

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2018:03) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang secara efisien dan efektif mengelola hubungan dan peran tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya (Hamali, 2018:2). Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan dalam mengelola sumber daya manusianya secara efektif dan efisien dalam keterampilan, motivasi atau pengembangan diri dalam bekerja untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2018:6) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

a. Perencanaan

Suatu kegiatan yang memperkirakan keadaan tenaga kerja untuk secara efektif dan efisien menanggapi kebutuhan organisasi untuk membantu mencapai tujuannya. Rencana ini mendefinisikan program karyawan yang mencakup organisasi, manajemen, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, tindakan disipliner, dan pemecatan karyawan.

b. Pengorganisasian

Kegiatan yang mengatur pegawai dengan mendefinisikan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanyalah sarana untuk mencapai tujuan. Sebuah organisasi yang baik membantu mencapai tujuan secara efektif.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan karyawan untuk bekerja sama secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Instruksi diberikan oleh

eksekutif yang menjalankan kepemimpinannya dan memerintahkan karyawan untuk melakukan semua tugas dengan benar. Sedangkan pengadaan adalah proses rekrutmen, seleksi, orientasi, dan penempatan untuk menemukan karyawan yang memenuhi kebutuhan organisasi.

d. Pengendalian

Kegiatan untuk mematuhi aturan organisasi dan mengatur karyawan agar bekerja sesuai rencana. Setelah data disimpan, koreksi dan/atau tindakan perbaikan dilakukan. Pengelolaan karyawan meliputi kehadiran, disiplin, perilaku kolaboratif, dan menjaga lingkungan kerja.

e. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan lanjutan yang diberikan harus memenuhi persyaratan profesional saat ini dan masa depan.

f. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Suatu kegiatan yang menghubungkan kepentingan suatu organisasi dengan kebutuhan pegawainya agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu sisi, organisasi menghasilkan kesuksesan atau keuntungan, dan di sisi lain, karyawan dapat memenuhi kebutuhan hasil kerja. Integrasi merupakan hal yang penting dan sangat sulit dalam pengelolaan sumber daya manusia karena mengintegrasikan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Kegiatan yang memelihara atau meningkatkan fisik, mental dan loyalitas agar dapat bekerja sama setelah pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dalam program tunjangan internal dan eksternal yang konsisten berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

i. Kedisiplinan

Salah satu fungsi utama manajemen sumber daya manusia dan merupakan kunci untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa disiplin, sulit untuk mencapai tujuan maksimal. Disiplin adalah keinginan dan kesadaran untuk mengikuti aturan organisasi dan norma sosial.

j. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau alasan lainnya. Implementasi terbaik dari kemampuan manajemen dalam manajemen karyawan memfasilitasi realisasi dan keberhasilan tujuan organisasi.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2018:15) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

a. Tujuan sosial

Sebuah organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis atas kebutuhan dan tantangan sosialnya dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi dan perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan berkontribusi dalam memecahkan masalah sosial.

b. Tujuan Organisasional

Sasaran formal yang ditetapkan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Departemen SDM meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara berikut:

- Menyediakan karyawan yang termotivasi dan terlatih.
- Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
- Meningkatkan kualitas kerja dengan membuka potensi pemenuhan diri karyawan.
- Memberikan kesempatan kerja yang sama bagi semua, lingkungan kerja yang sehat dan aman serta perlindungan hak-hak pekerja.
- Sosialisasi kebijakan personalia kepada seluruh karyawan.

Kunci untuk kelangsungan hidup organisasi adalah efektivitas dalam mempromosikan dan menggunakan keterampilan karyawan untuk meminimalkan kelemahan karyawan. Efektivitas suatu organisasi tergantung pada efektivitas

bakatnya. Tanpa karyawan yang kompeten, sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan berfungsi secara normal, bahkan jika organisasi tersebut dapat bertahan.

c. Tujuan Fungsional

Pertahankan kontribusi bakat pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Departemen SDM perlu meningkatkan manajemen talenta melalui saran yang baik. Departemen pengembangan sumber daya manusia semakin dituntut untuk dapat menyediakan program rekrutmen dan pelatihan vokasi. Departemen SDM harus dapat bertindak sebagai pemeriksa realitas ketika manajer lini mengusulkan ide dan arahan baru.

d. Tujuan Individual

Tujuan pribadi setiap anggota organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai oleh aktivitas dalam organisasi. Karyawan meninggalkan perusahaan jika tujuan pribadi dan perusahaan mereka tidak selaras. Konflik antara tujuan perusahaan dapat menyebabkan kinerja karyawan yang buruk, ketidakhadiran, dan bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawannya yang berhubungan dengan pekerjaan. Karyawan bekerja secara efektif ketika tujuan pribadi mereka tercapai di tempat kerja. Pekerjaan sumber daya manusia harus diarahkan untuk menyelaraskan pengetahuan, keterampilan, kebutuhan dan minat karyawan dengan persyaratan profesional dan kinerja perusahaan.

