

PENGARUH *WORK FROM HOME*, LINGKUNGAN KERJA DAN *OCCUPATIONAL STRESS* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Fathullah Hafizul Bahri, Andriyani, Bimo Suryo Wicaksono

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

This research aims to examine the effect of work from home, work environment and occupational stress on employee performance, namely 1) the effect of work from home on employee performance, 2) the effect of the work environment on employee performance and 3) the effect of occupational stress on employee performance. The dependent variable in this research is employee performance, while the independent variables in this research are work from home, work environment and occupational stress.

The number of samples in this research was 50 samples obtained from employees of the finance department of PT Finnet Indonesia, especially the settlement, reconciliation and treasury & operations (TrOps) divisions. The data used in this research is primary data determined using purposive sampling. The analysis technique used in this research is ordinary least squares regression, multiple linear regression and also classical assumption tests

The empirical results in this research show that work from home has a positive and significant effect on employee performance, then the work environment also has a positive and significant effect on employee performance, while only occupational stress affects employee performance negatively and significantly.

Keywords: (work from home, work environment, occupational stress, employee performance)

PENDAHULUAN

Wabah COVID-19 telah mendorong hampir semua karyawan di seluruh dunia untuk bekerja dalam suasana yang sama sekali berbeda dibandingkan sebelumnya. COVID-19 memicu intervensi seperti jarak sosial, pembatasan perjalanan dan pekerjaan *virtual* atau jarak jauh, telah membatasi kelanjutan proses sebelumnya, sehingga mengubah cara karyawan bekerja (Tortorella et al., 2020). Wabah COVID-19 memicu intervensi organisasi untuk menahan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Namun, arah dampak ini tidak jelas, karena ada argumen untuk arah negatif dan positif. Pada dampak negatif, telah dilakukan survei oleh Deloitte baru-baru ini di perusahaan Cina, data menunjukkan bahwa 54% dari mereka tidak mengharapkan terjadinya penurunan kinerja karena COVID-19 (Boichenko & Tymchenko, 2020).

Secara umum kinerja adalah mental dan sikap yang selalu mengupayakan dan memiliki pandangan bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok hari lebih baik dari hari ini (Sunyoto 2012).

Selanjutnya, kinerja karyawan menurut Akhmad & Rusdi (2020) adalah sebuah pencapaian seorang karyawan dalam setiap melakukan tugasnya dan juga ketika seorang karyawan dapat menggunakan ilmu yang dimiliki oleh karyawan tersebut dari yang bersifat personal hingga kelompok.

Wabah COVID-19 telah mengakibatkan efek yang sangat negatif, efek tersebut tidak hanya berdampak terhadap kesehatan fisik, tetapi juga terhadap kesejahteraan ekonomi serta psikologis seseorang. Selanjutnya, dampak dari pandemik global COVID-19 ini memaksa sebuah negara

untuk melakukan pencegahan penyebaran COVID-19 dalam skala besar, sebagai contohnya yaitu penerapan *lockdown*. Penerapan *lockdown* telah dilakukan oleh banyak negara, antara lain yaitu di China, Jerman, Prancis, Italia, Spanyol dan negara-negara Eropa lainnya (Zain et al.,2020). Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Dalam Negeri dalam Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor. 15 Tahun 2021 No.3 yang berisikan tentang pembatasan kegiatan terhadap beberapa sektor esensial, antara lain pada sector perbankan, keuangan, teknologi dan perhotelan non karantina, dibatasi maksimal kehadiran sebesar 50% dalam pelaksanaan kerja di tempat (*Work From Office*), selanjutnya pada sektor pemerintahan serta pelayanan publik, pelaksanaan kerja di tempat (*Work From Office*) dibatasi kehadiran dengan maksimal sebesar 25%, lalu dalam sektor energi, kesehatan, logistik, keamanan dan juga penunjang kebutuhan sehari-hari diperkenankan sebesar 100% untuk melakukan kerja di tempat kerja (*Work From Office*).

