

Analisis Efek *Work From Home* Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Pada Kepuasan Kerja

Fatika K.M.^{a)}, Hastho Joko N.U.^{b)*}, Suratna^{c)}

Jurusan Administrasi Bisnis, UPN Veteran Yogyakarta, Indonesia

*email: hasthojokonurutomo@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effects of work from home and workload on work stress and their impact on job satisfaction. The object of this research is the employees of PT. KAI Daop 6 Yogyakarta with a sample of 68 employees coming from various work units under PT KAI Daop 6 Yogyakarta. The sampling technique used is proportional random sampling. Data analysis was carried out using descriptive statistics and to analyze the direct and indirect effects between research variables using SEM-PLS. The results showed that work from home had a significant positive effect on work stress but a significant negative effect on job satisfaction, workload had a significant positive effect on work stress but a significant negative effect on job satisfaction, work stress had a significant negative effect on job satisfaction, work from home had an effect significant effect on job satisfaction through work stress, workload has a significant effect on job satisfaction through work stress of employees of PT. KAI Daop 6 Yogyakarta. It's good if the company continues to improve the system and employees also have to adjust to the current situation.

Keywords: work from home, workload, work stress, job satisfaction.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efek *work from home* dan beban kerja terhadap stres kerja serta dampaknya pada kepuasan kerja. Obyek penelitian ini adalah karyawan PT. KAI Daop 6 Yogyakarta dengan sampel sebanyak 68 karyawan yang berasal dari berbagai unit kerja di bawah PT KAI Daop 6 Yogyakarta. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportional random sampling*. Analisis data dilakukan dengan statistik deskriptif dan untuk menganalisis pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel penelitian menggunakan SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work from home* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja namun berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja namun berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, *work from home* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja karyawan PT. KAI Daop 6 Yogyakarta. Ada baiknya apabila perusahaan terus memperbaiki sistem dan karyawan juga harus menyesuaikan dengan keadaan saat ini.

Kata kunci: *work from home*, beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja.

Pendahuluan

Kepuasan kerja dari karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Deskripsi kepuasan kerja menurut Gibson (2000) adalah suatu sikap yang dicerminkan para pekerja terhadap pekerjaan yang dijalani. Sikap tersebut muncul dari pandangan

mereka mengenai pekerjaan. Pekerja yang memiliki kepuasan kerja tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja dan

sebaliknya seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah tingkat stress yang dirasakan oleh karyawan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian milik Riaz, *et al* (2016) dan Mahardikawati dan Ridha (2019) yang membuktikan bahwa jika terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Semakin rendah stres kerja seorang karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan tersebut.

Pemicu stress karyawan salah satunya beban kerja yang berlebihan, menurut Robins dan Judge (2017) banyak profesional yang memandang tekanan dari beban kerja yang berat dan tenggat waktu sebagai tantangan yang positif mendorong kualitas dari pekerjaan mereka dan kepuasan yang mereka peroleh dari pekerjaan mereka. Namun, ketika situasi menjadi negatif, maka stress menjadi berbahaya dan akan menghalangi kemajuan karyawan. Tuntutan tugas yang menyebabkan beban kerja berlebihan dinilai dapat meningkatkan kecemasan dan stress pada karyawan. Sudiarditha, *et al* (2019), menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi berpengaruh signifikan terhadap stress kerja. Pendapat ini didukung oleh penelitian milik Susiarty, *et al* (2019) yang mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja.

Beban kerja turut memberikan pengaruh bagi kepuasan kerja karyawan. Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap jumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja (Vanchapo, 2020).

Pandemi virus Corona (COVID-19) telah mengakibatkan perubahan pada pengaturan kerja jutaan karyawan yang sekarang berbasis di rumah dan dapat terus bekerja di rumah, dalam kapasitas tertentu, di masa mendatang.

Mengatasi wabah COVID-19 di Indonesia pemerintah mengeluarkan kebijakan sebagaimana diatur dalam Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 19 Tahun 2020 tentang penyesuaian tata kerja aparatur sipil negara dalam pencegahan COVID-19 pada instansi pemerintah di Lingkungan Pemerintahan. Instansi, dimaksudkan sebagai pedoman bagi instansi pemerintah dalam melaksanakan tugas dinas dengan bekerja di rumah/kediamannya atau yang biasa disebut dengan istilah Work from Home (WFH) untuk ASN sebagai upaya mencegah dan meminimalisir penyebaran COVID-19.

Istilah bekerja jarak jauh pertama kali muncul dalam buku *The Human Use of Human Beings Cybernetics and Society* oleh Norbert Wiener pada tahun 1950 yang menggunakan istilah *telework* (istilah yang populer di Eropa sampai saat ini) (Siddharta dan Malika, 2016 dalam Mungkasa, 2020). *Telecommuting* didefinisikan sebagai praktik kerja yang melibatkan anggota organisasi mengganti sebagian dari jam kerja khas mereka untuk bekerja jauh dari tempat kerja pusat-biasanya terutama dari rumah-menggunakan teknologi untuk berinteraksi dengan orang lain yang diperlukan untuk melakukan tugas kerja (Vander, *et al* 2017).

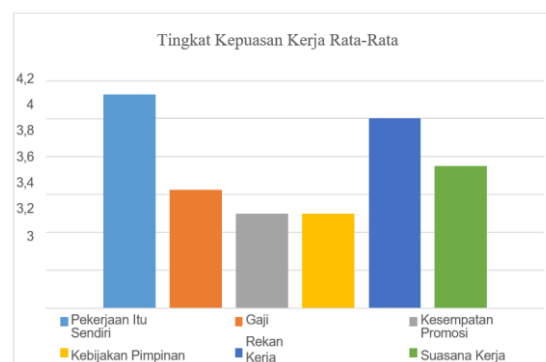
Hasil penelitian milik Vyas dan Butakhieo (2021) menyatakan bahwa *Work From Home* memiliki hasil yang positif dan signifikan pada domain kerja meliputi produktivitas, kepuasan kerja, fleksibilitas, dan keterikatan kerja. *Work From Home* juga diyakini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan penelitian telah menunjukkan bahwa hubungan antara *teleworking* dan kepuasan kerja saling terkait (Troup dan Rose 2012; Bae dan Kim 2016; Smith, Patmos, dan Pitts 2018 dalam Vyas dan Butakhieo, 2021). Penelitian milik Deepanshi (2020) juga turut memperkuat pernyataan ini. Tak hanya berdampak pada kepuasan kerja karyawan, efektifitas dari *work from home* dinilai berdampak pula pada tingkat stress karyawan.

Teori Konservasi sumber daya (COR) yang diberikan oleh Hobfoll (1989) menjelaskan bahwa orang merasa tertekan ketika sumber daya berharga yang ada

terancam dan sumber daya tambahan baru tampaknya tidak dapat dijangkau. Ini dapat membantu dalam memahami bagaimana peristiwa stres seperti pandemi COVID-19 memengaruhi karyawan dan pekerjaan serta keluarga mereka. Hal ini diperkuat dengan penelitian milik Sahni (2020) dan Oakman, et al. (2020) yang menjelaskan bahwa work from home berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hal ini dikarenakan saat karyawan mengerjakan pekerjaannya dari rumah, karyawan jarang mendapat dukungan dari rekan kerja maupun keluarga.

