

Pengaruh Stres Kerja dan *Coronavirus Anxiety* terhadap Perilaku Produktif Karyawan *Frontliner*

NADRA NADIRA & HERISON PANDAPOTAN PURBA*

Departemen Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Perilaku produktif karyawan adalah salah satu aset penting perusahaan, terlebih ketika terjadi pandemi COVID-19. Survei oleh PricewaterhouseCoopers menunjukkan tingginya penurunan produktivitas kerja saat masa pandemi COVID-19 ("PwC US CFO Pulse Survey," 2020). Adanya pandemi COVID-19 hanya menambah tantangan yang ada terkait dengan stres dan kecemasan di tempat kerja (Peek, 2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh stres kerja dan *coronavirus anxiety* terhadap perilaku produktif pada karyawan *frontliner*. Data didapatkan dengan metode survei. Alat ukur yang penulis gunakan adalah skala stres kerja (De Bruin & Taylor, 2005), *Coronavirus Anxiety Scale (CAS)* (Lee, 2020a), skala perilaku produktif (Suhariadi, 2002). Sebanyak 115 karyawan *frontliner* di Indonesia berpartisipasi dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh stres kerja dan *coronavirus anxiety* secara simultan terhadap perilaku produktif.

Kata kunci: *coronavirus anxiety, stres kerja, perilaku produktif, produktivitas, pandemi COVID-19*

ABSTRACT

Productive behavior of employees is one of the important assets in the company, especially during the COVID-19 pandemic. A survey by PricewaterhouseCoopers shows a high decline in work productivity during the COVID-19 pandemic ("PwC US CFO Pulse Survey," 2020). The existence of the COVID-19 pandemic only adds to the existing challenges related to stress and anxiety in the workplace (Peek, 2021). This study aims to determine whether there is an effect of work stress and coronavirus anxiety on productive behavior in frontliner employees. Data obtained by survey method. The measuring instrument used is the work stress scale (De Bruin & Taylor, 2005), the Coronavirus Anxiety Scale (CAS) (Lee, 2020a), the productive behavior scale (Suhariadi, 2002). A total of 115 frontliner employees in Indonesia participated in this study. The results of the study show that there is no simultaneous effect of work stress and coronavirus anxiety on productive behavior.

Keywords: *coronavirus anxiety, work stress, productive behavior, productivity, COVID-19 pandemic*

PENDAHULUAN

Produktivitas adalah salah satu hal dasar dalam individu yang perlu untuk diketahui, terlebih jika individu tersebut merupakan sebuah karyawan dalam sebuah perusahaan. Perusahaan tentunya akan selektif dalam mencari tahu seberapa produktif para karyawannya karena hal tersebut dapat berpengaruh pada keberhasilan visi dan misi perusahaan. Produktivitas yang baik akan menghasilkan produk atau jasa yang baik dan oleh karenanya perusahaan akan dapat bersaing secara kompetitif dalam dunia bisnis. Produktivitas dalam sebuah perusahaan akan terbentuk jika para karyawan memiliki kemampuan dalam menghasilkan perilaku produktif. Perilaku produktif ialah sebuah perilaku efektif dan efisien yang muncul dari keyakinan seseorang dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang ditunjukkan dalam bentuk aktivitas, respon, reaksi, serta performa yang tujuannya untuk peningkatan produktivitas kerja seseorang serta perusahaan, agar target perusahaan bisa tercapai (Aurora & Suhariadi, 2018). Perilaku produktif terbentuk dari dua jenis perilaku secara bersamaan,

yaitu perilaku produktif efektif dan perilaku produktif efisien. Perilaku produktif efektif ialah perilaku yang dapat memunculkan kinerja yang sesuai rencana, sedangkan perilaku produktif efisien ialah perilaku yang dapat menggunakan sumber daya dengan baik sehingga hasil kinerja yang muncul memiliki nilai yang tinggi daripada sumber daya yang digunakannya (Suhariadi & Ardhiatama, 2013). Menurut Suhariadi (2002) perilaku produktif adalah perilaku karyawan yang fokus terhadap efisiensi dalam menggunakan sumber daya, serta diimbangi oleh efektifitas dalam mencapai tujuannya (Suhariadi, 2002).