Konsep *work from home* juga dikenal sebagai *telecommuting*, *telework* atau kerja jarak jauh, mengacu pada pengaturan kerja di mana individu memiliki fleksibilitas untuk bekerja dari kenyamanan rumah mereka. (Jamal et al.,2021) Kerja jarak jauh memiliki dampak terhadap perusahaan, kerja jarak jauh dikaitkan dapat memengaruhi kinerja dari karyawan. Berdasarkan penelitian Coenen & Kok (2014) kerja jarak jauh dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal tersebut didasari oleh memungkinkan berbagi pengetahuan, kerja sama lintas fungsi dan keterlibatan antar organisasi. Selaras dengan penelitian tersebut, menurut Vega et al. (2015) karyawan umumnya memiliki pengalaman kerja yang lebih positif saat bekerja dari jarak jauh. Mereka melaporkan tingkat kinerja dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan melakukan tugas dengan lebih baik saat bekerja jarak jauh.

Selanjutnya, dalam penerapan kerja jarak jauh, kerja jarak jauh telah mengakibatkan perubahan lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan tempat di mana karyawan melaksanakan karyawannya, lebih lanjut lagi, lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitasnya, dimana hal tersebut dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil kerjanya.

Dampak dari lingkungan kerja tersebut dapat dilihat melalui penelitian Pawirosumarto et al., (2017) yaitu lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik yang memengaruhi kinerja, keamanan, dan kualitas karyawan. Pandemi COVID-19 yang ada saat ini tidak hanya mengubah cara kerja dan lingkungan kerja yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan, namun dikhawatirkan dapat menimbulkan *occupational stress*. Sistem kerja dari rumah selama karantina mandiri pandemik Covid-19 menimbulkan stres yang disebabkan oleh upaya keseimbangan hidup antara pekerjaan dan tugas rumah, tugas kerja yang berlebihan, dan kebosanan selama isolasi (Putra & Riyanto, 2020).

Stres merupakan proses pengalaman kognitif dan perilaku yang terdiri dari stresor dan respons stres (Fink,2016). Stresor dapat diklasifikasikan menjadi tujuh jenis, yaitu: ambiguitas peran, konflik peran, peran terbebani, kurangnya keamanan kerja, konflik antara karyawan dan kehidupan keluarga, ketidakpastian lingkungan dan kendala lingkungan kerja (Gilboa et al.,2008; Esraa et al.2020). Menurut Riana et al (2021), *occupational stress* dapat menurunkan kinerja seorang karyawan. *occupational stress* dapat disebabkan oleh tekanan akibat beban kerja yang berlebihan, waktu kerja yang terlalu lama dan kurangnya waktu yang tersedia untuk menyelesaikan karyawan

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Dalam pengertiannya, kinerja karyawan menurut Akhmad dan Rusdi (2020) adalah sebuah bentuk dari hasil karyawan atau pencapaian atas suatu karyawan oleh seorang karyawan baik dalam bentuk produk atau pelayanan yang digunakan sebagai acuan penilaian pada seorang karyawan yang menunjukkan bahwa kemampuan dalam mengerjakan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan, kinerja karyawan juga berbanding lurus dengan kualitas dan kuantitas karyawannya.

Sementara itu, menurut Goodall dalam Anam dan Muhammad (2018) Kinerja karyawan berarti tindakan yang terkait dengan tugas yang diharapkan dari seorang karyawan dan bagaimana tindakan tersebut dilakukan. Untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, terdapat enam indikator yang dikemukakan oleh Robbins dalam Bandari (2016) yaitu:

1. Kualitas kerja diukur dari kesesuaian hasil pekerjaan sesuai dengan standard
2. kuantitas kerja merupakan luaran yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. ketepatan waktu merupakan pemenuhan jadwal pekerjaan yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. kemandirian merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang sifatnya rutin.
6. tingkat prestasi merupakan suatu tingkat penghargaan yang diterima pegawai sesuai dengan pencapaian tanggung jawab yang

Menurut (Huuhtanen, 1997) *Work From Home* adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang (pegawai, pekerja mandiri, pekerja rumahan) secara khusus, atau hanya waktu tertentu, pada sebuah lokasi jauh dari kantor, menggunakan media telekomunikasi sebagai alat kerja. *Work from home* adalah salah satu istilah bekerja dari jarak jauh (*remote working*), lebih tepatnya melakukan pekerjaan yang biasa dilakukan di kantor dari rumah. Jadi pekerja tidak perlu datang ke kantor tatap muka dengan para pekerja lainnya (Ashal, 2020).

