

Pengaruh Beban Kerja, Tingkat Stres dan Turnover Intention terhadap Kebijakan Work From Home

Supriyatin SY

Sekolah Tinggi Ekonomi Indonesia, Jakarta, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Keywords: Beban Kerja, Tingkat Stres, Turnover Intention, Kebijakan Work From Home.</p> <hr/> <p>Email : pri.supriyatin@gmail.com</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, tingkat stres dan turnover karyawan terhadap kebijakan Work From Home bagi PT. Inovasi Digital Astrajingga. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan strategi asosiatif dengan perhitungan statistik deskriptif menggunakan software SPSS versi 26.0. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kebijakan WFH. Tingkat Stress terhadap Kebijakan WFH tidak berpengaruh signifikan dan Turnover Intention terhadap Kebijakan WFH tidak berpengaruh signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja, tingkat stres dan intensi turnover terhadap kebijakan bekerja dari rumah pada karyawan PT. Inovasi Digital Astrajingga.</p> <p>Copyright © 2023 Jurnal JEAMI. All rights reserved is Licensed under a Creative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)</p>

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan secara langsung menentukan tingkat keberhasilan upaya perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemajuan zaman di era globalisasi menuntut sumber daya manusia yang mampu bersaing agar dapat menjadi penentu posisi perekonomian (Idris, 2016). Upaya memaksimalkan peran sumber daya manusia dalam perusahaan dapat memberikan jaminan bahwa aktivitas karyawan benar-benar terlaksana sesuai ketentuan (Abdullah, 2017). Mengingat peranan sumber daya manusia sebagai unsur terpenting dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan yaitu dengan memberikan dukungan dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan, dalam hal ini juga berkaitan dengan upaya memberikan beban kerja sesuai dengan tugas yang harus dilaksanakan. diselesaikan oleh karyawan (Ardianti dkk, 2018).

Departemen Sumber Daya Manusia dalam sebuah bisnis atau organisasi lain memainkan peran yang sangat penting. Agar dapat melaksanakan pengelolaan, perencanaan, dan pengorganisasian secara efektif dalam konteks lingkungan perusahaan, diperlukan Sumber Daya Manusia (Riniwati, 2016). Karyawan atau disebut juga Sumber Daya Manusia merupakan suatu aset bagi perusahaan yang sangat penting untuk dijaga oleh perusahaan dan harus dijaga sebaik-baiknya (Tambunan, 2018). Mengingat keadaan yang dijelaskan di atas, bisnis memerlukan manajemen sumber daya manusia agar dapat secara efektif mengelola dan menyelesaikan masalah terkait peran, tanggung jawab, dan kondisi kerja sumber daya manusianya, yang juga dikenal sebagai karyawannya (Hariandja, 2002).

Setelah Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menyatakan penyakit virus corona 2019 (Covid-19) sebagai pandemi global pada tanggal 11 Maret 2020, banyak negara di dunia menerapkan kebijakan penjarakan sosial dan bahkan penjarakan fisik untuk mengekang penyebaran penyakit

Pengaruh Beban Kerja, Tingkat Stres dan Turnover Intention terhadap Kebijakan Work From Home. Supriyatin SY

tersebut (Agustino, 2020) . Diketahui, karena peruntukan tersebut, tempat-tempat yang memungkinkan terjadinya kerumunan dan kontak fisik harus ditutup, termasuk tempat-tempat dalam lingkup pendidikan dan perkantoran. Banyak perkantoran yang tutup untuk menghindari virus, akibatnya banyak pekerja yang berada di rumah atau bekerja dari rumah yang disebut dengan Work From Home (WFH) (Wahidah dkk, 2020).

Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang (pegawai, wiraswasta, pekerja rumahan) secara tegas atau hanya pada waktu-waktu tertentu saja, pada lokasi yang jauh dari kantor, dengan memanfaatkan media telekomunikasi sebagai instrumen kerja merupakan pengertian dari “Work From Home” yang cukup jelas. untuk memahami (Garrote Sanchez dkk, 2021). Bekerja dari rumah, juga dikenal sebagai WFH, adalah metode kerja dalam suatu organisasi yang dapat dilakukan seluruhnya atau sebagian di luar lingkungan kantor pada umumnya dengan menggunakan layanan telekomunikasi dan informasi. Work from home juga disingkat WFH (De y dkk, 20 20). Akibat penyebaran COVID-19, masyarakat perlu melatih diri agar terbiasa melakukan aktivitas sendiri, menjaga jarak, dan menyelesaikan seluruh pekerjaan di rumah. Manusia sebenarnya.