2.1.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:14) peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Gunakan job description, job specification, dan job evaluation untuk menentukan jumlah perekrut yang efektif dan berkualitas tinggi berdasarkan kebutuhan bisnis.
2. Menetapkan rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan menurut prinsip orang yang tepat dalam pekerjaan yang tepat.
3. Penetapan program kesejahteraan, mengembangkan promosi dan pemberhentian.
4. Memprediksi penawaran dan permintaan sumber daya manusia di masa mendatang.

5. Evaluasi kondisi perekonomian secara umum, khususnya perkembangan perusahaan.
6. Memantau dengan cermat undang-undang dan pedoman ketenagakerjaan untuk memberi penghargaan kepada bisnis serupa.
7. Memantau kemajuan teknologi dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melakukan pelatihan, pendidikan, dan penilaian kinerja pegawai.
9. Pengaturan mutasi pegawai baik secara vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemecatan dan pesangon.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan seperti keberadaan pendinginan ruangan (AC), dan pencahayaan yang tepat. Menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi karyawan untuk melakukan aktivitas bekerja. Mempertimbangkan lingkungan kerja yang baik dan menciptakan lingkungan kerja yang termotivasi akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar kita dimana situasi tersebut dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan kondisi sekitar yang baik dan nyaman tanpa mengganggu aktivitas kerja.

2.1.2.1 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

A. Faktor Lingkungan Fisik

Menurut Afandi (2018:66) menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan pekerja itu sendiri. Keadaan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara sebagai berikut:

1. Rencana ruang kerja

Hal ini berdampak signifikan terhadap kenyamanan dan penampilan kerja karyawan, termasuk penempatan dan kesesuaian peralatan kerja.

2. Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan/atau cara kerja, perlengkapan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan, dan merugikan kesehatan kerja pegawai.

3. Kondisi lingkungan kerja

Pencahayaan dan kebisingan sangat erat kaitannya dengan kenyamanan kerja pekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan, dan pencahayaan yang baik sangat berpengaruh terhadap kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

4. Tingkat visual privacy dan acoustical privacy

Dari tingkat pekerjaan tertentu, membutuhkan tempat kerja yang memberikan privasi kepada karyawan. Privasi di sini berarti "kebijaksanaan individu" dalam masalah yang mempengaruhi dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privacy berkaitan dengan pendengaran.

B. Faktor Lingkungan Psikis

Menurut Afandi (2018:67) faktor lingkungan psikologis dikatakan sebagai masalah yang berkaitan dengan hubungan sosial dan organisasi. Keadaan psikologis yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dalam waktu yang terbatas atau mendesak untuk menyelesaikan pekerjaan menimbulkan stres dan ketegangan di antara karyawan, sehingga hasil yang diperoleh tidak maksimal.

2. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang tidak memadai dan tidak efisien dapat menyebabkan keluhan lain, seperti suasana politik yang tidak stabil dan kurangnya umpan balik tentang kinerja pekerjaan.

3. Frustrasi

Frustrasi dapat menghambat upaya untuk mencapai suatu tujuan. Misalnya, jika harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, dan ini berlanjut, hal itu menyebabkan frustrasi karyawan.

4. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan pekerjaan mempengaruhi cara orang bekerja. Misalnya, perubahan lingkungan kerja, seperti perubahan sifat pekerjaan, perubahan organisasi, dan perubahan manajemen organisasi.

5. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi ketika kedua belah pihak memiliki tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Kontroversi ini dapat berdampak buruk seperti

kontroversi dalam komunikasi, kurangnya koherensi dan kerjasama. Dampak positifnya adalah adanya upaya proaktif untuk menyelesaikan perselisihan di tempat kerja, seperti persaingan, masalah status, dan perbedaan antar individu.

2.1.2.2 Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:69) lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian, atau dapat disebut juga aspek desain lingkungan kerja. Bagian-bagian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pelayanan kerja

Aspek terpenting yang harus diberikan oleh setiap organisasi kepada tenaga kerja. Pelayanan prima dari organisasi memungkinkan karyawan untuk bersemangat dalam pekerjaan mereka, meningkatkan tanggung jawab mereka untuk melakukan pekerjaan mereka, dan menjaga reputasi mereka melalui produktivitas dan perilaku kerja. Layanan karyawan biasanya mencakup hal-hal berikut:

1. Layanan makanan dan minuman
2. Layanan kesehatan
3. Layanan tempat kerja kecil / kamar mandi dll.

b. Kondisi kerja

Kondisi kerja karyawan harus diusahakan sebaik mungkin oleh manajemen perusahaan untuk menciptakan rasa aman dalam bekerja bagi karyawan. Kondisi kerja ini termasuk pencahayaan yang tepat, suhu yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, efek warna, dan ruang yang dibutuhkan. Dan keselamatan kerja karyawan.

c. Hubungan pegawai

Hubungan antar karyawan sangat penting dalam menciptakan produktivitas tenaga kerja. Motivasi, semangat, dan kepuasan kerja dikaitkan dengan hubungan yang menguntungkan antar rekan kerja, sehingga hubungan yang tidak serasi antar karyawan mengurangi motivasi dan antusiasme, sehingga produktivitas kerja menjadi lebih rendah.