Dimensi *work from home* menurut Gadecki (2018) ada tiga dimensi penerapan atau terwujudnya *work from home* yaitu sebagai berikut :

1. Ruang (Room): Transformasi ruang pribadi rumah (sebagai tempat kesukaan dan mengekspresikan diri) kedalam ruang publik semu.
2. Waktu (Time): Penggunaan ruang pribadi sebagai ruang kerja yang mengarah kepada tabrakan dua arah yang berbeda sistem waktu yaitu waktu pekerjaan rumah tangga dan waktu tugas profesional yang tumpang tindih.
3. Peran Sosial: Narasi tentang diri sendiri sebagai pekerja dari rumah, sebuah emansi peran dan posisi teleworker yang konstan dilakukan

Menurut Siagian (2014:56) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Soetjipto (2008:87) lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat memengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2013:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu lingkungan fisik dan non fisik.

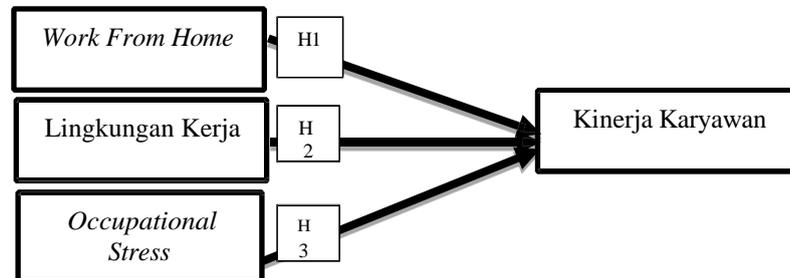
Berikut ini beberapa Indikator yang diuraikan Sedarmayanti (2019:79) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah

1. Cahaya
2. Suhu udara
3. Suara
4. Penggunaan warna
5. Keamanan kerja

Occupational Stress atau dapat disebut sebagai stres kerja merupakan salah satu bentuk stres yang dapat dialami oleh seorang karyawan. Menurut Mukherjee, (2020) *occupational stress* didefinisikan sebagai stres yang berasal dari hasil langsung interaksi pekerjaan atau interaksi seseorang. Menurut Doyle et al (2020) *occupational stress* menyebar luas ke dalam budaya dan telah menjadi tren yang akan datang di negara-negara berkembang di dunia, khususnya negara-negara dengan ekonomi baru dan yang akan datang. Ada enam faktor yang menyebabkan *occupational stress* yaitu: Ekstra Organizational Stressor, Grup Stressor, Individual Stressor, beban

kerja, Pengembangan karir, dan Hubungan Dalam Pekerjaan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dibuat kerangka penelitian seperti gambar 1 berikut ini

Gambar 1
Kerangka Teori



(Sumber: (Coenen & Kok, 2014; Pawirosumarto, Sarjana, & Gunawan, 2017; Sawir, 2021; Vega et al., 2015; Vijayan,2017)

Berdasarkan kajian teoritis yang telah di jelaskan sebelumnya maka di buat hipotesis seperti berikut :

1. *Work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. *Occupational Stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT Finnet Indonesia, yang terletak di Telkom Landmark Tower, Jl. Gatot Subroto No.Kav 52 Lt.28, RT.6/RW.1, Kuningan, Kec. Mampang Prpt., Jakarta, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12710 Hal ini didasarkan atas pertimbangan berbagai faktor, antara lain yaitu kelancaran pengumpulan dan kemudahan untuk pengambilan data, serta efisiensi waktu yang dipergunakan dalam rangka pelaksanaan penelitian. Berdasarkan rumusan penelitian, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pemilihan penggunaan metode kuantitatif dalam penelitian karena berguna untuk memahami bagaimana suatu komunitas atau individu-individu dalam menerima isu tertentu. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019), adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis. Populasi adalah wilayah secara umum yang meliputi: objek atau subyek yang memiliki kapasitas dan ciri khas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dikaji dan ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2017:80). Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan tetap departemen finance and accounting PT Finnet Indonesia.

