

# Pengaruh *Work From Home* dan Stres Kerja terhadap Kompensasi di Masa Pandemi Pada PT. Mega Mustika Gemilang

Elsa Meylisa Naibaho

<sup>1)3)</sup>Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1)</sup>emeylisaa@gmail.com

Rekam jejak artikel:

**Abstrak**

Terima 30 Oktober 2021;

Perbaikan 30 Oktober 2021;

Diterima 5 Desember 2021;

Tersedia online 15 Desember 2021

Penelitian ini memiliki tujuan untuk: (1) Pengaruh *Work From Home* terhadap Kompensasi dimasa pandemi; (2) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kompensasi dimasa pandemi; (3) Pengaruh *Work From Home* dan Stres Kerja terhadap Kompensasi dimasa pandemi. Dari hasil analisis regresi linear berganda didapat  $Y = 11,373 + 0,402 X_1 + 0,319 X_2$ .

Kata kunci:

*Work From Home*

Stres Kerja

Kompensasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh hasil sebesar 64,138 yang yang dinilai ini lebih tinggi dari  $F_{tabel}$  sejumlah 3,09. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  disetujui disebabkan hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat 5% dan derajat kebebasan (*degree of freedom*)  $100 - 2 = 98$ . Sementara uji coba  $t$  didapat hasil  $t_{tabel}$  yaitu 1,660 tergambar bahwa angka ini melebihi dibandingkan dengan  $t_{hitung}$  yang dengan nilai 1,660 maka dikatakan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  tidak.

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor krusial pada sebuah perusahaan atau organisasi. Perusahaan membutuhkan sebuah strategi untuk mencapai sebuah tujuan dalam memenangkan persaingan bisnis. Maka dari itu seharusnya perusahaan memberi arah yang lebih positif untuk teraihnya tujuan. Supaya aktivitas dalam manajemen terlaksana dengan optimal, Perusahaan harus mempunyai pegawai yang mempunyai pengetahuan dan mempunyai keterampilan besar disertai upaya dalam melakukan pengelolaan perusahaan dengan optimal mungkin sehingga kinerjanya terjadi peningkatan.

Di Indonesia sekarang sedang digemparkan dengan terdapatnya virus baru yang bersumber dari Negara China Kota Wuhan, Tiongkok. Virus ini dikenal dengan Virus Covid-19 atau disebut Virus Corona, Virus ini sangat mengganggu setiap masyarakat karna penularannya sangat cepat terjadi dengan kontak langsung dengan orang yang terinfeksi. Permasalahan dan perubahan dapat berpengaruh pada suasana lingkungan kehidupan manusia menjadi tidak kondusif. Perubahan gaya hidup seseorang berubah seiring penerapan protokol kesehatan yang ketat. Penanganan yang diambil oleh perusahaan adalah bekerja di rumah yang dinamakan *Work From Home* (WFH). Sistem dalam kerja WFH memang mempunyai fleksibilitas yang cukup besar, perihal ini supaya menunjang seimbangannya diantara pegawai dengan kehidupan dan pekerjaan. Ketika ini WFH telah dijadikan solusi untuk setiap perusahaan di Indonesia agar aktifitas administrasi tetap berjalan dengan baik.

Selain berlakunya *Work From Home* (WFH) yang dialami karyawan, para pelajar pun mengalami dampak dalam pembelajaran pun terjadi, pembelajaran selama masa covid-19 dilakukan dengan daring atau disebut *e-learning*. Pemakaian sebuah teknologi informasi dalam tahapan pendidikan ialah konsep paling dasar dari defenisi *e-learning* (Kusnawan, 2020). Begitu juga dengan sistem pola pembayaran online seperti Bank BCA dengan meluncurkan produk kartu FLAZZ. Seiring berjalannya waktu karyawan pun menikmati fasilitas yang diberikan oleh setiap pembayaran online atau *e-wallet*, pemberian diskon besar-besaran yang cukup menarik perhatian para konsumennya. Menurut Kotler yang dikutip (Kusnawan, 2019) menjelaskan bahwa diskon yakni penyesuaian harga dasar daam memberi penghargaan terhadap konsumen dari berbagai reasi tertentu, misalnya pembayaran tagihan lebih awal, pembelian diluar musim dan volume pembelian.”