Peningkatan kasus yang signifikan memaksa pemerintah membuat kebijakan baru mengenai pengendalian penyebaran COVID-19. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2021 tentang pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat darurat Corona Virus Disease 2019 di wilayah Jawa dan Bali yang selanjutnya ditanggapi Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta mengeluarkan kebijakan Instruksi Gubernur Nomor 17/INSTR/2021 mengenai Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Darurat DIY untuk pengendalian penyebaran COVID-19 yang salah satunya berisi instruksi pelaksanaan kegiatan perkantoran/tempat kerja untuk sektor non esensial dengan menerapkan work from home (WFH) sebesar 100%. Instruksi gubernur dan instruksi Mendagri ini ditanggapi pihak PT. KAI dengan menerbitkan Nota Dinas nomor 1/KL.401/VII/D6/KA/2021 tentang Pengetatan Pelaksanaan WFH, WFO, Dan Protokol Kesehatan Selama Masa PPKM Darurat.

Penerapan *work from home* sebagian besar bersifat sukarela sesuai kebutuhan. Namun, keberadaan pandemi COVID-19 menjadikan work from home adalah keharusan. Beberapa perusahaan dinilai sudah memiliki rencana bahkan telah melaksanakan skema work from home baik sebagian maupun seluruh pegawai. Sementara bagi perusahaan yang tidak siap, penerapan work from home cukup merepotkan pada awalnya, walaupun dengan berjalannya waktu sedikit demi sedikit para pegawai dapat menyesuaikan diri.



Gambar 1. Grafik Rata-Rata Tingkat Kepuasan Kerja

Hasil survei pendahuluan terhadap sejumlah karyawan yang akan menjadi obyek penelitian ini, menunjukkan rata rata penilaian terhadap kepuasan yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri/*the work itself* sebesar 4,125, kepuasan akan gaji yang diterima sebesar 3,625, kepuasan akan kesempatan promosi yang ada sebesar 3,5, kepuasan akan kebijakan pimpinan dan bagaimana cara pimpinan memperlakukan karyawan sebesar 3,5, kepuasan akan rekan kerja sebesar 4, dan yang terakhir kepuasan akan suasana kerja sebesar 3,75. Karyawan juga menuliskan kritik dan saran terhadap perusahaan yang mayoritas bertuliskan untuk memaksimalkan, menambah, dan membenahi fasilitas yang digunakan saat ini agar dapat digunakan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa karyawan juga menuliskan bahwa perusahaan diharapkan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan pada masa pandemi seperti saat ini. Ada pula karyawan yang memberikan kritik agar perusahaan memfasilitasi seluruh karyawan untuk melakukan cen kesehatan seperti cek antigen/PCR secara gratis. Di sisi lain, setiap karyawan pasti memiliki peran sosial di rumah. Peran sosial tersebut menurut beberapa karyawan cukup menghambat untuk sistem work from home itu sendiri. Beberapa karyawan perempuan merasa bahwa dirinya sulit menemukan waktu khusus untuk bekerja dikarenakan adanya gangguan dari anak mereka. Adanya peran sosial ganda tentu menghambat jalannya sistem *work from home* apalagi ditambah dengan tidak tersedianya ruangan khusus di rumah yang dikhususkan untuk para

karyawan bekerja yang membuat mereka mau tidak mau menggunakan ruangan yang ada dengan kondisi yang tidak kondusif dan fasilitas yang mendukung. Hal tersebut membuat tingkat kepuasan karyawan turun drastis dari yang semula karyawan cukup puas terhadap sistem kerja work from office, tingkat kepuasan mereka menjadi menurun karena sistem kerja work from home dan tidak adanya kepastian mengenai berakhirnya pandemi COVID-19 ini.

Berdasarkan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah menganalisis efek work from home dan beban kerja terhadap stres kerja serta dampaknya pada kepuasan kerja, dengan obyek penelitian adalah karyawan PT. KAI Daop 6 Yogyakarta.

Tinjauan Pustaka

Perilaku organisasi adalah bidang studi yang menginvestasi pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi, untuk tujuan penerapan pengetahuan demi peningkatan efektivitas organisasi. Secara ringkas perilaku organisasi adalah studi mengenai apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka memengaruhi kinerja organisasi (Robbins dan Judge, 2017). Robbins dan Judge membuat model umum yang mendefinisikan bidang perilaku organisasi, memperlihatkan parameter-parameternya, dan mengidentifikasi masukan, proses, dan keluaran pada tiga level analisis yaitu individu, kelompok, dan organisasi. Input adalah variabel seperti kepribadian, struktur kelompok, dan budaya organisasi yang berujung pada proses. Variabel-variabel ini menetapkan tahap untuk apa yang akan terjadi dalam sebuah organisasi dikemudian hari. Proses adalah tindakan-tindakan yang individu, kelompok, dan organisasi terlibat di dalamnya sebagai hasil dari masukan dan berujung pada hasil tertentu. Sedangkan output adalah variabel yang ingin dijelaskan atau diprediksi dan dipengaruhi oleh beberapa variabel lainnya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2008) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Deskripsi kepuasan kerja menurut Gibson, (2000) adalah suatu sikap yang dicerminkan para pekerja terhadap pekerjaan yang dijalannya. Sikap tersebut muncul dari pandangan mereka mengenai pekerjaan. Pekerja yang memiliki kepuasan kerja tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas. Pekerja dengan kepuasan kerja rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2009) adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan, pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi pekerjaan, mutu pengawasan, sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain, umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Begitu pula dengan Zainur (2010) yang menjelaskan kepuasan kerja adalah derajat sejauh mana seseorang memihak pada pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya, dan menganggap produktivitasnya penting bagi harga diri. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja dan sebaliknya seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap kerja itu. Menurut Zainur (2010) ada beberapa faktor penting yang mendorong kepuasan kerja, faktor-faktornya sebagai berikut:

a. Kerja Secara Mental Menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi

mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi ini tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. Ganjaran yang Pantas

Para karyawan menginginkan system upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti, dan segaris dengan harapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.

c. Kondisi Kerja Mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan.

d. Rekan Kerja yang Mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah, dan mendukung menghantarkan ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan seseorang juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi menemukan bahwa kepuasan karyawan ditingkatkan bila penyelia (supervisi) langsung bersikap ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.

e. Kesesuaian Kepribadian Pekerjaan

Menurut Holland kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan pekerjaan akan menghasilkan seseorang individu yang terpuaskan. Logikanya adalah orang-orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sebangun)

dengan pekerjaan yang mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka, dengan demikian lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan-pekerjaan tersebut. Karena sukses ini, mereka akan mempunyai peluang yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dalam kerja mereka.

Selanjutnya, manfaat kepuasan kerja menurut Zainur (2010) adalah pimpinan memperoleh indikasi tentang tingkat kepuasan umumnya dalam perusahaan, timbulnya komunikasi yang berharga kesemua arah pada saat orang-orang merencanakan, melaksanakan dan membahas hasil survei, membaiknya sikap karena survei dijadikan sebagai katup pengaman, penyaluran emosi, dan kesempatan untuk mengeluarkan uneg-uneg, kebutuhan pelatihan bagi para penyelia perusahaan berdasarkan apa yang dirasakan para pekerja yang diawasi tentang seberapa baik penyelia melaksanakan tugasnya, data bagi serikat pekerja, perencanaan dan pemantauan perubahan terhadap perusahaan.