Departemen *finance and accounting* PT Finnet Indonesia menjalankan tiga divisi, yaitu settlement, reconcile dan treasury and operational (trOps). Jumlah karyawan departemen *Finance and Accounting* sebanyak 76 karyawan, dengan beberapa jenis status kepegawaian dan jabatan. Diantaranya *vice president* sebanyak satu (1) pegawai, manajer sebanyak tiga (3) pegawai, *senior officer* sebanyak lima belas (15) pegawai, *officer* sebanyak tiga puluh lima (35) pegawai dan pegawai kontrak atau SAP sebanyak dua puluh dua (22) pegawai. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah *ordinary least square regression* serta menggunakan analisis regresi berganda dan juga uji asumsi klasik Penelitian ini membutuhkan suatu analisis data dan intepretasinya yang akan digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian untuk mengungkap fenomena sosial tertentu. Sehingga analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Model yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas atau hubungan pengaruh untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka teknik analisis yang digunakan adalah *ordinary least square regression*. Lalu untuk pengolahan data pada penelitian ini menggunakan IBM SPSS 2.5.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini uji hipotesis menggunakan regresi berganda, dimana akan diuji secara empirik untuk mencari hubungan fungsional dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat, atau untuk meramalkan dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat. Hasil uji linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 1 dibawah ini

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.734	2.426		.715	.478
	Work From Home	.792	.044	.920	18.081	.000
	Lingkungan Kerja	.063	.072	.129	2.535	.008
	Occupational Stress	-.072	.047	-.107	-2.047	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari coefficient di atas dapat dikembangkan dengan menggunakan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha_1 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$$

Apabila nilai pada tabel analisis regresi liner berganda diatas disubstitusikan, maka akan diperoleh nilai sebagai berikut :

$$\text{Kinerja karyawan (Y)} = 0.920X_1 + 0.129X_2 - 0.107X_3$$

1. Semakin baik penerapan *Work From Home* (X1) akan menyebabkan peningkatan dalam Kinerja Karyawan (Y)
2. Semakin baik Lingkungan Kerja (X2) akan menyebabkan peningkatan dalam Kinerja Karyawan (Y)
3. Semakin tinggi tingkatan *Occupational Stress* (X3) akan menyebabkan penurunan Kinerja Karyawan (Y)

Selanjutnya, dilakukan Uji Parsial (Uji T), Uji Simultan (Uji F) serta Koefisien determinasi untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, mengetahui apakah pengaruh variabel independen terhadap dependen tersebut berpengaruh secara simultan atau tidak dan untuk lebih lanjut mengetahui tingkatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini yaitu dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} yang telah ditetapkan berdasarkan nilai distribusi frekuensi, dengan menggunakan nilai signifikansi $\alpha = 5\%$ dan $N = 48$, sehingga menghasilkan nilai t_{tabel} berdasarkan distrbusi frekeunsi sebesar 1.677. Selanjutnya dilanjutkan dengan membandingkan nilai Sig. dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai Sig. Lebih kecil dari 0,05 maka H_0 diterima, dan sebaliknya jika niali Sig. lebih besar dari 0,05 maka H_0 ditolak.

Tabel 2
Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.734	2.426		.715	.478
	Work From Home	.792	.044	.920	18.081	.000
	Lingkungan Kerja	.063	.072	.129	2.535	.008
	Occupational Stress	-.072	.047	-.107	-2.047	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber : Hasil penelitian diolah dengan SPSS 25)

Hasil uji t diatas dapat disimpulkan bahwa pada variabel *work from home* (X1) seperti pada tabel 2 diatas diperoleh t_{hitung} sebesar 18.081 lebih besar dari t tabel sebesar 1.677 dan dengan nilai

signifikan sebesar 0,000 yang nilainya dibawah 0,05. Dengan demikian **H1 diterima**, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan *work from home* terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil uji t diatas pada variabel lingkungan kerja (X2) seperti pada tabel 2 diatas diperoleh t_{hitung} sebesar 2.535 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.677 dan dengan nilai signifikan sebesar 0.008 yang nilainya dibawah 0.05. Dengan demikian **H2 diterima**, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil uji t diatas pada variabel *occupational stress* (X3) seperti pada tabel 2 diatas diperoleh t_{hitung} sebesar -2.047 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 1.677 dengan nilai signifikan sebesar 0,008 yang nilainya dibawah 0,05. Dengan demikian **H3 diterima**, yang artinya terdapat pengaruh negatif dan signifikan *occupational stress* terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan dengan melakukan perbandingan dengan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} . F_{tabel} yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan nilai probabilitas signifikansi $\alpha = 5\%$ dan nilai frekuensi $df_1 = 3$ dan nilai $df_2 = 45$ sebesar 2.812 dan membandingkan nilai signifikansi yang digunakan yaitu 0.05. Jika kriteria perbandingan tersebut menunjukkan $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan jika nilai signifikan $F < 0.05$, maka semua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016 : 96)