2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:70) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

a. Pencahayaan

Memancarkan cahaya yang cukup dengan benar akan mempercepat pekerjaan, mengurangi kesalahan, mengurangi kelelahan mata, dan meningkatkan efisiensi kerja.

b. Warna

Warna merupakan salah satu faktor kunci untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan, terutama warna mempengaruhi keadaan mental dengan menggunakan warna yang sesuai untuk dinding ruangan dan alat-alat lainnya, pekerjaan karyawan, kegembiraan dan kedamaian tetap terjaga.

c. Udara

Faktor udara ini yang sering sekali adalah suhu dan jumlah uap air pada udara itu.

d. Suara

Alat-alat bising seperti mesin tik telepon, tempat parkir sepeda motor, dan lain-lain harus ditempatkan untuk menangani kebisingan. Di ruang khusus agar tidak mengganggu pekerjaan karyawan lain.

2.1.3 Stres Kerja

Menurut Afandi (2018:173) Stres kerja merupakan pekerjaan yang karakteristik perusahaannya bervariasi dan perubahannya tidak jelas. Menurut Hamali (2018:241) stres di tempat kerja menjadi masalah yang semakin serius bagi pekerja, pengusaha, dan masyarakat. Stres juga didefinisikan sebagai respon individu terhadap faktor-faktor baru atau yang mengancam di lingkungan kerja (Hamali, 2018:242). Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja adalah kondisi atau respon individu atas pekerjaan yang berlebihan yang menyebabkan keadaan emosional meningkat dalam waktu singkat tetapi juga kepuasan kerja dalam jangka waktu yang lama.

2.1.3.1 Penyebab Stres Kerja

Menurut Sopiah (2018:87) faktor penyebab stres kerja yang berhubungan dengan pekerjaan adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan fisik, dalam lingkungan kerja fisik terdapat berbagai stressor seperti terlalu berisik, pencahayaan yang buruk, desain kantor yang buruk,

privasi yang kurang, pencahayaan yang tidak efektif, kualitas udara yang buruk, dll.

2. Stres karena peran dan tugas, stresor karena role/tugas meliputi situasi dimana karyawan mengalami kesulitan dalam memahami tugasnya, peran yang mereka mainkan terlalu sulit, atau mereka memainkan peran yang berbeda di tempat kerja.
3. Penyebab stres antarpribadi (inter-personal stressors), penyebab stres interpersonal adalah perbedaan kepribadian, latar belakang, dan persepsi akibat persaingan tujuan kerja, yang menyebabkan stres kerja.
4. Organisasi, ada banyak penyebab stres dari organisasi. Penurunan jumlah karyawan menjadi salah satu penyebab stres tidak hanya bagi mereka yang kehilangan pekerjaan, tetapi juga bagi mereka yang bertahan dan memiliki lebih banyak pekerjaan yang harus dilakukan.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015 : 430-432) faktor atau sumber dari stres kerja adalah sebagai berikut :

a. Faktor-faktor lingkungan

Selain ketidakpastian lingkungan seperti desain struktur organisasi, juga mempengaruhi tingkat stres karyawan dalam organisasi. Ketidakpastian adalah alasan utama orang berjuang untuk mengatasi perubahan organisasi. Jenis utama dari ketidakpastian lingkungan adalah ekonomi, politik, dan teknologi.

b. Faktor-faktor organisasional

Tidak ada kekurangan faktor dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan dan menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, atasan yang sangat menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan contoh dari stresor sosial dalam suatu organisasi. Kategori stresor dalam pekerjaan sosial organisasi adalah:

1. Tuntutan tugas berkaitan dengan aktivitas, dan kelompok terdiri dari struktur kerja (kemandirian, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan penempatan ruang tempat kerja. Bekerja di ruangan yang sangat ramai dan bising merupakan sumber stres.

2. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan pada seseorang, tergantung pada peran tertentu yang mereka mainkan dalam organisasi. Konflik peran menciptakan harapan yang sulit untuk didamaikan atau dipenuhi. Role overload terjadi ketika seorang karyawan diharapkan melebihi batas waktu yang ditentukan.
3. Tuntutan interpersonal adalah tekanan dari karyawan lain, seperti kurangnya dukungan sosial dan hubungan interpersonal yang buruk.

c. Faktor-faktor pribadi

Terdapat persepsi bahwa faktor-faktor kehidupan pribadi seorang karyawan, yaitu masalah keluarga, masalah keuangan pribadi, dan sifat-sifat kepribadian individu itu sendiri, menilai pekerjaannya kurang baik.

2.1.3.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Afandi (2018 : 179-180) indikator stres kerja adalah sebagai berikut :

1. Tuntutan tugas

Merupakan faktor yang berhubungan dengan pekerjaan seperti kondisi kerja, penempatan ruang kerja dll.

2. Tuntutan peran

Mengacu pada tekanan yang diberikan pada seseorang untuk peran tertentu dalam suatu organisasi.