Perilaku produktif karyawan merupakan salah satu aset penting dalam perusahaan, terlebih ketika adanya pandemi COVID-19. Hasil survei oleh PricewaterhouseCoopers (PwC) terhadap sejumlah karyawan pada saat pandemi COVID-19 tahun 2020 menjelaskan bahwa di Amerika Serikat, penurunan terhadap produktivitas kerja berada pada posisi ke tiga untuk diperhatikan setelah dampak finansial dan potensi resesi global ("PwC US CFO Pulse Survey," 2020). Hasil survei terhadap sejumlah karyawan pada tahun 2020 itu menjelaskan bahwa di Amerika Serikat, penurunan terhadap produktivitas kerja berada pada posisi ke tiga untuk diperhatikan setelah dampak finansial dan potensi resesi global ("PwC US CFO Pulse Survey," 2020). Saat terjadi pandemi SARS diketahui pula bahwa karyawan mengalami konsentrasi yang buruk, penurunan kinerja, keinginan untuk tidak bekerja, bahkan pertimbangan dalam mengundurkan diri dari pekerjaannya (Bai dkk., 2004). Produktivitas kerja yang menurun pada karyawan akan memiliki dampak yang buruk pada perusahaan, seperti tidak tercapainya target perusahaan, prestasi kerja menurun, absensi meningkat, dan memungkinkan terjadinya kecelakaan kerja (Schuler, Jackson, & Rosyid, 1999). Saat adanya pandemi COVID-19, suasana kerja sehari-hari di lingkungan kerja juga akan terasa berbeda karena adanya penerapan protokol kesehatan yang ketat, suara mobil ambulans yang sering berlalu lalang, dan lain sebagainya. Hal tersebut terutama dirasakan oleh para pekerja *frontliner* seperti pekerja medis, para administrator, petugas kebersihan dan keamanan, penyalur logistik, dan lain sebagainya yang tidak mempunyai pilihan selain tetap harus bekerja di luar rumah (Lee, 2020b). Para *frontliner* termasuk dalam orang yang berisiko tinggi untuk terserang *coronavirus*. Hal ini dijelaskan dalam penelitian (Gamio, 2020) dan (Heinzerling dkk., 2020) bahwa pekerjaan para *frontliner* berperan untuk berada dalam jarak yang dekat dan sering kali melakukan interaksi dengan masyarakat publik, sehingga menjadikan para *frontliner* memiliki risiko yang lebih tinggi untuk terinfeksi virus COVID-19 (Buhat dkk., 2021). Para *frontliner* yang tetap harus bekerja di masa pandemi COVID-19 akan mengalami kelelahan, timbul gangguan mental seperti stres, kecemasan, dan depresi, serta mengakibatkan seringnya absen dari pekerjaan atau berkurangnya produktivitas saat bekerja (WHO, 2020).

Menurut Bruin dan Taylor (2005) stres kerja adalah keadaan tidak nyaman yang dirasakan oleh seseorang secara psikologis, penyebabnya adalah tuntutan lingkungan kerja yang melampaui kemampuan pekerja dalam memenuhi tuntutan itu (De Bruin & Taylor, 2005). Bob Losyk (2005) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan faktor munculnya berbagai tindakan dari para pekerja, seperti tingkat kehadiran yang menurun, kecelakaan kerja, kinerja yang menurun bahkan menjadi buruk, produktivitas kerja yang menurun, dan permasalahan-permasalahan lainnya (Losyk Bob, 2005). Pada penelitian Bob Losyk (2005) dijelaskan bahwa stres kerja berpengaruh pada produktivitas karyawan, namun dalam penelitian Ian Donald dkk. (2005) menjelaskan bahwa stres tidak memiliki peran penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja (Donald dkk., 2005). Sejalan dengan penelitian tersebut, Simonton (1977) mengemukakan bahwa usia dan kesehatan jasmani adalah hal yang berpengaruh pada produktivitas, sedangkan hal lain seperti bantuan dari luar, stres, dan gangguan internal bukan hal yang akan mempengaruhi produktivitas (Simonton, 1977). Para pekerja mungkin telah merasakan stres kerja saat belum adanya pandemi COVID-19, namun dengan adanya pandemi ini dapat memunculkan sumber stres lain yang mungkin belum pernah dirasakan sebelumnya (Putra & Abidin, 2021).

Perhimpunan Dokter Spesialis Kedokteran Jiwa Indonesia (PDSKJI) telah mengadakan survei secara *online* untuk mengetahui kesehatan jiwa masyarakat Indonesia terkait adanya pandemi COVID-19 dan hasilnya sebanyak 64,3% dari total 1,522 responden mengalami cemas dan depresi, serta 80% dari keseluruhan responden mengalami trauma psikologis (Maharani, 2020). Gejala stres yang dialami oleh responden ialah merasa waspada secara terus menerus, berhati-hati dan berjaga-jaga, serta terdapat gejala seperti mati rasa, ledakan kemarahan atau mudah kesal, susah tidur, dan masalah terkait konsentrasi (Maharani, 2020). Stres dan kecemasan di tempat kerja bukanlah hal baru, namun tekanan pandemi COVID-19 yang dialami para karyawan hanya menambah tingkat stres tersebut, dengan kata lain, pandemi COVID-19 telah menambah tantangan yang ada terkait dengan stres dan kecemasan di tempat kerja (Peek, 2021). Bagi mereka yang tetap harus bekerja di kantor dapat mengalami kesulitan untuk beradaptasi dengan adanya pandemi COVID-19 dan dengan berlakunya cara kerja baru serta protokol kesehatan yang harus dijalankan dengan ketat dapat mengganggu kreativitas dan produktivitas kerja (Singh, 2020). Penyebab utama yang memperparah stres dan kecemasan terkait pekerjaan bagi karyawan selama pandemi adalah kekhawatiran tentang kesehatan pribadi atau kesehatan keluarga dan teman, kekhawatiran tentang keadaan keuangan atau kekhawatiran tentang kehilangan pekerjaan, berubahnya ritme tidur atau makan, sulit tidur atau mempertahankan fokus, kondisi kesehatan kronis yang sudah ada sebelumnya semakin buruk, memburuknya kondisi kesehatan mental, peningkatan konsumsi kafein, nikotin, alkohol, atau zat lain (Singh, 2020).

