

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pandemi *Covid-19* yang terjadi pada tahun 2020 membuat banyak perubahan pada semua aspek kehidupan manusia, segala sesuatu kegiatan yang memerlukan interaksi antar manusia secara langsung mengalami pembatasan untuk mengurangi laju penyebaran virus *Covid-19*. Masyarakat harus beradaptasi dengan kondisi pandemi ini agar bisa melanjutkan kehidupan, tidak hanya masyarakat yang beradaptasi dengan perubahan pandemi ini tetapi juga seluruh industri agar tetap dapat menjalankan roda perekonomian. Salah satu solusi dalam beradaptasi terkait pandemi adalah menjalankan seluruh aktifitas secara *online* tidak terkecuali aktifitas pekerjaan. Banyak perusahaan yang menerapkan sistem kerja secara *online* yang sering disebut dengan *work from home* (WFH).

PT. Tri Swarna Dwipa adalah rumah produksi yang bergerak di industri kreatif, rumah produksi adalah perusahaan yang berfokus pada produksi konten yang berbentuk audio visual, iklan, film, atau *web series*. Dalam dunia periklanan, rumah produksi berperan sebagai eksekutor ide yang dibuat oleh *advertising agency*, semua aktivitas yang berkaitan dengan teknis, mulai dari mencari kru, pemian, lokasi, dll merupakan tanggung jawab rumah produksi. Seiring perkembangan zaman, aktivitas rumah produksi mengalami sedikit pergeseran. Dengan semakin murahnya teknologi

perfilman, rumah produksi juga melakukan aktivitas lain selain memproduksi konten semata, seperti pengembangan kreatif, pascaproduksi, hingga distribusi konten.

Pada awal tahun 2020 PT. TRI SWARNA DWIPA harus menerapkan sistem kerja WFH dikarenakan kebijakan pemerintah terkait *Covid-19* yang sedang menjadi pandemi di seluruh dunia, dengan keterbatasan kegiatan akibat kebijakan pemerintah tersebut PT. Tri Swarna Dwipa harus tetap menjalankan perusahaan dengan sistem kerja WFH yang dilakukan oleh hampir seluruh karyawan. Sistem kerja WFH terus dilakukan oleh beberapa divisi hingga saat ini dikarenakan virus *Covid-19* yang masih menjadi wabah di Indonesia dan juga sistem kerja WFH yang dianggap efektif di beberapa divisi.

*Work from home* (WFH) adalah alternatif bekerja dimana karyawan dapat bekerja dari mana saja tidak dari kantor utama untuk menyelesaikan pekerjaan serta melakukan tugas dan tanggung jawabnya dan bekerja menggunakan media elektronik untuk menyelesaikan pekerjaan maupun berinteraksi dengan atasan dan rekan kerja (Dua, Hyornimus, 2020). Dalam melakukan sistem WFH terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan seperti kesulitan akan fasilitas dan layaknya lingkungan kerja di rumah yang dapat memberikan dampak kepada stres kerja dan kepuasan kerja bagi para karyawan (Galanti, et al. 2021; Irwanto, Novianti, & Roz 2021). WFH membuat batasan antara tempat bekerja dan tempat istirahat menjadi bias, maka dari itu dalam program kerja WFH dapat mempengaruhi stres kerja. Dalam penelitian terdahulu, menemukan bahwa WFH berpengaruh terhadap stres kerja dan kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menyatakan bahwa WFH memiliki hubungan

yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan WFH memiliki hubungan yang signifikan dan negatif terhadap stres kerja (Irwanto, Novianti & Roz, 2021).

Stres kerja adalah kondisi dimana emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang yang tidak normal yang dipengaruhi oleh kondisi ketegangan (Safitri & Astutik, 2019). Dalam dunia pekerjaan, karyawan harus dapat menghindari stres kerja agar dapat menjalankan tugas dengan baik, terutama pada saat pandemi *Covid-19* yang terjadi saat ini dimana banyak hal yang berubah dari kebiasaan-kebiasaan pekerjaan yang harus dapat diadaptasi oleh para karyawan. Stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dalam penelitian terdahulu terbukti bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi stres yang dialami karyawan maka semakin rendah kepuasan kerja (Wibowo, et all, 2015).

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai keadaan emosional seseorang ketika sesuatu yang menyenangkan dan bermanfaat telah terjadi sebagai hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja mereka (Irwanto, Novianti, & Roz, 2021). Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang ingin dicapai oleh semua karyawan dan perusahaan juga harus dapat mempertahankan kepuasan kerja dari para karyawan agar para karyawan dapat bekerja di perusahaan dalam waktu yang lama. Kepuasan kerja dapat memberikan dampak bagi kehidupan para karyawan, baik dalam hal yang positif maupun negatif dalam kehidupan kerja maupun kehidupan sosial karyawan. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif (Pitasari & Perdhana, 2018).

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah saya jelaskan pada latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Apakah *work from home* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja?
2. Apakah *work from home* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah stres kerja memediasi efek dari *work from home* terhadap kepuasan kerja?

## 1.3 Lingkup Penelitian

Peneliti membuat lingkup penelitian agar dalam penelitian tidak menyimpang dari tujuan utama yang ingin dicapai. Responden yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kriteria karyawan perusahaan yang menerapkan sistem kerja *work from home*.

Penelitian ini memiliki lingkup penelitian yang akan dijabarkan sebagai berikut:

1. Karyawan yang akan dituju adalah karyawan yang melakukan sistem kerja WFH dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
2. Teleworking atau WFH adalah sistem bekerja dengan menggunakan teknologi telekomunikasi untuk kepentingan suatu perusahaan dengan memberikan izin kepada seluruh karyawan yang bersangkutan untuk mengakses berbagai data perusahaan dimanapun tanpa mengharuskan fisik karyawan tersebut berada di

dalam kantor (Ye, 2012). *Work from home* dalam penelitian ini adalah persepsi karyawan terhadap bekerja dengan menggunakan teknologi.

3. Stres kerja adalah kondisi dimana emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang yang tidak normal yang dipengaruhi oleh kondisi ketegangan (Safitri & Astutik, 2019).
4. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai rasa senang yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan terdapat kesesuaian antara harapan karyawan dengan hasil yang mereka terima atas pekerjaan tersebut (Simanjuntak, Nadapdap, Winarto, 2017)

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui apakah *work from home* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja
2. Untuk mengetahui apakah *work from home* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
3. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
4. Untuk mengetahui apakah stres kerja memediasi efek dari *work from home* terhadap kepuasan kerja

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Melihat dari tujuan penelitian yang ingin dicapai. Adapun manfaat dari penelitian baik secara teoritis maupun praktis yang dijabarkan sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan dan menambah wawasan dalam dunia sumber daya manusia, khusus ya mengenai pengaruh WFH terhadap stres kerja, dan kepuasan kerja. Selain itu dapat dijadikan acuan untuk adanya penyempurnaan dari kelemahan dan kekurangan penelitian ini.

#### 2. Manfaat Praktis

Manfaat dari penelitian ini adalah memberikan pengetahuan kepada perusahaan tentang stres kerja, dan kepuasan kerja karyawan dalam sistem kerja WFH. Manfaat lain dari peneliti adalah bertambahnya ilmu dan wawasan akan teori yang telah dipelajari oleh peneliti dan dapat mengetahui pengaruh antar variabel dalam penelitian. Dan kepada pihak lain yang menggunakan penelitian ini untuk dijadikan salah satu referensi terkait gambaran WFH, stres kerja, dan kepuasan kerja bagi para karyawan.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan berguna untuk memudahkan penulis dan pembaca memahami isi dari penelitian ini. Sistematika penulisan dalam penelitian ini dibagi menjadi 5 bab dimana setiap bab memiliki beberapa sub bab. Sistematika penulisan dapat diperinci sebagai berikut:

**BAB I:           PENDAHULUAN**

Pada bab satu, pendahuluan berfungsi sebagai menghantarkan pembaca untuk memahami alasan dan tujuan penelitian ini oleh sebab itu, bab satu berisi latar belakang masalah, lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

## BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab II, tinjauan pustaka berisi landasan teori mengenai variabel-variabel yang akan diteliti yaitu *work from home*, stres kerja, kepuasan kerja bab dua juga berisi landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka penelitian.

## BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab tiga metodologi penelitian bertujuan untuk menjelaskan langkah-langkah mengelola data yang sudah dikumpulkan serta jenis data yang digunakan. Oleh karena itu, bab tiga berisi jenis dan sumber, populasi, sample, dan metode pengambilan sample, subjek dan objek penelitian, proses penelitian, definisi operasional, metode pengujian penelitian.

## BAB IV: HASIL PENELITIAN

Pada bab empat, hasil dan pembahasan bertujuan untuk menjelaskan analisis dari data yang berhasil diperoleh serta pembahasan dari hasil tersebut terhadap hipotesis yang diusulkan sebelumnya, oleh karena itu bab empat berisi pengantar, analisis spss, evaluasi medel pengukuran, pengujian hipotesis, uji mediasi, pembahasan hipotesis, pembahasan mediasi.

## BAB V: PENUTUP / KESIMPULAN

Pada bab lima, kesimpulan merupakan bagian terakhir sekaligus penutup dari penelitian ini. Bab ini bertujuan untuk menjelaskan kesimpulan penelitian, serta saran dari penulis agar dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan, bagi penelitian selanjutnya juga pihak yang ingin meneliti hal sejenis.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan tentang teori dan penelitian terdahulu yang menjadi dasar dalam penelitian. Bagian pertama membahas tentang kepuasan kerja beserta faktor penyebab kepuasan kerja kemudian dibahas tentang *work from home* faktor yang mempengaruhi berikutnya membahas tentang stres kerja dan faktor yang mempengaruhi dan memediasi, kemudian membahas tentang hipotesis dan yang terakhir menjelaskan tentang kerangka penelitian.

#### **2.1 Kepuasan Kerja**

Setiap orang memiliki harapan terhadap keputusan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi produktivitas pekerjaan dari para karyawan yang merupakan tanggung jawab manajer untuk memahami dan berusaha menciptakan kepuasan kerja karyawannya guna menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikap terhadap pekerjaan karyawan. Sikap ini dapat menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaannya. Yang dibebankan kepadanya.