Fitriantini dkk (2019) mendefinisikan beban kerja sebagai melakukan terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit bagi karyawan. Persepsi terhadap beban kerja antara setiap individu atau karyawan tentu berbeda-beda, oleh karena itu persepsi mempunyai peranan terhadap beban kerja masing-masing individu (Tirtaputra dkk, 2017). Seperti halnya di sektor lain, pekerja di industri jasa merasakan dampak negatif dari beban kerja yang berlebihan terhadap kesehatan psikologis dan fisik mereka.

Seringkali terjadi bahwa kinerja suatu perusahaan yang sudah sukses dapat terkena dampak negatif, baik secara langsung maupun tidak langsung, oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dikendalikan. Hal ini dapat terjadi baik secara langsung maupun tidak langsung. Niat untuk keluar dari perusahaan merupakan salah satu bentuk perilaku yang ditunjukkan karyawan. Salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi adalah tingginya niat turnover karyawan di perusahaan. Karena sulitnya bagi dunia usaha untuk mengurangi besarnya keinginan turnover karyawan yang merupakan tren berkelanjutan yang terus meningkat dari waktu ke waktu (Ali, 2008).

Stres kerja dapat disebabkan oleh bertambahnya jumlah tuntutan yang harus dipenuhi, bertambahnya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, dan meningkatnya tingkat persaingan dalam dunia kerja. Stres di tempat kerja adalah elemen lain yang berkontribusi terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Terdapat korelasi antara upaya yang dilakukan perusahaan untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dan stres yang dialami karyawan dalam pekerjaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa kinerja pekerja akan dipengaruhi oleh lingkungan yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap tingkat output yang dihasilkan. Selain itu, stres kerja juga berkaitan dengan bagaimana karyawan secara kolektif mengelola dirinya dengan baik untuk menghindari dampak stres kerja secara berkelanjutan (Bhastary, 2020).

METODE

Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam pengumpulan data untuk penelitian ini. Teknik asosiatif digunakan oleh peneliti untuk menyelesaikan tujuan penelitian ini. Dalam penelitian ini peneliti berusaha untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Variabel X yang terdiri dari beban kerja, stres kerja, dan niat keluar perusahaan terhadap Variabel Y yaitu Kebijakan Work-Life Balance. Partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Astrajingga Digital

Innovation yang berjumlah total 37 orang. Pemanfaatan pendekatan sampel jenuh, dimana keseluruhan populasi sasaran dijadikan sebagai sampel, merupakan syarat penting untuk memperoleh sampel. Survei yang didistribusikan melalui Google Form digunakan sebagai metode pengumpulan data yang diperoleh. Selain itu,

Beban kerja

Beban kerja dapat berupa tugas atau tuntutan pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja (Nabawi, 2019). Irvianti & Verina (2015) menyatakan beban kerja adalah melakukan terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit bagi karyawan. Beban kerja yang terlalu banyak akan menimbulkan kelelahan mental dan fisik, serta potensi reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan iritasi. Di sisi lain, kebosanan bisa timbul karena terlalu sedikit pekerjaan yang harus diselesaikan ditambah dengan rutinitas yang berulang-ulang. Pekerjaan rutin sehari-hari yang monoton akibat jumlah penugasan atau tugas yang tidak memadai dapat menyebabkan hilangnya fokus pada pekerjaan, yang pada akhirnya dapat membahayakan rekan kerja (Ahmad dkk, 2019).