3. Tuntutan antar pribadi

Tekanan yang diciptakan oleh rekan kerja.

4. Struktur organisasi

Gambaran instansi yang ditandai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, ketidakpastian mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi

Banyak pihak dapat menciptakan iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

2.1.4 Work From Home

Menurut Mustajab, et. al, (2020) *work from home* atau bekerja dari rumah merupakan perubahan pada organisasi dalam membagi tugas dan tanggung jawab

kepada karyawan dengan “mencegah” karyawan bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga karyawan harus bekerja di rumah. *Work from home* merupakan bekerja dari rumah dengan nyaman berdampak positif terhadap produktivitas dibandingkan bekerja di tempat (Amador, 2016). Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *work from home* adalah keadaan di mana kita bekerja dari rumah dengan waktu yang lebih fleksibel atau berbeda dari waktu kerja biasanya, sehingga dapat menyeimbangkan antara bekerja dan kehidupan sehari-hari yang dapat dilakukan dengan mudah dan nyaman.

2.1.4.1 Dampak Positif *Work From Home*

Menurut Mustajab et al., (2020) dampak positif dari *work from home* yaitu sebagai berikut :

1. Saat melakukan *work from home*

Banyak karyawan menemukan keseimbangan antara pekerjaan dan praktik sosial, dan dapat membagi waktu mereka antara pekerjaan dan kehidupan.

2. Fleksibilitas

Berdasarkan informasi yang diterima, pekerja laki-laki dan perempuan sepakat bahwa ketika bekerja dari rumah, mereka bebas memilih waktu dan tempat kerja. Hal ini dikarenakan jam kerja di kantor biasanya memiliki waktu untuk bekerja tanpa batas waktu. Ditentukan oleh pengusaha pulang pergi, ini tidak berlaku untuk *telecommuting*. Bekerja dari rumah memiliki efek positif pada pemberi kerja, karena memberi mereka lebih banyak fleksibilitas dalam memilih kapan dan di mana harus bekerja.

3. Menghemat waktu

Tentu saja, bekerja dari rumah dapat menghemat banyak waktu. Inilah yang dirasakan sebagian besar karyawan ketika harus bekerja di kantor, dan butuh waktu hampir tiga jam untuk sampai ke rumah. Bekerja dari rumah memungkinkan pekerja yang sudah menikah untuk membagi tiga jam kantor atau pekerjaan rumah mereka menjadi lebih banyak waktu di rumah.

4. Waktu berkualitas

Dengan bekerja dari rumah, semua karyawan memiliki kualitas yang sangat tinggi, dan terkadang fokus pada interaksi dengan keluarga dan fokus pada apa yang harus mereka lakukan, tetapi tanpa meninggalkan keluarga, dan dapat menikmati

lebih banyak waktu. Membagi pekerjaan, kata mereka memiliki satu fokus tidak mempengaruhi kualitas waktu keluarga di rumah.

5. Nyaman

Dengan bekerja dari rumah, banyak karyawan dapat bekerja dengan nyaman. Mereka mengatakan pekerjaan rumah tidak terasa seperti diawasi langsung oleh manajer, seperti halnya di kantor biasa.

2.1.4.2 Dampak Negatif *Work From Home*

Menurut Mustajab et al., (2020) dampak negatif *dari work from home* yaitu sebagai berikut :

1. *Multitasking*

Beberapa pekerja wanita yang sudah menikah dan memiliki anak-anak melaporkan bahwa sulit untuk berbagi pekerjaan rumah tangga seperti mengasuh anak, memasak, dan pekerjaan lain dengan suami mereka.

2. Motivasi kerja menurun

Motivasi karyawan *telecommuting* adalah karena dilema dan sikap bahwa "kesadaran rumah adalah tempat untuk beristirahat". Namun, bekerja dari rumah membuat banyak karyawan sulit untuk fokus memutuskan apakah akan bekerja atau bersantai dengan keluarga untuk menikmati masa karantina dan jarak sosial untuk mencegah penyebaran COVID 19 meningkat.

3. Biaya tambahan

Bekerja dari rumah menyediakan dana tambahan. Terkait masalah ini, menurut semua informasi, bekerja dari rumah menimbulkan banyak biaya seperti kenaikan biaya listrik, internet, dan komunikasi, berbeda saat bekerja di kantor. Tentu saja semua biaya ditanggung oleh pemberi kerja karena menggunakan perangkat elektronik. Mengirim data dan komunikasi virtual yang lebih sering meningkatkan penagihan, dan masalah ini memengaruhi biaya normal.

4. Gangguan

Banyak karyawan mengalami masalah teknis dan sosial saat bekerja dari rumah, seperti gangguan keluarga, kecepatan internet yang lambat, dan batasan daya. Akibatnya, mereka sering kehilangan fokus dan memilih untuk menunda pekerjaan sampai mereka menemukan kegembiraan untuk pekerjaan dan gangguan untuk menyelesaikan pekerjaan.

