

Jurnal Pijar
Studi Manajemen dan Bisnis

<https://e-journal.naurendigiton.com/index.php/pmb>

Vol. 1 No. 3, 2023, Hal. 857 - 863

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

**PENGARUH PERILAKU *WORK FROM HOME* DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI LEMBAGA PENJAMIN SIMPANAN**

Anindita Azzahra¹, Agung Wahyu Handaru², Christian Wiradendi Wolor³
Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Jakarta

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku *work from home* terhadap kinerja pegawai. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku *work from home* dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan kepada 140 pegawai jabatan staf. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei melalui penyebaran kuesioner dan diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil yang didapat: 1) Perilaku *work from home* secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2) Stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara perilaku *work from home* dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Stres Kerja, *Work from home*

Abstract

The objectives of this study were: 1) To determine and analyze the effect of work from home behavior on employee performance. 2) To determine and analyze the effect of work stress on employee performance. 3) To determine and analyze the effect of work from home behavior and work stress on employee performance. Research using quantitative methods. This research was conducted on 140 staff position employees. The data collection technique used a survey method through distributing questionnaires and processed using SPSS version 26 software: 1) Work from home behavior is positive and significant to employee performance. 2) Work stress has a positive and significant effect on employee performance. 3) There is a positive and significant influence between work from home behavior and work stress on employee performance.

Keywords: Job Performance, Job Stress, *Work from home*

Jl. Madrasah 1, Duren Sawit, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

Jl. Rawamangun Muka, RT.11/RW.14, Rawamangun, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

E-mail: anindita1410@gmail.com

Pendahuluan

Sumber daya manusia yang handal dan kompeten dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan. Kunci keberhasilan tercapainya tujuan perusahaan bergantung pada manusianya. Kinerja pegawai menjadi kegiatan yang diperoleh seseorang dalam mencapai target yang diharap organisasi. Kehadiran Covid-19 telah mengubah aktivitas dalam kehidupan, sehingga semua komponen mengharuskan beradaptasi dengan kondisi darurat. Para pekerja berbagai sektor di banyak negara tanpa terkecuali Indonesia menjadikan *work from home* sebagai norma baru yang harus dijalankan. Menjaga stabilitas perekonomian negara untuk memenuhi tugas, fungsi dan tanggung jawab lembaga membutuhkan sumber daya manusia sebagai faktor penting. Kinerja pegawai menjadi kegiatan yang diperoleh seseorang dalam mencapai target yang diharap organisasi.

Kinerja pegawai yang baik dibutuhkan untuk menjalankan aktivitas lembaga. Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai nilai total yang diharapkan organisasi oleh individu selama periode waktu standar (Bjaalid, Olsen, Melberg, & Mikkelsen, 2020). Menurut (Fonkeng, 2018), Kinerja adalah hasil kerja dari kualitas dan kuantitas seseorang yang dicapai dalam sebuah organisasi sementara melaksanakan tugasnya. Perusahaan yang bekerja sama secara optimal dengan pegawai akan memudahkan dalam tercapainya tujuan. Menurut (Rivai, 2011), Kinerja merupakan hasil dari perilaku nyata pegawai sebagai prestasi kerja sesuai dengan peran dalam perusahaan. Selanjutnya, (Amalia, Suwendra, & Bagia, 2016) berpendapat kinerja seorang pegawai adalah kualitas dan kuantitas yang didasarkan pada pemenuhan tugasnya pada waktu tertentu sesuai dengan hasil yang dicapai dari tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Karyawan merupakan salah satu sumber daya terpenting dalam sebuah organisasi. Mereka berperan aktif dalam mewujudkan cita-cita organisasi melalui pelaksanaan, perencanaan dan pengarahan.

Work from office jika dibandingkan dengan *work from home* memiliki efek tambahan terhadap kinerja karyawan, seperti jumlah media yang dikonsumsi, konektivitas internet, dan beban kerja. Kondisi tersebut dapat menyebabkan penurunan kinerja, meskipun di samping kekurangan tersebut terdapat fleksibilitas (Mustajab et al., 2020). Menurut (Sormin, Tobing, & Marpaung, 2021), *Work from home* ialah beban kerja yang dilaksanakan di rumah yang semula di kantor sebagai bentuk tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan pada suatu masa oleh perusahaan. Tidak semua karyawan memahami sepenuhnya bekerja dari rumah, mereka sering mengalami masalah ketika lelah dengan pekerjaan kantor, mereka mengira bahwa rumah adalah tempat istirahat. Kondisi tersebut dapat menyebabkan penurunan kinerja, meskipun defisit tersebut disertai dengan fleksibilitas (Mustajab et al., 2020).