Stres Kerja

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, dikatakan lebih lanjut, bahwa stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya. (Handoko, 2001). Stres merupakan respon fisik dan emosional pada kondisi kerja yang berbahaya, termasuk lingkungan di mana pekerjaan memerlukan kapabilitas sumber daya, atau kebutuhan pekerja lebih banyak. Pengertian tersebut menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu sumber-sumber terjadinya stres yang datang dari dalam diri individu dikarenakan adanya tekanan dari pekerjaan yang dilakukan. (Wibowo, 2019).

Handoko (2001) mengemukakan terdapat dua penyebab terjadinya stres diantaranya yaitu: *on the job stress*, penyebab

stres yang terjadi di dalam perusahaan yaitu : beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi, iklim politik yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggungjawab, frustrasi, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, berbagai bentuk perubahan, konflik antar pribadi dan antar kelompok; dan *off the job stress*, stres yang terjadi di luar perusahaan yang berpengaruh dari diri karyawan, yaitu : kekuatan finansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah-masalah fisik, perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal, masalah-masalah pribadi lainnya misalnya kematian anak/ anak keluarga dan sebagainya.

Karyawan yang mengalami stres kerja tentu memiliki reaksi yang berbeda-beda terhadap stres yang dialaminya. Menurut Susilo (2010) terdapat beberapa reaksi karyawan terhadap stres kerja, seperti : murung, merasa sedih seakan-akan tidak ada solusi untuk mengatasi stres yang dialami; tenang dan penuh kewaspadaan dalam mencari solusi terbaik untuk mengatasi stres kerja yang dialami, dingin, merasa acuh walaupun sudah merasakan adanya gejala-gejala stres kerja, agresif dan tanggap dalam upaya mengatasi stres, tanpa ragu melangkah dalam mencari jalan keluar.

Dampak stres kerja menurut Gitosudarmo (2000) dapat menguntungkan atau merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan. Berikut ini beberapa dampak dan akibat yang ditimbulkan dari stres kerja :

a. Subjektif, berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan

kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.

- b. Perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
- c. Kognitif, berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.
- d. Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas, dan dingin.
- e. Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing, dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020) Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabilaserang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Beban kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal (Rodahl dalam Vanchapo, 2020) :

- a. Faktor Eksternal
 - 1. Tugas yang bersifat fisik diantaranya seperti kondisi ruang kerja, lingkungan bekerja, sikap kerja, tata ruang tempat kerja, beban yang diterima. Adapula faktor mental seperti tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan lain-lain.
 - 2. Organisasi kerja yang meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat,

shift kerja, mutu pelayanan yang ditetapkan dan kebijakan pembinaan dan pengembangan

3. Lingkungan kerja

- b. Faktor Internal meliputi faktor somatis seperti jenis kelamin, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan. Faktor psikis meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah (Vanchapo, 2020). Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan (Manuaba, 2000 dalam Vanchapo, 2020).

Work From Home

Work from home merupakan konsep *telecommuting/teleworking* (bekerja jarak jauh), yang sebenarnya bukan hal baru dalam dunia kerja, bahkan istilah *telecommuting* dikenal sejak tahun 1970-an sebagai salah satu upaya mengatasi kemacetan lalu lintas dari perjalanan rumah-kantor pulang-pergi setiap hari. Fenomena *telecommuting* telah diketahui dari berbagai sumber sebagai ikon inovasi teknologi, sebagai 'cara kerja baru' atau sebagai gaya hidup modern bagi pasangan muda karir ganda dengan anak-anak. Dalam istilah konseptual, beberapa penulis telah mencoba untuk mengkarakterisasi perkembangan menggunakan istilah seperti '*remote working*', '*distance working*' seperti yang dikatakan Holti dan Stern 1986 atau '*outwork*' menurut Probert dan Wajcman 1988 (Jackson dan Wielen, 2002).

Telecommuting didefinisikan sebagai praktik kerja yang melibatkan anggota organisasi mengganti sebagian dari jam kerja khas mereka untuk bekerja jauh dari tempat kerja pusat-biasanya terutama dari rumah-menggunakan teknologi untuk berinteraksi dengan orang lain yang diperlukan untuk

melakukan tugas kerja (Vander, et al 2017). Sedangkan menurut Fitzer (1997) *Telecommuting* didefinisikan sebagai pengaturan kerja di mana karyawan melakukan pekerjaan rutin mereka di tempat selain tempat kerja biasa, yang didukung oleh koneksi teknologi. pekerjaan ini kadang-kadang disebut telework dan telecommuters juga dikenal sebagai teleworkers.

Teo dkk. (1998) dalam Mungkasa (2020) menggambarkan bekerja jarak jauh sebagai menyelesaikan tugas jauh dari lokasi kantor reguler setidaknya satu sampai dua hari per minggu. Menurut Heathfield (2019) terdapat beragam skema bekerja diantaranya bekerja leluasa (*flexible schedule*), dan bekerja jarak jauh (*telecommuting*), tentu saja selain bekerja penuh waktu sampai bekerja sementara. Selanjutnya, bekerja leluasa dimaknai sebagai pekerja dimungkinkan bekerja berbeda dari waktu kerja konvensional sehingga pekerja dapat menyeimbangkan bekerja dan berkehidupan. Bekerja jarak jauh (dari rumah dan/atau lokasi lain di luar kantor) adalah pengaturan bekerja leluasa yang memungkinkan bekerja jauh dari kantor sepanjang atau sebagian waktu (Mungkasa, 2020).

Manfaat *work from home* bagi karyawan menurut Mungkasa (2020) adalah keseimbangan antara bekerja dan kehidupan keluarga, mengurangi waktu perjalanan ke kantor dan penghematan bahan bakar, dapat mengendalikan jadwal kerja dan suasana kerja, dapat memilih bekerja ketika suasana hati sedang baik, meningkatnya pendapatan dan tabungan, terhindar dari kasak kusuk kantor/office politik, terhindar dari stress menghadapi kemacetan lalu lintas, berpeluang lebih banyak terlibat kegiatan komunitas. Sedangkan kelemahan *work from home* bagi karyawan yaitu terbatasnya interaksi dengan pimpinan yang dapat berdampak pada karir, merasa terisolasi dari jejaring sosial kantor, merasa tidak disukai oleh rekan kerja, bertambahnya biaya rumah tangga baik listrik, pulsa, dan lainnya, tidak tersedianya cukup ruang, serta suasana yang

mendukung untuk bekerja di rumah, peralatan kerja yang kurang lengkap, kesulitan membedakan antara waktu kerja dan urusan pribadi.

Manfaat positif *work from home* bagi perusahaan menurut Mungkasa (2020) adalah mendorong semangat bekerja, mengurangi kemalasan dan ketidakhadiran, mengurangi pergantian pekerja, memperkuat citra perusahaan sebagai tempat bekerja yang ramah keluarga. Sementara Sedangkan kelemahan dari sisi perusahaan adalah pemimpin kesulitan dalam memantau kinerja pekerja, kesulitan mengukur tingkat produktivitas pekerja, mendorong perubahan organisasi keluar dari zona nyaman, kesulitan dalam mendorong sinergitas tim, peluang berdampak negatif terhadap melemahnya jejaring sosial kantor, tambahan biaya untuk transisi termasuk untuk pelatihan dan pendampingan, keamanan data dan informasi perusahaan dapat terancam, perkembangan teknologi demikian cepat sehingga dapat mengganggu irama kerja.