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### ***Work From Home***

Menurut (Ariyanto, 2020) “*Work from home* yang bermakna bekerja dari rumah. WFH didefenisikan cara kerja pegawai di luar kantor, bisa dicafe, di villa, di rumah, atau dimanapun itu bergantung kenyamanan seseorang pegawai pada saat sedang tidak ada di lingkungan kantor. WFH ini umumnya dipergunakan oleh para pegawai pada saat jenuh dengan kondisi kantor dan ingin merasakan keadaan yang berlainan lebih fleksibel dan dapat mensinergikan di antara kondisi di rumah dan di kantor, sehingga bisa lebih dapat meningkatkan produktifitas.”

Menurut (Latifah, 2020) ada beberapa solusi yang dapat dilakukan agar bekerja tetap produktif dirumah, diantaranya :Memiliki ruang kerja, Menetapkan rutinitas, terutama jam kerja, Berpakaian Rapih, Kenali Tubuh Kita, Jangan terganggu dengan hal kecil di rumah, Dapatkan peralatan yang kita butuhkan

### **Stres Kerja**

Berdasarkan (Vanchapo, 2020) menjelaskan:

“Kondisi emosi yang timbul dikarenakan terdapatnya beban kerja dan kemampuan seseorang yang tidak sesuai dalam menghadapi berbagai makanan yang dialami. Stres juga dapat didefinisikan sebagai sebuah keadaan tekanan yang menciptakan terdapatnya ketidakseimbangan psikis dan fisik yang berpengaruh terhadap proses berpikir, emosi dan keadaan seorang karyawan.”

Berdasarkan (Safitri Eka, 2019) menjelaskan tiga faktor yang dapat membuat penyebab stres kerja yakni :Faktor Organisasi, Lingkungan, dan Individu.

## Kompensasi

Menurut (Sinambela Poltak, 2016) menjelaskan bahwa:

“Kompensasi adalah sebuah motivasi utama dan alasan mengapa karyawan bekerja.”

Berdasarkan (Badriyah, 2015) menjelaskan bahwa:

“Kompensasi ialah seluruh wujud balas jasa atau imbalan yang disampaikan oleh perusahaan dan didapat oleh para karyawan terhadap kerja yang telah dilaksanakan.”

Indikator kompensasi berdasarkan (Simamora, 2017) ialah seperti dibawah ini: Upah, Gaji, Tunjangan, Insentif, Bonus, Pesangon, Pensiundini, Pensiun penuh, Pensiun, Asuransi.

## III. METODE

Dalam pendekatan melaksanakan riset dengan data kuantitatif, studi kasus dan kualitatif yang terdapat didalam perusahaan. Riset yang dilakukan untuk membuah hasil data berbentuk kata-kata tertulis atau pun secara lisan dan untuk memahami dan mengetahui permasalahan atau fenomena yang berlangsung dengan menghimpun bermacam informasi yang kemudian akan diolah untuk memperoleh solusi dan permasalahan akan diungkap pada riset dapat diselesaikan dengan baik.

100 pekerja dan total sampel 100 pegawai ikut pada riset di PT. Mega Mustika Gemilang.

Tabel1. Data Narasumber

Jenis Kelamin	Total Narasumber	Persentase
Pria	47	47.00%
Wanita	53	53.00%
Jumlah	100	100.00%

## Pengumpulan Data

### a. Pengamatan (Observasi)

Observasi dengan langsung yang dilaksanakan dalam melakukan pengujian objektivitas data yang didapat dari PT. Mega Mustika Gemilang.

- b. Wawancara  
hal ini ialah metode penarikan data yang dipergunakan dalam mendapatkan masalah yang perlu diamati dan juga dalam memperoleh informasi yang lebih dalam dari narasumber.
- c. Kuesioner  
Dengan memberikan persebaran daftar pertanyaan atau angket yang diberikan terhadap narasumber supaya dijawab dan diisi. Hal ini bertujuan agar memperoleh tanggapan keterangan serta pandangan dari narasumber.
- d. Studi Kepustakaan  
Dilaksanakan dengan teknis mempelajari dan membaca buku referensi sumber dan jurnal yang berkenaan dengan materi yang akan diamati agar menjadi pelengkap informasi yang diperlukan.
- e. Online Research (Riset Internet)  
Mendapatkan informasi dan data dari tambahan dan situs-situs web yang berkaitan dengan riset.