Kepuasan dapat didefinisikan sebagai tingkat satu pemenuhan kebutuhan, keinginan, dan hasrat. Kepuasan dapat dicapai jika keinginan seseorang dapat terpenuhi dalam hidupnya. Kepuasan kerja adalah tolak ukur dari seberapa bahagia seseorang karyawan terhadap pekerjaan dan jabatan yang dimilikinya (Rosmaini & Tanjung, 2019). Menurut Luthfi dalam (Poniasih & Dewi, 2015) kepuasan kerja adalah

salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Setiap orang memiliki harapan untuk memperoleh kepuasan dari tempat bekerja. Kepuasan dapat mempengaruhi produktivitas yang diharapkan oleh manajer.

menurut Mullins (2014) faktor kepuasan kerja terbagi menjadi 5 yaitu:

1. Faktor individual: faktor ini mencakup kepribadian, pendidikan dan kualifikasi, kecerdasan dan kemampuan, umur, status pernikahan, serta orientasi untuk bekerja.
2. Faktor sosial: faktor ini mencakup hubungan antara rekan kerja, kelompok dan norma, kesempatan untuk berinteraksi, dan organisasi tidak resmi.
3. Faktor kultural: faktor ini didasari oleh sikap, kepercayaan dan nilai.
4. Faktor organisasi: faktor ini mencakup sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan HR dan prosedur, hubungan karyawan, sifat pekerjaan, teknologi dan organisasi kerja, pengawasan dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, kondisi bekerja.
5. Faktor lingkungan: faktor ini mencakup ekonomi, sosial, teknis dan pengaruh pemerintah.

Penelitian ini akan melihat faktor organisasi pada kepuasan kerja yaitu *work form home*, dan stres kerja, Pertama-tama akan dibahas *work from home*. *Telecommuting* atau WFH adalah sistem kerja yang membebaskan karyawan untuk bekerja dimana saja di luar tempat bekerja, konsep WFH merupakan konsep kerja yang tidak dapat dipisahkan dengan desain pekerjaan. Desain pekerjaan adalah cara perusahaan untuk mengatur elemen-elemen pekerjaan karyawan agar tidak terjadi bekerja berlebihan yang

dapat meningkatkan motivasi kerja serta dapat berdampak kepada kepuasan kerja. Stres kerja adalah kondisi dimana karyawan mengalami tekanan berlebihan di dalam pekerjaannya yang dapat mempengaruhi performa kerja dan kepuasan kerja karyawan.

## ***2.2 Work From Home***

Pada masa pandemi *Covid-19* yang melanda dunia pada awal tahun 2020 membuat perusahaan-perusahaan menggeser sistem kerja yang awalnya dapat bekerja di kantor menjadi sistem kerja WFH. Hal ini merupakan salah satu gerakan untuk mencegah dan memutus mata rantai penyebaran virus *Covid-19*, gerakan ini juga merupakan program pemerintah yang harus dilakukan oleh semua perusahaan di semua industri yang ada di Indonesia. WFH terbilang cukup cepat untuk diadaptasi yang membuat banyak perusahaan yang tidak siap dalam fasilitas serta sistem untuk menjalankan WFH, namun dengan berjalannya waktu sistem WFH dapat diadaptasi dengan baik dan dapat berjalan dengan efektif di Indonesia.

Teleworking atau WFH adalah bekerja dengan menggunakan teknologi telekomunikasi untuk kepentingan suatu perusahaan dengan memberikan izin kepada seluruh karyawan yang bersangkutan untuk mengakses berbagai data perusahaan dimanapun tanpa mengharuskan fisik karyawan tersebut berada di dalam kantor (Ye, 2012). Sistem kerja WFH dapat dijalankan dimanapun oleh karyawan mulai dari mengerjakan tugas pribadi hingga melakukan *meeting* dengan beberapa orang sekaligus, hal ini dapat terjadi dikarenakan kemajuan teknologi yang sangat pesat.

WFH selalu dibahas karena batas-batas yang terbilang tidak jelas dikarenakan tidak adanya kehadiran secara fisik di pekerjaan, konsekuensi pribadi dan sosial, serta risiko dan manfaat dari jam kerja yang fleksibel (Irwanto, Novianti, & Roz 2021).

WFH memiliki tantangan dalam mengontrol lingkungan kerja yang memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dimana gangguan dalam melakukan pekerjaan dapat menimbulkan lingkungan pekerjaan yang kurang memuaskan, dalam menjalankan WFH harus dapat membedakan ruang kerja dan ruang sosial didalam rumah. jika pemisahan ini tidak dapat dilakukan, bekerja di ruang dengan gangguan lingkungan dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan stres kerja (Galanti, et all, 2021).

### **2.3 Stres Kerja**

Karyawan memiliki pekerjaan dan tanggung jawab yang berbeda-beda, jika pekerjaan dan tanggung jawab yang dimiliki karyawan melampaui batasan dirinya hal tersebut dapat memicu stres kerja. Stres kerja adalah kondisi dimana emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang yang tidak normal yang dipengaruhi oleh kondisi ketegangan (Safitri & Astutik, 2019). Stres kerja secara umum dapat diartikan sebagai masalah-masalah yang dapat menimbulkan stres dalam lingkungan pekerjaan, seperti dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya stres kerja terjadi diakibatkan oleh adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi

disegala kondisi pekerjaan (Rizkiyanti, Regi, 2019). Jika karyawan mengalami stres yang terlalu besar maka hal tersebut dapat mempengaruhi kemampuan karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungan pribadi dan pekerjaan yang dilakukan, menurut Rivai dalam (Farisi, Pane, 2020) pendekatan stres dapat dilakukan dengan cara:

1. Pendekatan individu:
  - a. Meningkatkan keimanan
  - b. Melakukan meditasi dan pernapasan
  - c. Melakukan kegiatan olahraga
  - d. Melakukan relaksasi
  - e. Mendapatkan dukungan sosial dari lingkungan sekitar
  - f. Menghindari kebiasaan yang berulang-ulang dan membosankan
2. Pendekatan perusahaan:
  - a. Memperbaiki suasana organisasi
  - b. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
  - c. Merestrukturasi tugas
  - d. Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran.

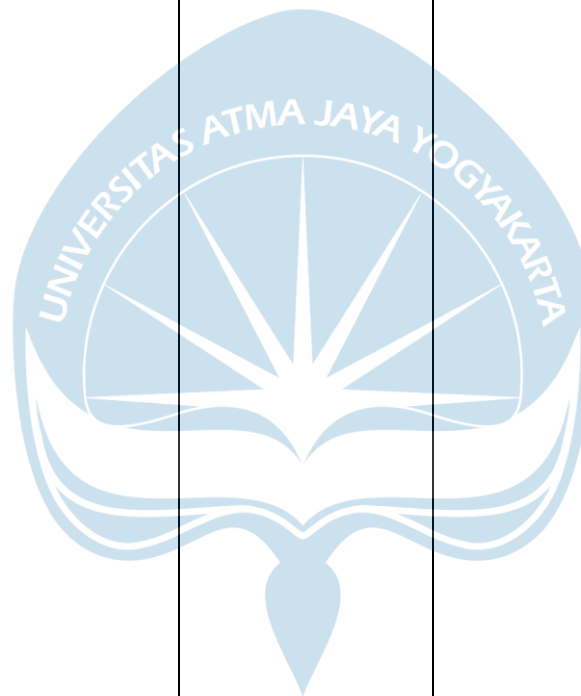
## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu**

No	Judul Penelitian, Tahun	Variabel	Alat Penelitian	Hasil Penelitian
1	Work from Home: Measuring Satisfaction between Work–Life	<i>Working from home</i>	SPSS	1. <i>Working from home</i> memiliki hubungan yang signifikan dan

	Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia	<i>Work-life Balance</i> <i>Stress work</i> <i>Job satisfaction</i>		<p>negatif terhadap kepuasan kerja.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. <i>Working from home</i> memiliki hubungan signifikan dan negatif terhadap <i>Work-life Balance</i>.</li> <li>3. <i>Working from home</i> memiliki hubungan signifikan dan negatif terhadap <i>work stress</i>.</li> <li>4. <i>Work-life balance</i> memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap <i>job satisfaction</i>.</li> <li>5. <i>Work stress</i> memiliki hubungan signifikan dan negatif terhadap <i>job satisfaction</i>.</li> <li>6. Hubungan antara <i>working from home</i> terhadap <i>job satisfaction</i> yang di mediasi oleh <i>work-life balance</i>.</li> <li>7. Hubungan antara <i>working from home</i> terhadap <i>job satisfaction</i> yang di mediasi oleh <i>work stress</i>.</li> </ol>
2	Work From Home During the COVID-19 Outbreak: The Impact on Employees' Remote Work Productivity, Engagement, and Stress	<i>Working from home</i> <i>Productivity</i> <i>Engagement</i> <i>Stress</i> <i>Family-work conflict</i> <i>Social isolation</i> <i>Self-leadership</i> <i>Autonomy</i>	IBM AMOS & SPSS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konflik keluarga dan pekerjaan memiliki hubungan yang negatif terhadap Produktifitas WFH</li> <li>2. Konflik keluarga dan pekerjaan memiliki hubungan yang negatif terhadap WFH <i>engagement</i></li> </ol>

				<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Konflik keluarga dan pekerjaan memiliki hubungan negatif terhadap <i>WFH stress</i></li> <li>4. Isolasi sosial memiliki hubungan yang negatif terhadap produktifitas <i>WFH</i></li> <li>5. Isolasi sosial memiliki hubungan negatif terhadap <i>WFH engagement</i></li> <li>6. Isolasi sosial memiliki hubungan negatif terhadap <i>WFH stress</i></li> <li>7. <i>Self-leadership</i> memiliki hubungan yang positif terhadap produktifitas <i>WFH</i></li> <li>8. <i>Self-leadership</i> memiliki hubungan yang positif terhadap <i>WFH engagement</i></li> <li>9. <i>Self-leadership</i> memiliki hubungan yang negatif terhadap <i>WFH stress</i></li> <li>10. <i>Autonomy</i> memiliki hubungan yang positif terhadap produktifitas <i>WFH</i></li> <li>11. <i>Autonomy</i> memiliki hubungan yang positif terhadap <i>WFH engagement</i></li> <li>12. <i>Autonomy</i> memiliki hubungan yang negatif terhadap <i>WFH stress</i></li> </ol>
--	--	--	--	--