Dampak tidak langsung dari berlakunya sistem *work from home* dimana produktivitas bekerja dengan sistem *work from home* maupun dengan sistem *work from office* tidak jauh berbeda. Selain itu, dampak positif dari *work from home* adalah kualitas hubungan antar anggota keluarga menjadi lebih baik. Dilihat dari segi lingkungan hidup, sistem *work from home* juga memiliki dampak positif salah satunya adalah menurunnya tingkat polusi udara sehingga pola hidup bersih dan sehat menjadi marak kembali (Mungkasa, 2020).

Pengaruh Antar Variabel Penelitian

Wabah COVID-19 saat ini telah menyebabkan situasi krisis dan membuat perubahan besar dalam kondisi kerja reguler di seluruh dunia yang berkorelasi dengan ketidakpastian publik yang tinggi (Kanupriya, 2020). Selain stres terkait penyakit COVID-19, pemberitaan mengenai perkembangan virus di Indonesia yang tak

kunjung turun menyebabkan gangguan psikologis ini semakin parah. Konflik pekerjaan-keluarga adalah penyebab stres dan telah dikaitkan dengan hasil negatif seperti kesehatan mental dan fisik yang buruk (Greenhaus dan Beutell, 1985 dalam Mann dan Holdsworth, 2003). Situasi saat ini yang mana kita dituntut untuk bisa bekerja dari rumah/work from home (WFH) telah menjadi stres bagi banyak karyawan.

Teleworkers merasa bahwa membawa budaya kerja perusahaan ke dalam rumah mereka menciptakan stres bagi keluarga mereka dan memilih untuk memisahkan secara tegas peran (dan tempat) yang tidak sesuai (Jackson dan Wielen, 2002). Selain menjadi peran sebagai karyawan tetap perusahaan, *teleworkers* juga memiliki peran lain yang berdampingan dengan peran karyawan mereka. Misalnya, selain bekerja untuk suatu organisasi, karyawan juga merupakan anggota keluarga atau jejaring sosial. Jackson dan Wielen (2002) menyatakan bahwa peran kedua hal ini sulit untuk dipisahkan. Peran karyawan ketika di kantor dan peran anggota keluarga ketika di rumah. Misalnya, peran orang tua (dalam keluarga) tidak selalu sesuai dengan peran seorang pekerja. Hal ini terutama berlaku di mana pekerjaan melibatkan menghabiskan banyak waktu di lokasi yang jauh dari rumah, terutama di mana ini membutuhkan perjalanan panjang dan stres terkait pekerjaan. Hal ini menyebabkan karyawan yang melaksanakan *work from home* atau *telecommuting* mengalami stres.

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa beban kerja yang tinggi dengan tenggat waktu yang tidak realistis, ketidakseimbangan pekerjaan-keluarga, dan ketidakamanan kerja merupakan penyebab stres utama bagi karyawan (Sahni, 2020). Penelitian milik Oakman, et al, (2020) membuktikan bahwa *work from home* berpengaruh signifikan terhadap tingkat stress karyawan. Hasil terkait kesehatan mental diidentifikasi termasuk: kesejahteraan, stres, depresi, kelelahan, kualitas hidup, ketegangan dan kebahagiaan.

Menurut Robins dan Judge (2017) banyak profesional yang memandang tekanan dari beban kerja yang berat dan tenggat waktu sebagai tantangan yang positif mendorong kualitas dari pekerjaan mereka dan kepuasan yang mereka peroleh dari pekerjaan mereka. Namun, ketika situasi menjadi negatif, maka stress menjadi berbahaya dan akan menghalangi kemajuan karyawan. Tuntutan tugas yang menyebabkan beban kerja berlebihan dinilai dapat meningkatkan kecemasan dan stress pada karyawan.

Stress kerja tentu tidak hanya berasal dari beban kerja, namun juga dari berbagai faktor lain. Cooper (dalam Saam dan Wahyuni, 2012) menyebutkan faktor lain selain tingginya beban kerja, stress kerja juga dipengaruhi oleh kondisi kerja, pekerjaan yang tidak lagi menantang, serta pekerjaan dengan resiko terlalu tinggi. Health and Safety Executive (2017) menegaskan bahwa beban kerja menjadi faktor utama penyebab timbulnya stress kerja.

Sudiarditha, et al (2019), menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi berpengaruh signifikan terhadap stress kerja. Beban kerja tinggi yang didapat oleh karyawan Staf Unit Pelaksana Pelayanan Terpadu Jakarta Timur menyebabkan tingkat stress kerja yang tinggi pula. Pengaruh kedua variabel ini diperkuat oleh penelitian milik Susiarty, et al (2019). Penelitian milik Susiarty, et al (2019) mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja.

Bekerja jarak jauh *work from home* mempunyai peluang menguntungkan bagi pegawai dan juga organisasi melalui dukungan perilaku kerja positif seperti komitmen, motivasi dan kepuasan kerja, dan berkinerja baik. Namun demikian, kerja jarak jauh/telework/work from home belum sepenuhnya dapat diterima. Kebutuhan pegawai untuk bersosialisasi, bertukar data menjadi kendala sehingga dapat mengurangi produktifitasnya. *Work from home* sebagai pelaksanaan bekerja jarak jauh dan tidak harus di kantor sebaiknya hanya pada waktu tertentu saja, tidak dilakukan dalam jangka waktu lama atau bahkan menjadi regular, yaitu ketika membutuhkan perubahan suasana, kondisi darurat atau adanya kebutuhan tertentu yang mengharuskan

berada di rumah. Selain itu, dibutuhkan persyaratan minimum yang sebaiknya terpenuhi sebagai pendukung agar work from home menjadi berkualitas (Mungkasa, 2020).

Waktu fleksibel memberikan lebih banyak kebebasan dalam kehidupan pribadi dan profesional para karyawan. Perusahaan juga mendapat banyak manfaat. Sebagai contoh, di daerah perkotaan, program-program tersebut dapat memperkecil kemacetan lalu lintas dan masalah serupa yang memicu stres maupun hilangnya waktu kerja. Selain itu perusahaan mendapat manfaat dari meningkatnya komitmen dan kepuasan kerja (Griffin dan Ebert, 2007).

Gajendran dan Harrison (2007) mengatakan bahwa *telecommuting* memiliki pengaruh langsung pada tiga variabel, yaitu persepsi otonomi, konflik pekerjaan-keluarga, dan kualitas hubungan tempat kerja, serta beberapa pengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja, niat berpindah, kinerja karyawan, stres kerja, dan prospek karir yang dirasakan oleh karyawan. Temuan meta-analitik penelitian menunjukkan bahwa *telecommuting* merupakan hal yang positif.