Stres Kerja

Namun, stres di tempat kerja belum tentu berdampak negatif pada manusia. Menurut Selye (1976), ada dua jenis stres yang berbeda: ketidaknyamanan negatif dari distress dan kekuatan positif dari eustress. Kami memerlukan tekanan untuk memotivasi kami melakukan yang terbaik. Ketika ambisi tinggi, pekerjaan selesai dengan cepat dan efektif. Demikian pula, stres di tempat kerja mungkin mempunyai akibat yang kurang baik. Pekerja dapat menjadi sakit secara emosional dan fisik akibat stres, sehingga menghambat mereka untuk bekerja pada efisiensi puncak (Difayoga & Yuniawan, 2015)

Niat Perputaran

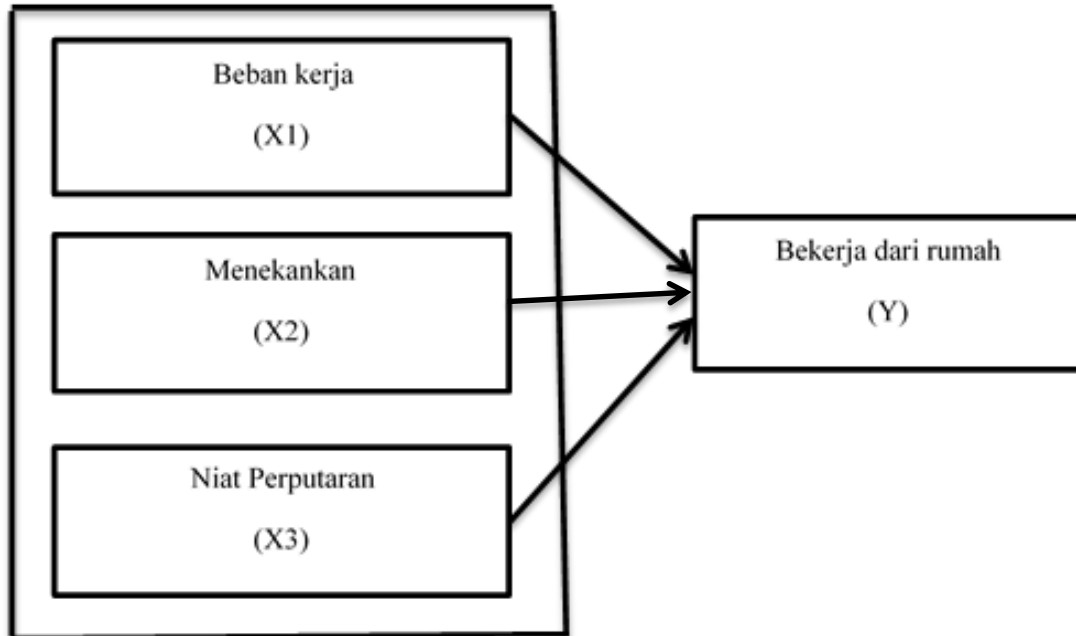
Menurut Saeed et al. (2014), istilah "niat berpindah" mengacu pada kondisi di mana karyawan suatu organisasi mempunyai rencana untuk meninggalkan pekerjaannya atau keadaan di mana organisasi mempunyai rencana untuk mengakhiri hubungan kerja dengan karyawannya. Kedua skenario ini merupakan contoh situasi di mana karyawan suatu organisasi mempunyai rencana untuk meninggalkan pekerjaannya. Tingginya turnover dapat memberikan dampak ganda terhadap aspek perusahaan; moral, finansial, bahkan dari segi bisnis itu sendiri. karyawan yang mempunyai pengaruh besar bagi perusahaan namun tiba-tiba mengajukan pengunduran diri. Tidak hanya kehilangan potensi besar, bisa jadi seluruh tim, baik kinerja maupun semangat kerja, akan berubah yang pada akhirnya berdampak pada keseluruhan bisnis (Yin-Fah et al, 2010).

Bekerja dari rumah

Ungkapan "bekerja dari rumah" terkadang disingkat menjadi "WFH", yang merupakan singkatan dari "bekerja dari rumah". Menurut Petters dkk. (2005), istilah "bekerja dari rumah" mengacu pada metode yang digunakan karyawan dalam melakukan pekerjaannya di luar lingkungan kantor. Konsep telecommuting mencakup baik program Work-From-Home (WFH) maupun konsep "work from home" (bekerja jarak jauh). Ada banyak kemampuan beradaptasi dalam sistem kerja WFH. Hal ini dilakukan untuk membantu karyawan mencapai keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi dan profesional mereka. Namun saat ini WFH dijadikan sebagai

solusi akibat mewabahnya virus corona. Hal ini dilakukan untuk menjamin keselamatan staf dan membatasi kemungkinan penyebaran virus Corona (Bick et al, 2020).