3	The Effect of Work From Home on Work Life Balance and Work Stress on Female Workers	<i>Work from home</i> <i>Work-life balance</i> <i>Work stress</i>	SPSS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. WFH memiliki pengaruh terhadap <i>work-life balance</i></li> <li>2. WFH memiliki pengaruh terhadap <i>work stress</i></li> <li>3. 48% responden memberikan tanggapan meragukan atas kepuasan mereka dalam mengerjakan pekerjaan kantor dan rumah selama WFH</li> <li>4. 35% tidak merasakan stress dalam menjalani peran selama WFH</li> <li>5. 19% responden mengalami stress terhadap situasi kerja</li> </ol>
4	Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan	Stres kerja Kepuasan kerja Komitmen organisasional	SMART PLS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stres kerja memiliki hubungan yang negatif terhadap komitmen organisasional</li> <li>2. Stres kerja memiliki hubungan yang negatif terhadap kepuasan kerja</li> <li>3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional</li> </ol>

## 2.5 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan teori-teori yang menjadi landasan pada penelitian ini dengan itu penulis Menyusun sesuai variabel-variabel yang diteliti.

### 2.5.1 Pengaruh *work from home* terhadap kepuasan kerja

WFH merupakan konsep kerja dimana karyawan dapat melakukan pekerjaannya dari rumah atau dimana saja dengan memberikan jam kerja secara fleksibel bagi karyawan, hal ini dapat memiliki pengaruh yang positif maupun negatif (Schieman & Galvin, 2017) tergantung dari cara mengatur waktu oleh masing-masing karyawan, sistem kerja yang fleksibel dapat memberikan kebebasan terhadap jadwal kerja karyawan. WFH mengubah cara kerja dan kebiasaan yang sangat signifikan, dengan berubahnya lingkungan kerja yang disatu tempat yang sama dengan tempat istirahat yang membuat tidak semua lingkungan rumah yang baik juga menjadi lingkungan yang baik untuk melakukan pekerjaan. Perubahan ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terhadap tempat bekerja dalam penelitian terhadulu ditemukan bahwa WFH memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Irwanto, Novianti, & Roz 2021).

### **H1. *Work from home* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.**

#### **2.5.2 Pengaruh *work from home* terhadap stres kerja**

WFH membuat bias antara tempat kerja dan tempat karyawan untuk beristirahat dimana hal tersebut dapat membuat jam kerja karyawan dapat menjadi bias juga, hal ini dapat terjadi dikarenakan pekerjaan yang dilakukan di rumah tidak dapat diawasi secara langsung yang membuat karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya di luar dari jam kerja semestinya dikarenakan tuntutan yang tinggi oleh perusahaan sehingga menimbulkan kerja berlebih oleh karyawan. Dalam menjalankan WFH juga dapat menimbulkan konflik antara karakter-karakter yang harus dijalankan dalam satu waktu oleh para karyawan, hal-hal ini dapat memicu stres kerja yang dapat mempengaruhi

kinerja karyawan, WFH banyak mempengaruhi terhadap tingkat stres karyawan (Contreras, et all, 2020). Dalam penelitian terdahulu ditemukan bahwa WFH memiliki pengaruh terhadap stres kerja (Irwanto, Novianti, & Roz 2021; Galanti, et all, 2021). WFH banyak mempengaruhi terhadap tingkat stres karyawan (Contreras, et all, 2020).

## **H2. *Work from home* berpengaruh positif terhadap stres kerja.**

### **2.5.3 Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja**

Stres kerja dapat digambarkan sebagai masalah-masalah yang terjadi atau berhubungan dengan lingkungan pekerjaan yaitu dalam proses interaksi antara karyawan dengan aspek-aspek dalam pekerjaannya, stres kerja dapat terjadi dikarenakan terjadinya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya yang dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan (Rizkiyanti, 2019). Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan hingga mempengaruhi kepuasan kerja terhadap suatu perusahaan, dalam beberapa penelitian terdahulu dapat ditemukan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Irwanto, Novianti, & Roz 2021; Wibowo, Riana, & Putra 2015).

## **H3. Stres kerja berpegeruh negatif terhadap kepuasan kerja.**

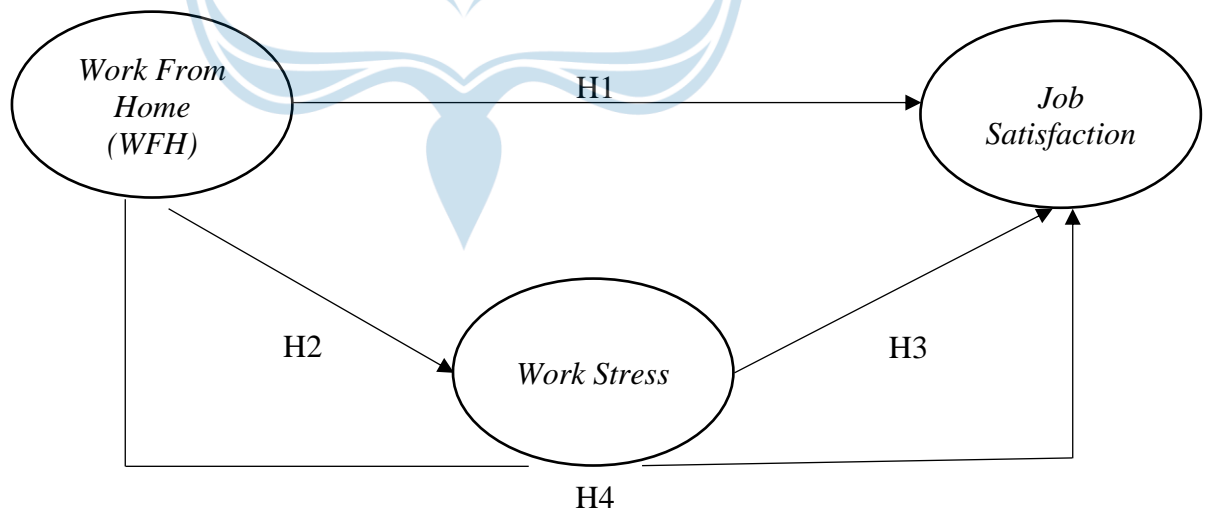
### **2.5.4 Stres kerja memediasi *work from home* terhadap kepuasan kerja**

Stres kerja dapat dipicu oleh beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang melebihi batas kemampuan karyawan tersebut, stres kerja

juga dapat terjadi dikarenakan perusahaan tidak dapat memberikan rasa puas dengan memenuhi kebutuhan para karyawan. WFH dapat memicu stres kerja dimana dengan keadaan ekonomi yang sulit akibat pandemi membuat banyak karyawan mengalami pemotongan pendapatan dan juga dapat memeberikan pekerjaan yang lebih dikarenakan karyawan bekerja di rumah dan juga membebaskan karyawan dengan system kerja yang fleksibel. Stres kerja yang terjadi di dalam suatu perusahaan dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja, yang membuat stres kerja dapat memediasi *work from home* terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian terdahulu menemukan bahwa stres kerja berhasil memediasi *work from home* terhadap kepuasan kerja (Irwanto, Novianti, & Roz 2021).

**H4. Stres kerja memediasi pengaruh *work from home* terhadap kepuasan kerja.**

## 2.6 Kerangka Penelitian



**Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian**

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menyajikan metodologi penelitian yang digunakan. Metodologi penelitian membahas tentang bentuk penelitian, lokasi penelitian, data penelitian, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, populasi, sampel, metode pengumpulan sampel, metode pengujian instrument uji validitas, uji reabilitas, metode analisis data, uji deskriptif, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, uji f, uji t, dan analisis mediasi.

#### **3.1 Bentuk Penelitian**

Penelitian ini menggunakan bentuk penelitian kuantitatif, karena data yang diolah dalam penelitian ini berupa angka dan program statistik yang didapat dengan cara mengkuantitatifkan tanggapan responden terhadap serangkaian pernyataan yang termasuk dalam kuesioner. Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. TRI SWARNA DWIPA yang beralamat pada Wisma Nugraha Santana, Jl. Jendral Sudirman kav 7-8, Jakarta Pusat sebagai lokasi penelitian dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Peneliti memilih PT. TRI SWARNA DWIPA karena perusahaan ini memiliki beberapa divisi yang menjalani program kerja *work from home*.

#### **3.3 Populasi**

Populasi dapat diartikan sebagai sebuah kelompok yang dipisahkan menurut karakteristiknya masing-masing. Populasi dapat dibedakan menjadi populasi target dan populasi survei, populasi target merupakan objek yang sudah ditentukan sesuai dengan permasalahan pada sebuah penelitian sedangkan populasi survei merupakan

sekelompok target yang berada dalam sebuah penelitian yang sedang berlangsung (Sinaga, 2014). Objek penelitian (populasi) yang dipilih adalah karyawan PT. Tri Swarna Dwipa berdasarkan data kuantitatif yang didapatkan dari pengisian kuesioner di PT. Tri Swarna Dwipa pada beberapa divisi yang menjalani program kerja WFH yang berjumlah 35 orang. Adapun sumber data yang diperlukan berasal dari data primer yaitu data hasil observasi langsung melalui pembagian kuesioner yang didapat dari PT. Tri Swarna Dwipa pada divisi keuangan, pemasaran, *human resource*, dan produksi yang berjumlah 35 orang.