Penelitian milik Vyas dan Butakhieo (2021) menunjukkan bahwa *work from home* yang dulu diinginkan, sangat disukai, belum terbukti menjadi salah satu pilihan terbaik bagi mayoritas tenaga kerja Hong Kong. Minat pada *work from home* tetap ada, tetapi tidak dalam bentuknya saat ini. Deepanshi (2020) membuktikan bahwa *work from home* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Beban kerja dapat menjadi positif, dan hal ini mengarah ke peningkatan kinerja. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kinerja serta besaran bonus yang akan diterima karyawan. Beban kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Kepuasan kerja mengacu pada situasi emosional yang menyenangkan dan itu mewakili perasaan individu untuk pekerjaan mereka (Handoko, 1987). Menurut Simamora (2006), workload analysis adalah

mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun kualifikasinya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Namun beban kerja yang berlebihan dan tidak sesuai dapat menyebabkan kelelahan dan stres kerja pada karyawan yang berakibat pada rendahnya kepuasan kerja.

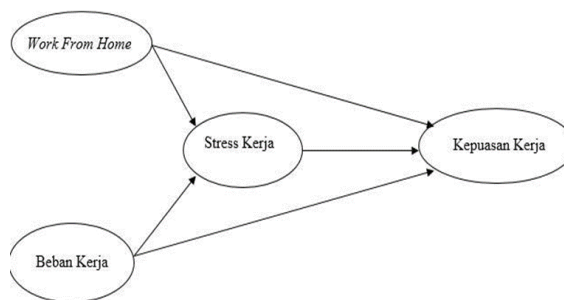
Penelitian milik Sudarsih dan Supriyadi (2019) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Danendra dan Rahyuda (2019) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja. Semakin rendah beban kerja suatu organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja suatu organisasi.

Robbins dan Judge (2017) mengatakan stres juga dibutuhkan, karena bagi beberapa pekerjaan, stres secara positif memang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja dari pekerjaan mereka. Ia juga mengatakan bahwa ketegangan, kecemasan, kebosanan dan penundaan, serta stress akibat beban kerja tinggi, menimbulkan rasa ketidakpuasan dalam bekerja. Riaz, et al (2016) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat stress karyawan membuat semakin rendah tingkat kepuasan 100 perawat RS DHQ Okara , atau bisa disebut hubungan kedua variabel ini negatif signifikan. Tingkat signifikansinya berada pada titik 0,002, F sebesar 10,336 yang mana lebih dari 5. Sehingga pernyataan ini dapat dibenarkan. Mahardikawati dan Ridha (2019) memperkuat hubungan antar variabel ini. Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan menunjukkan bahwa ada hubungan negatif signifikan antara stress kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan tentang pengaruh antar variabel penelitian, maka hipotesis yang dirumuskan adalah:

- H1: *Work form Home* berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja
- H2: Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja
- H3: *Work from Home* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
- H4: Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

- H5: Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
- H6: *Work from Home* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Stress Kerja
- H7: Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Stres Kerja.



Gambar 2. Model Penelitian

Metode Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe *explanatory research* dengan ruang lingkup penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh *work from home* dan beban kerja terhadap stres kerja serta dampaknya pada kepuasan kerja karyawan di PT. KAI Daop 6 Yogyakarta.

Sumber data pada penelitian ini menggunakan sumber primer merupakan sumber data yang berasal dari karyawan di PT. KAI Daop 6 Yogyakarta. Instrumen pengumpulan data yang peneliti gunakan yaitu kuesioner dengan penyebaran secara *online*.

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. KAI Daop 6 Yogyakarta. Total populasi karyawan yang bertugas di kantor ada 208. Adapun ukuran sampel yang digunakan berjumlah 68 karyawan yang ditentukan menggunakan formula *Slovin*, dimana ukuran sampel tersebut tersebar pada 19 unit kerja di bawah PT. KAI Daop 6 Yogyakarta. Di dalam pengambilan sampel, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *proportional random sampling*.

Untuk pengukuran data menggunakan skala *likert* dengan interval pilihan jawaban yang akan dipilih oleh responden terdiri dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat

setuju). Skala *likert* menurut Sugiyono (2017) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Indikator *work from home* mengacu Gadecki, et al (2018) dengan menekan pada ruang, waktu, dan peran. Indikator Beban Kerja mengacu pada Koesomowidjojo (2017) mencakup target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan penggunaan waktu kerja. Selanjutnya, indikator stres kerja mengacu pada Mangkunegara (2013) yaitu emosi yang tidak stabil dan perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, dan merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang dan gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Indikator kepuasan kerja mengacu pada Luthans (2006) mencakup pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja, kondisi kerja.

Pengujian validitas item dalam kuesioner menggunakan korelasi product moment, apabila r hitung $>$ r tabel maka item dinyatakan valid, r tabel digunakan sebesar 0,361. Pengujian reliabilitas digunakan teknik *Cronbach's alpha*. Dimana suatu konstruk atau variabel dikatakan reabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0.60 (Nunnally, dalam Ghozali 2016).

Statistik deskriptif digunakan untuk mendapatkan gambaran secara sistematis dan akurat mengenai sifat serta hubungan indikator-indikator dalam variabel penelitian. Penelitian ini akan meneliti mengenai hubungan antara *work from home* dan beban kerja terhadap stress kerja serta dampaknya pada kepuasan kerja pegawai. Sedangkan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dalam model menggunakan SEM-PLS, dimana menurut Latan dan Ghazali (2012) memiliki kemampuan untuk melakukan analisa jalur (path) dengan variabel laten. Latan dan Ghazali (2012) menyatakan PLS juga dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori dan menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan t -statistik dengan t -tabel. Apabila nilai t -statistik lebih besar dari

t -tabel, maka hipotesis penelitian dapat diterima, dan sebaliknya. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, sehingga batas ketidakakuratan sebesar $(\alpha) = 5\% = 0,05$ dengan nilai t -tabel sebesar 1,96.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Mayoritas karyawan yang menjadi responden berada pada rentang usia 28-33 tahun. Ditinjau dari sisi jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan (54,4%). Adapun dari tingkat pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan S1 dan sebagian lagi berpendidikan SMA/SMK. mayoritas responden berada pada rentang masa kerja 5-8 tahun (32%), sedangkan lainnya $<$ 5 tahun dan $>$ 9 tahun.

Hasil uji validitas terhadap item-item dalam kuesioner berkaitan dengan variabel penelitian ditunjukkan dalam Tabel 1, dimana menunjukkan nilai r Hitung $>$ r Tabel pada seluruh item pernyataan, maka semua item pertanyaan berkaitan dengan variabel penelitian dapat dinyatakan valid. Pengukuran reabilitas menggunakan *Cronbach's alpha* menunjukkan hasil nilai koefisien *alfa cronbach* $>$ 0,6 untuk semua variabel penelitian.

Deskripsi berdasarkan tanggapan responden menunjukkan rata-rata penilaian terhadap variabel *work from home* sebesar 3,70, dengan rerata tertinggi pada item pernyataan dapat membagi waktu antara pekerjaan rumah dan pekerjaan kantor dengan rata-rata nilai 3,88 dan rerata terendah terdapat para item pernyataan memiliki ruang kerja khusus yang digunakan untuk kegiatan *work from home* dengan nilai 3,26.