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

H1 : Terdapat pengaruh beban kerja secara parsial terhadap work from home (wfh)

H2 : Terdapat pengaruh tingkat stres parsial terhadap work from home (wfh)

H3: Terdapat pengaruh secara parsial Turnover Intention terhadap Work From Home (WFH)

H4: Terdapat pengaruh beban kerja, tingkat stres dan turnover instruction secara simultan terhadap work from home (wfh)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji validitas

Apabila suatu instrumen valid, maka instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini peneliti menghitung nilai r tabel sebesar 0,3160 dengan mengalikan jumlah sampel ($n = 37$) dengan tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$). Kondisi dimana jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ dianggap valid. Dari temuan pengukuran keempat variabel yang diperoleh diperoleh r hitung lebih besar dari 0,3160 atau r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat dimanfaatkan dalam peralatan penelitian.

2. Tes kepercayaan

Setelah melakukan uji validitas, selanjutnya peneliti melakukan uji reliabilitas terhadap pernyataan yang valid. Sehingga uji reliabilitas ditentukan dan dilakukan dengan metode Chronch Alpha Item (α) jika lebih dari 0,6 maka dapat dikatakan dan disimpulkan bahwa untuk seluruh pernyataan variabel reliabel dengan menggunakan program SPSS 25.0 for Windows.

Tabel 1 Uji Reliabilitas

Variable	r count	r critical	information
Beban Kerja (X1)	0,846	0,6	realistis
Stres Kerja (X2)	0849	0,6	realistis
Niat Berpindah (X3)	0,694	0,6	realistis
Bekerja Dari Rumah (Y)	0,784	0,6	realistis

Berdasarkan tabel 1, peneliti dapat menyimpulkan bahwa variabel diatas mempunyai Cronbach Alpha > 0,06 yang dinyatakan demikian dan dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator yang terdapat pada penelitian ini telah teruji hasil reliabilitasnya. Dengan demikian, variabel-variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan setiap indikator baik dari variabel dependen maupun independen dapat digunakan sebagai alat ukur variabel penelitian ini.

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil proses perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.00 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	std. Error of The Estimate
1	0.191 ^a	0.037	-0.051	3,254

Koefisien determinasi pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Turnover Intention secara keseluruhan terhadap Kebijakan Work From Home adalah sebesar -5,1%. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh determinasi Beban Kerja, Stres Kerja, dan Turnover Intention terhadap Kebijakan Work From Home sebesar -5,1% dan sisanya sebesar 94,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

4. Uji hipotesis

a) Uji Parsial (uji t)

Uji parsial ini dilakukan dengan membandingkan nilai (alpha) dengan p-value. Jika p-value kurang dari (0,05), maka H₀ ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, begitu pula sebaliknya. Di bawah ini adalah tabel yang berisi hasil uji statistik t.

Tabel 3 Hasil Pengujian t
Coefficients ^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Q	Sig.
	B	std. Error	Betas		
1 (Constant)	17.306	3,541		4,887	0.000
X1	-0.076	0.117	0.142 __	-0.646	0.523 __
X2	0.075 __	, 105	0.159	0.714	0.480 __
X3	0.1 29 _	0.209	0.125 __	0.619	0.540 __

a. Dependent Variable: Y

Setelah dilakukan pengujian hipotesis penelitian dan berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh signifikansi variabel Beban Kerja (X1) sebesar 0,523 lebih besar dari taraf nyata ($\alpha = 5\%$) atau $0,523 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H_a ditolak, maka secara parsial koefisien korelasi tidak mempunyai pengaruh signifikan Beban Kerja terhadap Kebijakan Work From Home.