### **3.4 Sampel**

Sampel merupakan suatu bagian kecil dari sebuah populasi. Untuk mendapatkan suatu sampel maka diperlukan *sampling* yaitu proses pengambilan/pemilihan suatu sampel yang dapat mewakili populasi yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan *rules of thumbs* untuk menentukan jumlah responden yang diperlukan. Menurut Sugiyono (2014) penentuan jumlah sampel dapat didasarkan pada ukuran sampel lebih dari 30 orang dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian. Ukuran sampel sebaiknya beberapa kali (pada umumnya 10 kali atau lebih) lebih besar dari jumlah variabel dalam penelitian. Berdasarkan pendapat tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini minimal 30 sampel yang terdapat dari 3 variabel (2 variabel dependen dan 1 variabel independen) dikali 10. Namun untuk meningkatkan jumlah *response rate* maka jumlah kuisisioner yang dibagikan kepada respomden adalah sebanyak 32 buah kuisisioner.

### **3.5 Metode Pengumpulan Sampel**

Penelitian ini memilih untuk menggunakan metode *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sample yang didasarkan pada kriteria-kriteria tertentu. Adapun kriteria pengambilan sample yang ditentukan penulis adalah karyawan PT. TRI SWARNA DWIPA di beberapa divisi yang menjalani program kerja WFH. Metode pengumpulan data yang digunakan

dalam penelitian ini adalah menggunakan pembagian kuesioner sehingga diperoleh data-data kuantitatif berdasarkan hasil pengisian data kuisisioner tersebut di PT. Tri Swarna Dwipa. Menurut Priyono (2016), kuesioner merupakan lembaran pertanyaan dengan struktur yang baku. Pada kuesioner tersebut, untuk mengukur indikator-indikator dari variabel-variabel tersebut secara kuantitatif digunakan skala pengukuran *Likert* yaitu skala yang digunakan untuk memberikan nilai dari suatu pernyataan yang bersifat kualitatif dengan memberikan tingkat persetujuan terhadap pernyataan yang disajikan dengan nilai ordinal skala 1 – 5 melalui gradasi penilaian sebagai berikut :

Nilai Ordinal	Keterangan
1	Sangat tidak setuju
2	Tidak setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Kuisisioner tersebut akan dibagikan via daring menggunakan *google form* yang dikirim oleh penulis melalui HRD lalu disebarakan kepada para responden dan akan diolah menggunakan aplikasi SPSS.

### 3.6 Data Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti. Data primer digunakan untuk menganalisis pengaruh *work from home* terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai mediasi. Data primer diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan PT. Tri Swarna Dwipa.

### 3.7 Metode Pengumpulan Data

Peneliti melakukan pengumpulan data dengan menggunakan metode kuesioner kepada karyawan yang bekerja di PT. Tri Swarna Dwipa. Kuesioner atau angket merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017). Peneliti akan menggunakan media *Google Form* dalam pengisian kuesioner. Jika data telah terkumpul, peneliti akan melanjutkan tahap pengolahan data menggunakan SPSS.

### 3.8 Instrumen Penelitian

Adapun instrumen penelitian ini merupakan kuesioner yang akan dibagikan meliputi empat bagian sebagai berikut:

1. Identitas responden

Identitas responden meliputi: jenis kelamin, usia, apakah anda menjalani WFH, dan lama menjalani WFH

2. Kuisisioner *Work From Home*

Pengukuran *work from home* (WFH) diadaptasi dari Neufeld dan Fang (2005) meliputi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan sistem kerja *work from home* pada PT. Tri Swarna Dwipa. Bagian ini berisi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan *work from home* yang terdiri dari lima faktor indikator *telecommuting*: produktivitas, faktor sikap, faktor sosial, dan faktor situasional berdasarkan sumber daya dan gangguan yang berjumlah 10 item untuk mengukur persepsi karyawan mengenai sitem kerja *work from home* seperti saya sangat produktif saat bekerja dari rumah, bekerja dari rumah memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.

3. Kuisisioner stres kerja

Kuisisioner stres kerja dikembangkan oleh Lait dan Wallace (2002) terdiri dari 6 item, meliputi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan stres yang dialami

karyawan dalam melakukan pekerjaan pada PT. Tri Swarna Dwipa seperti saya merasa kewalahan menyelesaikan pekerjaan selama bekerja dari rumah, saya merasa ingin menyerah pada pekerjaan selama bekerja dari rumah.

#### 4. Kuisisioner kepuasan kerja

Kuisisioner kepuasan kerja diadaptasi dari Schriesheim dan Tsui (1980) meliputi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan kepuasan dalam menjalankan pekerjaan oleh karyawan pada PT. Tri Swarna Dwipa. Pertanyaan-pertanyaan ini terdiri dari 5 item yaitu: kolega, atasan, pendapatan, dan kepuasan kerja secara keseluruhan seperti saya puas dengan pekerjaan saya saat ini, saya puas dengan rekan kerja saya saat ini.

### **3.9 Metode Pengujian Instrumen**

#### **3.9.1 Uji Validitas**

Uji validitas merupakan salah satu alat uji yang memastikan alat ukur yang digunakan didalam penelitian ini (berbentuk kuesioner) valid dengan data yang telah didapatkan didalam penelitian (Sugiyono, 2019). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya alat ukur dalam penelitian ini kuesioner. Software SPSS versi 25 (Statistical Package for The Social Science) akan digunakan untuk mengukur validitas instrumen dalam penelitian ini. Instrumen akan dikatakan valid jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel.

#### **3.9.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan salah satu uji yang digunakan untuk memperlihatkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skala. Reliabilitas pada dasarnya mencakup 2 hal utama yaitu stabilitas didalam pengukuran dan 31 konsistensi dalam pengukuran. Alat ukur reliabel atau tidaknya dapat diuji dengan menggunakan metode Alpha

Cronbach (Sugiyono, 2019). Sebuah instrumen dianggap telah memiliki tingkat keandalan yang dapat diterima, jika nilai koefisien reliabilitas Alpha Cronbach >0.60.

### 3.9.3 Metode Analisis Data

Setelah keseluruhan data terkumpul, data akan dianalisis dengan menggunakan aplikasi *SPSS* untuk menguji kebenaran hipotesis. Metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan uji mediasi.

### 3.9.4 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan suatu metode penggambaran data melalui karakteristik variabel penelitian. Pada penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk melakukan klasifikasi skor atas jawaban responden berdasarkan variabel independen maupun variabel dependen. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, variabel-variabel tersebut akan diukur secara kuantitatif digunakan skala pengukuran *Likert* dengan nilai ordinal skala 1 – 5 (sangat tidak setuju – sangat setuju) yang kemudian akan dicari nilai rata-rata sebagai berikut :

$$\text{rentang skor} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah nilai}}$$

$$\text{rentang skor} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

Setelah mendapatkan nilai rata-rata maka penulis akan menentukan interval rata-rata sebagai berikut:

Nilai Kesesuaian	Kesesuaian
1.00 – 1.80	Sangat Rendah
1.81 – 2.60	Rendah
2.61 – 3.40	Cukup Tinggi
3.41 – 4.20	Tinggi

4.21 – 5.00	Sangat Tinggi
-------------	---------------

### 3.9.5 Analisis Mediasi

Uji mediasi digunakan untuk membuktikan bagaimana peranan stres kerja sebagai variabel pemediasi berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen yaitu *work from home* dan variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Terdapat beberapa kriteria untuk menentukan ada tidaknya pengaruh mediasi dalam suatu hubungan menurut Baron dan Kenny (1986), yaitu:

1. Dalam persamaan pertama, variabel independen harus berpengaruh secara signifikan pada variabel mediator.
2. Dalam persamaan kedua, variabel mediator harus berpengaruh secara signifikan pada variabel dependen,
3. Variabel independen harus berpengaruh secara signifikan pada variabel dependen.

Pengujian persamaan pertama menggunakan metode analisis regresi linear sederhana yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen: *work from home* terhadap variabel mediator, yaitu stres kerja. Rumus analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut. Rumus yang dipakai adalah:

$$Y = \alpha + \beta X$$

Keterangan:

Y = Stres kerja

$\alpha$  = konstanta

$\beta$  = koefisien regresi

X = variabel independen (WFH)

Pengujian persamaan ke dua dan ke tiga menggunakan metode analisis linear berganda yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *work from home* dan stres kerja terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Persamaan regresi linear berganda yang dipakai adalah sebagai berikut

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

$\alpha$  = konstanta

$\beta$  = koefisien regresi

e = Error

X<sub>1</sub> = *work from home*

X<sub>2</sub> = stres kerja

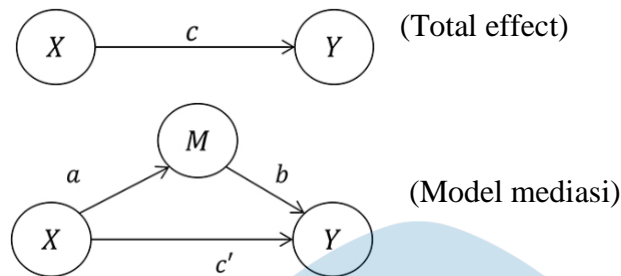
Selanjutnya akan dilakukan uji f dan t, uji f merupakan pengujian yang dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Jika F hitung  $\leq$  F tabel maka hipotesis diterima, apabila F tabel  $\geq$  F hitung maka hipotesis ditolak. Uji F juga menggunakan level signifikansi sebesar 0,05, jika  $F \leq \alpha$  maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan semua independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen, yaitu *work from home* dan stres kerja terhadap satu variabel dependen yaitu kepuasan karyawan.

Uji t merupakan pengujian terhadap pengaruh signifikansi variabel independen dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Uji t akan dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel. Apabila t hitung  $>$  t tabel maka hipotesis diterima dan signifikan.

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan Uji Sobel (Sobel Test). Baron dan Kenny (1986) menjelaskan beberapa langkah harus dipenuhi untuk menentukan adanya efek mediasi, namun Baron dan Kenny sendiri tidak menyediakan cara untuk mengetes

apakah efek tidak langsung ( $ab$ ) itu benar terjadi. Baron dan Kenny kemudian menyarankan untuk menggunakan sobel test untuk menghitung efek tidak langsung, Baron dan Kenny (1986) mencontohkan suatu hubungan variabel dengan mediator sebagai berikut:

**Gambar 3. 1 Gambar Model Mediasi**



Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (M). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur  $X \rightarrow M$  (a) dengan jalur  $M \rightarrow Y$  (b) atau  $ab$ . Jadi koefisien  $ab = (c - c')$ , c merupakan pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan  $c'$  merupakan koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan  $S_a$  dan  $S_b$ , sedangkan besarnya standar error tidak langsung (indirect effect) ditulis  $S_{ab}$  dihitung dengan rumus berikut ini (Baron dan Kenny, 1986):

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Keterangan:

$S_{ab}$ : standar error tidak langsung (indirect effect)

a: koefisien direct effect *work from home* terhadap stres kerja.

b: koefisien direct effect stres kerja terhadap kepuasan kerja.