Berikut ini hasil uji F dapat yang telah dilakukan, dapat dilihat pada tabel 3

Tabel. 3
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	370.820	3	123.607	153.839	.000 ^b
	Residual	36.960	46	.803		
	Total	407.780	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Occupational Stress, Work From Home, Lingkungan Kerja

(Sumber : Hasil penelitian diolah dengan SPSS 25)

Berdasarkan tabel 3 di atas, di dapat f_{hitung} sebesar 153.839, sehingga menunjukkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$, yaitu $153.839 > 2.812$ dan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang nilainya dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yatu *work from home*, lingkungan kerja, dan *occupational stress* berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) kinerja karyawan PT Finnet Indonesia.

3. Koefisien Determinan.

Koefisien determinan (R²) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Nilai R² yang mendekati satu berarti variabel independen penelitian memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel pertumbuhan laba. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4
Hasil Koefisien Determinan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.954 ^a	.909	.903	.89637	2.087

a. Predictors: (Constant), Occupational Stress, Work From Home, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber : Hasil penelitian diolah dengan SPSS 25)

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Oleh karena itu, dianjurkan untuk menggunakan adjusted R Square (R²) pada saat mengevaluasi model regresi terbaik. Dari tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa angka koefisien korelasi (R) sebesar 0.954.

Hal ini berarti hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen sebesar 95.4%. Dari angka tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sangat kuat. Besarnya Adjust R Square (R²) adalah 0.903. Hasil perhitungan statistik ini berarti bahwa kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasinya perubahan variabel dependen sebesar 90.3%, sedangkan sisanya sebesar 1.7% (100-98%) diterangkan oleh faktor-faktor lain di luar model regresi yang dianalisis.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda serta pengujian hipotesis, dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Pengaruh *Work From Home* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis bahwa nilai signifikan uji parsial sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai probabilitas sebesar 0,05 dan nilai t hitung yaitu sebesar 18.081 > t tabel 1.677. Hal tersebut menunjukkan bahwa *work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan divisi *settlement, reconcile* dan *treasury and operationals* (TrOps) PT. Finnet Indonesia di Kota Jakarta Selatan maka hipotesis pertama atau **H1 diterima**.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis bahwa nilai signifikan uji parsial sebesar 0.008 lebih kecil dari nilai probabilitas sebesar 0,05 dan nilai t hitung yaitu sebesar 2.535 > t tabel 1.677. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan divisi *settlement, reconcile* dan *treasury and operationals* (TrOps) PT. Finnet Indonesia di Kota Jakarta Selatan maka hipotesis kedua atau **H2 diterima**

3. Pengaruh *Occupational stress* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis bahwa nilai signifikan uji parsial sebesar 0.008 lebih kecil dari nilai probabilitas sebesar 0,05 dan nilai t hitung yaitu sebesar -2.302 > t tabel 1.677. Hal tersebut menunjukkan bahwa *occupational stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan divisi *settlement, reconcile* dan *treasury and operationals* (TrOps) PT. Finnet Indonesia di Kota Jakarta Selatan maka hipotesis ketiga atau **H3 diterima**.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Work From Home* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Finnet Indonesia. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan *work from home* yang dilaksanakan oleh perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila perusahaan tidak melakukan penerapan hal tersebut, dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara negatif. Dalam beberapa literature seperti menurut Vega et al (2015) dan Coenen & kok (2014), kerja jarak jauh membuat pengalaman kerja karyawan lebih positif, sehingga meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. .
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Finnet Indonesia. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan Lingkungan kerja yang dilaksanakan oleh perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan menunjukkan hasil yang baik.. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu, seperti menurut Sawir (2021) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan pada *occupational stress* terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Finnet Indonesia. Hal tersebut menunjukkan bahwa *occupational stress* dapat menurunkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan harus memperhatikan tingkat stres yang dialami oleh karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2017), *occupational stress* dapat menjadi konstruktif apabila ditangani dengan baik, dan menjadi destruktif apabila ditangani dengan kurang tepat.