5. Komunikasi terbatas

Fenomena bekerja dari rumah dalam upaya pencegahan COVID 19 di Indonesia secara umum memiliki beberapa kelebihan dan kekurangan, namun hal itulah yang paling disadari oleh karyawan sebagai penghalang komunikasi baik dengan rekan kerja maupun atasan. Masalah komunikasi seringkali disebabkan oleh masalah teknis seperti gangguan jaringan internet, kesulitan untuk saling mengirim tanggal dan informasi kerja, serta merasakan perbedaan psikologis dari sebelum COVID 19.

2.1.4.3 Indikator *Work From Home*

Menurut Farrel (2017), indikator-indikator dari *work from home* adalah sebagai berikut :

a. Lingkungan kerja fleksibel

Di mana karyawan dapat membuat keputusan sendiri tentang bagaimana, kapan, dan di mana menyelesaikan tugas yang terkait dengan pekerjaan mereka.

b. Beban Kerja

Disebabkan oleh rangsangan yang berat, panjang, dan sulit diatur, tetapi biasanya diakibatkan oleh masalah hidup atau cacat sehari-hari.

c. Kedekatan dengan keluarga

Peran keluarga penting bagi seseorang untuk menunjang segala aktivitas dan kegiatannya. Keintiman dengan keluarga meningkatkan dan menumbuhkan antusiasme untuk bekerja.

d. Waktu perjalanan

Waktu yang diperlukan untuk menempuh jarak tertentu. Hal ini tidak terjadi dengan *work from home* karena karyawan tidak harus melakukan perjalanan pulang.

e. Kesehatan dan keseimbangan kerja

Menjaga kesehatan yang baik merupakan masalah penting bagi semua pekerja dan harus dipertimbangkan untuk mencapai hasil dan kinerja yang baik.

f. Kreativitas dan produktivitas tinggi.

Kreativitas dibutuhkan untuk selalu memberikan ide-ide ketika memecahkan masalah. Berada di rumah menenangkan, meningkatkan kreativitas, dan meningkatkan produktivitas.

g. Memisahkan pekerjaan rumah dan kantor serta tekanan diri.

Pisahkan pekerjaan rumah dan kantor dari tekanan sendiri. Ini bisa jadi sulit, karena bisa ketagihan di rumah. Ini mengabaikan pekerjaan yang perlu dilakukan untuk memisahkan ruang khusus untuk pekerjaan sehingga dapat lebih fokus untuk menyelesaikan pekerjaan.

2.1.5 Kinerja

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh individu atau kelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk upaya mencapai tujuan suatu organisasi tanpa melanggar hukum, moralitas atau etika. Menurut Hamali (2018:98) kinerja adalah pencapaian yang dicapai oleh suatu kegiatan atau fungsi atau indikator pekerjaan dalam waktu tertentu. Kinerja adalah tentang pekerjaan dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan tersebut (Hamali, 2018:98). Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil atau pencapaian yang diraih seseorang atau kelompok dengan tanggung jawab masing-masing di suatu perusahaan dan dalam waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.5.1 Manfaat Kinerja

Menurut Sedermayanti (2017:64) manfaat kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Meningkatkan prestasi kerja

Penilaian pekerjaan memungkinkan manajemen dan karyawan untuk menerima umpan balik dan meningkatkan pekerjaan / kinerja mereka.

2. Memberikan kesempatan kerja yang adil

Penilaian yang akurat memastikan bahwa karyawan memiliki kesempatan untuk mempraktikkan profesinya sesuai dengan kemampuannya.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Penilaian Kinerja mengidentifikasi karyawan berketerampilan rendah dan mampu meningkatkan keterampilan mereka dalam program pelatihan.

4. Penyesuaian kompensasi

Dengan melakukan evaluasi, *administrator* dapat memutuskan bagaimana meningkatkan kompensasi dan sebagainya.

5. Keputusan promosi dan demosi

Hasil survei kinerja dapat digunakan sebagai dasar keputusan promosi atau penurunan pangkat karyawan.

6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam desain tempat kerja. Tinjauan kinerja berguna dalam mendiagnosis kegagalan.

7. Evaluasi proses rekrutmen dan seleksi

Kinerja karyawan baru yang buruk dapat disebabkan oleh ketidakberesan dalam proses perekrutan dan seleksi.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Afandi (2018:86) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan, kepribadian, minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan pegawai, yaitu pemahaman dan penerimaan terhadap tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pegawai, kemauan dari pegawai untuk meningkatkan kinerja.
4. Hal-hal yang berkaitan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang menjadi pedoman dalam melaksanakan kemampuan dan tanggung jawab profesionalnya.
5. Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung pekerjaan karyawan.
6. Budaya tempat kerja, kebiasaan yang ada di perusahaan dan diulangi.
7. Kepemimpinan, sikap kepemimpinan, dan manajemen karyawan.
8. Disiplin, rasa hormat, penghargaan, ketaatan, dan kepatuhan terhadap peraturan yang diberlakukan oleh organisasi.

2.1.5.3 Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Satuan ukuran dari segala jenis yang berhubungan dengan besaran hasil kerja yang dapat direpresentasikan dengan suatu bilangan atau bilangan lain yang setara.