$S_a$ : standar error dari koefisien a

$S_b$ : standar error dari koefisien b

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dibahas mengenai hasil pengujian instrumen validitas dan reliabilitas, profil responden, hasil dari pengolahan analisis data (statistik deskriptif, uji mediasi, statistik linear sederhana, statistik regresi linear berganda, uji sobel), serta hasil penelitian beserta pembahasan dari data yang sudah diperoleh peneliti.

#### 4.1 Pengujian Instrumen

##### 4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan salah satu alat uji yang memastikan alat ukur yang digunakan di dalam penelitian ini (berbentuk kuesioner) valid dengan data yang telah didapatkan di dalam penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya alat ukur dalam penelitian ini kuesioner. *Software SPSS versi 25 (Statistical Package for The Social Science)* akan digunakan untuk mengukur validitas instrumen dalam penelitian ini. Hasil dari pengujian validitas penelitian ini disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 1 Hasil Pengujian Validitas**

Variabel	No	Kode Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
<i>Work From Home</i>	1	WFH.1	0,756	0,349	Valid
	2	WFH.2	0,838	0,349	Valid
	3	WFH.3	0,731	0,349	Valid
	4	WFH.4	0,752	0,349	Valid
	5	WFH.5	0,908	0,349	Valid
	6	WFH.6	0,699	0,349	Valid
	7	WFH.7	0,733	0,349	Valid
	8	WFH.8	0,836	0,349	Valid
	9	WFH.9	0,843	0,349	Valid

	10	WFH.10	0,742	0,349	Valid
Stres Kerja	11	SK.1	0,816	0,349	Valid
	12	SK.2	0,962	0,349	Valid
	13	SK.3	0,920	0,349	Valid
	14	SK.4	0,882	0,349	Valid
	15	SK.5	0,916	0,349	Valid
	16	SK.6	0,892	0,349	Valid
Kepuasan Kerja	17	KK.1	0,939	0,349	Valid
	18	KK.2	0,937	0,349	Valid
	19	KK.3	0,959	0,349	Valid
	20	KK.4	0,958	0,349	Valid
	21	KK.5	0,911	0,349	Valid

Tabel 4.1 menunjukkan hasil dari uji validitas dari masing-masing item dari kuesioner. Hasil dari uji validitas pada variabel, stres kerja dan kepuasan kerja menunjukkan semua item pernyataan tersebut dinyatakan valid karena memiliki nilai  $R_{Hitung} > R_{Tabel}$  (0,349).

#### 4.1.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan salah satu uji yang digunakan untuk memperlihatkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skala. Alat ukur reliabel atau tidaknya dapat diuji dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach* (Sugiyono, 2019). Sebuah instrumen dianggap telah memiliki tingkat keandalan yang dapat diterima, jika nilai koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*  $> 0.60$ .

Tabel 4. 2 Hasil Pengujian Reabilitas

Variabel	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	Limt of Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Work From Home</i>	0,930	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,952	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,966	0,60	Reliabel

Tabel 4.2 menunjukkan hasil uji reliabilitas dari dari masing-masing item dari kuesioner. Hasil dari uji reliabilitas pada variabel *work from home*, stres kerja dan kepuasan kerja menunjukkan semua variabel menunjukkan nilai Koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka dapat disimpulkan semua variabel tersebut dinyatakan reliabel.

#### 4.2 Karakteristik Demografis Responden

Jumlah responden dalam penelitian adalah 32 orang. Karakteristik responden yang telah ditanyakan adalah jenis kelamin, usia, lama menjalani *work from home*.

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden

Kategori		Frekuensi	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	18	56,2
	Perempuan	14	43,8
Usia	20-30 tahun	16	50,0
	30-40 tahun	9	28,1
	40-50 tahun	5	15,6
	>50 tahun	2	6,3
Apakah anda menjalani	Iya	32	100
	Tidak	0	0,0

<i>work from home</i>			
Lama	1-6 bulan	18	56,3
menjalani	6-12 bulan	9	28,1
WFH	>1 tahun	5	15,6

Berdasarkan tabel 4.3 tampak mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan persentase 56,2%. Usia responden didominasi oleh karyawan dengan umur 20-30 tahun dengan persentase 50,0%. Lama menjalani WFH responden dalam penelitian ini adalah 1-6 bulan dengan persentase 56,3%.

### 4.3 Variabel Penelitian

Statistik deskriptif memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data yang telah terkumpul melalui penyebaran kuesioner. Hasil dari perhitungan menampilkan nilai *mean* setiap item pernyataan dari variabel. Berikut adalah hasil uji statistik deskriptif setiap item pernyataan setiap variabel dari penelitian ini:

**Tabel 4. 4 Statistik Deskriptif Variabel *work from home***

Variabel	Item	Mean	Keterangan
<i>Work from home</i>	WFH.1	3,87	Tinggi
	WFH.2	3,63	Tinggi
	WFH.3	3,69	Tinggi
	WFH.4	3,66	Tinggi
	WFH.5	3,78	Tinggi
	WFH.6	3,72	Tinggi
	WFH.7	3,69	Tinggi
	WFH.8	3,66	Tinggi
	WFH.9	3,75	Tinggi

	WFH.10	3,69	Tinggi
	Total	3,71	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.4 nilai tertinggi untuk variabel *work from home* adalah pertanyaan nomor 1 atau WFH.1 dengan nilai rata-rata 3,87 yaitu saya sangat produktif saat bekerja dari rumah dan nomor 5 atau WFH.5 dengan nilai rata-rata 3,78 yaitu saya memiliki pengetahuan teknis yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan selama bekerja dari rumah. Ini berarti karyawan dapat bekerja dengan produktif dari rumah dikarenakan karyawan memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan dari rumah.

Nilai terendah untuk variabel *work from home* adalah nomor 2 atau WFH.2 yaitu saya merasa bahwa kualitas pekerjaan yang saya hasilkan selama bekerja dari rumah lebih baik dengan nilai rata-rata 3,63 lalu nomor 4 dan 8 atau WFH.4, dan WFH.8 yaitu bekerja dari rumah memotivasi saya untuk bekerja lebih baik dan atasan saya mengkhawatirkan kesejahteraan saya selama bekerja dari rumah dengan nilai rata-rata 3,66. Ini berarti karyawan memiliki kualitas dan hasil pekerjaan yang lebih baik dikarenakan motivasi yang tinggi selama bekerja dari rumah serta perhatian atasan terhadap karyawannya selama bekerja dari rumah.

Secara keseluruhan dari jawaban responden dalam variabel *work from home* memiliki nilai rata-rata 3,71 yang masuk dalam kategori tinggi. Berarti secara keseluruhan *work from home* memiliki dampak yang tinggi terhadap produktivitas dalam bekerja. Produktivitas dapat diartikan sebagai efisiensi dari penggunaan sumber data untuk menghasilkan keluaran (Andika et all, 2019).

**Tabel 4. 5 Statistik Deskriptif Variabel stres kerja**

Variabel	Item	Mean	Keteranagn
Stres kerja	SK.1	2,28	Rendah
	SK.2	2,19	Rendah

	SK.3	2,25	Rendah
	SK.4	2,06	Rendah
	SK.5	2,13	Rendah
	SK.6	2,13	Rendah
	Total	2,17	Rendah

Berdasarkan tabel 4.5 nilai tertinggi untuk variabel stres kerja adalah pertanyaan nomor 1 atau SK.1 dengan nilai rata-rata 2,28 yaitu saya merasa terganggu dalam pekerjaan saya dan nomor 3 atau SK.3 dengan nilai rata-rata 2,25 yaitu saya merasa kewalahan menyelesaikan pekerjaan selama bekerja dirumah. Ini berarti karyawan tidak mengalami kendala dalam menjalani dan menyelesaikan pekerjaan selama bekerja dirumah.

Nilai terendah untuk variabel stres kerja adalah pertanyaan nomor 4 atau SK.4 dengan nilai rata-rata 2,06 yaitu saya merasa ingin menyerah pada pekerjaan selama bekerja dari rumah. Ini berarti dalam menjalani kerja dari rumah tidak menimbulkan dorongan untuk menyerah dalam pekerjaan.

Secara keseluruhan dari jawaban responden dalam variabel stres kerja memiliki nilai rata-rata 2,17 yang masuk dalam kategori rendah. Berarti secara keseluruhan karyawan memiliki nilai stres kerja yang rendah sehingga karyawan tidak merasa tertekan dan dapat bekerja dengan baik selama bekerja dirumah.

**Tabel 4. 6 Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja**

Variabel	Item	Mean	Keterangan
Kepuasan kerja	KK.1	3,75	Tinggi
	KK.2	3,81	Tinggi
	KK.3	3,81	Tinggi
	KK.4	3,88	Tinggi
	KK.5	3,81	Tinggi

	Total	3,75	Tinggi
--	-------	------	--------

Berdasarkan tabel 4.6 nilai tertinggi untuk variabel kepuasan kerja adalah pertanyaan nomor 4 atau KK.4 dengan nilai rata-rata 3,88 yaitu saya puas dengan gaji saya saat ini sedangkan nilai terendah untuk variabel kepuasan kerja adalah pertanyaan nomor 1 atau KK.1 dengan nilai rata-rata 3,75 yaitu saya puas dengan pekerjaan saya saat ini. Ini berarti karyawan merasa puas dengan seluruh aspek dalam ruang lingkup pekerjaannya

Secara keseluruhan dari jawaban responden dalam variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata 3,75 yang masuk dalam kategori tinggi. Berarti secara keseluruhan kepuasan kerja karyawan dapat dicapai dengan baik karena segala aspek pekerjaan yang mendukung selama menjalani pekerjaan saat ini.