Data yang dikumpulkan berguna agar dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan yang timbul akibat penelitian ini. Data dapat berupa hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden, ataupun observasi langsung ke objek penelitian. “Untuk bisa memberikan pengukuran pandangan narasumber dipergunakan skala Likert yakni setiap mulai angka 5 untuk pandangan yang sangat setuju (SS) dan angka 1 bagi sangat tidak setuju (STS). Skala Likert dapat memberi nilai dan bobot skala dalam tiap alternatif jawaban yang memiliki gradasi dari sangat positif hingga negatif, maka dengan instrumen ini akan mendapat total skor untuk tiap narasumber dengan kata-kata seperti dibawah ini:

Tabel 2. Indikator Jawaban Narasumber

Nilai Indikator	Indikator Jawaban	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju	STS
2	Tidak Setuju	TS
3	Kurang Setuju	KS
4	Setuju	S
5	Sangat Setuju	SS

## 1. Statistika Deskriptif

Berdasarkan (Sugiyono, 2017) mengatakan bahwa: “Statistik Deskriptif ialah statistika yang dipergunakan dalam menganalisa data dengan memberikan deskripsi ataupun teknis memberikan gambaran data yang telah dikumpul seperti sedia kala tanpa terdapat tujuan menyusun simpulan yang berlaku untuk generalisasi ataupun umum.”

## 2. Pengujian Kualitas Data

### a. Pengujian Validitas

Uji coba validitas dipergunakan dalam menjalankan pengukuran valid atau pun tidak valid sebuah angket. Data kuesioner riset dinyatakan valid jika memiliki pernyataan atau pertanyaan angket yang dapat menjelaskan suatu hal yang lalu diukur oleh kuesioner tersebut. Uji coba dalam menetapkan signifikan maupun tidak signifikan dengan memperbandingkan nilai R tabel dan R hitung, memakai Software Statistical Package Social Science (SPSS)

#### **b. Pengujian Reliabilitas**

Dengan pengujian reliabilitas memiliki konsentrasi dengan data hasil dan bermanfaat agar menetapkan instrumen pada angket yang dapat dipergunakan lebih dari sekali atau dengan narasumber yang sama. Metode yang dipergunakan pada pengujian ini ialah teknik *Cronbach*.

Pengujian realibilitas dapat dinilai jika kriterianya:

- a. Jika Cronbachs Alpha > 70% ataupun 0,7 sehingga pertanyaan yang ada pada kuesioner dapat diyatakan reliabel.
- b. Jika Cronbachs Alpha < 70% ataupun 0,7 sehingga pertanyaan yang ada pada kuesioner dapat dinyatakan tidak reliabel.

### **3. Analisis Regresi Linear Berganda**

Data ini secara umum tidak dikarenakan oleh satu variabel, akan tetapi oleh beberapa ayai banyaknya variabel. Maka dari itu penulis mempergunakan regresi linear berganda agar menganalisa pengaruh dan hubungan satu variabel dependen dengan dua ataupun lebih variable bebas.

### **4. Analisa Korelasi Berganda**

Analisa korelasi berganda ialah alat tukar untuk meninjau kadar keterkaitan diantara Y dan X1, X2 dengan bersamaan. Jika mempunyai 3 variabel Y, X1, X2.

Sehingga korelasi dapat dideskripsikan dengan persamaan seperti dibawah ini:

$$R = \frac{b1 \sum X1Y + b2 \sum X2Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

Y = Kompensasi

X1 = *Work From Home*

X2 = Stres Kerja

## 5. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan hasil rumusan sementara perihal suatu hal yang disusun agar menjabarkan serta juga mengarahkan dan atau menuntun riset sementara secara statistik hipotesis juga dimaknai selaku sebagai pernyataan perihal keadaan populasi yang akan diuji keabsahannya dari data yang diperoleh dari sampel riset. Hipotesis yang dipergunakan pada riset ini ialah diuji dengan tahapan uji coba hipotesis. Dibawah ini ialah tahapan proses tersebut:

### a. Uji T (Parsial)

Pengujian t ataupun parsial dijalankan bermaksud agar bisa menguji dan memperlihatkan pengaruh dari setiap variabel independen kepada variabel dependen. Tujuan pengujian t untuk mengenal korelasi Stres Kerja dan work from home dengan memakai pengujian parsial (uji t).