Rata-rata penilaian responden terhadap variabel beban kerja sebesar 4,21 Dengan rerata tertinggi pada item pernyataan dapat mencapai target pekerjaan yang ditentukan perusahaan sesuai dengan waktu yang diberikan dengan nilai rata-rata 4,1 dan rerata terendah terdapat para item pernyataan standar operasional prosedur pekerjaan sudah sesuai dengan kondisi sebenarnya dengan nilai rata-rata 4,00.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Ket.
<i>Work From Home</i>	1	0.851	0.361	Valid
	2	0.738	0.361	Valid
	3	0.737	0.361	Valid
	4	0.621	0.361	Valid
	5	0.714	0.361	Valid
Beban Kerja	1	0.645	0.361	Valid
	2	0.747	0.361	Valid
	3	0.863	0.361	Valid
	4	0.871	0.361	Valid
	5	0.548	0.361	Valid
Stres Kerja	1	0.692	0.361	Valid
	2	0.768	0.361	Valid
	3	0.781	0.361	Valid
	4	0.548	0.361	Valid
	5	0.714	0.361	Valid
	6	0.676	0.361	Valid
Kepuasan Kerja	1	0.747	0.361	Valid
	2	0.607	0.361	Valid
	3	0.570	0.361	Valid
	4	0.792	0.361	Valid
	5	0.865	0.361	Valid
	6	0.712	0.361	Valid
	7	0.831	0.361	Valid

Sementara rata-rata penilaian responden terhadap variabel stres kerja sebesar 2,73 dengan rerata tertinggi pada item pernyataan ingin segera menyelesaikan pekerjaan dengan nilai rata-rata 4,43 dan rerata terendah terdapat pada item pernyataan merasa cemas, tegang, dan gugup saat dihadapkan dengan pekerjaan dengan nilai rata-rata 2,10. Untuk kepuasan kerja rata-rata penilaian responden terhadap variabel stres kerja sebesar 4,15 dengan rerata tertinggi pada item pernyataan puas akan pekerjaan karena menarik dan memberi kesempatan untuk belajar dengan rata-rata 4,31 dan rerata terendah terdapat pada item pernyataan puas akan cara atasan memperlakukan karyawan dengan nilai rata-rata 3,94.

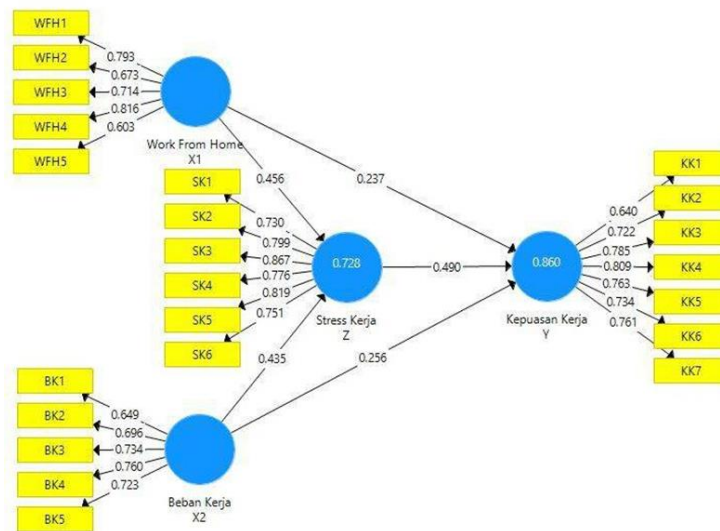
Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square (PLS)* dimana terdapat dua tahapan evaluasi yaitu evaluasi model pengukuran (*Outer Model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*).

Pengolahan data dilakukan dengan *software smart PLS 3.0*.

Berdasarkan Gambar 3 besaran nilai loading factor menunjukkan seluruh indikator setiap variabel memiliki nilai loading factor lebih dari 0.60, sehingga secara keseluruhan masing-masing variabel telah mampu menjelaskan varian dari setiap indikator-indikator yang mengukurnya. Dengan demikian memenuhi convergent validity. Selanjutnya berdasarkan Gambar 3 diketahui bahwa item WFH1, WFH2, WFH3, WFH4, dan WFH5 memiliki korelasi lebih dari nilai konstruknya yaitu 0.60 dengan nilai sebesar 0.793, 0.673, 0.714, 0.816, dan 0.603. Nilai korelasi item tersebut lebih tinggi dari nilai konstruk item lainnya. Selanjutnya item BK1, BK2, BK3, BK4, dan BK5 memiliki korelasi lebih dari nilai konstruknya yaitu 0.60 dengan nilai sebesar 0.649, 0.696, 0.734, 0.760, dan 0.723. Item lainnya yaitu SK1, SK2, SK3, SK4, SK5, dan SK6 juga memiliki korelasi lebih dari nilai konstruknya yaitu 0.60

dengan nilai sebesar 0.730, 0.799, 0.867, 0.776, 0.819, dan 0.751. Item terakhir yaitu KK1, KK2, KK3, KK4, KK5, KK6, dan KK7 juga memiliki korelasi lebih dari nilai konstraknya yaitu 0.60 dengan nilai sebesar 0.640, 0.722, 0.785, 0.809, 0.763, 0.734, dan 0.761. Berdasarkan hasil tersebut yang diketahui bahwa konstruk dengan item

pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, sehingga dapat dikatakan memiliki discriminant validity yang baik. Composite reliability untuk semua konstruk lebih dari 0,7 (0.845;0.838;0.909;0.898) menunjukkan bahwa semua konstruk pada model memiliki reliabilitas yang tinggi dan memenuhi kriteria reliabel.



Gambar 3. Hasil Uji SEM-PLS

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Dalam menilai model dengan SEM-PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen serta menghitung *Q-square* dan mengukur *Goodness of Fit*. Variabel *work from home* dan beban kerja memengaruhi variabel stres kerja dalam model struktural memiliki nilai R-Square sebesar 0.728 yang berarti kemampuan variabel *work from home* dan beban kerja menjelaskan variabel stres kerja sebesar 72,8%, sedangkan variabel *work from home*, beban kerja, dan stres kerja memengaruhi variabel kepuasan kerja dalam model struktural memiliki nilai R-Square sebesar 0,860 yang berarti kemampuan variabel *work from home*, beban kerja, dan stres kerja menjelaskan variabel kepuasan

kerja sebesar 86%. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh Q-square sebesar 0,962 dengan demikian dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *predictive relevance*, yang berarti variabel laten dan variabel eksogen mampu memprediksi variabel endogen.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai GoF sebesar 0,937 Dengan demikian dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki Goodness of Fit yang besar, yang berarti nilai keseluruhan model baik model pengukuran dan model struktural yang dihasilkan kuat. Secara keseluruhan, berdasarkan pengujian R2, Q2 dan GoF yang telah dilakukan, terlihat bahwa model yang dibentuk adalah robust atau kuat, sehingga pengujian hipotesis dapat dilakukan.