#### 4.4 Uji Mediasi

##### 4.4.1 Pengaruh *Work From Home* Terhadap Stres Kerja Di PT. Tri Swarna Dwipa

**Tabel 4. 7 Hasil Regresi Linear Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	36,177	3,125		11,577	,000
Work From Home	-0,623	0,083	-0,807	-7,477	,000
R					0,807
<i>Adjusted R Square</i>					0,639

F-hitung	55,911
Sig (F)	0,000

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dalam uji regresi mengacu pada dua hal, yaitu perbandingan nilai t hitung dengan t tabel dan perbandingan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05. Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh nilai t hitung adalah sebesar -7,477 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara variabel *work from home* (X) terhadap variabel stres kerja (Y).

#### 4.4.2 *Work Form Home* dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di PT. Tri Swarna Dwipa

**Tabel 4. 8 Hasil Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,339	3,710		4,135	,000
Work From Home	0,296	0,72	0,406	4,135	,000
Stres kerja	-0,558	0,093	-0,591	-6,022	,000
R					0,950
<i>Adjusted R square</i>					0,896
F-hitung					133,950
Sig (F)					0,000

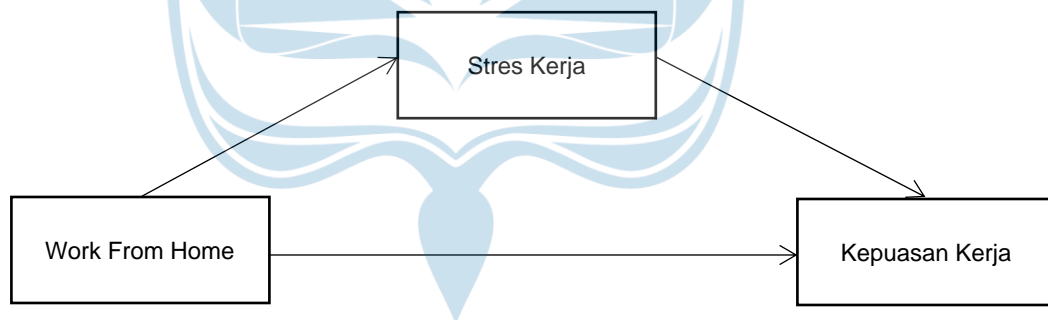
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.8 hasil regresi diperoleh nilai F hitung sebesar 133,950 dengan tingkat signifikansi 0,00 dan lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan kriteria uji F maka disimpulkan *work from home* dan stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan kemampuan variabel *work from home* dan stres kerja dalam menjelaskan kepuasan kerja ditunjukkan oleh nilai *adjusted R Square* sebesar 0,896. Hal ini menunjukkan kemampuan variabel *work from home* dan stres kerja dalam menjelaskan kepuasan kerja sebesar 89,6% sementara sisanya ( $100\% - 89,6\% = 10,4\%$ ) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini. Dalam tabel tersebut koefisien korelasi ( $R=0,950$ ) yang menunjukkan hubungan positif antar variabel.

#### 4.4.3 Stres kerja Memediasi Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kepuasan Kerja Di PT. Tri Swarna Dwipa

Gambar 4. 1 Kerangka Mediasi



$$P_a = -0.623$$

$$S_{ea} = 0.083$$

$$P_b = -0.558$$

$$S_{eb} = 0,093$$

Perhitungan variabel mediasi sebagai berikut:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

$$Z = \frac{-0.623 \times -0.558}{\sqrt{(-0.558^2 \cdot 0.083^2) + (-0.623^2 \cdot 0.093^2)}}$$

$$Z = \frac{0.347634}{\sqrt{0,003357 + 0,002145}}$$

$$Z = \frac{0.347634}{\sqrt{0,003357 + 0,002145}}$$

$$Z = \frac{0.347634}{0.074175}$$

$$Z = 4.686673$$

Dari hasil perhitungan sobel test diatas dapat mendapatkan nilai z sebesar 4.686, karena nilai z yang diperoleh sebesar  $4.686 > 1.98$  dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa stres kerja mampu memediasi hubungan pengaruh antara *work from home* terhadap kepuasan kerja.

#### 4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat dinyatakan variabel *work from home* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Irwanto. et. al. (2021). yang menunjukkan hasil *work from home* memiliki dampak signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

*Work from home* merupakan sistem kerja yang memindahkan tempat bekerja ke rumah. Hal ini dapat menjadi hal yang positif maupun negatif tergantung dari lingkungan rumah dari karyawan dikarenakan tidak semua lingkungan rumah merupakan lingkungan yang mendukung untuk melakukan pekerjaan.

Variabel *work from home* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan karyawan tidak menimbulkan stres walaupun melakukan sistem *work from home* sehingga memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan sehingga karyawan dapat melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Irwanto et. al. (2021) yang menunjukkan hasil *work from home* memiliki dampak signifikan dan negatif terhadap stres kerja.

Stres kerja dapat memberikan dampak yang buruk bagi karyawan dimana karyawan dapat merasa tertekan dengan pekerjaan yang dijalani sehingga dapat mengakibatkan performa karyawan tersebut menurun. Hal ini harus dihindari oleh karyawan maupun perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan tidak memiliki keinginan untuk berhenti bekerja pada perusahaan sehingga performa karyawan dan perusahaan dapat stabil ataupun meningkat.

Pada variabel *work from home* memberikan hasil yang berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan variabel stres kerja memberikan hasil yang berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Irwanto et. al. (2021) ketika karyawan cenderung lebih peduli dengan kualitas kualitas pekerja dan lebih berkomitmen pada perusahaan serta memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi dan secara umum, akan lebih produktif jika karyawan merasakan puas dalam pekerjaannya.

Kepuasan kerja timbul dikarenakan harapan dan kenyataan berjalan dengan selaras yang membuat karyawan tidak merasa kecewa atau tidak puas akan lingkungan

maupun pekerjaan karyawan. Karyawan yang bahagia dan puas disuatu pekerjaan selalu termotivasi untuk berkontribusi lebih banyak, sedangkan karyawan yang tidak puas akan menjadi lesu, melakukan kesalahan dan menjadi beban bagi perusahaan. Hal ini sangat berpengaruh terhadap karyawan maupun perusahaan sehingga kepuasan kerja menjadi salah satu hal yang diperhatikan untuk mempertahankan performa dari perusahaan maupun karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian variabel stres kerja memediasi hubungan antara variabel *work from home* terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Irwanto et. al (2021) yang menunjukkan bahwa variabel stres kerja memediasi hubungan antara variabel *work from home* terhadap kepuasan kerja. stres kerja merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja sehingga variabel tersebut dapat memediasi pengaruh antara variabel *work from home* terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini menemukan adanya perubahan dalam pola bekerja dan tata bekerja terhadap karyawan di masa mendatang. Perubahan ini dapat dijadikan sebagai momentum untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Tri Swarna Dwipa

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Pada bab ini berisi mengenai kesimpulan dari penelitian yang telah dibahas dalam bab sebelumnya. Pada bab ini juga peneliti menyampaikan implikasi manajerial dari hasil penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan-keterbatasan penelitian, dan saran yang diajukan peneliti kepada pihak-pihak terkait dalam penelitian ini.

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian instrumen yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work from home* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan karyawan di PT. Tri Swarna Dwipa. Hal ini menunjukkan dengan semakin tinggi tingkat *work from home* maka kepuasan kerja juga akan meningkat.
2. *Work from home* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap stres kerja. Hal ini menunjukkan dengan semakin tinggi *work from home* maka stres kerja akan semakin menurun.
3. Stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin tinggi stres kerja maka kepuasan kerja akan semakin menurun.
4. Stres kerja memediasi pengaruh *work from home* terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja mampu mempengaruhi dengan meningkatkan atau menurunkan pengaruh *work from home* terhadap kepuasan kerja.

#### **5.2 Implikasi Manajerial**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan diterapkan oleh PT. Tri Swarna Dwipa. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan peneliti, diketahui *work from home* karyawan PT. Tri Swarna Dwipa berdampak kepada produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem *work from home* meningkatkan performa karyawan dengan meningkatkan kualitas pekerjaan dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Peneliti berharap pengambil keputusan di PT. Tri Swarna Dwipa dapat mempertahankan atau hal tersebut. Para pengambil keputusan di PT. Tri Swarna Dwipa dapat memberikan kelonggaran bekerja secara *work from home* sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta dalam beberapa kondisi mengharuskan karyawan untuk tetap datang ke kantor untuk mengawasi pekerjaan dan performa karyawan. mengoptimalkan *work from home* pada karyawan dengan lebih mencermati produktivitas dan kebutuhan perusahaan untuk meningkatkan performa perusahaan maupun karyawan.
2. Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan peneliti diketahui tingkat stres kerja karyawan di PT. Tri Swarna Dwipa termasuk dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan karyawan PT. Tri Swarna Dwipa memiliki tingkat stres kerja yang rendah di dalam melakukan pekerjaannya, peneliti berharap pengambil keputusan PT. Tri Swarna Dwipa dapat mempertahankan atau menurunkan hal tersebut dengan tidak memberikan beban kerja yang berlebihan agar karyawan tidak merasa kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaan selama bekerja dari rumah, dan memberikan motivasi dengan lebih perhatian terhadap segala kebutuhan yang diperlukan untuk bekerja kepada karyawan agar karyawan tidak ingin menyerah pada pekerjaannya. hal ini membuat stres kerja akan mempengaruhi hasil dari pekerjaan.
3. Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan peneliti, diketahui tingkat kepuasan karyawan di PT. Tri Swarna Dwipa termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan karyawan PT. Tri Swarna Dwipa merasa puas dengan pekerjaannya. Peneliti berharap pengambil keputusan PT. Tri Swarna Dwipa dapat mempertahankan atau meningkatkan hal tersebut dengan memperhatikan

kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya serta para atasan dapat mengayomi karyawan agar karyawan merasa puas dengan lingkungan pekerjaannya.