Landasan penarikan keputusan uji coba:

- a. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sehingga  $H_0$  ditolak
- b. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  sehingga  $H_0$  diterima

### b. Pengujian F (Simultan)

Uji F dipergunakan alam menelusuri seberapa jauh variabel bebas dengan bersamaan dapat mempengaruhi variabel terikat.

Dibawah ini dasar penarikan keputusan uji coba:

1. Signifikan ( $F < 0,05$ ), artinya menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ .
2.  $H_0$  di terima  $H_a$  di tolak bila signifikan ( $F$ ) dengan nilai  $> 0,05$ .

## 6. Koefisien Determinasi

Bila ternyata daerah uji coba hipotesis atas di tolak sehingga berikutnya koefisien dikalkulasi koefisien determinasi dalam menelusuri besar kontribusi variabel X (*Work From Home* dan Stres Kerja) atas variabel Y (Kompensasi)

$$Kd = r^2 \times 100$$

## IV. HASIL

## 7. Hasil Uji Reabilitas dan Validitas

### a. Uji Realibitas dan Validitas Work From Home

#### Reliability Statistics

Cron bach's Alpha	Cron bach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,871	,871	10

Di simpulkan bahwa nilai *Cron bach's Alpha* 0,871 lebih besar dari 0,70 dibuktikan reliabel dan narasumber menunjukkan kestabilan dan mempunyai konsistensi yang besar dalam memberikan jawaban angket

### b. Uji Realibitas dan Validitas Stres Kerja

#### Reliability Statistics

Cron bach's Alpha	Cron bach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,895	,894	10

Di simpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* 0,895 melebihi dari 0,70 terbukti reliabel dan narasumber menunjukkan kestabilan dan mempunyai konsistensi yang tinggi dalam menjawab kuesioner.

### c. Uji Realibitas dan Validitas Kompensasi

#### Reliabiliti Statistics

Cron bach's Alpha	Cron bach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,861	,861	10

Disimpulkan bahwa nilai *Cron bach's Alpha* 0,861 lebih besar dari 0,70 tergambar reliabel dan narasumber menunjukkan konstan dan berkonsistensi yang besar untuk memberikan jawaban angket.

## 8. Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficient B	Std. Errors	Standardized Coefficient Beta	T	Sig.
1	(Constants)	11,373	2,205		5,157	,000
	Work From Home	,402	,103	,426	3,894	,000
	Stres Kerja	,319	,094	,371	3,395	,001

a. Dependen Variable: Kompensasi

$$Y = 11,373 + 0,402_1 + 0,319_2$$

Dapat dijelaskan dari data persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa :

1. Konstanta = 11,373  
 Jika variabel Work From Home, Stres kerja diasumsikan tetap, maka kompensasi akan meningkat sebesar 11,373
2. Ketika variabel *Work From Home* mengalami penurunan atau peningkatan sejumlah 1 point sehingga variabel Y (Kompensasi) akan terjadi penurunan atau peningkatan sejumlah 0,402.
3. Ketika variabel Stres Kerja mengalami penurunan atau peningkatan sejumlah 1 point sehingga variabel Y (Kompensasi) akan terjadi penurunan atau peningkatan sejumlah 0,319.

## 9. Hasil Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficient B	Std. Errors	Standardized Coefficient Beta	t	Sig.
1	(Constants)	11,373	2,205		5,157	,000
	Work From Home	,402	,103	,426	3,894	,000
	Stres Kerja	,319	,094	,371	3,395	,001

a. Dependen Variable: Kompensasi

Menurut ketentuan yang ada pada uji T, maka tahapantahapandalamuji T terdiri dari :

- a. Penetapan nilai  $t_{tabel}$  memakai tingkat kesalahan (1-a) sejumlah 5% dan tingkat kebebasan *Degree Of Freedom* maka didapatkan perhitungan  $df = 100 - 2 = 98$  yang bernilai  $t_{tabel}$  sejumlah 1,660.
- b. Menurut hasil dalam variable *Work From Home* (X1) bernilai t hitung 3,894 > t tabel 1,660 serta nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$  maka kesimpulannya bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  di tolak yang bermakna ada pengaruh *Work From Home*(X1) kepada Kompensasi(Y).