REFERENSI



- Ashal, R. A. (2020). Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 14(2), 223.
- Alfiah, N., & Riyanto, S. (2019). The Effect of Compensation, Work Environment and Training on Employees' Performance of Politeknik LP3I Jakarta. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(5), 947–955.
- Aropah, V. D., Sarma, M., & Sumertajaya, I. M. (2020). *Factors Affecting Employee Performance during Work from Home*. 13(2), 201–214
- Coenen, M., & Kok, R. A. W. (2014). Workplace flexibility and new product development performance: The role of telework and flexible work schedules. *European Management Journal*, 32(4), 564–576.
- Dittes, S., Richter, S., Richter, A., & Smolnik, S. (2019). Toward the workplace of the future: How organizations can facilitate digital work. *Business Horizons*, 62(5), 649–661.
- Doyle JN, Campbell MA, Gryshchuk L. (2021) Occupational stress and anger: mediating effects of resiliency in first responders. *J Police Crim Psychol*; 36: 463–72.
- Esraa, S., Zoe, E., Tor, F., Ahmad, A.M., Wang, Z, L., Michael, C.D. and Richard, T.S. (2020), “*The interaction between physical and psychosocial stressors*”, *Frontiers in Behavioral Neuroscience*, Vol. 14, p. 63.
- Farooq, R., & Sultana, A. (2020). The potential impact of the Covid-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 119
- Farrell, K. (2020). Working from home. People, Care and Work in the Home.
- Fink, G. (2016), *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior*, Academic Press, Vol.1, pp. 3-11
- Gądecki, Jacek, Jewdokimow, Marcin & Zadkowska, Magdalena. (2018). New technologies and family life in the context of work at home. The strategies of work-life balance. *Studia Humanistyczne AGH*.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23 (edisi 8). *Cetakan Ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, 96.
- Godfred Anakpo & Zanele Nqwayibana & Syden Mishi, 2023. "The Impact of Work-from-Home on Employee Performance and Productivity: A Systematic Review," *Sustainability*, MDPI, vol. 15(5), pages 1-18, March.
-



- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia , Fungsi SDM , Pengawasan*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Ipsen, Christine; Kirchner, Kathrin; Hansen, J. P. (2020). Policy guidelines for implementation of mussel cultivation as a mitigation measure for coastal eutrophication in the Western Baltic Sea. *DTU Aqua Report, 362*, 1–33.
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention. *The South East Asian Journal of Management, 13*(1). <https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912>
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., BaWfHer, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhave, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Kesebir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y., ... Vugt, M. van. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist, 76*(1), 63–77.
- Luthans, F., Luthans, B., & Luthans, K. (2006). *Organizational Behavior*. Information Age Publishing
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya: Jakarta
- Mukherjee, S. (2020). *People's Perception about Quarantine and its Impact on Occupational Stress: Community-Based Online Survey Following Covid-19 Outbreak in India*. May. <https://doi.org/10.35542/osf.io/87e49>
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (2020). Working From Home Phenomenon As an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity. *TIJAB (The International Journal of Applied Business), 4*(1), 13–21
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management, 59*(6), 1337–1358.
- Rasool, S. F., Wang, M., Zhang, Y., & Samma, M. (2020). Sustainable work performance: the roles of workplace violence and occupational stress. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(3).
- Riana, G., Nurak, L. A. D., & Rihayana, I. G. (2021). The effect of Lamaholot culture and
-



- role conflict on performance of weaving craftspeople: occupational stress as intervening variable. *International Journal of Organizational Analysis*.
<https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2019-1870>
- Riyadi, S. (2019). the Influence of Job Satisfaction, Work Environment, Individual Characteristics and Compensation Toward Job Stress and Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 93–99.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342–348.
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A.. (2017). Organizational behavior 17th ed / Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge (17th ed). Harlow: Pearson Education
- Salma Sultana, U., Abdullah, N. A., Teng Mok, E., Hossain, J., Rehman Sherief, S., Lutfi Iskandar, M., & Warda Andalib, T. (2021). Exploring Motivation and commitment on job satisfaction and employee performance in Work from Home (WFH) perspective. *Psychology and Education*, 58(3), 2411–2424.
- Sawir, M. (2021). *The Effect of Stress , Work Environment and Work Engagement on Employee Performance*. 179(Piceeba 2020), 606–611.
- Soetjipto, Budi W.(2008). Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Amara Book.
- Sondang P. Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung
- Vega, R. P., Anderson, A. J., & Kaplan, S. A. (2015). A Within-Person Examination of the Effects of Telework. *Journal of Business and Psychology*, 30(2), 313–323.
<https://doi.org/10.1007/s10869-014-9359-4>
-