Saat pandemi COVID-19, muncul jenis kecemasan baru yang disebut sebagai *coronavirus anxiety*, yaitu sebuah disfungsi pada perasaan yang berimbas pada munculnya pikiran dan sensasi yang tidak menyenangkan. Hal tersebut muncul terkait dengan adanya pandemi virus korona (Lee, 2020a). Selain itu, Lee dalam penelitiannya juga mendefinisikan *coronavirus anxiety* sebagai perasaan takut yang muncul secara terus-menerus dan tidak terkendali, sehingga kehidupan sehari-hari terganggu, serta ditandai oleh gejala-gejala seperti pusing, tidur terganggu, *tonic immobility*, tidak nafsu makan, mual, dan sakit perut (Lee, 2020a). Perasaan takut, cemas, dan panik dirasakan oleh orang-orang saat adanya pandemi COVID-19 ini (Hamouche, 2020). Saat kasus adanya seseorang yang terjangkit *coronavirus* dan banyaknya berita di kanal-kanal media yang menjelaskan jumlah kenaikan kasus *coronavirus*, perasaan cemas pada warga juga ikut meningkat (Rubin & Wessely, 2020). Penelitian Bai dkk. (2004), Brooks dkk. (2020), dan Xiang dkk. (2020) menjelaskan bahwa hal ini membuat orang-orang merasa takut akan kondisi kesehatan dirinya dan anggota keluarganya (Hamouche, 2020). Selain merasakan kecemasan, orang-orang juga mengalami pikiran yang negatif dan merasa takut saat harus bekerja. Hal ini dapat muncul dari adanya gejala fisik yang merasa kelelahan dan gejala perilaku yang menunjukkan sikap dalam menunda pekerjaan (Rahmawati & Abidin, 2020).

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis tertarik untuk mempelajari lebih dalam mengenai pengaruh dari stres kerja dan *coronavirus anxiety* terhadap perilaku produktif karyawan *frontliner* di masa pandemi seperti ini. Penulis juga belum menemukan penelitian sebelumnya yang membahas mengenai pengaruh stres kerja dan *coronavirus anxiety* terhadap perilaku produktif pada karyawan *frontliner* di Indonesia. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti hal tersebut.

Berikut merupakan hipotesis dalam penelitian ini:

H₀₁: Tidak terdapat pengaruh stres kerja dan *coronavirus anxiety* secara bersamaan terhadap perilaku produktif pada karyawan *frontliner*.

Ha₁: Terdapat pengaruh stres kerja dan *coronavirus anxiety* secara bersamaan terhadap perilaku produktif pada karyawan *frontliner*.

H₀₂: Tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap perilaku produktif pada karyawan *frontliner*.

Ha₂: Terdapat pengaruh stres kerja terhadap perilaku produktif pada karyawan *frontliner*.

H₀₃: Tidak terdapat pengaruh *coronavirus anxiety* terhadap perilaku produktif pada karyawan *frontliner*.

H_{a3}: Terdapat pengaruh *coronavirus anxiety* terhadap perilaku produktif pada karyawan *frontliner*.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif-eksplanatori dengan desain *cross-sectional*. Penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur atau menguji hubungan sebab-akibat dari dua atau lebih variabel. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode survei dengan alat ukur berupa kuesioner.

Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini merupakan karyawan *frontliner*, yaitu yang karyawan pekerja yang bertugas untuk berinteraksi secara langsung dengan konsumen dan saat pandemi COVID-19 ini tetap harus bekerja secara langsung atau WFO. Teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik *accidental sampling*. Jumlah sampel partisipannya diambil dan dipilih berdasarkan penghitungan menggunakan aplikasi *G*Power* 3.1. Pengambilan data dimulai dengan partisipan mengisi *informed consent* yang menyatakan mereka bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini.

Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 115 orang dan sampel penelitian didominasi oleh perempuan, yaitu sebanyak 74 orang (68%) dan sisanya merupakan responden laki-laki sebanyak 41 orang (32%). Untuk usia, diketahui bahwa sebagian besar responden berusia 21-30 tahun, yaitu sebanyak 87 orang (76%), dilanjutkan dengan usia 31-40 tahun sebanyak 23 orang (20%), usia 41-50 tahun sebanyak 4 orang (3%), dan yang terakhir usia kurang dari 20 tahun sebanyak 1 orang (1%). Dari tabel di atas juga diketahui bahwa sebagian besar responden sudah bekerja selama satu sampai dua tahun, yaitu sebanyak 49 orang (43%), dilanjutkan dengan lama bekerja lebih dari empat tahun sebanyak 27 orang (23%), lalu lama bekerja tiga sampai empat tahun sebanyak 21 orang (18%), dan yang terakhir lama bekerja kurang dari satu tahun sebanyak 18 orang (16%).

Pengukuran

Terdapat dua variabel independen dan satu variabel dependen dalam penelitian ini. Variabel independen yang digunakan yaitu stres kerja dan *coronavirus anxiety*, sementara variabel dependen yang digunakan yaitu perilaku produktif. Alat ukur penelitian ini terdiri dari tiga instrumen, antara lain yaitu skala Perilaku Produktif yang menggunakan alat ukur (Suhariadi, 2001). Instrumen kedua, yaitu *General Work Stress Scale* (GWSS) yang menggunakan alat ukur dari (De Bruin & Taylor, 2005) untuk mengukur stres kerja. Instrumen terakhir yaitu *Coronavirus Anxiety Scale* (CAS) yang diadaptasi dari (Lee, 2020a) untuk mengukur kecemasan selama pandemi COVID-19.

Semua alat ukur tersebut menggunakan skala Likert, di mana semakin tinggi skor yang didapat menunjukkan hasil yang lebih besar terhadap variabel. Skala Perilaku Produktif, alat ukur ini terdiri dari 14 aitem yang mencakup dua dimensi, yaitu dimensi perilaku produktif efektif dan dimensi perilaku produktif efisien dengan 5 pilihan jawaban (1="sangat tidak setuju", 5="sangat setuju"), dengan koefisien reliabilitas 0,687. Skala *General Work Stress Scale* (GWSS) terdiri dari 9 aitem dengan 5 pilihan jawaban (1="tidak pernah", 5="selalu"), dengan koefisien reliabilitas 0,899. Sementara skala CAS terdiri

dari 5 aitem dengan 5 pilihan jawaban (1="tidak sama sekali", 5="hampir setiap hari") dengan koefisien reliabilitas 0.913.

Analisis Data

Teknik analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Uji ini dapat mengetahui pengaruh kedua variabel independen terhadap satu variabel dependen. Sebelum melakukan uji regresi, penulis melakukan uji asumsi terlebih dahulu yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji korelasi. Penulis menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistic 22 for Windows*.

HASIL PENELITIAN

Analisis deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan statistik data yang telah peneliti kumpulkan. Variabel perilaku produktif memiliki nilai *mean* sebesar 47,89 (SD=5,96; Min=32; Max=60), yang artinya rata-rata partisipan merasa memiliki produktivitas yang cukup baik atau memiliki tingkat perilaku produktif yang sedang. Kemudian variabel stres kerja memiliki *mean* sebesar 17,43 (SD=6,03; Min=9; Max=33), yang artinya partisipan penelitian ini memiliki tingkat stres kerja yang rendah. Sementara variabel *coronavirus anxiety* memiliki *mean* sebesar 7,46 (SD=2,94; Min=5; Max=17), yang artinya rata-rata partisipan memiliki tingkat kecemasan yang rendah akan adanya *coronavirus* pada masa Pandemi COVID-19 ini.

Analisis Regresi

Penulis menggunakan analisis regresi linier berganda yang berguna untuk melihat pengaruh stres kerja dan *coronavirus anxiety* secara bersamaan terhadap perilaku produktif. Berdasarkan model *summary* dan model ANOVA, diketahui bahwa kedua variabel independen tidak memiliki pengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap perilaku produktif ($p = 0,059$; $p > 0,05$; $R^2 = 0,049$) serta varian dari stres kerja dan *coronavirus anxiety* dapat menjelaskan 4,9 persen dari varian perilaku produktif. Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan *coronavirus anxiety* secara bersamaan (simultan) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku produktif.

Pada model koefisien regresi linier berganda, dapat diketahui stres kerja ($B = 0,145$; $SE = 0,102$; $t = 1,420$; $p = 0,158$) menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku produktif. Kemudian *coronavirus anxiety* ($B = 0,231$; $SE = 0,209$; $t = 1,104$; $p = 0,272$) menunjukkan bahwa *coronavirus anxiety* secara parsial juga tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku produktif. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja maupun *coronavirus anxiety* secara parsial menunjukkan bahwa tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku produktif.

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu apakah terdapat pengaruh stres kerja dan *coronavirus anxiety* terhadap perilaku produktif pada karyawan *frontliner*. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan *frontliner* yang tetap bekerja dari kantor atau *work from office* selama pandemi COVID-19. Peneliti berhasil mengumpulkan sebanyak 115 subjek, terdiri dari 74 subjek perempuan (68%) dan 41 subjek laki-laki (32%). Berdasarkan serangkaian analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, hasil

analisis data menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh dari stres kerja dan *coronavirus anxiety* terhadap perilaku produktif, maka hipotesis penelitian H_{01} dalam penelitian ini diterima. Hal ini sejalan dengan teori Senninger (2000) yang dijelaskan oleh Annastasia Edianti, bahwa terdapat tiga tahapan *learning zone model*, pertama *panic zone* yang dalam konteks penelitian ini dialami oleh masyarakat Indonesia pada awal kemunculan pandemi COVID-19 dan membuat banyak aspek perubahan pada kehidupan serta aktivitas sehari-hari, sehingga kepanikan dirasakan oleh masyarakat (Perkasa, 2020). Lalu yang kedua ialah *learning zone*, yang dalam konteks ini adalah masyarakat yang sudah mulai belajar bagaimana cara beradaptasi dengan keadaan pandemi COVID-19. Ketiga yaitu *comfort zone*, yang dalam konteks ini dapat diartikan sebagai masyarakat yang sudah berdamai dengan keadaan COVID-19 ini, sehingga rasa panik sudah bisa dikendalikan dan proses kreatif sudah mulai dilakukan (Perkasa, 2020). Selain itu, penulis juga berasumsi bahwa masyarakat sudah mulai belajar untuk beradaptasi dengan keadaan pandemi COVID-19 ini. Belajar beradaptasi yang dimaksud yaitu seperti menerapkan protokol kesehatan ketat (penggunaan masker, penerapan *physical distancing*, dan kebiasaan cuci tangan dengan baik). Selain itu banyak masyarakat, terutama pekerja, yang sudah vaksin COVID-19 tahap kedua, sehingga rasa stres dan kecemasan sudah tidak setinggi masa awal pandemi COVID-19 tersebar di Indonesia.