Tabel 2. Hasil Uji *Bootstrapping* SEM-PLS

No.	Hipotesis	Original Sample (O)	Standar Sample (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	p Values
H1	Work From Home terhadap Stress Kerja	0.456	0.468	0.116	3.919	0.000
H2	Beban Kerja terhadap Stress Kerja	0.435	0.429	0.108	4.013	0.000
H3	Work From Home terhadap Kepuasan Kerja	-0.237	-0.259	0.098	2.756	0.008
H4	Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja	-0.256	-0.250	0.094	2.727	0.007
H5	Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja	-0.490	-0.476	0.118	4.157	0.000
H6	Work From Home terhadap Kepuasan Kerja melalui Stres Kerja	-0.224	-0.220	0.074	3.029	0.003
H7	Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Stres Kerja	-0.213	-0.206	0.077	2.750	0.006

Data pada Tabel 2 menunjukkan variabel *work from home* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dengan nilai *original sample* sebesar 0.456. Pengaruh positif diartikan bahwa semakin tinggi pengaruh *work from home*, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja karyawan. dan t-hitung 3.919 > t-Tabel (1,96), maka H1 dapat diterima. Variabel beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja dengan nilai *original sample* sebesar 0.435, maka semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja karyawan, dan dengan nilai t-hitung 4.013 > t-Tabel berarti H2 dapat diterima. *Work from home* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. dengan nilai *original sample* sebesar -0.237 dan nilai t-hitung 2.756 > t-Tabel, maka H3 dapat diterima. Selanjutnya, beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai *original sample* sebesar -0.256 dan t-hitung 2.727 > t-Tabel, maka H4 dapat diterima. Stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai *original sample* sebesar -0.490 dan t-hitung 4.157 > t-Tabel 1,96, maka H5 dapat diterima. *Work from home* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui

stres kerja dengan nilai *original sample* sebesar -0.224 dan t-hitung 3.029 > t-Tabel untuk jalurnya, maka H6 dapat diterima. Begitu pula dengan beban kerja yang memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja dengan nilai *original sample* sebesar -0.213 dan t-hitung 2.750 > t-Tabel 1,96, maka H7 dapat diterima.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan *work from home* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Wabah COVID-19 saat ini telah menyebabkan situasi krisis dan membuat perubahan besar dalam kondisi kerja reguler di seluruh dunia yang berkorelasi dengan ketidakpastian publik yang tinggi (Kanupriya, 2020). *Teleworkers* merasa bahwa membawa budaya kerja perusahaan ke dalam rumah mereka menciptakan stres bagi keluarga mereka dan memilih untuk memisahkan secara tegas peran (dan tempat) yang tidak sesuai (Jackson dan Wielen, 2002). Hal ini diperkuat dengan penelitian milik Sahni (2020) yang menyatakan bahwa sebagian besar responden yang diwawancara menyebutkan ketidakseimbangan waktu dan batasan dari *work from home* menyebabkan stres kerja yang tinggi. Hal ini membuktikan adanya hubungan signifikan antara *work from*

home dan stres kerja. Penelitian milik Oakman, et. al. (2020) juga memperkuat hubungan antar variabel ini.

Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel stres kerja. Menurut Robins dan Judge (2017) banyak profesional yang memandang tekanan dari beban kerja yang berat dan tenggat waktu sebagai tantangan yang positif mendorong kualitas dari pekerjaan mereka dan kepuasan yang mereka peroleh dari pekerjaan mereka. Namun, ketika situasi menjadi negatif, maka stress menjadi berbahaya dan akan menghalangi kemajuan karyawan. Tuntutan tugas yang menyebabkan beban kerja berlebihan dinilai dapat meningkatkan kecemasan dan stress pada karyawan. Selain didasari dari kajian teori tersebut, penelitian milik Sudiaritha et al (2019) dan Susiarty, et al (2019) memperkuat penelitian ini.

Work from home memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Waktu fleksibel memberikan lebih banyak kebebasan dalam kehidupan pribadi dan profesional para karyawan. Perusahaan juga mendapat banyak manfaat. Sebagai contoh, di daerah perkotaan, program-program tersebut dapat memperkecil kemacetan lalu lintas dan masalah serupa yang memicu stres maupun hilangnya waktu kerja. Selain itu perusahaan mendapat manfaat dari meningkatnya komitmen dan kepuasan kerja (Griffin dan Ebert, 2007). Gajendran dan Harrison (2007) mengatakan bahwa telecommuting memiliki pengaruh langsung pada tiga variabel, yaitu persepsi otonomi, konflik pekerjaan-keluarga, dan kualitas hubungan tempat kerja, serta beberapa pengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja, niat berpindah, kinerja karyawan, stres kerja, dan prospek karir yang dirasakan oleh karyawan. Penelitian milik Vyas dan Butakhieo (2021) dan Penelitian milik Deepanshi (2020) membuktikan bahwa *work from home* yang dulu diinginkan, sangat disukai, belum terbukti menjadi salah satu pilihan terbaik bagi mayoritas karyawan. Minat pada *work from home* tetap ada, tetapi tidak dalam bentuknya saat ini.

Selanjutnya, beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja mengacu pada situasi emosional yang menyenangkan dan itu mewakili perasaan individu untuk pekerjaan mereka (Handoko, 1987). Menurut Simamora (2006), *workload analysis* adalah mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun kualifikasinya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Namun beban kerja yang berlebihan dan tidak sesuai dapat menyebabkan kelelahan dan stres kerja pada karyawan yang berakibat pada rendahnya kepuasan kerja. Selain dilandasi kajian teori, hubungan antar variabel didukung pula dengan kajian empiris milik Sudarsih dan Supriyadi (2019) serta penelitian milik Danendra dan Rahyuda (2019). Robbins (1996) menjelaskan bahwa stres sebagai suatu kondisi dinamik dalam mana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting, stres kerja dirumuskan sebagai kondisi kejiwaan yang dialami oleh individu sebagai reaksi atas hasil penilaian terhadap situasi kerja yang dapat mengecewakannya dan yang tidak dapat diatasi secara memuaskan. Teori ini diperkuat dengan adanya penelitian milik Riaz, et al (2016) dan penelitian milik Mahardikawati dan Ridha (2019).

Stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Konflik pekerjaan-keluarga adalah penyebab stres dan telah dikaitkan dengan hasil negatif seperti kesehatan mental dan fisik yang buruk (Greenhaus dan Beutell, 1985 dalam Mann dan Holdsworth, 2003). Situasi saat ini yang mana kita dituntut untuk bisa bekerja dari rumah/*work from home* (WFH) telah menjadi stres bagi banyak karyawan. Stres kerja berlebihan menyebabkan kepuasan kerja menjadi

rendah dan menyebabkan karyawan kurang produktif.

Work from home memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja. Konflik pekerjaan-keluarga adalah penyebab stres dan telah dikaitkan dengan hasil negatif seperti kesehatan mental dan fisik yang buruk (Greenhaus dan Beutell, 1985 dalam Mann dan Holdsworth, 2003). Situasi saat ini yang mana kita dituntut untuk bisa bekerja dari rumah/*work from home* telah menjadi stres bagi banyak karyawan. Stres kerja berlebihan menyebabkan kepuasan kerja menjadi rendah dan menyebabkan karyawan kurang produktif.

Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja. Beban kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Kepuasan kerja mengacu pada situasi emosional yang menyenangkan dan itu mewakili perasaan individu untuk pekerjaan mereka (Handoko, 1987).

Simpulan dan Saran

Work from home berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT. KAI Daop 6 Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *work from home* membawa dampak negatif bagi karyawan karena menambah stres kerja yang dirasakan oleh karyawan. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT. KAI Daop 6 Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja sangat mempengaruhi stres kerja dari karyawan. Semakin tinggi beban kerja yang didapatkan maka semakin tinggi pula stress kerja yang dirasakan oleh karyawan. *Work from home* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. KAI Daop 6 Yogyakarta. Pengaruh negatif dapat diartikan bahwa semakin tinggi pengaruh *work from home* maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Beban kerja juga berpengaruh negatif signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan PT. KAI Daop 6 Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak beban kerja yang diterima oleh karyawan PT. KAI Daop 6 Yogyakarta maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. KAI Daop 6 Yogyakarta. Pengaruh negatif dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan. *Work from home* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja pada karyawan PT. KAI Daop 6 Yogyakarta. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja pada karyawan PT. KAI Daop 6 Yogyakarta.

