PENGARUH PERILAKU *WORKING FROM HOME* (WFH) DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA DI INSTITUSI PENDIDIKAN (STUDI KASUS PADA DOSEN DENGAN STATUS *FULL TIME* DI UNIVERSITAS TELKOM)

THE EFFECT OF WORKING FROM HOME (WFH) BEHAVIOR AND WORK STRESS ON PERFORMANCE IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS (CASE STUDY ON LECTURERS WITH FULL TIME STATUS AT TELKOM UNIVERSITY)

Andre Purnomo[1], Nidya Dudija[2], Ella Jauvani Sagala[3]

[1,2,3] Universitas Telkom, Bandung
andrepurnomo@student.telkomuniversity.ac.id[1], nidyadudija@telkomuniversity.ac.id[2], ellasagala@telkomuniversity.ac.id[3]

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di lingkup kampus Telkom *University* dengan responden karyawan tenaga penunjang akademik, dalam penelitian ini menggunakan dua variabel. *Working from home* dan stres kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh perilaku *working from home* dan stress kerja terhadap kinerja di institusi pendidikan pada dosen dengan status *full time* di Telkom *University*.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan menggunakan 278 responden sebagai sampel penelitian dengan teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling* yang meliputi *stratified random sampling*. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 39 pernyataan dengan menggunakan pengukuran 6 skala likert.

Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa *working from home* dan stress kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja dosen dengan kontribusi koefisien determasi sebesar 57,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Working from home*, Stress kerja, Kinerja, Sumber daya manusia.

Abstract

This research was conducted in the scope of the Telkom University campus with the respondents of the academic support staff, in this study using two variables. Working from home and work stress as independent variables and performance as dependent variables. The purpose of this study was to determine how the influence of working from home behavior and work stress on performance in educational institutions for lecturers with full time status at Telkom University.

The method used in this research is quantitative method using 278 respondents as the research sample. The sampling technique used is probability sampling which includes stratified random sampling. The questionnaire used in this study amounted to 39 statements using the 6 Likert scale measurement.

This study found that working from home and work stress have a significant positive effect on lecturer performance with a contribution of a determination coefficient of 57.6%, while the rest is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Working from home, Work stress, Performance. Human resource.

1. Pendahuluan

Bekerja dari rumah atau *working from home* sudah banyak dilakukan sejak dulu kala oleh berbagai organisasi. Bekerja dari rumah memiliki banyak definisi dan banyak istilah tersendiri dalam bahasa Inggris mulai dari yang sering dipakai seperti *telecommuting, flexy work, teleworking, flexibility working* dan *telework.*

Pengertian bekerja jarak jauh adalah bekerja fleksibel/leluasa, yang memiliki arti jam kerja yang menyesuaikan kondisi yang ada. Definisinya pun berkembang seiring waktu (Nenonen, 2015).

Bekerja dari rumah dapat menggambarkan tiga hal yaitu *home office, flexible office,* dan *mobile office* (Nenonen, 2015: 20). Bekerja dari rumah atau *home office* artinya rumah sebagai tempat kerja, salah satunya pekerjaan telemarketing. *Flexible office* artinya waktu kerja yang fleksibel dimana pekerjaan dapat dikerjakan di rumah sesuai dengan peraturan perusahaan dan kebijakan atasan. Adanya waktu kerja yang fleksibel dikarenakan beban kerja yang tinggi dimana pekerjaan tidak selalu dapat diselesaikan di perusahaan. Sedangkan *mobile office* seperti melakukan perjalanan bisnis. Seseorang bekerja saat bertemu dengan klien di tempat lain sehingga membuat karyawan tersebut berpergian (Nenonen, 2015).

Hal di atas menggambarkan bahwa bekerja dari rumah (*working from home*) sudah dilakukan sejak lama tergantung dengan kebutuhan setiap organisasi. Terlebih dengan majunya teknologi yang memudahkan seseorang bekerja dari rumah. Dari ketiga jenis *working from home,* yang paling banyak dikritisi oleh manajemen adalah *flexible office.* Jika pekerjaan sebagai telemarketing (*work from home*) dan *business travel* adalah suatu hal yang tidak dapat dihindari, namun *flexible office* adalah hal yang seminimal mungkin dihindari oleh perusahaan (Kim dan Hollensbe, 2017: 25).

Menjadi menarik karena baru-baru ini di awal tahun 2020, seluruh dunia mengalami masalah pandemi Corona atau yang dikenal dengan Covid-19 sehingga banyak perusahaan meliburkan sebagian karyawan dan mengeluarkan kebijakan bekerja dari rumah. Istilah yang paling populer sejak masa pandemi Covid-19 untuk bekerja dari rumah adalah *work from home.* Menurut aplikasi Word Tracker kata kunci *work from home* menghasilkan pencarian lebih dari 500 ribu (tracker, 2020).

Beberapa kasus yang diambil dari jurnal Pathak, Bathini, dan Kandathil (2016) dapat menggambarkan bahwa bekerja dari rumah adalah hal yang dihindari oleh perusahaan. Pertama, Marissa Mayer, Presiden Direktur Yahoo, baru-baru ini melarang aktivitas bekerja dari rumah karena dapat merusak inovasi dan kecepatan penyampaian inovasi (*speed of delivery*). Begitu juga dengan Pichette, Direktur Keuangan Google berusaha menekan seminimal mungkin aktivitas pekerjaan dibawa hingga ke rumah. Dapat dilihat bahwa salah satu poin yang menyebabkan banyak perusahaan kontra dengan kebijakan bekerja dari rumah adalah penurunan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Universitas Telkom yang berlokasi di Bandung dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *working from home* dan stres kerja terhadap kinerja dosen di Universtas Telkom.

Keunikan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah mengenai fenomena. Fenomena pada penelitian sebelumnya lebih banyak membahas efektivitas kebijakan bekerja dari rumah bagi kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian ini adalah suatu keadaan ekstra ordinari atau tidak dapat dihindarkan karena adanya wabah Covid-19. Bekerja dari rumah lebih banyak memberikan sisi negatif (Kim & Hollensbe, 2017), namun tidak dapat dihindarkan pada saat sekarang. Ketiga, pada penelitian sebelumnya tidak banyak membahas hubungannya dengan stres kerja karyawan. Keempat, penelitian sebelumnya lebih banyak melakukan eksplorasi kebijakan bekerja dari rumah menggunakan pendekatan tinjauan pustaka.

Oleh karena itu, penelitian ini dibuat dengan judul **"Pengaruh Perilaku *Working From Home* (WFH) dan Stres Kerja Terhadap Kinerja di Institusi Pendidikan (Studi Kasus Pada Dosen Dengan Status Full Time di Universitas Telkom)".**

2. Dasar Teori dan Metodologi Penelitian

2.1 Tinjauan Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

   Manajemen sumber daya manusia adalah suatu keadaan yang terdiri dari proses yang mengarah kepada proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian dimana masing-masing prosesnya bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan Yunus (2016: 2) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. *Working From Home*

   Bekerja dari rumah atau *home office* artinya rumah sebagai tempat kerja, salah satunya pekerjaan telemarketing. *Flexible office* artinya waktu kerja yang fleksibel dimana pekerjaan dapat dikerjakan di rumah sesuai dengan peraturan perusahaan dan kebijakan atasan (Kojo dan Nenonen, 2015: 26). Adanya waktu kerja yang fleksibel dikarenakan beban kerja yang tinggi dimana pekerjaan tidak selalu dapat diselesaikan di perusahaan. Sedangkan *mobile office* seperti melakukan perjalanan bisnis. Seseorang bekerja saat bertemu dengan klien di tempat lain sehingga membuat karyawan tersebut berpergian (Kojo dan Nenonen, 2015: 27).

3. Stres Kerja

   Stres menurut Seaward (2017: 2) adalah suatu ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, dan spiritualitas seseorang. Stres berasal dari perasaan takut atau marah yang diekspresikan

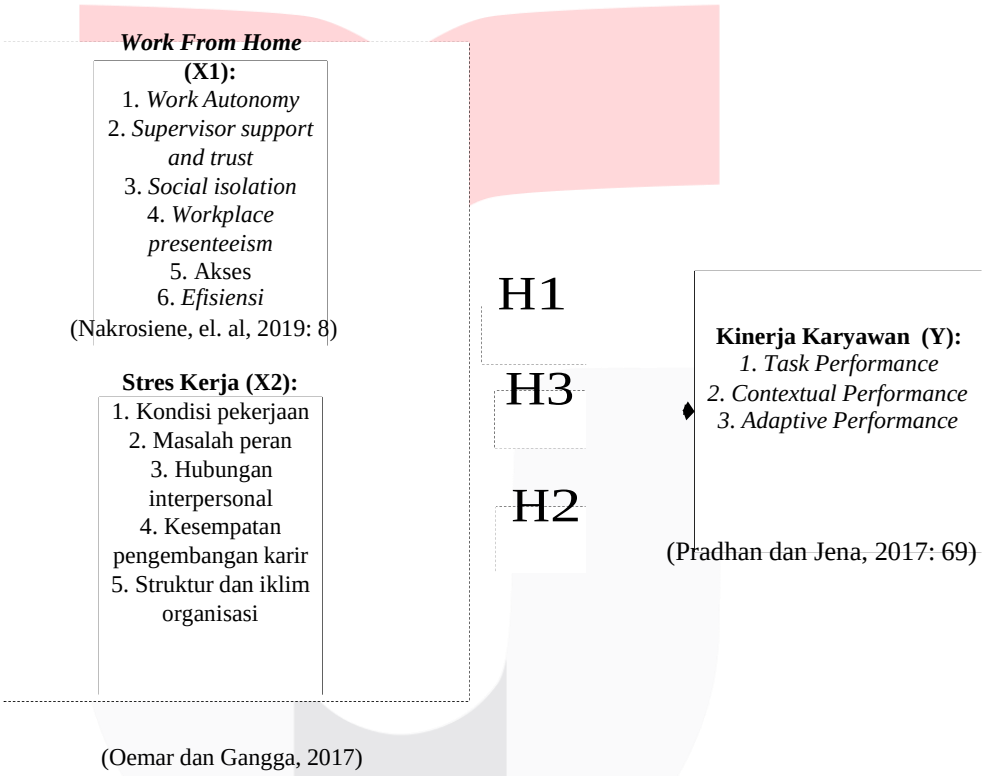
dalam sikap tidak sabar, frustrasi, iri, tidak ramah, depresi, bimbang, cemas, rasa bersalah, khawatir atau apati. Di tempat kerja perasaan ini muncul dalam sikap pesimis, tidak puas, produktivitas rendah, dan sering absen. Berdasarkan teori dari Seaward, dapat disimpulkan jika stres kerja adalah suatu sikap ketidakmampuan ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, dan spiritualitas yang diwujudkan oleh sikap pesimis, tidak puas, produktivitsa rendah, dan sering absen.

4. Kinerja Karyawan

Wardhani (2017: 86) mendefinisikan kinerja sebagai segala sesuatu untuk melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai standar kualitas dan kuantitas tertentu sesuai dengan perannya dalam perusahaan sebagai usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Hasil olahan penulis, 2020

2.3 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian menganalisis secara kausalitas dan deskriptif. Dimana *work from home* dan stres kerja sebagai variabel independen atau bebas dan kinerja sebagai variabel dependen atau terikat. Populasi pada penelitian ini adalah 278 dosen yang berstatus *full time* di Telkom *University*. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *probability sampling* yang meliputi *stratified random sampling*. Pengumpulan data dari responden adalah menggunakan media kuesioner yang dibagikan ke setiap responden. Hasil analisis yang didapatkan adalah koefisien determinasi *working from home* dan stres kerja, hasil uji statistik F, dan hasil uji statistik t. Kemudian hasil ini dianalisis, dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, dan dilakukan perbandingan mengenai perbedaan, persamaan dan kekurangan penelitian ini yang harus diteruskan oleh penelitian sebelumnya. Dan selanjutnya peneliti menarik kesimpulan berdasarkan hasil data dari hasil kuesioner dan pengolahan SPSS kemudian memberikan saran.

3. Pembahasan

3.1 Perkembangan Variabel Penelitian

Berdasarkan penjelasan fenomena yang telah dijelaskan pada sub bab sebelumnya, maka untuk mengkaji secara teori dengan lapangan, maka dalam penelitian ini terdapat 3 variabel, yaitu *work from home* dan stress kerja (variabel independen atau bebas) dan kinerja dosen (variabel dependen atau terikat), ketiga variabel ini memiliki sub variabel atau dimensi dan indikator didalamnya. Sub variabel *working from home* yang digunakan pada penelitian ini meliputi *work autonomy, supervisor support, social support, workplace presenteeism,* akses, dan efisiensi. Sub variabel stress kerja yang digunakan meliputi lingkungan dan organisasi. Sedangkan sub variabel kinerja dosen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi *task performance, contextual performance,* dan *adaptive performance.*

3.2 Hasil Penelitian

3.2.1 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan nilai *Run Test* dengan syarat nilai sig > 0,05 baru dapat dikatakan normal..

Tabel 3.1 Uji Normalitas

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value[a]	-1.24744
Cases < Test Value	139
Cases >= Test Value	139
Total Cases	278
Number of Runs	135
Z	-.601
Asymp. Sig. (2-tailed)	.548
a. Median	

Sumber: Pengolahan Menggunakan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat bahwa nilai Asymp.Sig (2-tailed) pada penelitian ini adalah 0,408 > 0,05 yang artinya adalah residual dalam penelitian ini **sudah berdistribusi normal**. Data yang berdistribusi normal artinya varians residual sudah seragam dan tidak mengandung data yang ekstrim sehingga membuat pola data tidak menjadi linier.

B. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi kesamaan atau ketidaksamaan residual antar pengamatan. Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser dengan meregresikan variabel independen terhadap nilai absolute residual data dengan syarat nilai sig > 0,05.

Gambar 3.2 Uji Glejser secara parsial

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.541	1.769		3.132	.002
	WFH_Total	.043	.040	.064	1.074	.284
	SK_Total	-.050	.026	-.116	-1.933	.054
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber: Pengolahan Menggunakan SPSS (2021)

Tabel 3.3 Uji Glejser secara simultan

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.028	2	36.514	2.436	.089[b]
	Residual	4122.609	275	14.991		
	Total	4195.637	277			
a. Dependent Variable: ABS_RES						
b. Predictors: (Constant), SK_Total, WFH_Total						

Sumber: Pengolahan Menggunakan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa variabel bebas pada penelitian ini yaitu *working from home* dan stres kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap nilai absolut residual regresi karena **mempunyai nilai sig 0,284 (*working from home*) dan 0,054 (stres kerja) > 0,05.** Begitu juga secara simultan, pengaruh variabel *working from home* dan stres kerja tidak bersifat heteroskedastisitas terhadap nilai absolut residual karena mempunyai nilai sig 0,089 > 0,05. Data yang bebas dari masalah heteroskedastisitas artinya pertanyaan pada variabel bebas dan terikat pada penelitian ini tidak bersifat ambigu bagi responden.

C. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 3.4 Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	56.763	2.900			
	WFH_Total	.981	.066	.583	1.000	1.000
	SK_Total	-.530	.043	-.489	1.000	1.000

Sumber: Pengolahan Menggunakan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel yang telah diolah di atas diketahui korelasi antar variabel bebas pada penelitian ini ada, namun tidak kuat sehingga variabel bebas dapat memprediksi hasil dari variabel dependen secara parsial karena **nilai *tolerance*-nya > 0,1 dan VIF nya < 10**. Tidak adanya korelasi yang signifikan antar variabel bebas ketika memprediksi variabel terikat menandakan masing-masing variabel bebas **tidak mengalami permasalahan multikolinearitas** atau tidak memiliki kaitan secara konsep dengan variabel bebas lainnya.

3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun persamaan regresi linier pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Correlations		
		B	Std. Error	Beta	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	56.763	2.900				

	WFH_Total	.981	.066	.583	.581	.667	.583
	SK_Total	-.530	.043	-.489	-.486	-.600	-.489

Sumber: Pengolahan Menggunakan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel yang telah diolah di atas, persamaan regresi linier pada penelitian ini adalah:
Kinerja Karyawan = 56,763 (Konstanta) + 0,981 (*Working From Home*) – 0,530 (Stres Kerja) Penjelasan dari persamaan regresi linier di atas adalah, Nilai konstan sebesar 56,763 artinya adalah secara konstan nilai kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diketahui sebesar 56,763. Koefisien *working from home* adalah sebesar 0,981 atau 98,1%. Artinya, jika kegiatan *working from home* meningkat sebesar 98,1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 98,1%. Koefisien stres kerja adalah sebesar -0,530 atau -53%. Artinya, jika stres kerja karyawan meningkat sebesar 53%, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 53%.

3.4 Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi simultan (*R Square*) digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel *working from home* dan stres kerja terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) yang merupakan hasil pangkat dua dari koefisien korelasi.

Tabel 3.6 Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759[a]	.576	.573	6.34806

a. Predictors: (Constant), SK_Total, WFH_Total

b. Dependent Variable: KK_Total

Sumber: Pengolahan Menggunakan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel yang telah diolah di atas dapat diketahui bahwa pengaruh *working from home* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 57,6%, sedangkan sisanya sebesar 42,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 3.6 Koefisien Determinasi Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Correlations		
		B	Std. Error	Beta	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	56.763	2.900				
	WFH_Total	.981	.066	.583	.581	.667	.583
	SK_Total	-.530	.043	-.489	-.486	-.600	-.489

Sumber: Pengolahan Menggunakan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi parsial pada penelitian ini dari setiap variabel bebas yaitu:

a. Koefisien determinasi *working from home* terhadap kinerja karyawan adalah 0,583 x 0,581 x 100 = 34%.
b. Koefisien determinasi stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,489 x 0,486 x 100 = 24%.

3.5 Pengujian Hipotesis

A. Uji T (Uji Parsial)

Tabel 3.5 Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56.763	2.900		19.572	.000
	WFH_Total	.981	.066	.583	14.852	.000
	SK_Total	-.530	.043	-.489	-12.443	.000

Sumber: Pengolahan Menggunakan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel yang telah diolah di atas dapat diketahui *working from home* dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal tersebut dapat diketahui dari Jika nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel. Nilai t-tabel pada penelitian ini adalah 1,97 yang didapatkan dengan cara melihat taraf signifikansi sebesar 5% dan derajat kebebasan sebesar 276 (sampel dikurangi jumlah variabel bebas). Nilai t-hitung *working from home* adalah 14,852 > t-tabel sebesar 1,97 dan nilai t-hitung stres kerja adalah -12,443 > -1,97. Jika nilai sig < 0,05. Nilai sig *working from home* adalah 0,000 < 0,05 dan nilai sig stres kerja adalah 0,000 < 0,05.

B. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 3.6 Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15057.071	2	7528.535	186.822	.000[b]
	Residual	11081.926	275	40.298		
	Total	26138.996	277			

a. Dependent Variable: KK_Total

b. Predictors: (Constant), SK_Total, WFH_Total

Sumber: Pengolahan Menggunakan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel yang telah diolah di atas dapat diketahui bahwa secara bersama-sama *working from home* dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat terlihat dari nilai F-hitungnya sebesar 186,822 > F-tabelnya sebesar 3,875 dan nilai sig 0,000 < 0,05. Nilai F-tabel didapatkan pada taraf signifikansi sebesar 5%, derajat kebebasan 1 (jumlah variabel bebas dikurangi 1) dan derajat kebebasan 2 (jumlah sampel dikurangi jumlah variabel bebas).

3.6 Rekapitulasi Kuesioner

Pada penelitian ini pengukuran kinerja dosen *full time* di Universitas Telkom menggunakan *task performance, contextual performance,* dan *adaptive performance.* Semua pernyataan pada variabel kinerja karyawan bersifat *favorable,* yang artinya semakin setuju jawaban responden, maka bobot penilaian akan semakin baik, sebaliknya semakin tidak setuju jawaban responden, maka bobot penilaian akan semakin rendah.

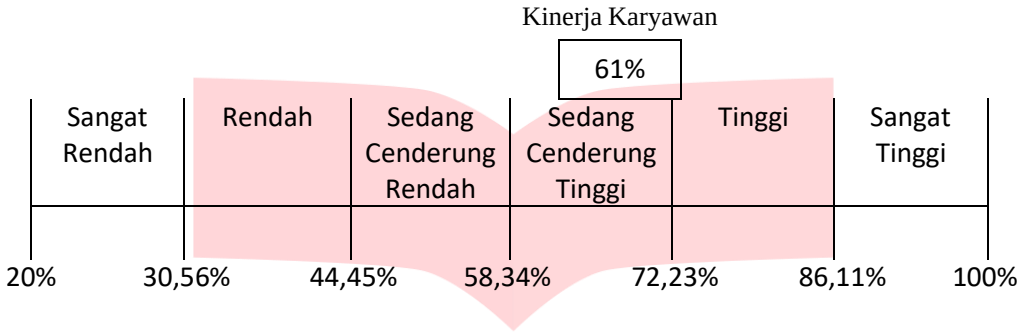
Tabel 3.7 Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Dimensi/Sub Variabel	Persentase	Kategori Penilaian
1	*Task Performance*	62%	Sedang Cenderung Tinggi
2	*Contextual Performance*	61%	Sedang Cenderung Tinggi
3	*Adaptive Performance*	59%	Sedang Cenderung Tinggi

No	Dimensi/Sub Variabel	Persentase	Kategori Penilaian
Rata-Rata		61%	Sedang Cenderung Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Penulis (2021)

Berdasarkan tabel 3.7 dapat diketahui komposisi jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan adalah 1% menyatakan sangat tidak setuju, 6% menyatakan tidak setuju, 43% menyatakan rata tidak setuju, 39% menyatakan rata setuju, 19% menyatakan setuju, dan 0% menyatakan sangat setuju (walaupun ada 21 jawaban). Secara keseluruhan kecenderungan penilaian responden adalah 49% tidak setuju dan 51% dengan kecenderungan setuju. Nilai rata-rata terhadap variabel kinerja karyawan adalah 3,64 atau 61%.
Berikut ini adalah hasil gambaran dalam garis continuum:



Gambar 3.1 Garis Kontinuum Variabel Kinerja Karyawan

Hasil ini dapat menggambarkan bahwa penilaian responden terhadap kinerja dosen *full time* pada situasi wabah Covid-19 ini adalah relatif imbang antara baik dan tidak baik. Sub variabel yang mendapatkan penilaian terendah adalah *adaptive performance* dengan nilai rata-rata 3,54 dan indikator yang mendapatkan penilaian terendah adalah pada CP4 dimana antar dosen tidak selalu memuji pekerjaan rekan kerjanya.

4. Kesimpulan

1. Persepsi dosen *full time* terhadap kesempatan bekerja dari rumah (*working from home*) di Universitas Telkom adalah dengan kebijakan ini membuat dosen lebih fleksibel mengerjakan pekerjaan dari rumah, namun tidak menjamin dengan adanya kebijakan ini mampu membuat dosen merencanakan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
2. Tingkat stres kerja di Universitas Telkom menghasilkan kecenderungan cukup baik namun rentan masuk ke dalam kategori tinggi karena bekerja dari rumah tidak serta merta menjadikan beban kerja dosen menjadi berkurang secara signifikan.
3. *Working from home* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja dosen *full time* dengan korelasi yang positif.
4. Stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja dosen *full time* dengan korelasi yang negatif.
5. *Working from home* dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen *full time* secara simultan dengan kontribusi koefisien determinasi sebesar 57,6%, sedangkan sisanya sebesar 42,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Saran

5.1 Aspek Praktis

Saran ini ditujukkan kepada manajemen Universitas Telkom dengan melihat temuan dimana *working from home* dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran pada penelitian ini adalah:

1. Kebijakan bekerja dari rumah memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja sehingga sebaiknya pihak kampus di masa depan juga tetap dapat mempertimbangkan opsi penyelenggaraan pendidikan secara daring bahkan setelah pandemi Covid-19 sudah selesai, lalu pihak kampus juga bisa terus mengembangkan fasilitas infrastruktur yang ada untuk memenuhi keperluan bekerja dari rumah dalam hal mengajar secara daring, pemberian tugas secara daring dan kegiatan lainnya yang harus memadai pada masa pandemi Covid-19.
2. Tingkat stres kerja belum tentu akan berkurang walaupun dengan kebijakan bekerja dari rumah, karena ini juga menyesuaikan wabah Covid-19, maka hal yang harus dilakukan adalah terus melakukan evaluasi untuk proses bekerja dosen dari rumah dengan memanfaatkan teknologi dan fasilitas infrastruktur yang ada seperti jaringan internet dan kecanggihan *personal computer* juga turut mempengaruhi efisiensi penyampaian materi kepada mahasiswa.

5.2.2 Saran Akademis

Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, maka saran yang dapat diberikan bagi penelitian selanjutnya adalah:

1. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat dikembangkan menggunakan variabel lain selain *working from home* dan stres kerja seperti variabel lingkungan kerja yang pada penelitian terdahulu menghasilkan kesimpulan adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Diharapkan pada penelitian sebelumnya dianalisis pada sektor yang berbeda di luar institusi pendidikan agar dapat dipahami lebih mendalam mengenai pengaruh *working from home* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan agar memberikan gambaran yang lebih luas.

Referensi

Amiruddin, A. (2019). Mediating effect of work stress on the influence of time pressure, work-family conflict and role ambiguity on audit quality reduction behavior. *International Journal of Law and Management*, 1-23. doi:https://doi.org/10.1108/IJLMA-09-2017-0223

Arianto, D. A. (2013). Pengaruh Kedisplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pengajar. *Jurnal Economia, 9*(2), 191-201.

Asgari, H. (2015). On the Impacts of Telecommuting over Daily Activity/Travel Behavior: A Comprehensive Investigation through Different Telecommuting Patterns.

Ashal, R. (2020). Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum, 14*(2), 223-242.

Awais. (2016). Flexibility or ethical dilemma: an overview of the work from home policies in modern organizations around the world. *Human Resource Management International Digest, 24*(7), 12-15. doi:http://dx.doi.org/10.1108/HRMID-03-2016-0027

Azmi, & Sarma. (2017). Pengaruh Iklan Televisi terhadap Pengambilan Keputusan Pembelian Konsumen Es Krim Magnum. *Jurnal Manajemen dan Organisasi, VIII*(2), 119-132.

Bamfo, Kroa, & Asabere. (2019). Effect of television adverts on children's purchase behaviour: Evidence from Ghana. *Marketing, 6*, 1-13. doi:https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1614740

Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). *Validitas dan Reliabilitas Penelitian.* Jakarta: Mitra Wacana Media.

Christy, & Amalia. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi, 3*(2), 74-83.

Diputra, & Surya. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Destination Asia Bali. *E-Jurnal Manajemen, 8*(2), 7986 – 8015. doi: https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i2.p16

Foy, & Rockett. (2019). Managing job performance, social support and work-life conflict to reduce workplace stress. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 1-25. doi:https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2017-0061

Gallup. (2020, Meri 18). *COVID-19 & Work From Home Stats: Is Remote Work Here to Stay?* Diambil kembali dari Talentlyft: https://www.talentlyft.com/en/blog/article/385/covid-19-work-from-home-stats-is-remote-work-here-to-stay

Gani, I., & Amalia, S. (2015). *ALAT ANALISIS DATA: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi & Sosial.* Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Ghozali, I. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS edisi 19 (Edisi Kelima).* Semarang: Universitas Diponegoro.

Hasibuan, N. (2013). Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bedan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Mahasiswa Prodi SI Manajemen, 1*(1).

Helaluddin, & Wijaya, H. (2019). *ANALISIS DATA KUALITATIF: Sebuah Tinjauan Teori & Praktik, Edisi 1, Cetakan ke-1*. Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.

Humaniora. (2019, Juli). *Idealnya Peran Dosen*. Diambil kembali dari Kompasiana: https://www.kompasiana.com/lsp3i/5d3c09000d8230160a1dbfb7/idealnya-peran-dosen?page=all#section2

Hurriyati, R. (2015). *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen.* Bandung: Alfabeta.

ILO. (2018). Diambil kembali dari ILO.org: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_422424.pdf

Indrawan, & Yaniawati. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran Untuk Manajemen, Pembangunan, dan. Pendidikan.* Bandung: Refika Aditama.

Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi.* Bandung: Aditama.

Ismail, Saudin, Ismail, Samah, Bakar, & Aminudin. (2015). Effect of Workplace Stress on Job Performance. *Journal of Economics and Business, 13*(1), 45-57.

Khusnaeni, Yulianto, & Sunarti. (2017). Pengaruh Iklan Terhadap Sikap Konsumen Serta Dampaknya Terhadap Keputusan Pembelian (Survei pada Mahasiswa S1 Universitas Brawijaya Malang Pengguna Kartu Seluler Telkomsel 4G LTE yang Pernah Melihat Iklan Telkomsel 4G LTE Versi "Nixia Gamer"). *Jurnal Administrasi Bisnis, 47*(2), 49-56.

Kim, & Hollensbe. (2017). Work interrupted: a closer look at work boundary permeability. *Management Research Review*, 1-34. doi:https://doi.org/10.1108/MRR-02-2017-0025

Kojo, & Nenonen. (2015). Places for multi-locational work – opportunities for facilities management. *Facilities, 33*(1), 20-37. doi:http://dx.doi.org/10.1108/F-05-2013-0043

Kuncoro, M. (2014). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis.* Jakarta: Erlangga.

Kurniawan, A. (2018). *Metodologi Penelitian Pendidikan, Cetakan ke-1.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Kurniawan, R., & Yuniarto, B. (2016). *Analisis Regresi.* Jakarta: Kencana.

Li, Cheung, & Sun. (2018). The impact of job and family factors on work stress and engagement among Hong Kong police officers. *Policing: An International Journal*, 1-18. doi:https://doi.org/10.1108/PIJPSM-01-2018-0015

Massie, Areros, & Rumawas. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *6*(2). doi:https://doi.org/10.35797/jab.6.002.2018.19851.%25p

Morissan. (2017). *Metode Penelitian Survei, Edisi 1, Cetakan ke-5*. Jakarta: Kencana.

Mungkasa, O. (2020). Bekerja Jarak Jauh (Telecommuting): Konsep, Penerapan dan Pembelajaran. *Bappenas Working Papers, III*(1), 1-32.

Murali, Basit, & Hasan. (2017). Impact of Job Stress on Employee Performance. *International Journal of Accounting & Business Management, 5*(2), 13-33. doi:24924/ijabm/2017.11/v5.iss2/13.33

Nakrosiene, Buciuniene, & Gostautaite. (2019). Working from home: characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*, 1-16. doi:https://doi.org/10.1108/IJM-07-2017-0172

Nenonen. (2015). Places for multi-locational work – opportunities for facilities management. *Facilities, 33*(1), 20-37. doi:http://dx.doi.org/10.1108/F-05-2013-0043

Nuryanto, & Pambuko, Z. B. (2018). *Eview Untuk Analisis Ekonometrika Dasar Aplikasi dan Interpretasi.* Magelang: Unimma Press.

Oemar, & Gangga. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Keuangan, dan Aset Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. *Usailan Oemar dan Leo Gangga, 2*(2), 22-34.

Ohio, U. (2015). Telecommuting Can Save Business Money. Online Master of Business Administration.

Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan, 9*(2), 145-160.

Pathak, Bathini, & Kandathil. (2016). The ban on working from home makes sense for Yahoo. *Human Resources Management International Digest, 25*(3), 12-14. doi:10.1108/HRMID-03-2015-0052

Pawirosumarto, Sarjana, & Gunawan. (2017). International Journal of Law and Management. *The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia, 59*(6), 1337-1358. doi:https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085

Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Sage Journal, 5*(1), 69-85. doi:10.1177/2278533716671630

Purnamasari, Utami, & Iqbal. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Plasa Telkom Bandung). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 1*(1), 1-10.

Purnaya, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: ANDI.

Purwanto. (2020). Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19. *Journal of Education, Psychology, and Counseling, 2*(1), 92-100.

R.K. (2015). *Work From Home Productivity.* Google Books.

Ratna, P. (2020, April Rabu). *Dampak Covid-19, Pola Kerja dari Rumah bakal lebih Lumrah*. Diambil kembali dari Republika: https://republika.co.id/berita/q8h10j428/dampak-covid19-pola-kerja-dari-rumah-bakal-lebih-lumrah

Riduwan, & Kuncoro. (2017). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel.* Bandung: Alfabeta.

Riduwan, & Kuncoro, E. A. (2017). *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur).* Bandung: ALFABETA.

Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen.* Yogyakarta: DeePublish.

Seaward, B. (2017). *Managing Stress.* Burlington: Jones & Bartlett Learning.

Setiawan, B. (2015). *Teknik Praktis Analisis Data Penelitian Sosial dan Bisnis dengan SPSS.* Yogyakarta: Andi.

Sinaga, E. K., Matondang, Z., & Sitompul, H. (2019). *STATISTIKA: Teori dan Aplikasi Pada Pendidikan.* Medan: Yayasan Kita Menulis.

Siregar, A. Z., & Harahap, N. (2019). *STRATEGI DAN TEKNIK PENULISAN: Karya Tulis Ilmiah dan Publikasi, Edisi 1, Cetakan 1.* Yogygakarta: DEEPUBLISH.

Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan pebandingan perhitungan manual & SPSS.* Jakarta: Kencana.

Sok, Blomme, Ruiter, Tromp, & Lub. (2018). Home to work spillover and turnover intentions: The mediating role of training and development practices. *European Journal of Training and Development*, 1-21. doi:https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2017-0060

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Suryani, & Hendryadi. (2016). *METODE RISET KUANTITATIF: Teori dan Aplikasi Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam, Edisi Pertama, Cetakan ke-2.* Jakarta: Kencana.

Telkom. (2019, 30 07). *Wikipedia Universitas Telkom*. Diambil kembali dari Wikipedia: https://id.wikipedia.org/wiki/Universitas_Telkom

Tel-U. (2018, Februari 19). *Wikipedia*. Diambil kembali dari https://id.wikipedia.org/wiki/Berkas:Logo_Telkom_University.png

Timsal, A., & Awais, M. (2016). Flexibility or ethical dilemma: an overview of the work from home policies in Flexibility or ethical dilemma: an overview of the work from home policies in modern Organization around the world. *Human Resource Management International Digest, 24*(77), 12-15. doi:http://dx.doi.org/10.1108/HRMID-03-2016-0027

Toscano, & Zappala. (2020). Social Isolation and Stress as Predictors of Productivity Perception and Remote Work Satisfaction during the COVID-19 Pandemic:. *Sustainability, 12*, 1-14. doi:10.3390/su12239804

Tosepu. (2018). *Perkembangan Pendidikan Tinggi Di Indonesia*. Diambil kembali dari Academia: https://www.academia.edu/36436113/Perkembangan_Pendidikan_Tinggi_Di_Indonesia

tracker, w. (2020, July). *word tracker search*. Diambil kembali dari word tracker: https://www.wordtracker.com/search?query=work%20from%20home)

UNICEF. (2018). *Children and Digital Marketing: Rights, risks and responsibilities.* Dipetik Juni 8, 2020, dari Unicef: https://www.unicef.org/csr/css/Children_and_Digital_Marketing_-_Rights_Risks_and_Responsibilities.pdf

Wardhani. (2017). Influence of Competence, Transformational Leadership, Social Capital, and Performance on Employee Careers. *International Journal of Human Capital Management, 1*(2), 81-94.

Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Kryawan Majalah Mother and Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 4*(2), 41-55.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja.* Raja Grafindo Perkasa: Jakarta.

Wickramasinghe. (2016). The Mediating Effect of Job Stress in the Relationship Between Work-Related Dimensions and Career Commitment. *4*(13), 1-13. doi:10.1108/JHOM-06-2014-0094

Widarta. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator PDDIKTI di LLDIKTI Wilayah V Yogyakarta. *Jurnal Perilaku, 7*(2), 91-105.

Yunus, E. (2016). *Manajemen Strategis.* Yogyakarta: Andi.

Yusuf, M. (2017). *METODE PENELITIAN: Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan, edisi 1, cetakan ke-4.* Jakarta: KENCANA.