 Masih Tinggi, PPKM Level 4 di Kalsel Diperpanjang. *MediaIndonesia.Com*. <https://mediaindonesia.com/nusantara/422725/kasus-covid-19-masih-tinggi-ppkm-level-4-di-kalsel-diperpanjang>
- Trisnawati, E., Rindu, & Solehudin. (2022). *Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Stres Kerja Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19*. 1(3), 103–110.
- Yasa, I. W. M. (2017). Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 38–57.

<https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.203.38-57>
Zendrato, W. (2020). Gerakan mencegah
daripada mengobati terhadap pandemi
covid-19. *Jurnal Education and
Development*, 8(2), 242.
Zulkifli, Z., Rahayu, S. T., & Akbar, S. A.
(2019). Hubungan Usia, Masa Kerja dan

Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada
Karyawan Service Well Company PT.
ELNUSA TBK Wilayah Muara Badak.
*KESMAS UWIGAMA: Jurnal Kesehatan
Masyarakat*, 5(1), 46–61.
<https://doi.org/10.24903/kujkm.v5i1.831>