

Analysis of Work From Home (WFH) and Management of Work Stress in Increasing Employee Work Productivity (Study on Employees of PT. Sarandi Karya Nugraha)

Analisis Work From Home (WFH) Dan Pengelolaan Stres Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Sarandi Karya Nugraha)

Elsa Yulianti^{1*}, Dicky Jhoansyah², Faizal Mulia Z³

Universitas Muhammadiyah Sukabumi^{1,2,3}

elsayulianti67@gmail.com^{1*}, dicky.jhoansyah@ummi.ac.id², faizal_88@ummi.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRAK

Berdasarkan penajakan bekerja dari rumah merupakan suatu tindakan yang efektif pada saat covid-19 ini, ada beberapa perusahaan yang sudah menjalankan pekerjaan dari rumah akan tetapi bekerja dari rumah tidak akan stabil karena meraka keterbatasan dalam alat-alat bekerja. Dan akan menimbulkan terjadinya stres kerja karena adanya suatu permintaan produk yang tinggi sehingga membuat karyawan mendapatkan tekanan dalam bekerja itu akan menyebabkan produktivitas menjadi menurun. Namun terdapat permasalahan pada hasil penelitian ini yaitu karyawan tidak mampu memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh work from home, pengelolaan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *simple random sampling*, sampel yang diambil dari penelitian ini sebanyak 77 orang karyawan PT. Sarandi Karya Nugraha, Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi ganda, uji koefisien determinasi, dan uji secara parsial (Uji-t). Hasil Penelitian dengan menggunakan uji koefisien determinasi yang dilihat dari (R Square) sebesar 0,363 dapat diartikan bahwa hubungan antara work from home dan pengelolaan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan termasuk hubungan yang kuat 36,3% dan % ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan uji koefisien korelasi ganda yang dilihat dari R sebesar 0,602% dapat diartikan bahwa adanya hubungan yang kuat antara *work from home* dan pengelolaan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Based on the assessment that working from home is a an effective measure at this time of covid-19, there are several companies that run work from home but work from home will not be stable due to limitations in working tools. And will cause work stress because of a high demand for products that make employees get pressure at work that will cause productivity to decrease. However, there is a problem with the results of this study, namely that employees are not able to meet the targets set by the company. The purpose of this study is to find out how much influence working from home, work stress management has on employee productivity. The method used in this research is descriptive and associative method with a quantitative approach. The sampling technique in this study used a probability sampling technique, namely simple random sampling, the samples taken from this study were 77 employees. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis technique, multiple correlation coefficient, coefficient of determination test, and partial test (t-test). The results of the study using the coefficient of determination as seen from (R Square) of 0.363, it can be interpreted that the relationship between work from home and the management of work stress on employees productivity includes a strong relationship of 36,6% is determined by other variables not examined. Based on the multiple correlation coefficient test seen from R of 0.602%, it can be interpreted that there is a strong relationship between work from home and stress management on employee work productivity.

Keywords : Communication, Motivation, Work Environment, Employee Performance

1. Pendahuluan

Dunia ini sedang mengalami pandemi yang hebat yang dinamakan dengan Covid-19 (*Corona Virus Disease*). Suatu peningkatan yang semakin melonjak dari hari ke hari karena jumlah pasien yang terinfeksi Covid-19 semakin sulit dikendalikan yang diperlukannya suatu rancangan yang jelas dan lugas dari pemerintah untuk menanggulangi suatu permasalahan ini. Covid-19 itu sendiri merupakan suatu kumpulan virus yang berasal dari *Subfamili Orthocoronavirinae* dalam keluarga dan ordo Nidovirales menurut (Yunus & Rezki, 2020). Virus covid dapat menyerang hewan dan juga manusia dan juga manusia dan gejalanya pada manusia berupa infeksi yang serupa dengan penyakit SARS dan MERS, yang hanya saja Covid-19 ini bersifat lebih masif perkembangannya.

Indonesia merupakan salah satu negara yang terdampak wabah Covid-19 yang ada sekarang ini, oleh sebab itu kita perlu tindakan pemerintah dan kesadaran yang penuh dari masyarakat agar angkat penyebaran virus ini dapat ditekan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Arum, 2020) Pemerintah Indonesia yang masih hanya melakukan penanganan yang berupa pembatasan sosial saja (*social distancing*). Padahal banyak kalangan yang menganggap lebih efektif yang menerapkan sistem karantina suatu wilayah atau *lockdown* untuk dapat mencegah suatu penyebaran suatu virus ini agar tidak menginfeksi lebih banyak orang (Nurhalimah, 2020).

Dalam pembatasan sosial yang masih rawan dengan penyebarannya yang disebabkan oleh banyak masyarakat yang tidak mau mengikutinya sebab pada hakikatnya hal tersebut hanya sekedar suatu imbuhan dan tidak ada sanksi yang berat yang bisa membuat masyarakat patuh. Namun dengan itu dalam penelitian (Talumbanua, 2020) yang menyebutkan bahwa suatu pemerintah yang dituntut untuk menangani ancaman nyata Covid-19. Dengan jawaban sementara pemerintah terhadap tuntutan tersebut yang tercantum dalam undang-undang nomor 6 tahun 2018 yang terkait Kekarantina Kesehatan. Keputusannya yaitu suatu pemerintah pusat tidak memberlakukan karantina wilayah atau bisa disebut dengan kata *lockdown* melainkan memberlakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang telah diatur dalam PP Nomor 12 Tahun 2020 dan melakukan tindakan tes massal yang menggunakan alat rapid yang jika seseorang dapat dinyatakan hasilnya jika tesnya reaktif maka itu akan dilakukan swab test untuk dapat memastikan orang tersebut positif atau negatif Covid-19.

Berbagai negara yang kemudian menerapkan Protokol Covid-19 yang sesuai dengan anjuran *World Health Organization (WHO)*, yang dimulai dari cuci tangan, tidak berkumpul atau melakukan pertemuan, menjaga jarak, membatasi keluar rumah bahkan sampai dilakukan langkah isolasi mandiri perorangan, komunitas bahkan semua kota (mulai dari Pembatasan Sosial Berskala Besar/ PSBB sampai *lock down*). Yang mengakibatkan banyak kantor baik itu pemerintahan atau swasta yang kemudian menerapkan skema bekerja dari rumah (*Working From Home/WFH*).

Menurut Heathfield (2019) yang terdapat beragam skema bekerja yaitu bekerja leluasa (*flexible schedule*), dan bekerja jarak jauh (*telecommuting*), yang tentu saja selain bekerja penuh waktu sampai bekerja sementara. Selanjutnya, yaitu bekerja leluasa yang dimaknai sebagai suatu pekerjaan yang dapat menyeimbangkan bekerja dan berkehidupan. Bekerja jarak jauh (dari rumah atau lokasi lain dari luar kantor) yaitu suatu pengaturan bekerja leluasa yang memungkinkan bekerja jauh dari kantor sepanjang atau sebagian waktu (Mungkas, 2020).

Namun konsep *WFH* ini tidak akan efektif apabila tidak dilakukan identifikasi dan pemetaan baik dari sisi proses bisnis maupun jenis pekerjaan yang cocok apabila dilakukan melalui remote atau harus di kantor. Pekerjaan yang berkaitan dengan pelayanan terhadap stakeholder harus didesain khusus agar pelayanan dapat berjalan optimal meskipun dilakukan tanpa melalui tatap muka. Selain itu dalam hal monitoring, evaluasi, dan pengukuran kinerja kiranya perlu dilakukan kajian agar efektif pelaksanaannya sehingga seluruh pekerjaan yang dilakukan pegawai melalui *WFH* dapat terhitung dalam analisis beban kerja yang nantinya

digunakan sebagai dasar dalam perhitungan jumlah kebutuhan pegawai serta pekerjaan yang telah diselesaikan tetap dapat dimonitor dan dievaluasi. Tentunya hal ini membutuhkan payung hukum agar dalam pelaksanaannya dapat terstandardisasi sehingga antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain sama, dengan mempertimbangkan jenis pekerjaan dan proses bisnisnya. (Dimas Imam Apriawan, Kasubbag Umum, 2020)

Produktivitas ialah salah satu faktor kunci untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dengan optimal peningkatan produktivitas tenaga kerja yang merupakan suatu tanggung jawab dari setiap orang, perusahaan sudah mempersiapkan fasilitas dan prasarana sementara karyawan itu berkewajiban untuk menampilkan etos kerja, sikap peduli, disiplin yang baik dan berinisiatif untuk melakukan hasil kerja dengan cara terus menerus.

Produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan. Suatu perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan juga mengalami kendala-kendala. Kadang produktivitas kerja seorang karyawan cenderung menurun dan pengaruhnya adalah merosotnya suatu perusahaan. Data tentang produktivitas kerja ini berupa performance appraisal, yaitu penilaian kerja. Hal ini dikarenakan penilaian kerja merupakan faktor evaluasi bagi pihak perusahaan terhadap kerja karyawan dan juga evaluasi bagi karyawan sendiri sebagai perwujudan untuk peningkatan produktivitas kerja. Produktivitas kerja ini dapat menurun kemungkinan adanya persaingan yang tidak sehat, kecemburuan sosial antara para anggotanya. Kondisi seperti yang telah diungkapkan di atas menunjukkan bahwa faktor manusia sangat berperan aktif dalam peningkatan dari mutu perusahaan tersebut. Hal ini terkait juga dengan teknologi yang ada. Banyak kasus menunjukkan bahwa teknologi sudah maju namun ketersediaan sumber daya manusianya sangat minim.

Menurut Sinungan dalam Barso (2018) produktivitas ialah suatu kemampuan seseorang atau sekelompok orang yang sudah ditentukan sesuai rencana, suatu kemampuan disini yaitu menurut suatu kemampuan fisik atau bisa disebut dengan kemampuan keterampilan.

Di Indonesia, fenomena stress kerja kerap terjadi. Beberapa study menyimpulkan bahwa pada tahun 1990an terdapat sekitar 30% karyawan kantor mengalami stress di tempat kerja dengan berbagai macam keluhan. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang dipengaruhi oleh emosional yang mempengaruhi proses berpikir dan kondisi fisik seseorang yang dimana ada sebuah tekanan yang berasal dari lingkungan tempat ia berkerja atau berada.

Menurut Kaswan (2015) mengatakan bahwa stres ialah suatu aspek umum dalam pengalaman pekerjaan, yang sering mengungkap sebagai ketidakpuasan kerja, akan tetapi juga terungkap dalam keadaan efektif yang kuat: frustrasi, kemarahan, kejengkelan dan pemusuhan. Respon yang didapat lebih pasif dan umum, misalnya kejenuhan dan rasa bosan (*tedium*) kelelahan jiwa (*burnout*), kepenatan (*fatigue*), tidak berdaya, tidak ada harapan, kurang gairah, dan suasana jiwa depresi.

Masalah stress yang berhubungan dengan organisasi juga perlu diangkat kepermukaan pada saat ini. Diantaranya adalah masalah yang akhir – akhir ini hangat dibicarakan dan posisi yang sangat penting dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan. faktor yang berasal dari dalam organisasi. Oleh karena itu perlu didasari dan dipahami keberadaannya. Pemahaman akan sumber – sumber stres yang disertai dengan cara mengatasinya adalah penting sekali bagi karyawan dan siapa saja yang terlibat dalam organisasi demi kelangsungan organisasi yang sehat dan efektif. (F, 2016).

Stres kerja dapat menimbulkan berbagai konsekuensi pada individu pekerja. Stres yang dialami secara terus-menerus dan tidak terkendali bisa menyebabkan terjadinya *burnout* yaitu kombinasi kelelahan secara fisik, psikis dan emosi. Stres di tempat kerja pada akhirnya bisa menyebabkan terjadinya kerugian finansial pada organisasi yang tidak sedikit jumlahnya (Venny Marchelia, 2014). (Dede Jaelani, 2019)

Penelitian ini yang mendapatkan hasil bahwa *working from home* dan stress kerja yang berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja dosen. Menurut Lucia, Kawet, dan Trang (2015),

yang mengungkapkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kemudian bermunculan persepsi bahwa ada perbedaan yang terdapat dalam unsur stress dan unsur produktivitas kerja, karena stress sering berkaitan dengan sebuah situasi emosional dari individu itu sendiri sedangkan produktivitas kerja lebih dihubungkan dengan suatu tanggung jawab dari pribadi terhadap suatu organisasi.

Menurut Saefullah, Listiawati dan Amalia (2017) yang menyatakan bahwa produktivitas kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap stres kerja karena stress kerja yang membuat produktivitas kerja menjadi menurun. (Wulansari, 2020)

Berdasarkan fenomena dan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “ **Work From Home dan Stres Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan**”

2. Tinjauan Pustaka

Hubungan antara *Work From Home* dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Work From Home (WFH) atau yang berarti yaitu bekerja dalam rumah, pada dasarnya *work from home* yaitu identik dengan cara karyawan yang bekerja didalam rumah atau suatu karyawan yang berada diluar kota. Yang dapat melakukan suatu pekerja didalam rumah, kafe maupun restoran yang menyesuaikan dengan kemampuan karyawan, sistem kerja yang dilakukan dengan *work from home* yang mengharuskan ada fleksibilitas yang tinggi. Hal ini dimaksudkan untuk memfasilitasi penyeimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan karyawan, pada kenyatannya *work from home* menjadi suatu solusi alternatif karena adanya wabah covid-19. Menurut Heathfield (2019) terdapat beberapa skema yaitu bekerja leluasa (*flexible schedule*) dan bekerja jarak jauh (*telecommuting*) dan tentu saja selain bekerja penuh waktu sampai kerja sementara. Selain bekerja dengan leluasa diartikan dengan pekerjaan yang dapat menyeimbangkan bekerja dan kehidupan. Bekerja jarak jauh (dari rumah/ lokasi lain dari luar kantor) adalah suatu pengaturan bekerja dengan leluasa yang memungkinkan bekerja jauh dari kantor sepanjang atau sebagian waktu (Mungkasa, 2020).

Suatu pergeseran metode kerja yang terjadi yaitu perubahan dalam suatu organisasi dalam memberikan tugas dan tanggung jawab kepada setiap karyawan dengan “melarang” para karyawan bekerja didalam kantor dan berkumpul didalam satu ruangan, sehingga memungkinkan para karyawan harus bekerja didalam rumah hal ini yang dinamakan dengan *work from home (wfh)* atau dengan kata lain yaitu bekerja dari dalam rumah. Larangan yang dimaksud yaitu bukan untuk merusak kinerja karyawan merupakan untuk tujuan tertentu seperti untuk mencegahnya penyebaran virus covid-19 yang terjadi. Permasalahan mengenai WFH ialah terjadi khususnya di Indonesia, dimana budaya WFH masih belum menjadi budaya dalam suatu organisasi. (Mustajab, dkk 2020). Menurut Ashal (2020), *work from home* yaitu suatu istilah bekerja dari jarak jauh atau (*remoting working*), yang lebih tepatnya melakukan pekerjaan atau suatu tugas umum yang dijalankan di dalam rumah sehingga pegawai tidak harus datang ke kantor. Menurut mustajab dkk (2020) perubahan yang terjadi didalam organisasi dalam memberikan tanggung jawab dan tugas terhadap suatu pekerja yang melalui cara melakukan pelanggaran bagi pekerja untuk bekerja dikantor dan berkumpul didalam ruangan, sehingga suatu pekerja harus melakukan pekerjaan di dalam rumah.

H1 : Adanya pengaruh *work from home* terhadap produktivitas kerja karyawan.

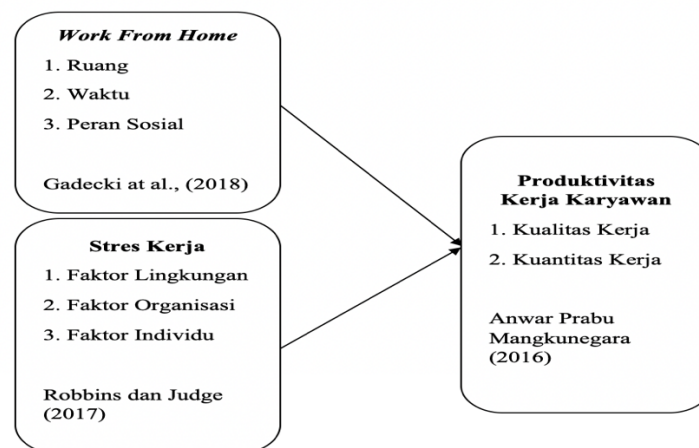
Hubungan antara Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Nusra (2019) ialah suatu keadaan yang bersifat internal karena itu terjadi oleh suatu tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial dimana yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Dalam keadaan ini dapat menghambat suatu kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja (Permatasari & Prasetyo, 2018). Menurut Rivai (dalam Safitri & Astutik, 2019) yang mengatakan bahwa stres kerja ialah stres kerja yang menciptakan ketidak

seimbangan antara fisik dan psikis yang akan berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Menurut Suryani et al. (2019) yang menyatakan bahwa stress kerja ialah salah satu bidang untuk menjadi perhatian utama dalam organisasi yang dapat mempresentasikan sebagian besar suatu akibat dari desakan dari berbagai masalah yang dihadapi oleh setiap individu. (Wulansari, 2020) Menurut Vanchapo (2020) yang mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan emosional yang terjadi karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi suatu tekanan-tekanan yang dihadapi. Stres ini juga sering diartikan sebagai suatu keadaan ketegangan yang akan menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan perasaan yang timbul dari dalam diri mereka sendiri yang menilai bahwa suatu tekanan yang diterima tidak sesuai atau seimbangan dengan kemampuan yang tidak sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh seseorang.

Cherny dan Kartikasari (2017), yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan pada suatu produktivitas kerja sehingga itu tidak berdampak pada suatu produktivitas karyawan. Menurut Lucia, Kawet, dan Trang (2015), yang mengungkapkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kemudian bermunculan persepsi bahwa ada perbedaan yang terdapat dalam unsur stress dan unsur produktivitas kerja, karena stress sering berkaitan dengan sebuah situasi emosional dari individu itu sendiri sedangkan produktivitas kerja lebih dihubungkan dengan suatu tanggung jawab dari pribadi terhadap suatu organisasi. Menurut Faliza dalam Andriani (2017) ialah salah satu sebuah alasan stres yang perlu dipahami karena stres berhubungan erat dengan produktivitas. Jika karyawan sedang mengalami stres kerja dan tidak dapat bekerja dengan optimal sehingga akan memberikan suatu dampak negatif sehingga akan menghasilkan kerja atau dapat diartikan karyawan tidak dapat memoptimalkan hasil kerjanya.

H1 : Adanya pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan



(Sumber : Diolah Penulis, 2022)

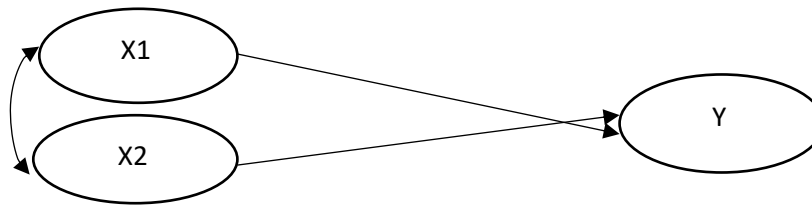
Gambar 1. Paradigma Penelitian

3. Metode Penelitian

Model Penelitian

Model penelitian adalah representasi suatu fenomena, baik itu secara nyata maupun abstrak dengan menonjolkan unsur-unsur terpenting dari setiap fenomena itu sendiri. Model dapat dikatakan sebagai wakilan dari gejala yang menonjolkan unsur-unsur penting dianggap penting oleh peneliti.

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan model penelitian ganda yang dimana ada dua variabel bebas dan variabel independen dan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Model Penelitian Penulis
(Sumber: Diolah Penulis, 2021)

X1 = Work From Home

X2 = Stres Kerja

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel yaitu suatu konsep yang akan digunakan dalam mendeskripsikan variabel penelitian yang masih mengandung abstraksi yang tinggi sehingga tidak bisa diukur. Untuk bisa mengukur maka variabel yang mengandung abstrak tinggi itu diturunkan menjadi variabel operasional/indikator.

Populasi dan Sampel

Populasi yaitu keseluruhan atau generalisasi dari satuan, individu, objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang akan di teliti. Populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti (Handayani 2020). Dari pengertian diatas dapat diketahui bahwa populasi yaitu suatu objek dan subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang harus di teliti. Populasi yang digunakan penulis adalah karyawan PT. Sarandi Karya Nugraha.

Sampel yaitu bagian dari populasi yang ingin di teliti, dipandang sebagai suatu pendugaan terhadap populasi, sampel juga dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang mewakili seluruh gejala yang diamati.

Pada teknik pengambilan sampel ini penulis akan menggunakan teknik *non probability*. Menurut Sugiyono (2014) *non probability sampling* adalah suatu teknik pengambilan data yang tidak memberikan peluang atau sautu kesempatan yang sama bagi setiap unsur pada anggota populasi untuk dapat dipilih menjadi sampel. Dalam metode *non probability sampling* yang akan penulis gunakan yaitu metode *accidental sampling* ialah suatu teknik dengan penentuan sampel berdasarkan kebetulan, dan siapa saja yang secara kebetulan */incidental* bertemu dengan penulis dapat digunakan sebagai suatu sampel, bila orang yang ditemui itu sebagai sumber data. (Jasmalinda, 2021). Jumlah karyawan pada PT. Sarandi Karya Nugraha ada 120 orang.

Tabel 2. Karyawan PT. Sarandi Karya Nugraha

Jabatan	Jumlah
Sales dan Marketing	10
PPIC	8
F&B Engineering	8
Gudang	20
Produksi	25
Podcasting	10
IT	8
Umum	6
HRD	6
Jumlah	101

Uji Validitas dan Reabilitas**Uji Validitas**

Uji Validitas dapat digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau suatu kebenaran instrument sebagai alat yang dapat mengukur variabel penelitian. Jika suatu alat ukur itu valid atau benar maka dari pengukuran pun akan benar, validitas yaitu suatu alat ukur yang digunkana untuk mengukur apa yang ingin kita ukur.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum Y)}{\sqrt{(N \sum x^2) - (\sum X^2)(N \sum Y^2)}}$$

Dimana,

$x = X - \bar{X}$ dan

$y = Y - \bar{Y}$,sehingga

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2 - (\sum X)^2)] [N(\sum Y^2 - (\sum Y)^2)]}}$$

Dimana,

r_{xy} = koefisien korelasi yang dicari

N = Banyaknya peserta tes

X = Nilai variabel X (skor item)

Y = Nilai variabel Y (skor item)

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir item valid.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas yaitu suatu pengujian yang berorientasi pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Uji ini dilakukan untuk melihat kesesuaian nilai dari sebuah kuesioner yang dikerjakan oleh responden pada kesempatan atau waktu yang berbeda.

Kuesioner yang sama reliabilitas pada suatu pengukuran juga menggunakan untuk sejauh mana pengakuan tersebut bisa dilakukan secara baik atau bebas dari eror, untuk memberikan jaminan bahwa dari data yang dihasilkan untuk pengukuran tersebut konsisten meskipun dalam waktu yang berbeda.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas soal

k = banyaknya butir soal

$$\sum \sigma b^2 = \text{jumlah varians butir}$$

$$\sigma t^2 = \text{variens total}$$

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda yaitu suatu teknik statistik yang berhubungan dengan variabel untuk mengetahui hasil respon dari variabel. Model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah suatu ujian beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan suatu penelitian dengan menggunakan metode statistika yang akan mendapatkan hasil dari pengujian tersebut yang akan dinyatakan signifikan secara statistik.

Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji signifikan parsial sering disebut dengan uji t ialah sesuatu pengujian yang berpengaruh terhadap masing-masing variabel bebasnya dengan cara sendiri-sendiri yang berkaitan dengan variabel yang terikat.

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Dengan taraf signifikan 5% uji dua pihak dan dk = n-2

Keterangan :

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada hubungan signifikan antara variabel x dan y

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak ada hubungan signifikan antara variabel x dan y

Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji signifikan simultan adalah pengujian untuk melihat pengaruh semua variabel independent dengan bersamaan terhadap variabel yang terkait.

Menurut Ghozil (2016, p. 96) uji F akan menguji apakah variabel bebas secara simultan akan sama dengan nol, atau :

$$H_0 = \beta^i = 0 \quad i = 1, 2$$

$$H_0 = \beta^i \neq 0 \quad i = 1, 2$$

Atau:

H_0 = Yaitu seluruh variabel bebas yang terdiri dari *work from home* dan stress kerja tidak berpengaruh secara signifikan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan

H_0 = Dalam penelitian ini paling tidak ada satu variabel bebas yang terdiri dari *work from home* dan stress kerja yang berpengaruh secara signifikan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis Koefisien Korelasi Variabel Work From Home, Pengelolaan Stres Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sarandi Karya Nugraha

Untuk melakukan suatu teknik analisis, penelitian menggunakan bantuan software SPSS 26. Adapun perhitungan yang akan digunakan yaitu dengan menggunakan rumus korelasi ganda menurut (Riduwan, 2018) sebagai berikut:

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2 r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Dimana:

$R_{yx_1x_2}$ = Korelasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

ryx_1 = Korelasi product moment X_1 dengan Y
 ryx_2 = Korelasi product moment X_2 dengan Y
 rx_1x_2 = Korelasi product moment antara X_1 dengan X_2

Hasil perhitungan yang diperoleh yang kemudian dapat diberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu dengan menggunakan pedoman sebagai berikut ini:

Tabel 3. Koefisien Korelasi antara Work From Home (Variabel X1), Pengelolaan Stres Kerja (Variabel X2) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Variabel Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 ^a	.363	.346	1.934

Sumber: Hasil Penelitian diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel work from home dan pengelolaan stress kerja adalah sebesar 0,602 (lihat dari nilai R pada tabel diatas).

Tabel 4. Koefesien Korelasi

Interval Koefesien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2014:231)

Berdasarkan kriteria Guilford tersebut, hasil perhitungan korelasi menghasilkan nilai sebesar 0,602 dengan derajat kepercayaan sebesar 60% dengan kekeliruan 40% atau $\alpha = 0,40$. Berdasarkan hal tersebut, maka nilai yang didapat terletak pada kriteria korelasi atau hubungan yang rendah, yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

	SR	R	S	K	SK
0	0,02	0,40	0,60 0,602	0,80	1,00

Gambar 2. Tingkat Work From Home(X1), Pengelolaan Stres Kerja (X2) dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sarandi Karya Nugraha

Sumber : Hasil pengolahan data 2022

Analisis Koefesien Determinasi Work From Home (X1), Pengelolaan Stres Kerja (X2) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Pada PT. Sarandi Karya Nugraha

Untuk dapat mengetahui pengaruh work from home dan pengelolaan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, maka akan dilakukan perhitungan koefesien determinan dengan rumus menurut Sugiyono (2014) sebagai berikut ini:

Dimana:

Kd = Koefesien Determinasi

R = Koefesien Korelasi

Diketahui :

R = 0,602

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,602)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,362404 \times 100\%$$

$$Kd = 36,24\%$$

Kriteria untuk koefisien determinasi :

Jika "kd" mendekati 0, maka pengaruh variabel X terhadap variabel Y lemah.

Jika "kd" mendekati 1, maka pengaruh variabel X terhadap variabel Y kuat.

Maka dapat diperhitungkan koefisien determinasi yang telah peneliti lakukan, diketahui bahwa nilai Kd = .

Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

Keterangan :

Y = Subyek dalam *dependent variable* yang diprediksikan

X = *Independent variable*

a = Harga Y ketika X = 0 (Harga konstan)

b = Angka atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan *dependent variable* yang disebabkan pada perubahan *independent variable*.

Pada perhitungan ini menggunakan regresi linear berganda tersebut menggunakan perangkat lunak yaitu SPSS 26. Maka dari itu hasil perhitungan tersebut dapat dilihat dalam table dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	731	2.133		-.343
	Work From Home	1.157	.217	.517	5.339
	Pengelolaan Stres Kerja	.544	.269	.196	2.023
					.733
					.000
					.047

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui nilai dari persamaan regresi linear berganda tersebut, yaitu sebagai berikut:

$$a = 731$$

$$b_1 = 1.157$$

$$b_2 = 544$$

selanjutnya, ada persamaan regresi linier berganda untuk dua predicator (work from home dan pengelolaan stress kerja) adalah:

$$Y^* = 731 + 1.157X_1 + 544X_2$$

Berdasarkan dari persamaan yang diatas, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara work from home (Variabel X₁) dan pengelolaan stres kerja (Variabel X₂) ditingkatkan.

Produktivitas kerja PT. Sarandi Karya Nugraha akan meningkat, jika work from home (variabel X₁) dan pengelolaan stress kerja (variabel X₂) jika tidak ditingkatkan. Adapun koefesien

regresi untuk work from home sebesar 1.157 lebih besar dari pada koefesien regresi untuk pengelolaan stres kerja sebesar 544.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Pada uji t ini yaitu sebuah pengujian yang berpengaruh terhadap masing-masing variable bebasnya dengan menggunakan cara sendiri-sendiri yang akan berkaitan dengan variable yang terikat.

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Dengan taraf signifikan 5% uji dua pihak dan dk = n-2

Keterangan :

r = nilai koefesien korelasi

n = jumlah sampel

t = t_{hitung} yang selanjutnya akan dibandingkan dengan t_{tabel}

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada hubungan signifikan antara variable x dan y

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak ada hubungan signifikan antara variable x dan y

Pada perhitungan ini menggunakan bantuan perangkat lunak yaitu SPSS 26. Adapun hasil dari uji parsial dapat dilihat pada table berikut ini.

Table 6. Hasil Pengujian Hipotesis (Uji T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.731	2.133		-.343	.733
Work From Home	1.157	.217	.517	5.339	.000
Pengelolaan Stres Kerja	.544	.269	.196	2.023	.047

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pada uji f akan menguji apakah variable bebas secara simultan akan sama dengan nol, atau :

$$H_0 = \beta^1 = 0 \text{ i} = 1,2$$

$$H_0 = \beta^1 \neq 0 \text{ i} = 1,2$$

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157.722	2	78.861	21.083	.000 ^b
	Residual	276.797	74	3.741		
	Total	434.519	76			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

a. Predictors: (Constant), Pengelolaan Stres Kerja, Work From Home

Work From Home Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Work from home (wfh) pada dasarnya *work from home* yaitu bekerja dari rumah atau karyawan yang berada diluar kota, suatu pekerjaan yang dapat dilakukan didalam rumah, kafe maupun restoran yang akan menyesuaikan dengan kemampuan karyawan, system kerja yang dilakukan dengan *work from home* yang mengharuskan ada fleksibilitas yang tinggi. Hal yang

dimaksudkan yaitu untuk memfasilitasi penyeimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan karyawan, pada kenyataannya *work from home* menjadi suatu solusi alternatif karena adanya wabah covid-19 yang ada pada saat ini.

Untuk mengetahui *work from home* yang terjadi pada PT. Sarandi Karya Nugrah, maka peneliti akan mengetahui *work from home* terhadap dimensi yang terdiri dari indikator lingkungan kerja fleksibel, gangguan stress, kedekatan dengan keluarga, waktu perjalanan, kesehatan dan keseimbangan kerja dan kreativitas.

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work from home* berdampak pada produktivitas kerja karyawan yang menunjukkan bahwa bekerja dari rumah akan menyebabkan produktivitas menjadi tidak stabil. Dikarenakan karyawan sering mengerjakan pekerjaannya dari rumah sehingga mereka tidak bisa bekerja dengan optimal dikarenakan adanya keterbatasan dalam membuat produk yang baik dengan standar perusahaan.

Pengelolaan Stres Kerja Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Pengelolaan stres kerja yang dimana itu dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang dapat menyebabkan adanya penurunan produktivitas dalam bekerja, dimana karyawan tidak bisa fokus dalam bekerja karena mereka mempunyai banyak pikiran dan suatu tekanan sehingga itu membuat karyawan merasa tertekan. Dan mereka selalu tidak memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan karena adanya suatu permintaan yang banyak dari customer.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, pembahasan dan teknik analisis data yang peneliti lakukan mengenai *work from home* dan pengelolaan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sarandi Karya Nugraha, maka penelitian dapat mengambil simpulan sebagai berikut ini:

- 1) *Work from home* berpengaruh signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sarandi Karya Nugraha hal ini dapat dilihat pada indikator-indikator *work from home* terhadap produktivitas kerja karyawan yang menjadi tolak ukur dari variabel tersebut yang telah direspon oleh karyawan PT. Sarandi Karya Nugraha dapat dikatakan cukup baik. Namun masih ada beberapa hal yang harus diperhatikan seperti *work from home* mengenai tekanan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan demi mendapatkan produktivitas yang tinggi sehingga dapat memenuhi target yang diinginkan.
- 2) Pengelolaan stres kerja pada PT. Sarandi Karya Nugraha hal ini menunjukkan adanya ketidak tanggung jawaban yang terjadi pada karyawan karena mereka tidak bisa menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Saran

Berdasarkan dari simpulan diatas, maka peneliti memberikan saran kepada PT. Sarandi Karya Nugraha, adapun saran tersebut sebagai berikut:

- 1) Peneliti berharap penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam memperluas wawasan, dan dapat membantu mengembangkan penelitian dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga dapat membantu sebagai referensi untuk salah satu pengembangan bagi perusahaan.
- 2) Peneliti berharap dengan menyelesaikan penelitian ini nantinya mendapatkan saran maupun kritik yang bersifat membangun dan berharap penelitian ini akan membantu memberikan referensi untuk mempertegas teori yang peneliti gunakan.

Daftar Pustaka

Andriyana, A. S., & Supriansyah, S. (2021). Konsep Work Life Balance Terhadap Produktivitas

- Pegawai yang Menerapkan Work From Home Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Literatur). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13138>
- Asep Achmad Rifai, SE., M. (2021). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KARYAWAN PADA DIVISI PRODUKSI PT BUKIT BAROS CEMPAKA SUKABUMI*. 2(1).
- Baiti Nur, Khairunisa, Djumali, E. K. (2020). *PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA PADA PT. ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTILE SURAKARTA*. 4(1).
- Bate'e, M. M. (2020). *Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara*. 3(1).
- Bella Dwi Handayani, DR. Romat Saragih, M. . (2019). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN TELKOM CORPORATE UNIVERSITY CENTER*. 6(2), 4379.
- Bintara Narpati, I. L. dkk. (2021). *Produktivitas Kerja Pegawai yang Dipengaruhi oleh Work From Home (WFH) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi*. 4(2).
- Bulan, S., & Zainiyati, H. S. (2020). Pembelajaran Online Berbasis Media Google Formulir dalam Tanggap Work From Home Masa Pandemi Covid-19 di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 1 Paser. *SYAMIL: Jurnal Pendidikan Agama Islam (Journal of Islamic Education)*, 8(1), 15–34. <https://doi.org/10.21093/sy.v8i1.2300>
- Dr. Rahmi Widyanti, M. S. (2021). *Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep) Jilid 1*. https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=fIAqEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=perilaku+organisasi+menurut+para+ahli&ots=ouqsl48VYV&sig=hB_dKAEieSZQvXuA2qa7GamPW3Q
- Fardah, F. F., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Cv Fatih Terang Purnama). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 831–842. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i5.394>
- Ifur, A., & Budhi, S. (2009). PENGARUH HARGA DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN Budhi Satrio Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 4(12), 15 Of 15.
- Jannah, A. S. R. (2020). *EFEK PEMBERIAN INSENTIF DAN KOMITMEN DALAM UPAYA PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT GELAE SUPERMARKET MAKASSAR*. 7(2).
- Jasmalinda. (2021). Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Motor Yamaha Di Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 2199–2206.
- Kurniawati, D. (2021). *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN Pengembangan Instrumen Penilaian Sikap Gotong Royong dalam Pembelajaran Tematik di Sekolah Dasar. Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(3), 640–648. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i3.387>
- Lisnawati, L., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2019). Peran Locus of Control dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(2), 394–403. <https://doi.org/10.31539/jomb.v1i2.740>
- Manik, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalian Iv Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science and Business*, 1(4), 257. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v1i4.12526>
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>
- Pantiyasa, W. J. G. (2017). *PRAMUSAJI PADA FOOD AND BEVERAGE DEPARTMENT (STUDI KASUS*

- DI CAFE DE DAPUR SANUR) I Wayan Pantiyasa dan Bagus Gede Jangga Palguna Wibawa Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional Sural : pantiyasawayan@yahoo.com. 8(1), 61–82.*
- Pengapian, S., & Smk, D. I. (2018). *PENGEMBANGAN VIDEO TUTORIAL DALAM PEMBELAJARAN THE DEVELOPMENT OF TUTORIAL VIDEO ON IGNITION. 6, 68–76.*
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Agora, 7(1), 287221.*
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 2(1), 11–20.* <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>
- Safitri, A. E. A. gilang. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Telkom Witel Bekas. 3(2).*
- Santika, N. W. R. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN KARAKTER. 04(01).*
- Simarmata, R. M. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora, 02(01), 73–82.*
- Stawati, V. (2020). Jurnal Program Studi Akuntansi PENGARUH PROFITABILITAS , LEVERAGE DAN UKURAN. *JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS Jurnal Program Studi Akuntansi, 6(November), 147–157.* <https://doi.org/10.31289/jab.v6i2.3472>
- Wulansari, E. G. (2020). Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Politama Pakindo Ungaran. *Jurnal Psikologi Perseptual, 5(1), 1.* <https://doi.org/10.24176/perseptual.v5i1.5002>
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan, 7(1), 17–23.* <https://doi.org/10.18592/tarbiyah.v7i1.2100>
- Zaluchu, S. E. (2020). Di Dalam Penelitian Agama. *Jurnal, 4, 28–38.*