## 10. Temuan Pengujian F

**ANOVA<sup>a</sup>**



Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2398,726	2	1199,363	64,138	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1813,864	97	18,700		
	Total	4212,590	99			

a. Dependen Variabel: Kompensasi

b. Predictor: (Constants), *Work From Home*, Stres Kerja

Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa variabel bebas yakni *Work From Home* (X1) dan Stres Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sejumlah 0,000 serta F hitung 64,138 > F tabel 3,09 sehingga  $H_0$  diterima. Maka kesimpulannya bahwa *Work From Home* (X1) dan Stres Kerja (X2) dengan bersamaan mempengaruhi kepada Kompensasi (Y).

### a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	,755 <sup>a</sup>	,569	,561	4,32431	,569	64,138	2	97	,000	1,881

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

b. Dependent Variable: Kompensasi

Berdasarkan dengan hasil diatas sehingga R Square bernilai 0,561 ataupun 56,1%. Perihal ini bermakna variabel *Work From Home* (X1) dan Stres Kerja (X2) berhubungan yang cukup signifikan sejumlah 56,9% kepada Kompensasi (Y) dan 43,9% sisanya terpengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diamati.

## V. KESIMPULAN

Dari hasil riset ini, sementara perihal yang dapat peneliti kesimpulan dari sebagian bahasan ini,serta kesimpulan tersebut ialah sebagaiberikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan secara parsial serta hubungan yang sangat rendah diantara *Work From Home*(X1) kepada Kompensasi(Y) di PT.Mega Mustika Gemilang,yakni sebesar16,16%.
2. Ada korelasi yang besar secara parsial dan korelasi yang sangat kecil diantara Stres Kerja (X2) kepada Kompensasi (Y) di PT.Mega Mustika Gemilang,yakni sebesar10,17%.
3. Ada korelasi yang besar secara simultan dan hubungan kuatantara *Work From Home* (X1) dan Stres Kerja (X2) kepada Kompensasi Karyawan(Y) di PT.Mega Mustika

Gemilang ketika pandemic yang berkontribusi sejumlah 0,561 ataupun 56,1% dan sisa tersebut ada korelasi faktor lainnya yang dapat berpengaruh pada kompensasi karyawannya itu sebesar 43,9%.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanto, A. dkk. (2020). *Covid 19 & Work from Home* (Gita Puspita (ed.)). Desanta Muliavisitama.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. pustaka setia.
- Terhadap Kinerja Karyawan. *ILMIAH MANAJEMEN BISNIS*, 16.
- Kusnawan, agus dkk. (2019). Pengaruh Diskon pada Aplikasi e-Wallet terhadap Pertumbuhan Minat Pembelian Impulsif Konsumen Milenialdi Wilayah Tangerang. *Jurnal Sains Manajemen*, 5, 142. <https://doi.org/https://doi.org/10.30656/sm.v5i2.1861>
- Kusnawan, agus dkk. (2020). Analisa Penggunaan Metode Pembelajaran E-learning terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa. *ECo-Buss*, 3. <https://doi.org/https://doi.org/10.32877/eb.v3i1.171>
- Latifah, nur aini dkk. (2020). *Work From Home “Produktivitas Kerja Selama di Rumah”* (2) (Ahmad Fahrudin (ed.); 2nd ed.). IAIN TULUNGAGUNG PRESS. [https://www.academia.edu/45461529/Work\\_From\\_Home\\_Produktivitas\\_Kerja\\_Selama\\_di\\_Rumah\\_2\\_Penulis](https://www.academia.edu/45461529/Work_From_Home_Produktivitas_Kerja_Selama_di_Rumah_2_Penulis)
- Safitri Eka, A. dkk. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Telkom Witel Bekasi. *Ecodemica*, 3, 173. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica>
- Siagian P, S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). Bumi Aksara.
- Sinambela Poltak, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. ALFABETA.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Pendidikan Islam*, 9.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Qiara Media.