Perusahaan harus terus memantau kinerja karyawan dengan cara memantau presensi karyawan dan terus memperbaiki sistem dan mekanisme bekerja jarak jauh atau *work from home* ini dengan cara memperbaiki sistem website agar bisa diakses dimanapun dan kapanpun karena saat ini kendala yang terjadi adalah website kantor yang hanya bisa diakses di kantor melalui intranet saja. Pembaharuan ini tentu akan sulit bagi karyawan maupun perusahaan, namun ada baiknya apabila perusahaan terus memperbaiki sistem dan karyawan juga harus menyesuaikan dengan keadaan saat ini. Untuk meminimalkan beban kerja karyawan yang berlebihan, perusahaan harus menetapkan standar operasional prosedur (SOP). Perusahaan harus memantau tingkat stres kerja karyawan dengan memberikan pekerjaan dan tugas sesuai bidangnya. Selain itu perusahaan juga harus memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan menambah kompensasi baik berupa bonus atau tambahan hari libur agar kepuasan kerjanya tetap terjaga.

Daftar Pustaka

Becker, G. 1964. Human Capital. New York, Columbia: University Press.

- Danendra, A A Ngurah Bagus dan Rahyuda, Agoes Ganessa. 2019. The Effect of Work Loads on Employee Performance With Job Satisfactions as a Mediation Variable. *Journal of Business Management and Economic Research*, 3, 40-49.
- Deepanshi, Dr. Mini Amit Arrawatia. 2020. Challenges of Work From Home During Covid-19: IT Sector. *International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity*, 11, 317-324.
- Dua, M.H.C., dan Hyronimus, Mea. 2020. Pengaruh Work From Home Terhadap Work-Life Balance Pekerja Perempuan di Kota Ende. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi*, 7, 247-258.
- Fitzer, M.M. 1997. Managing from A Far: Performance and Rewards in Telecommuting Environment. *Compensation and Benefits Review*, 29, 65- 73.
- Fred, Luthans., 2006. Perilaku Organisasi. Edisi ke-10. Yogyakarta: PT. Andi.
- Gejendran dan Harrison. 2007. The Good, The Bad, and The Unknown About Telecommuting: Meta-analysis of Psychological Mediators and Individual Consequencer. *Journal of Applied Psychologica*, 92, 1524-2541.
- Gibson, James L., 2000. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gitosudarmo & Sudita. 2000. *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Pertama. Jogjakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Griffin, Ricky W. dan Ebert, Ronald J. 2007. *Bisnis*, edisi kedelapan jilid satu. Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personal & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi UGM.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hobfoll, S. E. 1989. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.
- Jackson, Paul J. dan Wielen, Jos M. Van Der. 2002. *Teleworking: International Perspective: From Telecommuting to the Virtual Organisation*. New York: Routledge.
- Kanupriya. 2020. COVID-19: A Socio-economic Perspective. *FIIIB Business Review* 9, 3, 161-166.
- Koesomowidjojo, Suci. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Latan, Hengky dan Ghozali, Imam. 2012. *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mahardikawati, Estelita dan Ridha, Mursyid. 2019. The Relationship of Job Stress with Employee Job Satisfaction in the Company and its Implications for Guidance and Counseling Services. *Jurnal Neo Konseling*, 1, 1-6.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- _____, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mann, Sandi dan Holdsworth, Lynn. 2003. The Psychological Impact of Teleworking: Stress, Emotion and Health. *New Technology, Work and Employment*, 3, 196-211.
- Martoyo, Susilo. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Mas'ud, Fuad. 2009. *Survei Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Mungkasa, Oswar. 2020. Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID-19. *The Indonesian Journal of Development Planning*, IV, 126-150.
- Mustajab, et al. 2020. Fenomena Bekerja dari Rumah sebagai Upaya Mencegah Serangan COVID-19 dan Dampaknya Terhadap Produktifitas Kerja. *The International Journal of Applied Business*, 4, 13-31.
- Nugroho, YA. 2011. *It's Easy Olah Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: PT. Skripta Media Creative.
- Oakman, et al. 2020. A Rapid Review of Mental and Physical Health Effects of Working at Home: How Do We Optimise Health?. *BMC Public Health*, 20, 1-13.
- Riaz, et al. 2016. Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction. *International Review of Management and Business Research*, 5, 1370-1382.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2017. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba empat.
- Saam, Z dan Wahyuni, S. 2012. *Psikologi Keperawatan*. Cetakan I. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sahni, Dr. Jolly. 2020. Impact of COVID-19 on Employee Behavior: Stress and Coping Mechanism During WFH (Work From Home) Among Service Industry Employee. *International Journal of Operations Management*, 1, 35-48.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Social Media Consultant & Angellist, Strat Up Community Platform (2020) yang diakses pada <https://lp.buffer.com/state-of-remote-work-2020> tanggal 23 Maret 2021 pukul 14.27.
- Suarditha, I Ketut R, Mardi, dan Margaretha, Leny. 2019. Study of Employee Performance: Workload on Job Satisfaction and Work Stress. *Journal Ecosains*, 17, 31-45.
- Sudarsih dan Supriyadi. 2019. The Role of Workload and Work Discipline in Improving Job Satisfaction and Performance of Outsourcing Employees. *International Journal of Scientific Research and Management*, 07, 1375- 1383.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Susiarty, Suparman, dan Suryatni. 2019. The Effect of Workload and Work Environment on Job Stress and Its Impact on The Performance of Nurse Inpatient Rooms at Mataram City General Hospital. *Scientific Research Journal*, 7, 32-40.
- Umar Husein. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Vanchapo, Antonius Rino. 2020. *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan. CV. Penerbit Qiara Media.
- Vander, et all. 2017. Not Extent of Telecommuting, But Job Characteristics as Proximal Predictors of Work-Related Well-Being. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59, 180-186.
- Vyas, Lina dan Butakhieo, Nantapong. 2021. The Impact of Working from Home During COVID-19 on Work and Life Domains: An Exploratory Study on Hong Kong. *Policy Design and Practice*, 4, 59-76.
- Website <https://github.com/CSSEGISandData/COVID-19> diakses pada 21 maret 2021 pukul 20:24.
- Website <https://katadata.co.id/timdatajournalism/analisisdata/5ecb63ef78264/asal-usul-virus-corona-masuk-ke-indonesia> diakses pada Minggu, 13 Juni 2021 pukul 14.53.
- Website <http://lipi.go.id/siaranpress/survei-dampak-darurat-virus-corona-terhadap--tenaga-kerja%20indonesia/22030> diakses

pada Minggu, 13 Juni 2021 pukul
15.02
Wibowo. 2019. *Perilaku Organisasi*.
Jakarta: Penerbit PT Gramedia
Pustaka Utama.

Zainur, R.M. 2010. *Kepuasan Kerja*.
Malang: Averroes Press.