2. Kualitas hasil kerja

Mutu atau segala jenis satuan pengukuran yang berkaitan dengan mutu. Mutu pekerjaan yang dapat dinyatakan dalam ukuran numerik atau setara numerik lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya dengan bijak dan hemat.

4. Disiplin kerja

Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memilih dan melaksanakan sesuatu dengan benar tanpa disuruh, kemampuan untuk memahami apa yang harus dilakukan orang lain, dan kemampuan untuk terus bertindak bahkan ketika keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Kesesuaian hasil pengukuran kerja terlepas dari apakah pekerjaan itu udah mencapai tujuan atau belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi dan memberikan contoh bagi pemimpin kepada bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang sangat sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses psikologis yang melibatkan pemunculan gagasan atau menghasilkan ide-ide.

2.2 Review Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah kumpulan hasil penelitian-penelitian yang sebelumnya sudah dilakukan oleh seseorang atau kelompok dan menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya yang akan datang yang juga saling berhubungan dan memiliki ketertkaitan permasalahan yang sama. Kajian penelitian tersebut mengenai :

Penelitian pertama dilakukan oleh Virginia Medelin Losa et al, (2021). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak kompetensi dan *work from home* terhadap kinerja guru di masa pandemi covid-19 (studi kasus pada Guru-

Guru Di SMA N 9 Manado). Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu guru tetap yang ada di SMA N 9 Manado berjumlah 68 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 68 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.

Perbedaan dari jurnal Virginia Medelin Losa et al, dengan penelitian ini adalah tujuan dan metodanya. Pada penelitian Virginia Medelin Losa et al bertujuan untuk mengetahui dampak kompetensi dan *work from home* terhadap kinerja guru di masa pandemi covid-19 dan metoda penelitian yang digunakan adalah teknik kuesioner, teknik observasi dan teknik wawancara dengan teknik analisis regresi linear berganda. Sedangkan dalam penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap *work from home*, stres kerja terhadap *work from home*, *work from home* terhadap kinerja, pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja, pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja, pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui *work from home*, dan pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja melalui *work from home*. Metoda penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*).

Penelitian kedua dilakukan oleh Hendro Prasetyono et al, (2020). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh efektifitas kepemimpinan, komitmen tugas dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru, pengaruh efektifitas kepemimpinan terhadap kinerja guru, komitmen tugas terhadap kinerja guru, lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Metoda penelitian yang digunakan adalah survei. Sampel yang digunakan yaitu 91 guru, dengan teknik sampling yaitu random cluster sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Perbedaan dari jurnal Hendro Prasetyono et al, dengan penelitian ini adalah tujuan dan metodanya. Pada penelitian Hendro Prasetyono et al, bertujuan untuk mengetahui pengaruh efektifitas kepemimpinan, komitmen tugas dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru, pengaruh efektifitas kepemimpinan terhadap kinerja guru, komitmen tugas terhadap kinerja guru, lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Metoda penelitian yang digunakan adalah survei, dengan

pendekatan regresi linear berganda. Sedangkan dalam penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap *work from home*, stres kerja terhadap *work from home*, *work from home* terhadap kinerja, pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja, pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja, pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui *work from home*, dan pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja melalui *work from home*. Metoda penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*).

Penelitian ketiga dilakukan oleh Soleh Sofyan et al, (2020). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru (studi kasus SMP/Mts Muhammadiyah Cabang Sawangan) baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 94 orang. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Metoda pengumpulan data yang digunakan adalah metoda kuesioner (angket) dan dokumentasi. Analisis data menggunakan bantuan software SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 22. Teknik analisis data yang digunakan diantaranya uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis regresi linier sederhana dan regresi berganda.

Perbedaan dari jurnal Soleh Sofyan et al, dengan penelitian ini adalah tujuan dan metodenya. Pada penelitian Soleh Sofyan et al, bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dan metoda penelitian yang digunakan kuesioner (angket) dan dokumentasi dengan teknik analisis regresi linear berganda. Sedangkan dalam penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap *work from home*, stres kerja terhadap *work from home*, *work from home* terhadap kinerja, pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja, pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja, pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui *work from home*, dan pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja melalui *work from home*. Metoda penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*).

Penelitian keempat dilakukan oleh Fandy Juniarsyah Pratama (2020). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *achievement motivation*, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilaksanakan di SDIT Ar-Rayyan Surabaya. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh populasi sebagai responden. Sampel jenuh tersebut diperoleh sebanyak 50 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20. Dengan pengujian data yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, Uji kelayakan model, uji koefisien korelasi, Uji koefisien determinasi parsial dan Uji parsial (Uji t).

Perbedaan dari jurnal Fandy Juniarsyah Pratama dengan penelitian ini adalah tujuan dan metodenya. Pada penelitian Fandy Juniarsyah Pratama bertujuan untuk menguji pengaruh *achievement motivation*, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja guru dan metoda penelitian yang digunakan adalah kausal komparatif (*Causal comparative research*) dengan metode survey. Sedangkan dalam penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap *work from home*, stres kerja terhadap *work from home*, *work from home* terhadap kinerja, pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja, pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja, pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui *work from home*, dan pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja melalui *work from home*. Metoda penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*).

Penelitian kelima dilakukan oleh Sufriady Halomoan Hasibuan et al, (2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan stres kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y) baik secara uji parsial maupun simultan di Sekolah Menengah Atas YPI Amir Hamzah Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan populasi dan sampel sebanyak 48 responden. Adapun teknik pengumpulan data yang

digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Metoda analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Perbedaan dari jurnal Sufriady Halomoan Hasibuan et al, dengan penelitian ini adalah tujuan dan metodenya. Pada penelitian Sufriady Halomoan Hasibuan et al, bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan stres kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y) baik secara uji parsial maupun simultan dan metoda penelitian yang digunakan adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi dengan analisis regresi linear berganda. Sedangkan dalam penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap *work from home*, stres kerja terhadap *work from home*, *work from home* terhadap kinerja, pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja, pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja, pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui *work from home*, dan pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja melalui *work from home*. Metoda penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*).

Penelitian keenam dilakukan oleh Denok Sunarsi (2019). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja dan implikasinya terhadap kepuasan guru SD di wilayah Bogor, Jawa Barat. Teknik analisis yang digunakan adalah dekripsi kuantitatif dimana populasinya adalah seluruh guru SD di wilayah Bogor, Jawa Barat yang berjumlah 18.653 orang. Sedangkan dalam pengambilan sampel, penulis menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10% dimana $n = 99,47$ jumlah sampel yang terkumpul sebanyak 100 responden.

Perbedaan dari jurnal Denok Sunarsi dengan penelitian ini adalah tujuan dan metodenya. Pada penelitian Denok Sunarsi bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja dan implikasinya terhadap kepuasan dan metoda penelitian yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif kuantitatif dengan regresi linear berganda. Sedangkan dalam penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap *work from home*, stres kerja terhadap *work from home*, *work from home* terhadap kinerja, pengaruh langsung lingkungan

kerja terhadap kinerja, pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja, pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui *work from home*, dan pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja melalui *work from home*. Metoda penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*).

Penelitian ketujuh dilakukan oleh Teddy Chandra & Priyono (2016). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja. Metoda penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penyebaran survei (kuesioner). Teknik analisis yang digunakan yaitu random sampling. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 45 orang dan sampel sebanyak 45 orang. Dalam penelitian ini analisis data peneliti menggunakan program komputer SPSS versi 20.0 dengan teknik analisis regresi linear berganda.

Perbedaan dari jurnal Teddy Chandra & Priyono dengan penelitian ini adalah tujuan dan metodenya. Pada penelitian Teddy Chandra & Priyono bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja dan metoda penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif menggunakan metoda survei (kuesioner) dengan analisis regresi linear berganda. Sedangkan dalam penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap *work from home*, stres kerja terhadap *work from home*, *work from home* terhadap kinerja, pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja, pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja, pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui *work from home*, dan pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja melalui *work from home*. Metoda penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*).

Penelitian kedelapan dilakukan oleh Sitti Hartinah (2019). Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan motivasi afiliasi terhadap peningkatan kinerja guru bersertifikat pada SMK Swasta di Kota Tegal, Indonesia. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan responden penelitian yaitu guru

sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional*. Data dianalisis dengan menggunakan teknik terbaru, yaitu *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS).

Perbedaan dari jurnal Sitti Hartinah dengan penelitian ini adalah tujuan dan metodanya. Pada penelitian Sitti Hartinah bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan motivasi afiliasi terhadap peningkatan kinerja guru dan metoda penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan PLS versi 3. Sedangkan dalam penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap *work from home*, stres kerja terhadap *work from home*, *work from home* terhadap kinerja, pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja, pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja, pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui *work from home*, dan pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja melalui *work from home*. Metoda penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*).

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

2.3.1 Hubungan Antar Variabel

a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dikatakan apabila karyawan mampu melakukan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik terutama diciptakan oleh organisasi yang terorganisir, sedangkan lingkungan kerja yang buruk terutama disebabkan oleh organisasi yang tidak terorganisir dengan baik. Hal ini karena lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap pekerjaan karyawan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi (Sarwoto, 2011:51). Hasil penelitian ini didukung dengan beberapa penelitian serupa yang sudah dilakukan sebelumnya oleh Soleh Sofyan, et al., (2020) menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Work From Home*

Lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap pekerjaan. Menurut Mustajab et al (2020) dampak positif dari *work from home* yaitu berdasarkan informasi yang diterima, pekerja laki-laki dan perempuan sepakat bahwa ketika bekerja dari rumah, mereka bebas memilih waktu dan tempat kerja. Hal ini dikarenakan jam kerja di kantor biasanya memiliki waktu untuk bekerja tanpa batas waktu. Ditentukan oleh pengusaha pulang pergi, ini tidak berlaku untuk *telecommuting*. Bekerja dari rumah memiliki efek positif pada pemberi kerja, karena memberi mereka lebih banyak fleksibilitas dalam memilih kapan dan di mana harus bekerja.

c. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Work From Home*

Menurut Hamali (2018:242) stres kerja didefinisikan sebagai respon individu terhadap faktor-faktor baru atau yang mengancam di lingkungan kerja. Menurut Mustajab (2020) dari dampak negatif *work from home*, banyak karyawan mengalami masalah teknis dan sosial saat bekerja dari rumah, seperti gangguan keluarga, kecepatan internet yang lambat, dan batasan daya. Akibatnya, mereka sering kehilangan fokus dan memilih untuk menunda pekerjaan sampai mereka menemukan kegembiraan untuk pekerjaan dan gangguan untuk menyelesaikan pekerjaan.

d. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Menurut Danang Sunyoto (2012:62), stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seseorang menghadapi konflik antara peluang, hambatan dan persyaratan untuk apa yang diinginkan, dan konsekuensinya dianggap tidak pasti dan penting. Stres juga didefinisikan sebagai respon individu terhadap faktor-faktor baru atau yang mengancam di lingkungan kerja (Hamali, 2018:242). Hasil penelitian ini didukung dengan beberapa penelitian serupa yang sudah dilakukan sebelumnya oleh Sufriady Halomoan Hasibuan, et al., (2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja.

e. Pengaruh *Work From Home* terhadap Kinerja

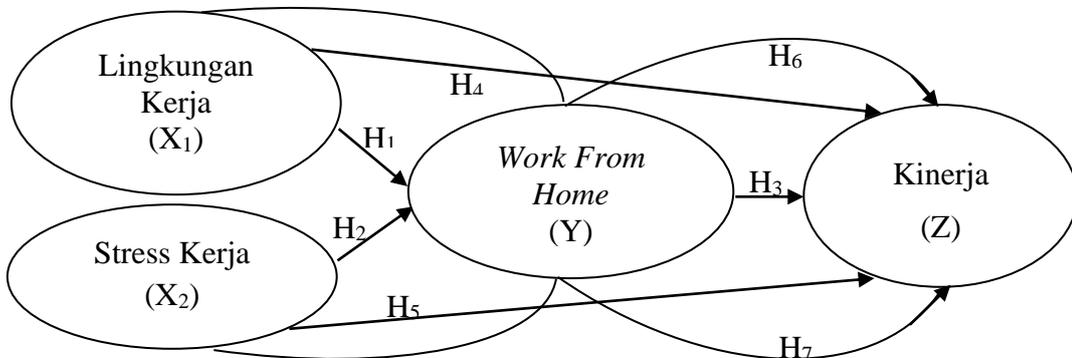
Menurut Mustajab, Baharun & Iltiqoiyah, (2020) perubahan cara kerja yang bersangkutan memberikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan “melarang” mereka bekerja di kantor atau berkumpul di ruangan, karyawan perlu

bekerja dari rumah inilah yang disebut *work from home* atau kantor di rumah. Larangan ini tidak dimaksudkan untuk "menggangu" kinerja, tetapi untuk mengejar tujuan tertentu, seperti mencegah penyebaran virus corona Simarmata (2020). Hasil penelitian ini didukung dengan beberapa penelitian serupa yang sudah dilakukan sebelumnya oleh Virginia Medelin Losa, et al., (2021), menunjukkan bahwa *work from home* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.3.2 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dan review hasil pada penelitian sebelumnya yang disajikan, kerangka fikir yang dituangkan dalam model penelitian ini menguji dua variabel independen, satu variabel intervening (*moderating*) dan satu variabel dependen yaitu lingkungan kerja dan stres kerja selama *work from home* terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hubungan variabel tersebut maka kerangka fikir pada penelitian ini yang digunakan adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1. Model Penelitian



Dari gambar tersebut, peneliti ingin mengetahui faktor apa yang menjadi pengaruh terhadap kinerja melalui *work from home*. Apakah faktor lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap *work from home*, apakah stres kerja yang berpengaruh terhadap *work from home*. Selain itu, karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya dengan *work from home*, apakah karyawan merasa adanya perubahan yang signifikan dalam bekerja. Karyawan yang bekerja dengan sistem *work from home*, tidak semuanya merasa puas dengan perubahan tersebut. Oleh

karena itu, dengan penelitian ini kita akan mengetahui seberapa besar pengaruhnya faktor tersebut terhadap kinerja melalui *work from home*.

2.3.3 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, terdapat hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

H₁ : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *work from home*.

H₂ : Diduga terdapat pengaruh stres kerja terhadap *work from home*.

H₃ : Diduga terdapat pengaruh *work from home* terhadap kinerja.

H₄ : Diduga terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja.

H₅ : Diduga terdapat pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja.

H₆ : Diduga terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui *work from home*.

H₇ : Diduga terdapat pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja melalui *work from home*.