Dalam tiga dekade terakhir, kinerja berhubungan dengan stres dan telah menjadi topik yang paling menyita perhatian karena dapat menyebabkan berbagai permasalahan dalam organisasi (Daniel, 2019). Menurut (Mangkunegara, 2011), stres kerja merupakan situasi di mana saat menghadapi pekerjaan muncul perasaan tetekan pada karyawan. Sedangkan menurut (Handoko, 2001) stres kerja merupakan suatu kondisi di mana stres mempengaruhi emosi, proses berpikir dan pengkondisian seseorang. Banyak orang yang mengeluh tentang stres kerja karena beban kerja yang berlebihan, ketidakstabilan pekerjaan, dan laju kehidupan yang lebih cepat (Yozgat, Yurtkoru, & Bilginoglu, 2013). Stres membantu karyawan memobilisasi potensi penuh mereka untuk memenuhi berbagai tuntutan pekerjaan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku *work from home* terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku *work from home* dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei kuantitatif yang mana berfokus pada pengujian teori dengan mengukur variabel penelitian secara numerik dan menganalisis data dengan menggunakan metode statistik. Metode penelitian ini adalah penelitian survei, yaitu studi yang tidak melibatkan modifikasi atau tidak diperlakukan dengan cara tertentu tentang variabel yang sedang dipelajari.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf lembaga. Teknik *purposive sampling* digunakan untuk mengumpulkan sampel dalam penelitian ini. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pegawai yang menerapkan *flexibel working arrangement* yakni, sistem kerja hybrid yang memungkinkan pegawai bekerja dari kantor maupun bekerja dari rumah. Penentuan jumlah sampel berdasarkan Krejcie dan Morgan (1970) dalam Uma Sekaran (1992), sehingga jumlah sampel yang dapat digunakan dalam penelitian ini yaitu 140 pegawai.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner skala likert. uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26.

Hasil dan Pembahasan

Data Responden

Tabel 1. Data Responden

Data	Uraian	Total	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Perempuan	90	64,3
	Laki-laki	50	35,7
Usia	21-30	114	81,4
	31-40	19	13,6
	41-50	7	5
	51-60	-	-
Pendidikan Terakhir	S1	136	97,1
	S2	4	2,9
	S3	-	-
	Lainnya	-	-
Lama Kerja	< 1 tahun	7	5
	1-5 tahun	115	82,1
	5-10 tahun	12	8,6
	>10 tahun	6	4,3

Sumber: SPSS 26 *for windows* (diolah peneliti, 2023)

Jumlah responden terbesar merupakan perempuan yakni sejumlah 90 pegawai atau sekitar 64,3%. Sisanya merupakan responden laki-laki dengan jumlah 50 pegawai atau sekitar 35,7%. Responden yang berpartisipasi didominasi oleh rentang usia 21-30 tahun yaitu 114 pegawai atau 81,4%. Kemudian rentang usia 31-40 tahun sebanyak 19 pegawai atau 13,6%. Sisanya dengan rentang usia 41-50 tahun sebanyak 7 pegawai atau 5% dan tidak ada pegawai dengan rentang usia 51-60% atau 0%. Responden terbanyak merupakan lulusan S1 dengan jumlah 136 pegawai atau 97,1%. Sedangkan sisanya merupakan lulusan S2 dengan jumlah 4 pegawai atau 2,9%, tidak ada lulusan S3 dan lainnya dengan persentase 0%. Responden didominasi oleh pegawai dengan lama kerja 1-5 tahun sebanyak 115 pegawai atau 82,1%. Disusul dengan pegawai dengan lama kerja 5-10 tahun sebanyak 12 pegawai atau 8,6%. Kemudian lama

kerja < 1 tahun sebanyak 7 pegawai atau 5% dan untuk yang lama kerja > 10 tahun sebanyak 6 pegawai atau 4,3%. Sehingga masa kerja terbanyak responden yaitu 1-5 tahun.

Uji Normalitas

Uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk memeriksa normalitas residu. Hasil uji normalitas data memenuhi asumsi normalitas. Keputusan ini diambil karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dan Exact Sig. (2-tailed) lebih dari 0,050 yakni 0.200 dan 0.853. Dengan demikian, baik asumsi maupun persyaratan normalitas dalam model regresi terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Diambil berdasarkan nilai tolerance dari variabel *work from home* dan stres kerja sebesar 0,697 > 0,10. Nilai dari variance inflation factor (vif) variabel bebas sebesar 1,434. Dapat disimpulkan bahwa variabel *work from home* (X1) dan stres kerja (X2) tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heterokedastisitas

Nilai variabel *work from home* 0,061 dan nilai variabel stres kerja (X2) sebesar 0,270. Nilai signifikansi yang didapat dari kedua variabel > 0,05. Maka data dikatakan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.623	1.376		1.906	.059
	Total_WFH	.492	.059	.533	8.355	.000
	Total_SK	.393	.072	.349	5.464	.000

a. Dependent Variable: Total_KP

Sumber: Data primer (diolah peneliti, 2023)

Dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut : $Y = 2.623 + 0.492 X1 + 0.393 X2 + e$. Dari persamaan regresi di bawah, maka dapat diinterpretasikan beberapa hal diantaranya sebagai nilai konstanta persamaan diatas menunjukkan nilai sebesar 2.623, nilai tersebut menunjukkan apabila X1 sebesar 0.492, X2 sebesar 0.393, nilainya tetap atau tidak pengaruh sama sekali, maka Y sebesar 2.623.