Setelah dilakukan pengujian hipotesis penelitian dan berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh signifikansi variabel Beban Kerja (X1) sebesar 0,523 lebih besar dari taraf nyata ($\alpha = 5\%$) atau $0,523 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H0 diterima dan H_a ditolak maka secara parsial koefisien korelasi tidak mempunyai pengaruh signifikan beban kerja terhadap kebijakan work from home

Setelah dilakukan pengujian hipotesis penelitian dan berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh signifikansi variabel t Turnover Intention (X3) sebesar 0,540 lebih besar dari taraf nyata ($\alpha = 5\%$) atau $0,540 > 0,05$ sehingga bahwa dapat disimpulkan H0 diterima dan H_a ditolak, maka secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention pada Kebijakan Work From Home.

b) Simultaneous Test (Uji f)

Hasil uji F dapat dilihat dari tabel ANOVA yang diambil dari hasil pengolahan data pada SPSS 25.0 seperti dibawah ini:

Tabel 4 Hasil Pengujian f
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	MeanSquare	F	Sig.
1	Regression	13,260	3	4,420	0.417	0,742 ^b
	residual	349,497	33	10,591		
	Total	362,757	36			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Tabel ANOVA di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikan F untuk variabel Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Turnover Intention (X3) untuk Kebijakan Work From Home (Y) sebesar 0,742. Dengan $\alpha = 5\%$ maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima karena signifikansi F sebesar $0,742 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh beban kerja, stres kerja, dan niat berpindah terhadap kebijakan bekerja dari rumah.

KESIMPULAN

Secara parsial Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kebijakan Work From Home, uji hipotesis diterima dengan koefisien korelasi pengaruh sebesar 0,523. Secara parsial Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kebijakan Work From Home, uji hipotesis diterima dengan koefisien korelasi pengaruh sebesar 0,480. Turnover Intention secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kebijakan Work From Home, uji hipotesis diterima dengan koefisien korelasi pengaruh sebesar 0,540. Secara simultan Beban Kerja, Stres Kerja, dan Turnover Intention tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kebijakan Work From Home, uji hipotesis diterima dengan koefisien determinasi pengaruh sebesar 0,742.

Pengaruh Beban Kerja, Tingkat Stres dan Turnover Intention terhadap Kebijakan Work From Home. Supriyatin SY

REFERENSI

- Abdullah, H. (2017). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Warta Dharmawangsa*, (51).
- Aeni, N. (2021). Pandemi covid-19: Dampak kesehatan, ekonomi, & sosial. *Jurnal Litbang: Media Informasi Penelitian, Pengembangan Dan IPTEK*, 17(1), 17-34.
- Agustino, L. (2020). Analisis Kebijakan Penanganan Wabah Covid-19: Pengalaman Indonesia. *Jurnal Borneo Administrator*, 16(2), 253-270.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Ali, N. (2008). Factors affecting overall job satisfaction and turnover intention. *Journal of Managerial Sciences*, 2(2), 239-252.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1).
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170.
- Bick, A., Blandin, A., & Mertens, K. (2020). Work from home after the COVID-19 outbreak.
- Dey, M., Frazis, H., Loewenstein, M. A., & Sun, H. (2020). Ability to work from home. *Monthly Labor Review*, 1-19.
- Difayoga, R., & Yuniawan, A. (2015). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 250-259.
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmawanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23-38.
- Garrote Sanchez, D., Gomez Parra, N., Ozden, C., Rijkers, B., Viollaz, M., & Winkler, H. (2021). Who on earth can work from home?. *The World Bank Research Observer*, 36(1), 67-100.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Grasindo.
- Idris, H. A. (2016). *Pengantar ekonomi sumber daya manusia*. Deepublish.
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117-126.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Peeters, M. C., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International journal of stress management*, 12(1), 43.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). The relationship of turnover intention with job satisfaction, job performance, leader member exchange, emotional intelligence and

organizational commitment. *International journal of learning and development*, 4(2), 242-256.

Selye, H. (1976). The stress concept. *Canadian Medical Association Journal*, 115(8), 718.

Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 175-183.

Tirtaputra, A., Tjie, L. T., & Salim, F. (2017). Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 13(2), 81-91.

Wahidah, I., Athallah, R., Hartono, N. F. S., Rafqie, M. C. A., & Septiadi, M. A. (2020). Pandemi COVID-19: Analisis perencanaan pemerintah dan masyarakat dalam berbagai upaya pencegahan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 11(3), 179-188.

Yin-Fah, B. C., Foon, Y. S., Chee-Leong, L., & Osman, S. (2010). An exploratory study on turnover intention among private sector employees. *International journal of business and management*, 5(8), 57.