Hasil uji parsial pada variabel independen pertama, menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan dari stres kerja terhadap perilaku produktif pada karyawan *frontliner* di Indonesia. Dalam penelitian yang berjudul Pengelolaan Stres dan Peningkatan Produktivitas Kerja selama *Work From Home* pada Masa Pandemi COVID-19, menemukan bahwa strategi *coping* memoderasi hubungan secara positif, sehingga hubungan antara fleksibilitas kerja dan produktivitas kerja meningkat ketika karyawan melakukan mekanisme *coping* yang bertujuan untuk mengendalikan sumber stres dan menjaga produktivitas kerja mereka selama masa pandemi COVID-19 (Shabuur & Mangundjaya, 2020). Dalam penelitian lain yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi oleh Perubahan Lingkungan Kerja Non Fisik Pada Masa Pandemi COVID-19, menunjukkan hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi, kompetensi sumber daya manusia, dan komitmen organisasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan (Haryati, 2020). Hal ini sejalan dengan penelitian Ian Donald dkk. (2005) yang menjelaskan bahwa stres tidak memiliki peran penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja karena prediktor dari produktivitas adalah kesejahteraan psikologis dan komitmen dari organisasi untuk karyawannya (Donald dkk., 2005). Sehingga stres tidak berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas, melainkan akan berdampak pada kesejahteraan psikologis karyawan. Oleh sebab itu, perlu untuk mengaitkan variabel-variabel lain yang dapat memoderasi pengaruh dari stres kerja terhadap produktivitas. Hal ini sejalan pula dengan penelitian Hunter dan Thatcher (2007), yang menjelaskan bahwa hubungan stres dan kinerja seringkali berubah-ubah, hal tersebut terjadi karena hubungan stres dan kinerja seringkali hubungannya tidak langsung, sehingga penting untuk mempertimbangkan faktor moderator dalam meneliti variabel stres dan kinerja (Hunter & Thatcher, 2007). Selain itu, dijelaskan dalam penelitian Heilriegel & Slocum (1986) bahwa stres kerja terbagi menjadi dua, yaitu stres kerja positif (*eustress*) adalah stres kerja yang bisa memicu motivasi pada karyawan dan stres kerja negatif (*distress*) adalah stres kerja yang berakibat pada hancurnya produktivitas kerja karyawan (Wijono, 2010). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Alies (2015) yang menjelaskan bahwa stres kerja dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin stres dan disiplin para karyawan, maka produktivitas kerjanya juga akan semakin tinggi (Alies, 2015). Peneliti berasumsi bahwa subjek dalam penelitian ini dapat menjadikan stres kerja yang dirasakan sebagai pengaruh yang positif, sehingga hal ini dapat memicu motivasi karyawan. Dengan adanya motivasi yang tinggi, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi (Sudarso, Abid, & Rukmana, 2020).

Menurut Bruin dan Taylor (2005) stres kerja adalah keadaan tidak nyaman yang dirasakan oleh seseorang secara psikologis, penyebabnya adalah tuntutan lingkungan kerja yang melampaui kemampuan pekerja dalam memenuhi tuntutan itu (De Bruin & Taylor, 2005). Caplan, Cobb, French, Van Harrison, dan Pinneau (1975) menjelaskan stres kerja merujuk pada seluruh karakteristik pekerjaan yang berisiko untuk seseorang itu, seperti sebuah tuntutan yang memungkinkan seseorang tidak berupaya untuk kebutuhan tersebut maupun persediaan yang tidak cukup dalam memenuhi kebutuhan seseorang tersebut (Beehr & Newman, 1978).

Untuk hasil uji parsial pada variabel independen kedua, menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari *coronavirus anxiety* terhadap perilaku produktif pada karyawan *frontliner* di Indonesia. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elliot dan McGregor (1999) yang menjelaskan bahwa kecemasan tidak selalu berdampak buruk pada kinerja, bahkan bisa memberikan dampak yang baik pada kinerja seseorang. Salah satu contohnya yaitu, kecemasan dapat meningkatkan motivasi, sehingga seseorang yang mengalami kecemasan akan lebih peka terhadap *feedback* dan oleh karena itu ia akan lebih waspada dalam memantau lingkungan dan dirinya sendiri (Eysenck & Derakshan, 2011). Dalam penelitian yang berjudul Dampak Kecemasan Pada Penyakit terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi dan Kepuasan sebagai Variabel Pemediasi (2021), hasil penelitian menjelaskan bahwa rasa cemas terhadap penyakit memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecemasan terhadap penyakit memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecemasan pada penyakit memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Kepuasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecemasan pada penyakit melalui motivasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta kecemasan pada penyakit melalui kepuasan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Roji, 2021). Hal ini didukung oleh penelitian Cheng dan McCarthy (2018) yang menjelaskan bahwa hubungan kecemasan dan kinerja seringkali tidak konsisten karena terdapat faktor variabel-variabel lain berpengaruh (Cheng & McCarthy, 2018). Sehingga untuk mengetahui pengaruh kecemasan terhadap produktivitas atau kinerja, perlu untuk melibatkan variabel-variabel lain, seperti variabel motivasi dan kepuasan kerja. Selain itu, peneliti berasumsi bahwa subjek dalam penelitian ini sudah tidak merasakan cemas yang tinggi seperti awal kemunculan pandemi COVID-19 karena sudah banyak masyarakat yang telah mematuhi protokol kesehatan dan kesadaran untuk melakukan vaksinasi COVID-19. Dalam survei yang dilakukan oleh Lingkaran Survei Indonesia (LSI) menjelaskan bahwa kesadaran masyarakat akan pentingnya protokol kesehatan COVID-19 supaya menekan penularan *coronavirus* memiliki dampak yang baik pada persepsi masyarakat, hal ini ditunjukkan dari hasil survei yang menjelaskan bahwa 92% masyarakat merasa bahwa *coronavirus* dapat mengancam kesehatan warga Indonesia dan sebanyak 84,9% masyarakat menyetujui adanya program vaksinasi COVID-19 untuk masyarakat Indonesia (Lembaga Survei Indonesia, 2021). Dengan adanya hal ini, maka tingkat kecemasan pada masyarakat berangsur menurun jika dibandingkan dengan awal kemunculan pandemi yang mana masyarakat belum terlindungi oleh vaksin COVID-19. Selain itu juga terdapat fakta bahwa jumlah orang yang mengalami resesi dan kesulitan keuangan jauh melebihi mereka yang terpapar COVID-19, sehingga hal ini meredakan kekhawatiran tentang *coronavirus* dan akhirnya kekhawatiran beralih pada kondisi ekonomi masyarakat Indonesia sendiri (Lembaga Survei Indonesia, 2021).

Coronavirus anxiety merupakan jenis kecemasan baru yang muncul di saat pandemi COVID-19 terjadi. *Coronavirus anxiety* atau kecemasan akan adanya virus corona merupakan disfungsi perasaan yang berdampak pada munculnya pikiran dan sensasi yang bersifat mengganggu. Dalam penelitian Lee (2020) menjelaskan bahwa *coronavirus anxiety* sebagai perasaan takut yang muncul secara terus-menerus dan tidak terkendali, sehingga kehidupan sehari-hari terganggu, serta ditandai oleh gejala-gejala seperti pusing, tidur terganggu, *tonic immobility*, tidak nafsu makan, mual, dan sakit perut (Lee, 2020a). Banyaknya kasus penyebaran *coronavirus* pada lingkungan sekitar membuat kecemasan masyarakat mengalami peningkatan (Rubin & Wessely, 2020).

Subjek dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang sudah bekerja selama satu sampai dua tahun, yaitu sebanyak 49 orang (43%). Dalam penelitian Imran Ukkas (2017) menjelaskan bahwa tingkat pendidikan, usia, pengalaman kerja dan jenis kelamin berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja (Ukkas, 2017). Dalam penelitian Pasaribu (2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa Umur, Jenis kelamin, Status Pernikahan, dan Masa Kerja memiliki pengaruh baik parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja pegawai (Pasaribu, 2018). Masa kerja diartikan sebagai berapa lama waktu pegawai tersebut bekerja pada suatu tempat. Robbins (2001) dalam penelitian Pasaribu (2018) menjelaskan bahwa masa kerja dan produktivitas memiliki hubungan yang positif. Masa kerja sering dikaitkan dengan pengalaman kerja. Semakin lama masa kerja seseorang, maka semakin besar kemungkinan seseorang tersebut mempunyai pengalaman kerjanya. Semakin lama masa kerja seseorang, semakin besar pula kemungkinan seseorang tersebut mendapatkan pendidikan serta pelatihan yang akan mendukung pekerjaan mereka sehingga berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja (Pasaribu, 2018).

SIMPULAN

Dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh stres kerja dan *coronavirus anxiety* secara simultan terhadap perilaku produktif pada karyawan *frontliner*. Hasil tersebut menyatakan bahwa H_{01} dalam penelitian ini diterima. Selanjutnya, penelitian ini juga menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh stres kerja maupun *coronavirus anxiety* secara parsial terhadap perilaku produktif. Hasil tersebut berarti H_{02} dan H_{03} dalam penelitian ini diterima.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan *coronavirus anxiety* secara bersamaan memiliki kontribusi sebesar 4,9%, sedangkan 95,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hunter dan Thatcher (2007), yang menjelaskan bahwa hubungan stres dan kinerja seringkali berubah-ubah, hal tersebut terjadi karena hubungan stres dan kinerja seringkali hubungannya tidak langsung, sehingga penting untuk mempertimbangkan faktor moderator dalam meneliti variabel stres dan kinerja (Hunter & Thatcher, 2007). Maka peneliti selanjutnya sebaiknya dapat meneliti memasukkan variabel moderator untuk mengetahui dengan lebih jelas pengaruh dari variabel stres kerja dan perilaku produktif. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk menentukan atau mengungkapkan faktor penyebab kecemasan dan kesejahteraan karyawan selama atau setelah pandemi COVID-19, mengingat persentase sumbangan *coronavirus anxiety* yang tergolong rendah. Selain itu, desain *cross-sectional* pada penelitian ini hanya mengevaluasi pengaruh pada satu waktu. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan desain longitudinal untuk mengetahui dampak psikologis karyawan selama hingga setelah pandemi COVID-19. Kemudian, melihat kontribusi yang diberikan masing-masing variabel independen relatif kecil, hal tersebut dapat diasumsikan karena pengukuran yang digunakan kurang tepat. Maka penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan alat ukur lain untuk mengukur kecemasan akan *coronavirus*, seperti *Coronavirus Pandemic Anxiety Scale* (CPAS-11) yang merupakan penyempurnaan dari skala *Coronavirus Anxiety Scale* (CAS). Saran untuk karyawan untuk mengonsumsi vitamin dan rutin berolahraga untuk menjaga kesehatan diri. Karyawan juga perlu untuk mengatur waktu dengan baik, setelah waktu bekerja selesai, karyawan dapat memiliki waktu untuk diri sendiri atau orang terdekatnya. Misalnya melakukan interaksi dengan menanyakan kabar dan bercerita mengenai apa yang dirasakan pada orang-orang terdekat, baik secara langsung maupun tidak langsung atau melakukan *me time* agar karyawan dapat lebih memahami diri sendiri. Hal tersebut baik untuk memahami apa yang sedang dirasakan, sehingga jika merasa perlu bantuan psikologis bisa segera menangani gangguan yang ia rasakan. Diharapkan perusahaan dapat lebih memperhatikan kondisi para karyawannya, terlebih terkait stres kerja dan produktivitas kerja para karyawannya. Perusahaan yang dapat memperhatikan keadaan dan kondisi karyawannya serta dapat memberikan penanganan yang tepat bagi karyawan yang merasakan stres, sehingga dengan adanya perhatian lebih dalam memelihara kesejahteraan karyawan, maka produktivitas karyawan dapat terjaga.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih penulis ucapkan untuk diri sendiri, orang tua penulis, serta orang-orang terdekat penulis yang selalu mendukung penulis hingga penelitian ini akhirnya dapat selesai.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Nadra Nadira dan Herison Pandapotan Purba tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

PUSTAKA ACUAN

- Alies, K. P. (2015). *Pengaruh Stres dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Supporting pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper TBK. di Perawang*. 2(1). Diambil dari <http://rumahbelajarpsikologi.com>
- Aurora, M. H., & Suhariadi, F. (2018). Hubungan antara Organizational Justice dengan Perilaku Produktif Pada Karyawan Bank X Kantor Cabang Bekasi 57. *Tahun*, 7, 56–66. Diambil dari <http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-jpiob54bcf1fb5full.pdf>
- Bai, Y. M., Lin, C. C., Lin, C. Y., Chen, J. Y., Chue, C. M., & Chou, P. (2004). Survey of stress reactions among health care workers involved with the SARS outbreak. *Psychiatric Services*, 55(9), 1055–1057. <https://doi.org/10.1176/APPI.PS.55.9.1055/ASSET/IMAGES/LARGE/IR16T1.JPEG>
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). JOB STRESS, EMPLOYEE HEALTH, AND ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS: A FACET ANALYSIS, MODEL, AND LITERATURE REVIEW. *Personnel Psychology*, 31(4). <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>
- Buhat, C. A. H., Torres, M. C., Olave, Y. H., Gavina, M. K. A., Felix, E. F. O., Gamilla, G. B., ... Rabajante, J. F. (2021). A mathematical model of COVID-19 transmission between frontliners and the general public. *Network Modeling Analysis in Health Informatics and Bioinformatics*, 10(1), 1–12. <https://doi.org/10.1007/S13721-021-00295-6/FIGURES/12>
- Cheng, B. H., & McCarthy, J. M. (2018). Understanding the dark and bright sides of anxiety: A theory of workplace anxiety. *Journal of Applied Psychology*, 103(5), 537–560. <https://doi.org/10.1037/apl0000266>
- De Bruin, G. P., & Taylor, N. (2005). Development of the sources of work stress inventory. *South African Journal of Psychology*, 35(4), 748–765. <https://doi.org/10.1177/008124630503500408>
- Donald, I., Taylor, P., Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., & Robertson, S. (2005). Work environments, stress, and productivity: An examination using ASSET. *International Journal of Stress Management*, 12(4), 409–423. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.4.409>
- Eysenck, M. W., & Derakshan, N. (2011). New perspectives in attentional control theory. *Personality and Individual Differences*, 50(7), 955–960. <https://doi.org/10.1016/J.PAID.2010.08.019>
- Gamio, L. (2020). The Workers Who Face the Greatest Coronavirus Risk - The New York Times. Diambil 15 Juni 2022, dari <https://www.nytimes.com/interactive/2020/03/15/business/economy/coronavirus-worker-risk.html>

- Hamouche, S. (2020). COVID-19 and employees' mental health: stressors, moderators and agenda for organizational actions. *Emerald Open Research* 2020 2:15, 2, 15. <https://doi.org/10.35241/emeraldopenres.13550.1>
- Haryati, S. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi oleh Perubahan Lingkungan Kerja Non Fisik Pada Masa Pandemi COVID 19*. Diambil dari https://www.academia.edu/60177487/PENGARUH_KOMITMEN_ORGANISASI_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_YANG_DIMODERASI_OLEH_PERUBAHAN_LINGKUNGAN_KERJA_NON_FISIK_PADA_MASA_PANDEMI_COVID_19_Studi_Kasus_pada_Pegawai_Tetap_Yayasan_Serba_Bakti_Pondok_Pesantren_Suryalaya
- Heinzerling, A., Stuckey, M. J., Scheuer, T., Xu, K., Perkins, K. M., Resseger, H., ... Epton, E. (2020). Transmission of COVID-19 to Health Care Personnel During Exposures to a Hospitalized Patient — Solano County, California, February 2020. *MMWR. Morbidity and Mortality Weekly Report*, 69(15), 472–476. <https://doi.org/10.15585/MMWR.MM6915E5>
- Hunter, L. W., & Thatcher, S. M. B. (2007). Feeling the heat: Effects of stress, commitment, and job experience on job performance. *Academy of Management Journal*, 50(4), 953–968. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2007.26279227>
- Lee, S. A. (2020a). Coronavirus Anxiety Scale: A brief mental health screener for COVID-19 related anxiety. *Death Studies*, 44(7), 393–401. <https://doi.org/10.1080/07481187.2020.1748481>
- Lee, S. A. (2020b). Replication analysis of the Coronavirus Anxiety Scale. *Dusunen Adam*, 33(2), 203–205. <https://doi.org/10.14744/DAJPNS.2020.00079>
- Lembaga Survei Indonesia. (2021). *Sikap Publik Terhadap Vaksin dan Program Vaksin Pemerintah*. Diambil dari <https://www.lsi.or.id/post/rilis-survei-lsi-terkait-vaksin-18-juli-2021>
- Losyk Bob. (2005). *Get a Grip!: Overcoming Stress and Thriving in the Workplace* - Bob Losyk - Google Books. Diambil 6 Agustus 2021, dari John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey. website: <https://books.google.ba/books?id=FFHStrqXFYIC&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>
- Maharani, N. E. (2020). Studi Sebut Depresi, Stres & Cemas Berlebihan Melonjak Saat Pandemi. *Tirto.id*. Diambil dari <https://tirto.id/studi-sebut-depresi-stres-cemas-berlebihan-melonjak-saat-pandemi-fUor>
- Pasaribu, F. (2018). Pengaruh karakteristik pegawai terhadap produktivitas kerja. *Prosiding Konferensi Nasional Ke-7*, 234–242.
- Peek, S. (2021, Juli 30). Stress and Productivity: What the Numbers Say. Diambil 30 Agustus 2021, dari Business.com website: <https://www.business.com/articles/stress-and-productivity-what-the-numbers-say/>
- Perkasa, G. (2020). Bagaimana Keluar dari Kecemasan dan Rasa Takut di Masa Pandemi? Diambil 30 Mei 2022, dari <https://lifestyle.kompas.com/read/2020/06/03/223724720/bagaimana-keluar-dari-kecemasan-dan-rasa-takut-di-masa-pandemi?page=all>
- Putra, N. P. H., & Abidin, Z. (2021). Studi Eksploratif Sumber Stres Dan Coping Stres Pada Karyawan Di Kota Cikampek Dalam Masa Pandemi Covid-19. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 6(1), 49–58. <https://doi.org/10.36805/psychopedia.v6i1.1467>
- PwC US CFO Pulse Survey. (2020). Diambil 18 Mei 2022, dari Pricewaterhouse Coopers International website: <https://www.pwc.com/us/en/library/covid-19/pwc-covid-19-cfo-pulse-survey.html>
- Rahmawati, R. (Universitas P., & Abidin, Z. (Universitas P. (2020). *Stres Kerja Karyawan SDM rumah Sakit yang WFO saat Pandemi di Jawa Timur*. 40–55.

- Roji, M. F. (2021). *Dampak Kecemasan Pada Penyakit terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi dan Kepuasan sebagai Variabel Pemediasi*. Diambil dari <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/84134/Dampak-Kecemasan-Pada-Penyakit-terhadap-Kinerja-Karyawan-dengan-Motivasi-dan-Kepuasan-sebagai-Variabel-Pemediasi%0Ahttps://digilib.uns.ac.id/dokumen/download/84134/NDY0MDkw/Dampak-Kecemasan-Pada-Penyakit-terh>
- Rubin, G. J., & Wessely, S. (2020). The psychological effects of quarantining a city. *BMJ*, 368. <https://doi.org/10.1136/BMJ.M313>
- Schuler, R. S., Jackson, S. E., & Rosyid, A. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Menghadapi abad ke-21 (jilid kedua - edisi keenam)* (6 ed., Vol. 2). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Shabuur, M. I., & Mangundjaya, W. L. (2020). Pengelolaan Stres dan Peningkatan Produktivitas Kerja selama Work From Home pada Masa Pandemi COVID-19. Diambil 16 Juni 2022, dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/psikologi/article/view/63323/38063>
- Simonton, D. K. (1977). Creative productivity, age, and stress: A biographical time-series analysis of 10 classical composers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35(11), 791–804. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.35.11.791>
- Singh, S. (2020). Workplace Stress and Anxiety After COVID-19. Diambil 29 Agustus 2021, dari business.com website: <https://www.business.com/articles/workplace-stress-anxiety-covid-19/>
- Sudarso, A. P., Abid, M., & Rukmana, I. J. (2020). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unggul Abadi di Jakarta*. Diambil dari <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/7268/4790>
- Suhariadi, F. (2001). Produktivitas Sebagai Bentuk Perilaku. *INSAN Media Psikologi*, 3, 119–137.
- Suhariadi, F. (2002). Pengaruh Inteligensia dan Motivasi Terhadap Semangat Penyempurnaan Dalam Membentuk Perilaku Produktif Efisien. *Anima, Indonesian Psychological Journal*, 17(4), 346–367.
- Suhariadi, F., & Ardhiatama, D. (2013). Hubungan Antara persepsi Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Produktif Karyawan di PT. BPR Taman Dhana Sidoarjo (Relationship between Perceived Transformational Leadership and Employees' Productive Behavior in PT. BPR Taman Dhana Sidoarjo). *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(01). Diambil dari [http://www.journal.unair.ac.id/filerPDF/DanarArdhiatama\(110810256\).pdf](http://www.journal.unair.ac.id/filerPDF/DanarArdhiatama(110810256).pdf)
- Ukkas, I. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2). <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.440>
- WHO. (2020). Frontline workers and COVID-19: coping with stress. Diambil 15 Juni 2022, dari <http://www.emro.who.int/mnh/news/frontline-workers-and-covid-19-coping-with-stress.html>
- Wijono, S. (2010). Psikologi Industri & Organisasi. *Prenadamedia Group*.