Uji T

Tabel 3 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.623	1.376		1.906	.059
	Total_WFH	.492	.059	.533	8.355	.000

Total_SK	.393	.072	.349	5.464	.000
----------	------	------	------	--------------	-------------

a. Dependent Variable: Total_KP

Sumber: Data primer (diolah peneliti, 2023)

Pada tabel sebelumnya, dapat diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8,355 > 1,977$. Berdasarkan hasil uji t, mengindikasikan bahwa perilaku *work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian, dapat diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,464 > 1,977$. Berdasarkan hasil uji t, mengindikasikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Tabel 4 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	441.309	2	220.655	107.479	.000^b
	Residual	281.262	137	2.053		
	Total	722.571	139			

a. Dependent Variable: Total_KP

b. Predictors: (Constant), Total_SK, Total_WFH

Sumber: Data primer (diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan hasil uji pada tabel, nilai signifikansi F adalah 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 (Sig. $F < \alpha$), yang menunjukkan bahwa variabel bebas, perilaku *work from home* (X1) dan stres kerja (X2), berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.611	.605	1.43283

a. Predictors: (Constant), Total_SK, Total_WFH

b. Dependent Variable: Total_KP

Sumber: Data primer (diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat nilai Adjusted R Square atau R^2 pada tabel model summary sebesar 0,605. Hal ini dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel perilaku *work from home* (X1) dan stres kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 60,5%.

Pengaruh Perilaku *Work from home* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel perilaku *work from home* memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($8.355 > 1,977$) dan nilai Signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa perilaku *work from home* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji regresi linear berganda pada variabel perilaku *work from home* juga menunjukkan koefisien regresi yang didapatkan sebesar 0,492. Hal tersebut

menunjukkan bahwa variabel perilaku *work from home* memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya apabila meningkatnya perilaku *work from home* yang dimiliki pegawai akan menimbulkan peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, apabila rendahnya perilaku *work from home*, maka semakin rendah juga kinerja pegawai.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel stres kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($5.464 > 1,977$) dan nilai Signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji regresi linear berganda pada variabel stres kerja juga menunjukkan koefisien regresi yang didapatkan sebesar 0,393. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya adanya pengaruh stres kerja yang dimiliki pegawai membaik akan menimbulkan peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Perilaku *Work from home* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 107.479, yang mana lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu 3,06. ($F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $107.479 > 3,06$). Selanjutnya, nilai signifikansi didapat lebih kecil dari 0,05 atau $0,001 < 0,05$ (Sig. $F < \alpha$). Dapat disimpulkan penelitian perilaku *work from home* dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai lembaga.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data pada penelitian yang telah dijelaskan, serta diskusi yang telah dibahas sebelumnya, penelitian ini mencapai kesimpulan perilaku *work from home* secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga. Artinya, apabila meningkatnya perilaku *work from home* dalam bekerja, maka kinerja pegawai pun akan meningkat. Pada stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjamin Simpanan. Artinya, tingkat stres kerja meningkat secara ideal akan meningkatkan kinerja pegawai Lembaga. Stres bisa membantu meningkatkan kewaspadaan dan kinerja tinggi. Perilaku *work from home* dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lembaga.

Daftar Referensi

- Amalia, U. R., Suwendra, I. W., & Bagia, I. W. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4.
- Bjaalid, G., Olsen, E., Melberg, K., & Mikkelsen, A. (2020). Institutional stress and job performance among hospital employees. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(2), 365–382. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2018-1560>
- Daniel, C. O. (2019). Effects of job stress on employee's performance. *International Journal of Business Management and Social Research*, 6(2), 375–382. <https://doi.org/10.18801/ijbmsr.060219.40>
- Fonkeng, C. (2018). *Effects Of Job-Stress On Employee Performance In an Enterprise: A microfinance institution in Cameroon*.
- Handoko, H. T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PBF.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Muhammad, A., Akbar, M., & Amin, H. (2020). Fenomena Bekerja dari Rumah sebagai Upaya Mencegah Serangan COVID-19 dan Dampaknya terhadap Produktifitas Kerja. *The International Journal of Applied Business*, 4(1), 13–21.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sekaran, U. (1992). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (2nd Edition). New York: John Wiley and Sons.INC.
- Sormin, D., Tobing, R., & Marpaung, F. (2021). Pengaruh WFH (*work from home*), stres kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di badan penelitian dan pengembangan Kota Medan selama masa pandemi Covid-19. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 16(4), 2684–7868.
- Yozgat, U., Yurtkoru, S., & Bilginoğlu, E. (2013). Job Stress and Job Performance Among Employees in Public Sector in Istanbul: Examining the Moderating Role of Emotional Intelligence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75, 518–524. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.056>