

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 streszw 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 Swarn 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				
<i>Work from home productivity</i>						
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				
Stres kerja						
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				
Kepuasan kerja						
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

Reliability Statistics	
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

Descriptive Statistics					
	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 ^a	.651	.639	2.424

a. Predictors: (Constant), Work From Home

ANOVA^a

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

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. Predictors: (Constant), Work From Home

Coefficients^a

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 ^a	.902	.896	1.231

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

ANOVA^a

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

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Coefficients^a

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