4. *Work from home* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tri Swarna Dwipa. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat *work from home*, maka kepuasan karyawan akan semakin tinggi. Penelitian ini berharap karyawan PT. Tri Swarna Dwipa dapat mempertahankan atau meningkatkan hal tersebut. Para pengambil keputusan di PT. Tri Swarna Dwipa dapat membuat program *work from home* yang lebih efektif dan efisien dengan memberikan target yang harus dicapai oleh karyawan dengan memperhatikan kemampuan dari karyawan tersebut serta para atasan lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan saat bekerja jadi rumah agar karyawan nyaman untuk menjalankan *work from home* dan puas dengan perusahaan.
5. *Work from home* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap stres kerja karyawan PT. Tri Swarna Dwipa. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat *work from home* maka semakin rendah tingkat stres kerja karyawan. Penelitian ini berharap karyawan PT. Tri Swarna Dwipa dapat mempertahankan atau meningkatkan hal tersebut. Para pengambil keputusan di PT. Tri Swarna Dwipa dapat meningkatkan sistem *work from home* dengan lebih memperhatikan tekanan serta tanggung jawab yang diterima oleh karyawan tidak berlebihan sehingga karyawan tidak merasa terganggu dan kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya agar karyawan terhindar stres saat melakukan pekerjaan.
6. Stres kerja dapat memediasi pengaruh *work from home* kepada kepuasan kerja karyawan PT. Tri Swarna Dwipa secara signifikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang rendah dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh *work from home*, penelitian ini berharap karyawan PT. Tri Swarna Dwipa dapat mempertahankan hal tersebut. Para pengambil keputusan di PT. Tri Swarna Dwipa dapat memberikan perhatian yang lebih terhadap stres kerja selama menjalani sistem kerja *work from home* agar kepuasan karyawan

tidak menurun dengan tidak memberikan beban dan tanggung jawab secara berlebihan kepada karyawan agar karyawan tidak merasa kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaan dan merasa puas dengan pekerjaannya saat ini.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan dalam penyusunan, keterbatasan penelitian yang dialami oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Responden penelitian ini terbatas oleh satu perusahaan.
2. Belum dapat membedakan jenis pekerjaan yang mungkin berdampak pada hasil penelitian

### **5.4 Saran**

Berdasarkan keterbatasan yang ada, peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharap dapat mencari perusahaan yang menjalani *work from home* yang lebih banyak agar dapat menghasilkan hasil yang lebih objektif
2. Penelitian selanjutnya diharap dapat membedakan jenis pekerjaan seperti divisi dalam pekerjaan yang berdampak langsung terhadap sistem kerja *work from home* agar dapat menghasilkan hasil yang lebih objektif

## DAFTAR PUSTAKA

- Andika, R., Widjarnako, B., & Ahmad, R. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan. *Jumant*, 11(1), 189-206.
- Batubara, H. (2013). Penentuan harga pokok produksi berdasarkan metode full costing pada pembuatan etalase kaca dan alumunium di UD. Istana Alumunium Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Contreras, F., Baykal, E., & Abid, G. (2020). E-leadership and teleworking in times of COVID-19 and beyond: What we know and where do we go. *Frontiers in psychology*, 11, 590271.
- Priyono, M. J. T. S. Z. (2016). Metode penelitian kuantitatif. *Sidoarjo: Zifatma Publishing*.
- Mea, M. H. D., & Hyronimus, H. (2020). Pengaruh Work From Home terhadap work-life balance pekerja perempuan di Kota Ende. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(2).
- Pane, I. H. (2020). *Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan* (Doctoral dissertation).
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Pada PT. XL AXIATA Tbk. Dan PT. INDOSAT Tbk". *Jurnal EMBA*, 63.
- Jyothi Sree, V., & Jyothi, P. (2012). Assessing work-life balance: From emotional intelligence and role efficacy of career women. *Advances in Management*.
- KURNIATI, D. (2021). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE, BURN OUT DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI WANITA PADA BALAI BESAR PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN DI PEKANBARU*(Doctoral dissertation, UIN SUSKA RIAU).

- Lestari, M. (2019). Hubungan pola asuh orang tua dengan kemandirian anak. *Jurnal Pendidikan Anak*, 8(1), 84-90.
- Mullins, L. J. (2014). *Essentials of Organisational Behaviour (3rd Edition)*. Pearson International Content.
- Nawarcono, W. N., & Setiono, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja. *Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 16(2).
- Nurrahmah, A., Rismaningsih, F., Si, S. P., Ul'fah Hernaeny, M. P., Pratiwi, L., Wahyudin, M. P., ... & Setiawan, J. (2021). *Pengantar Statistika 1*. Media Sains Indonesia.
- Permatasari, D., & Harta, I. (2018). Kemampuan berpikir aljabar siswa sekolah pendidikan dasar kelas V dan kelas VII: Cross-sectional study. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 3(1), 99-115.
- Pitasari, Nimas Ayu Aulia & Perdhana, Mirwan Surya. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan. *Diponegoro Journal of Management. Volume 7, Nomor 4. Productivity and Retention. Lachoo Management*.
- Rahmawati, A. (2016). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) dan kepuasan kerja terhadap loyalitas guru SMK swasta di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 1215-1224.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Essentials of Organizational Behaviour, Global Edition (15th Edition)*. Pearson International Content.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Schieman, S., & Glavin, P. (2017). Ironic flexibility: When normative role blurring undermines the benefits of schedule control. *The Sociological Quarterly*, 58(1), 51-71.
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M. N., & Winarto, W. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6-13.

Sinaga, D. (2014). Buku Ajar Statistik Dasar.

Sugiyono, S. (2018). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R & D. *Alfabeta, Bandung*.

Wibowo, I. G. P., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(2), 125-145.



## LAMPIRAN 1 KUESIONER

Perkenalkan nama saya I Made Ariana Ananta Kusuma. Saya mahasiswa dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika prodi Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk keperluan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh *Work from home* terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi di PT. Tri Swarna Dwipa”**. Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner dibawah ini dengan sejujur-jujurnya. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari saya ucapkan terima kasih.

- Jenis Kelamin : L/P
- Usia : a. (...) 20 sampai <30  
b. (...) 30 sampai <40  
c. (...) 40 sampai <50  
d. (...) >50
- Apakah Anda menjalani work from home : iya / tidak
- Lama menjalani work from home : a. (...) 1 sampai <6 bulan  
b. (...) 6 sampai <12 bulan  
c. (...) >1 tahun

### INFORMASI KUESIONER

Responden dimohon menjawab pertanyaan yang diajukan di bawah ini dengan melingkari salah satu jawaban yang relevan sesuai dengan opini responden. Jawaban dari responden diklasifikasikan menjadi pilihan jawaban yaitu, STS (sangat tidak setuju), TS (tidak setuju), N (netral), S (setuju) dan SS (sangat setuju). Kuesioner ini mengandung pertanyaan tentang dimensi yang berbeda-beda dari setiap komponen.

Tidak ada jawaban yang benar atau salah, jadi jawablah dengan jujur dan sesuai dengan pendapat anda.

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
<b><i>Work from home productivity</i></b>						
1	Saya sangat produktif saat bekerja dari rumah.	STS	TN	N	S	SS
2	Saya merasa bahwa kualitas pekerjaan yang saya hasilkan selama bekerja dari rumah lebih baik.	STS	TN	N	S	SS
3	Bekerja dari rumah secara pribadi bermanfaat bagi kualitas pekerjaan saya	STS	TN	N	S	SS
4	Bekerja dari rumah memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.	STS	TN	N	S	SS
5	Saya memiliki pengetahuan teknis yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan selama bekerja dari rumah.	STS	TN	N	S	SS
6	Saya mampu menyelesaikan beban tanggung jawab pekerjaan ketika bekerja dari rumah.	STS	TN	N	S	SS
7	Saya memiliki target kerja yang jelas saat bekerja dari rumah.	STS	TN	N	S	SS
8	Atasan saya mengkhawatirkan kesejahteraan saya selama bekerja dari rumah.	STS	TN	N	S	SS
9	Saya menerima bantuan teknis dari tempat kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan selama bekerja dari rumah.	STS	TN	N	S	SS
10	Saya dapat berkonsentrasi untuk menyelesaikan pekerjaan bahkan ketika ada gangguan dari anggota keluarga selama bekerja dari rumah.	STS	TN	N	S	SS

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
<b>Stres kerja</b>						
11	Saya merasa terganggu dengan pekerjaan saya.	STS	TN	N	S	SS
12	Saya merasa banyak hal yang berada di luar kendali dan kemampuan saya selama bekerja dari rumah	STS	TN	N	S	SS
13	Saya merasa kewalahan menyelesaikan pekerjaan selama bekerja dari rumah.	STS	TN	N	S	SS
14	Saya merasa ingin menyerah pada pekerjaan selama bekerja dari rumah.	STS	TN	N	S	SS
15	Saya merasa tidak bisa keluar dari pekerjaan saya selama bekerja dari rumah.	STS	TN	N	S	SS
16	Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saya dari pekerjaan rumah.	STS	TN	N	S	SS

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
<b>Kepuasan kerja</b>						
17	Saya puas dengan pekerjaan saya saat ini.	STS	TN	N	S	SS
18	Saya puas dengan rekan kerja saya saat ini.	STS	TN	N	S	SS
19	Saya puas dan merasa senang dengan atasan saya saat ini.	STS	TN	N	S	SS
20	Saya puas dengan gaji saya saat ini.	STS	TN	N	S	SS
21	Secara keseluruhan, saya puas dengan pekerjaan saya saat ini.	STS	TN	N	S	SS

## LAMPIRAN 2 SURAT PENELITIAN DARI PERUSAHAAN



**Soe&Su Corporate**

+62 21 3912204  
corporate@soeandsu.com

Wisma Nugra Santana  
Jl. Jend. Sudirman Kav. 7-8  
Central Jakarta, 10220

### SURAT KETERANGAN

Nomor: B14/SSC/X/2022

Sehubungan dengan surat dari Fakultas Bisnis & Ekonomika Universitas Atma Jaya-Yogyakarta, Nomor: 17/Pen/1, hal Izin Mengadakan Penelitian & pengambilan data tertanggal 4 September 2022 maka ini menerangkan nama mahasiswa di bawah ini:

Nama : Made Ariana Ananta Kusuma  
No. Mhs : 180324387  
Fakultas : Bisnis & Ekonomika  
Jurusan : Manajemen  
Kampus : Universitas Atma Jaya Yogyakarta  
Jenjang : S1

Benar telah mengadakan penelitian di perusahaan kami guna melengkapi data pada penyusunan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Work From Home terhadap Kepuasan Kerja Dengan Work-Life Balance dan Stress Kerja sebagai Mediasi"

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Hormat kami  
PT. TRISWARNA DWIPA

Adi Pribadi, SE.  
Manager

## LAMPIRAN 3 UJI VALIDITAS DAN REABILITAS

1. Variabel work from home
  - a. Uji validitas variable *work from home*

		Correlations										
		WFH.1	WFH.2	WFH.3	WFH.4	WFH.5	WFH.6	WFH.7	WFH.8	WFH.9	WFH.10	Total_WFH
WFH.1	Pearson Correlation	1	.602**	0,308	.546**	.738**	.494**	.745**	.537**	.442*	.516**	.756**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,086	0,001	0,000	0,004	0,000	0,002	0,011	0,002	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
WFH.2	Pearson Correlation	.602**	1	.550**	.706**	.695**	.620**	.441*	.739**	.748**	.512**	.838**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,001	0,000	0,000	0,000	0,012	0,000	0,000	0,003	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
WFH.3	Pearson Correlation	0,308	.550**	1	.602**	.680**	.401*	.425*	.503**	.732**	.497**	.731**
	Sig. (2-tailed)	0,086	0,001		0,000	0,000	0,023	0,015	0,003	0,000	0,004	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
WFH.4	Pearson Correlation	.546**	.706**	.602**	1	.516**	.442*	.475**	.563**	.762**	.390*	.752**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000		0,002	0,011	0,006	0,001	0,000	0,028	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
WFH.5	Pearson Correlation	.738**	.695**	.680**	.516**	1	.570**	.686**	.715**	.632**	.793**	.908**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,002		0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	7,56428E-13
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
WFH.6	Pearson Correlation	.494**	.620**	.401*	.442*	.570**	1	.462**	.653**	.580**	.373*	.699**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,000	0,023	0,011	0,001		0,008	0,000	0,001	0,035	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
WFH.7	Pearson Correlation	.745**	.441*	.425*	.475**	.686**	.462**	1	.539**	.486**	.462**	.733**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,012	0,015	0,006	0,000	0,008		0,001	0,005	0,008	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
WFH.8	Pearson Correlation	.537**	.739**	.503**	.563**	.715**	.653**	.539**	1	.705**	.611**	.836**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,000	0,003	0,001	0,000	0,000	0,001		0,000	0,000	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
WFH.9	Pearson Correlation	.442*	.748**	.732**	.762**	.632**	.580**	.486**	.705**	1	.551**	.843**
	Sig. (2-tailed)	0,011	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,005	0,000		0,001	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
WFH.10	Pearson Correlation	.516**	.512**	.497**	.390*	.793**	.373*	.462**	.611**	.551**	1	.742**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,003	0,004	0,028	0,000	0,035	0,008	0,000	0,001		0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Total_WFH	Pearson Correlation	.756**	.838**	.731**	.752**	.908**	.699**	.733**	.836**	.843**	.742**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	7,56428E-13	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Uji reabilitas variable *work from home*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,930	10

## 2. Variabel stres kerja

## c. Uji validitas variabel stres kerja

		Correlations						
		SK.1	SK.2	SK.3	SK.4	SK.5	SK.6	Total_SK
SK.1	Pearson Correlation	1	.825**	.651**	.671**	.697**	.601**	.816**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
SK.2	Pearson Correlation	.825**	1	.851**	.858**	.855**	.798**	.962**
	Sig. (2-tailed)	0,000		6,68841E-1	3,371E-1	4,66907E-1	0,000	1,55199E-1
	N	32	32	32	32	32	32	32
SK.3	Pearson Correlation	.651**	.851**	1	.799**	.801**	.845**	.920**
	Sig. (2-tailed)	0,000	6,68841E-1		0,000	0,000	0,000	9,06989E-1
	N	32	32	32	32	32	32	32
SK.4	Pearson Correlation	.671**	.858**	.799**	1	.725**	.705**	.882**
	Sig. (2-tailed)	0,000	3,371E-1	0,000		0,000	0,000	2,66974E-1
	N	32	32	32	32	32	32	32
SK.5	Pearson Correlation	.697**	.855**	.801**	.725**	1	.839**	.916**
	Sig. (2-tailed)	0,000	4,66907E-1	0,000	0,000		0,000	2,04751E-1
	N	32	32	32	32	32	32	32
SK.6	Pearson Correlation	.601**	.798**	.845**	.705**	.839**	1	.892**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		7,03758E-1
	N	32	32	32	32	32	32	32
Total_SK	Pearson Correlation	.816**	.962**	.920**	.882**	.916**	.892**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	1,55199E-1	9,06989E-1	2,66974E-1	2,04751E-1	7,03758E-1	
	N	32	32	32	32	32	32	32

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

d. Uji reabilitas variabel stres kerja

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,952	6



## 3. Uji validitas variabel kepuasan karyawan

		Correlations					
		KK.1	KK.2	KK.3	KK.4	KK.5	Total_KK
KK.1	Pearson Correlation	1	.841**	.895**	.864**	.827**	.939**
	Sig. (2-tailed)		0,000	4,75024E-1	1,8681E-1	0,000	1,89191E-1
	N	32	32	32	32	32	32
KK.2	Pearson Correlation	.841**	1	.947**	.856**	.779**	.937**
	Sig. (2-tailed)	0,000		2,42161E-1	4,11016E-1	0,000	2,80946E-1
	N	32	32	32	32	32	32
KK.3	Pearson Correlation	.895**	.947**	1	.906**	.779**	.959**
	Sig. (2-tailed)	4,75024E-1	2,42161E-1		1,00544E-1	0,000	5,51645E-1
	N	32	32	32	32	32	32
KK.4	Pearson Correlation	.864**	.856**	.906**	1	.876**	.958**
	Sig. (2-tailed)	1,8681E-1	4,11016E-1	1,00544E-1		5,38246E-1	7,11723E-1
	N	32	32	32	32	32	32
KK.5	Pearson Correlation	.827**	.779**	.779**	.876**	1	.911**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	5,38246E-1		4,51367E-1
	N	32	32	32	32	32	32
Total_KK	Pearson Correlation	.939**	.937**	.959**	.958**	.911**	1
	Sig. (2-tailed)	1,89191E-1	2,80946E-1	5,51645E-1	7,11723E-1	4,51367E-1	
	N	32	32	32	32	32	32

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## e. Uji reliabilitas variabel kepuasan kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,966	5

## LAMPIRAN 4 STATISTIK DESKRIPTIF RESPONDEN

### 1. kelamin responden

		Jenis Kelamin		Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid	Laki-Laki	18	56.3	56.3	56.3
	Perempuan	14	43.8	43.8	100.0
Total		32	100.0	100.0	

### 1. Usia responden

		Usia		Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid	20-30 Tahun	16	50.0	50.0	50.0
	30-40 Tahun	9	28.1	28.1	78.1
	40-50 Tahun	5	15.6	15.6	93.8
	> 50 Tahun	2	6.3	6.3	100.0
Total		32	100.0	100.0	

### 2. Apakah anda menjalani work from home

		Apakah Anda Menjalani Work From Home		Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid	Iya	32	100.0	100.0	100.0

## 3. Lama menjalani work from home

**Lama Menjalani Work From Home**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-6 Bulan	18	56.3	56.3	56.3
6-12 Bulan	9	28.1	28.1	84.4
> 1 Tahun	5	15.6	15.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	



## LAMPIRAN 5 STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL

### 1. Statistik deskriptif Variabel *Work from home*

Descriptive Statistics					
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
WFH.1	32	3	5	3.87	.609
WFH.2	32	2	5	3.63	.660
WFH.3	32	3	5	3.69	.644
WFH.4	32	2	4	3.66	.545
WFH.5	32	2	5	3.78	.870
WFH.6	32	3	5	3.72	.523
WFH.7	32	3	5	3.69	.693
WFH.8	32	3	5	3.66	.653
WFH.9	32	2	5	3.75	.718
WFH.10	32	2	5	3.69	.693
Valid N (listwise)	32				

### 2. Statistik deskriptif variabel stres kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
SK.1	32	1	3	2.28	.634
SK.2	32	1	3	2.19	.821
SK.3	32	1	3	2.25	.762
SK.4	32	1	3	2.06	.716
SK.5	32	1	3	2.13	.793
SK.6	32	1	3	2.13	.751
Valid N (listwise)	32				

## 3. Statistik deskriptif variabel kepuasan kerja

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
KK.1	32	3	5	3.75	.762
KK.2	32	3	5	3.81	.780
KK.3	32	3	5	3.81	.780
KK.4	32	3	5	3.88	.833
KK.5	32	2	5	3.81	.896
Valid N (listwise)	32				



## LAMPIRAN 6 REGRESI LINEAR SEDERHANA

1. H2 : pengaruh work from home terhadap stres kerja

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 <sup>a</sup>	.651	.639	2.424

a. Predictors: (Constant), Work From Home

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	328.635	1	328.635	55.911	.000 <sup>b</sup>
	Residual	176.334	30	5.878		
	Total	504.969	31			

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. Predictors: (Constant), Work From Home

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.177	3.125		11.577	.000
	Work From Home	-.623	.083	-.807	-7.477	.000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

## LAMPIRAN 7 HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA

1. H1 : pengaruh Work from home terhadap kepuasan kerja
2. H3 : pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 <sup>a</sup>	.902	.896	1.231

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

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	405.933	2	202.967	133.950	.000 <sup>b</sup>
	Residual	43.942	29	1.515		
	Total	449.875	31			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.339	3.710		4.135	.000
	Work From Home	.296	.072	.406	4.135	.000
	Stress Kerja	-.558	.093	-.591	-6.022	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja