

# ***Flexible Working of Place dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Perspektif Self Determination Theory: Studi Kasus pada Perusahaan Sewa Alat Berat di Kota Bandung (Flexible Working of Place and Work Stress on Employee Performance With Self Determination Theory Perspective: Case Study of Heavy Equipment Rental Company in the City of Bandung)***

Ganjar Garibaldi<sup>1\*</sup>, Neneng Hayati<sup>2\*</sup>

STIE Ekuitas, Jawa Barat<sup>1,2</sup>

[ganjar.garibaldi@ekuitas.ac.id](mailto:ganjar.garibaldi@ekuitas.ac.id)<sup>1\*</sup>, [nenenk.hayati@gmail.com](mailto:nenenk.hayati@gmail.com)<sup>2</sup>



## **Riwayat Artikel**

Diterima pada 23 November 2022

Revisi 1 pada 6 Desember 2022

Revisi 2 pada 11 Desember 2022

Disetujui pada 13 Desember 2022

## **Abstract**

**Purpose:** This study aims to determine the effect of the variables: Flexible Working; Job Stress; on Employee performance, with the perspective of Self Determination Theory.

**Method:** The research method used is causal associative using questionnaires and survey research methods which are part of a quantitative study with a sample of 60 respondents. The analysis in this study uses descriptive statistics, validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing.

**Results:** Write only the results of research. The results showed that flexible working of place is in the medium category and work stress is in the high category, and employee performance is in the low category.

**Limitations:** The limitations of this study are the lack of influence of exogenous variables that are not dominant enough in predicting employee performance with flexible work arrangements that have been carried out, and for further research it is necessary to add relevant exogenous and intervening variables such as: leadership, and employee involvement as a human factor from a different perspective. Wider.

**Contribution:** The contribution of this research can be useful for practitioners in the world of work so that they can add to the basis for making decisions in work practice.

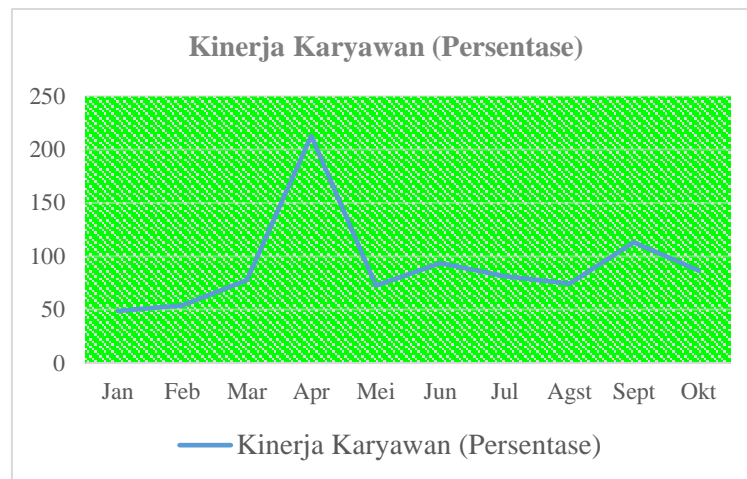
**Keywords:** *Flexible Working, Job Stres, Employee performance, Self Determination Theory.*

**How to cite:** Garibaldi, G., Hayati, N. (2023). Flexible Working of Place dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Perspektif Self Determination Theory. *Studi Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 2(2), 83-98.

## **1. Pendahuluan**

Penggunaan energi batu bara di sektor industri semakin menurun, hal ini terjadi sejak semakin kuatnya kampanye penggunaan energi ramah lingkungan. Hal tersebut tentu berdampak kepada perusahaan penyewaan alat berat, yang beroperasi melayani kebutuhan alat berat, dari industri-industri tambang dan manufaktur besar yang sebelumnya menggunakan batu bara sebagai sumber energi bagi proses produksinya. Ditambah dengan terjadinya pandemi COVID 19, yang memperburuk keadaan bisnis dunia, pandemi mendesak hampir seluruh pelaksanaan pekerjaan karyawan di setiap organisasi, untuk dilakukan secara flexibel atau lentur yang populer dikenal dengan *flexible working of place* atau *work from home* atau dikerjakan dari rumah. Hal tersebut merupakan alternatif terbaik, agar tetap dapat

mempertahankan fungsinya dalam melayani kebutuhan pelanggan. Kinerja karyawan yang dilakukan pada masa pandemi tersebut, tentu tidak akan semaksimal mencapai kinerja standar dimasa normal sebelumnya. Karena disamping kondisi sosial yang terganggu oleh gangguan wabah, juga perubahan cara kerja dengan fleksible bekerja secara lentur/*flexible working of place* /WFH, juga merupakan hal baru bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Demikian pula kinerja karyawan pada PT X Tbk. Cabang Bandung, khususnya kinerja pada karyawan penjualan pada PT. X Tbk. Cabang Bandung, berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan, terilustrasi seperti pada gambar berikut:



Gambar 1. Kinerja Karyawan Penjualan PT. X Tbk. Cabang Bandung  
Sumber: Data *Salesforce*, 2021

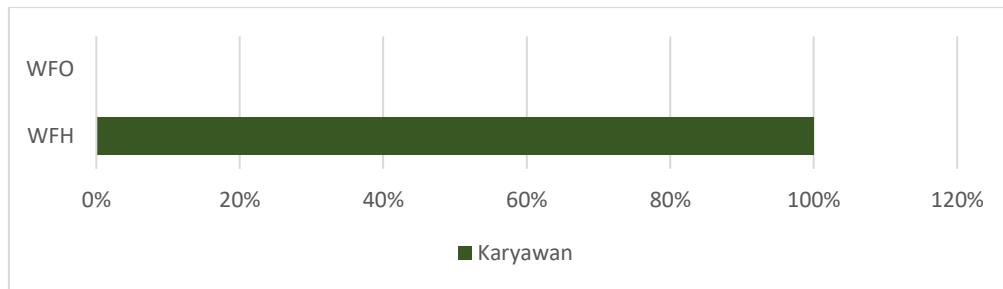
Berdasarkan gambar 1 kinerja seluruh karyawan penjualan di PT. X Tbk. Cabang Bandung terlihat kinerja seluruh karyawan penjualan mengalami penurunan disetiap bulannya. Hal ini berarti bahwa kinerja seluruh karyawan penjualan PT X Tbk. Cabang Bandung masih belum dikatakan optimal. Menurut Manajer Deputy SDM diduga terdapat beberapa hambatan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga belum optimal. Hal ini menjadi indikasi awal yang selanjutnya dilakukan pra-survey penelitian kepada 21 dari 60 orang karyawan penjualan pada PT X Tbk. Cabang Bandung guna menggambarkan mengenai kondisi kinerja karyawan. Berikut terurai di tabel 1.

Tabel 1 . Hasil Kuesioner Pra Survai Kinerja Karyawan PT X Tbk. Cabang Bandung

No	Dimensi Kinerja Karyawan	Indikator	Karyawan	
			Ya	Tidak
1	Kualitas Kerja	Ketercapaian standar kualitas kerja	45,09%	54.91%
2	Kuantitas Kerja	Ketercapaian standar kuantitas kerja		
3	Ketepatan Waktu	Ketercapaian standar pelaksanaan waktu kerja		

Sumber: Diolah penulis, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan rendah karena hanya mencapai angka 45,09%. Karyawan mengalami penurunan kinerja, dimasa pandemi 2021. Kondisi penurunan kinerja terindikasi disebabkan oleh perubahan cara kerja yang mengikuti himbauan pemerintah, terkait *social distance* akibat wabah COVID 19 yang merenggut jutaan jiwa, yaitu dengan melakukan *Flexibel Working of Place*, atau *WFH* / bekerja dari rumah (selanjutnya disebut *WFH*). Berikut data terkait, semua karyawan di lini bisnis *marketing* yang menjalankan *WFH*, yang terilustrasi pada gambar 2 dibawah ini.



Gambar 2. Data Karyawan WFH, 2021  
Sumber: Perusahaan, 2021

Kinerja karyawan dimasa pandemi COVID 19, terindikasi dipengaruhi oleh faktor kelenturan kerja berdasarkan tempat atau *flexible working of place* /WFH, hal ini mengacu kepada penelitian Jamal, Anwar, Khan, and Saleem (2021), yang menemukan fakta bahwa variabel *flexible working of place* /WFH sebagai faktor penentu terhadap kinerja karyawan. Selain *Work from Home*, faktor lainnya yang dapat menentukan kinerja karyawan yaitu Karyawan seringkali dihadapkan pada berbagai permasalahan tuntutan peran di rumah dan peran dari tempat kerja dimasa pandemi, sehingga mereka mengalami stress (Zeidan, 2022), Massie, Areros, and Rumawas (2018) menemukan bahwa variabel stres kerja sebagai penentu terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan dan survey awal terhadap 21 karyawan mengenai stres kerja di Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Pra-survei Mengenai Variabel Stres Kerja karyawan

No.	Dimensi	Indikator	Karyawan	
			Ya	Tidak
1	Stres dari Lingkungan	Ketidakpastian dari ekonomi	65,25%	34,79%
2		Ketidakpastian dari teknologi		
3	Stres dari Organisasi	Tuntutan dari tugas		
4		Tuntutan dari peran		
5	Stres dari Individu	Keluarga		
6		Masalah ekonomi pribadi		

Sumber: Diolah penulis, 2021

Berdasarkan tabel 2 diatas, tingkat stres kerja karyawan mencapai angka 65.25%, karyawan mengalami stres kerja. Penelitian Jamal et al. (2021) menemukan bahwa Berdasarkan teori penentuan nasib sendiri /*Self Determination Theory* (SDT), kinerja pekerja WFH /*telecommuters*, sebelum dan sesudah maupun setelah pandemi virus corona 2019 (COVID-19), ditentukan oleh motivasi intrinsik dan ekstrinsik dari penerapan *Flexibility Working of Place*/WFH. Menurut penelitian Nkrumah, Liu, Doe Fiergbor, and Akoto (2021), McIlroy, Parker, and McKimmie (2021), Zhang, Liao, Li, and Colbert (2020) disimpulkan bahwa penentuan nasib sendiri /SDT, menjadi landasan (underlying) dalam meningkatkan kinerja karyawan akibat dari penerapan kerja lentur/*flexible working of place* /WFH.

Pelaksanaan *flexible working of place* / WFH, yang dilakukan oleh PT. X Tbk. Cabang Bandung, menurut wawancara dengan pihak manajemennya menyatakan bahwa WFH merupakan kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan pemerintah untuk pembatasan sosialisasi antar manusia pada kegiatan di tempat kerja. Yang dikenal dengan nama pembatasan sosial berskala besar (PSBB). Sehingga perusahaan mengintruksikan kepada karyawan tertentu untuk bekerja dari rumah (WFH). Dampak penerapan pembatasan operasional tersebut mengakibatkan PT. X Tbk. Cabang Bandung mengalami penurunan laba bersih mulai 25%-50% untuk kuartal 1-2021. Berdasarkan fenomena dan dampak yang terjadi disertai dengan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya, maka penulis akan melakukan penelitian yang berjudul *Flexible working of placedan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dengan Perspektif Self Determination Theory*.

## 2. Tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis

### 2.1 Flexibility Working of Place

*Flexible working of place* merupakan bagian dari atau bekerja secara flexibel, terbagi menjadi 3 jenis, baik secara jenis pekerjaan, kondisi pekerjaan, dan tempat . Hal tersebut dapat terilustrasi kan secara representatif seperti terlihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Tiga Jenis Flexible Working, 2021.

Merujuk kepada sumber tersebut *flexibility of place* atau WFH yaitu mengerjakan pekerjaan dari tempat tinggal masing-masing /rumah. Merupakan suatu cara bekerja yang sudah banyak dilakukan, sejak tahun 1970-an sebagai suatu cara mengatasi kemacetan lalu lintas di California, Amerika Serikat. Pengertian *work from home* oleh Huuhtanen yang telah diartikan bebas dalam Riwukore (2022), yaitu mengerjakan pekerjaan pada waktu khusus, atau hanya waktu khusus/ tertentu, pada lokasi diluar tempat kerja, dengan menggunakan sarana dan media telekomunikasi sebagai peralatan kerja. Sedangkan menurut Heathfield dalam Rizky, Ramadhani, Husnia, and Saputra (2021) terdapat beragam skema bekerja; bekerja dengan jarak jauh (*telecommuting*), bekerja secara leluasa (*flexible schedule*), bekerja penuh waktu, bekerja secara sementara. Ivancevich, Matteson, and Konopaske (1990) menyatakan: “*telecommuting refers to working at home or anywhere else the employee choose that is outside the workplace at least 2 days a week through virtual devices linked to the employer’s office*”, Udin Ahidin dkk, (2020:32) menyatakan WFH adalah “suatu istilah bekerja dari jarak jauh, tepatnya bekerja dari rumah”. Sedangkan menurut (Fatoni et al., 2020) WFH adalah “pencapaian kerja dan gangguan kerja.

Banyaknya gangguan kerja yang muncul dari keluarga, lingkungan, ataupun kerjaan rumah”. WFH yang dikutip dari jurnal Mustajab et al. (2020) adalah “*The work method shifting in question is a change in the organization in giving tasks and responsibilities to its employees by “prohibiting” its employees to work in the office and gather in a room*”. Adapun menurut Luhri, Mashuri, and Ermaya (2021), “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’. Menurut Crosbie & Moore ( 2004) dalam Tantri Dewayani (2020) *Work from home* adalah “bekerja dari rumah berarti pekerjaan berbayar yang dilakukan terutama dari rumah” (dengan batas minimal yaitu 20 jam/ minggu). Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa *work from home* merupakan cara karyawan atau pekerja untuk bekerja dari luar kantor, yaitu dirumah, dengan fleksibilitas kerja terkait tempat kerja dan waktu kerja, dengan dukungan teknologi telekomunikasi yang handal.

Tabel 3. Variabel *Flexibility of Place*

No.	Narasumber & Flexibility of Place atau WFH	
1	Huuhtanen yang telah diartikan bebas dalam (Luhri et al., 2021)	Mengerjakan pekerjaan pada waktu khusus, atau hanya waktu khusus/ tertentu, pada lokasi diluar tempat kerja, dengan menggunakan sarana dan media telekomunikasi sebagai peralatan kerja.

2	Heathfield dalam (Mungkasa, 2020:130)	Skema bekerja; bekerja dengan jarak jauh ( <i>telecommuting</i> ), bekerja secara leluasa ( <i>flexible schedule</i> ), bekerja penuh waktu, bekerja secara sementara.
3	(Robbins & Judge, 2021)	<i>Telecommuting refers to working at home or anywhere else the employee choose that is outside the workplace at least 2 days a week through virtual devices linked to the employer's office"</i>
4	Udin Ahidin dkk, (2020)	"Suatu istilah bekerja dari jarak jauh, tepatnya bekerja dari rumah".
5	(Riwukore, 2022)	"Perubahan dalam organisasi dalam memberikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawannya dengan "melarang" karyawannya untuk bekerja di kantor dan berkumpul di sebuah ruangan".
6	Mungkasa, (2020)	Adapun menurut "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".
7	Menurut Crosbie & Moore (2004) dalam Tantri Dewayani (2020)	<i>Work from home</i> adalah "bekerja dari rumah berarti pekerjaan berbayar yang dilakukan terutama dari rumah" (dengan batas minimal yaitu 20 jam/ minggu).
		Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa <i>work from home</i> merupakan cara karyawan atau pekerja untuk bekerja dari luar kantor, yaitu dirumah, dengan fleksibilitas kerja terkait tempat kerja dan waktu kerja, dengan dukungan teknologi telekomunikasi yang handal.

Sumber: Diolah penulis, 2021

## 2.2 Stres Kerja

Robbins & Judge, (2021:641) menyatakan: "*A psychological process in which an individual is confronted with an opportunity, demand, or resource related to what the individual desires and for which the outcome is perceived to be both uncertain and important*". Penulis mengartikan secara bebas bahwa Stres adalah, proses psikologis dimana seseorang dihadapkan dengan kondisi ketimpangan antara kesempatan, permintaan, ada sumber daya yang dimiliki, dengan potensi hasil akhir yang tidak seimbang. Sedangkan menurut Luthans, Luthans, and Luthans (2021) "*Stres is defined as an adaptive response to an external situation that results in physical, psychological, and/or behavioral deviations for organizational participants*". Menurut Beehr and Newman dalam Luthans et al. (2021) pengertian dari Stres kerja adalah "*A condition arising from the interaction of people and their jobs and characterized by changes within people that force them to deviate from their normal functioning*". Sedangkan stres menurut (Sunyoto, 2018:61) "Stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja terjadi karena adanya perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, selain itu lingkungan kerja yang kurang baik juga dapat mempengaruhi Stres kerja dan waktu kerja yang berlebihan.

Tabel 4 . Variabel Stres Kerja

No.	Nara Sumber & Konseptual	
1	Robbins & Judge, (2021)	Stres kerja adalah, proses psikologis dimana seseorang dihadapkan dengan kondisi ketimpangan antara kesempatan, permintaan, ada sumber daya



		yang dimiliki, dengan potensi hasil akhir yang tidak seimbang.
2	(Luthans et al., 2021)	"Job Stres didefinisikan sebagai respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan/atau perilaku bagi peserta organisasi".
3	Beehr and Newman dalam (Luthans et al., 2021)	Stres kerja adalah "Suatu kondisi yang timbul dari interaksi orang dan pekerjaan mereka dan ditandai dengan perubahan dalam diri orang-orang yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka".
4	Sunyoto, 2018:61	Stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang.
5		Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja terjadi karena adanya perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, selain itu lingkungan kerja yang kurang baik juga dapat mempengaruhi Stres kerja dan waktu kerja yang berlebihan.

Sumber: Diolah penulis, 2021

### 2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada perusahaan. Beberapa ahli mengemukakan pendapat mereka mengenai definisi kinerja diantaranya, Menurut (Robbins & Judge, 2017:260) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Opatha (2021) berpendapat bahwa kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Menurut (Rivai 2005) dalam (Tjiong & Siagian, 2018:2) Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2005). Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan dan hasil pencapaian *output* yang ditarget secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Tabel 5. Variabel Kinerja

No.	Sumber	Kinerja
1	Robbins & Judge (2017:260)	kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.
2	(Opatha, 2021)	kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan.
3	Menurut Rivai (2005) dalam (Tjiong & Siagian, 2018:2)	Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan
Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan dan hasil pencapaian <i>output</i> yang ditarget secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.		

Sumber: Diolah penulis, 2021

## 2.4 Self-Determination Theory (SDT)

Merupakan teori motivasi dan kepribadian manusia yang menyangkut kecenderungan pertumbuhan bawaan orang dan kebutuhan psikologis bawaan. Ini berkaitan dengan motivasi di balik pilihan orang tanpa adanya pengaruh dan gangguan eksternal. SDT berfokus pada sejauh mana perilaku manusia termotivasi dan ditentukan sendiri. Pada 1970-an, penelitian tentang SDT berkembang dari studi yang membandingkan motif intrinsik dan ekstrinsik, dan dari pemahaman yang berkembang tentang peran dominan yang dimainkan motivasi intrinsik dalam perilaku individu. Baru pada pertengahan 1980-an Deci dan Richard menulis sebuah buku berjudul "*Penentuan Nasib Sendiri dan Motivasi Intrinsik dalam Perilaku Manusia*". SDT diperkenalkan dan mulai diterima sebagai suatu teori empiris yang baik. Sejak tahun 2000-an, penelitian tentang aplikasi praktis SDT telah meningkat secara signifikan. Salah satu teori SDT termasuk teori kebutuhan psikologis dasar yang mengusulkan sebanyak 3 kebutuhan psikologis dasar yang wajib dipenuhi untuk meningkatkan kesejahteraan serta kesehatan. Ketiga kebutuhan psikologis otonomi, kompetensi, dan keterkaitan umumnya universal (yaitu, berlaku di seluruh individu dan situasi).

### Hipotesis

1. Hipotesis 1 (H1): Adanya pengaruh *Flexible working of place* terhadap kinerja seluruh karyawan penjualan di PT X Tbk. Cabang Bandung.
2. Hipotesis 2 (H2): Terdapat pengaruh *Stress Kerja* terhadap kinerja karyawan penjualan di PT X Tbk. Cabang Bandung.
3. Hipotesis 3 (H3): Terdapat pengaruh *Flexible working of place* dan *Stress Kerja* terhadap kinerja seluruh karyawan penjualan di PT X Tbk. Cabang Bandung.

## 3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal, yang berfungsi untuk mengetahui tingkat atau seberapa jauh hubungan kausalitas dari variabel *flexible working of Place* dan stres kerja karyawan dan dampaknya kepada kinerja karyawan penjualan. Pada penelitian ini, *Flexible working of place* sebagai variabel bebas/penentu/eksogen (X1), stres kerja sebagai variabel bebas/eksogen/penentu (X2), dan kinerja karyawan sebagai variabel akibat/endogen/terikat (Y). Teknik Nonprobability sampling dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh. Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2019:85) Sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel dengan semua anggota populasi penelitian digunakan menjadi responden. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pegawai/karyawan *marketing*/penjualan PT. X Tbk. Cabang Bandung sebanyak 60 Orang, hal ini menurut (Sugiyono, 2019:82).

## 4. Hasil dan Pembahasan

Hasil penyebaran kuesioner terhadap 60 responden, variabel *flexible working of place* akan terlihat melalui respon terhadap kuesioner yang diajukan dalam angket/ kuesioner yang diberikan kepada 60 responden. Variabel bebas *flexible working of place* diukur dengan menggunakan 3 dimensi dengan 10 item pernyataan.

Untuk mengetahui gambaran mengenai *flexible working of place*, diperoleh rekapitulasi skor tanggapan responden dengan hasil:

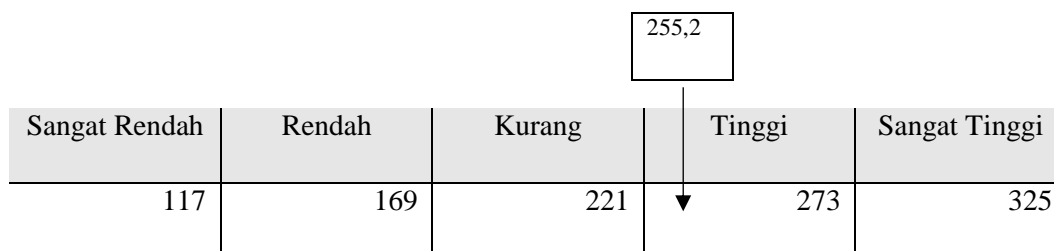
Tabel 6. Rekapitulasi Tanggapan Responden mengenai *Flexible Working of Placement*

No.	Dimensi	Item	Skor	Mean	TCR	Indeks	Kategori
1	Ruang	3	793	4,4	81,3	53	Tinggi
2	Waktu	4	1000	4,2	76,9	50	Sedang
3	Peran Sosial	3	759	4,2	77,8	51	Tinggi
Total		10	2552	4,3	78,5	51	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan data penulis, 2022

Berdasarkan tabel 6 diatas, yang merupakan rekapitulasi jawaban responden pada variabel *flexible working of place*, yang diukur dengan menggunakan 3 dimensi melalui 10 butir pernyataan, terlihat bahwa skor sangat tinggi berada pada dimensi waktu sebesar 1000, sementara skor terendah berada

pada dimensi peran sosial sebesar 759 dan secara keseluruhan variabel *flexible working of place* diperoleh skor sebesar 2552 berada pada kategori tinggi. Jika diposisikan dalam garis kontinum maka akan seperti berikut ini:



Gambar 4. Respon Responden Terhadap Variabel Stres Kerja Karyawan

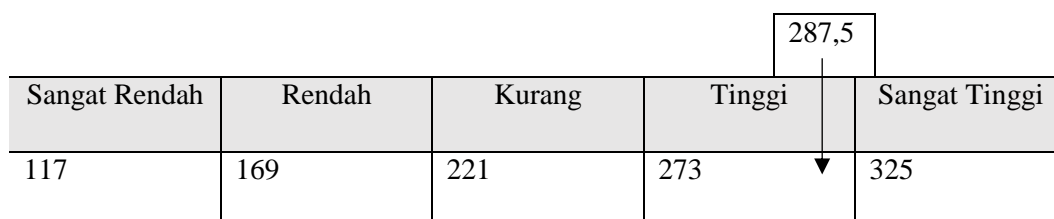
Berdasarkan tabel 6, diatas Variabel stres kerja diukur dengan menggunakan 3 dimensi dengan 10 item pernyataan. Untuk dimensi ruang secara keseluruhan diperoleh rata-rata skor sebesar 264,3 dengan indeks sebesar 53 nilai persentase tersebut termasuk kriteria tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dimensi ruang karyawan penjualan PT X Tbk. Cabang Bandung termasuk pada golongan tinggi. Untuk dimensi waktu secara keseluruhan diperoleh rata-rata skor sebesar 250 dengan indeks sebesar 50 nilai persentase tersebut jika mengacu pada golongan kriteria sedang. Sehingga dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa bentuk dimensi waktu yang dimiliki karyawan PT X Tbk. Cabang Bandung tergolong Sedang. Untuk dimensi peran sosial secara keseluruhan diperoleh rata-rata skor sebesar 253 dengan indeks sebesar 51 nilai persentase tersebut jika mengacu pada kelompok kriteria tinggi. Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa dimensi ruang yang dimiliki karyawan PT X Tbk. Cabang Bandung tergolong Tinggi. Gambaran mengenai variabel Stress kerja karyawan tersebut dapat diketahui melalui skor dari tanggapan seluruh responden, dengan hasil berikut dibawah ini:

Tabel 7. Rekapitulasi Mengenai Stres Kerja

No	Dimensi	Item	Skor	Mean	TCR	Indeks	Kategori
1	Stres Lingkungan	3	859	4,8	88,5	58	Tinggi
2	Stres Organisasi	4	1146	4,8	88,2	57	Tinggi
3	Stres Individu	3	870	4,9	89,9	58	Tinggi
<b>Total</b>		10	2875	4,8	88,5	57,5	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan data penulis, 2022

Berdasarkan tabel 7 diatas, yang merupakan rekapitulasi responden pada variabel stres kerja karyawan, yang diukur dengan menggunakan ke 3 dimensi dengan 10 pernyataan, terlihat bahwa skor tertinggi berada pada dimensi stres organisasi sebesar 1146, sementara skor terendah berada pada dimensi stres lingkungan sebesar 863 dan secara keseluruhan variabel stres kerja diperoleh skor sebesar 2875 berada pada kategori tinggi. Berikut garis kontinum dari tingkat stress kerja:



Gambar 5. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan kepada hasil dari penyebaran angket berupa kuesioner terhadap 60 responden, dimana Variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan, dapat diukur dengan menggunakan 5 dimensi dengan 10 item pernyataan. Untuk dimensi Stres lingkungan secara keseluruhan diperoleh rata-rata skor sebesar 286,3 dengan indeks sebesar 57 nilai persentase tersebut termasuk kriteria tinggi. Sehingga dapat disimpulkan



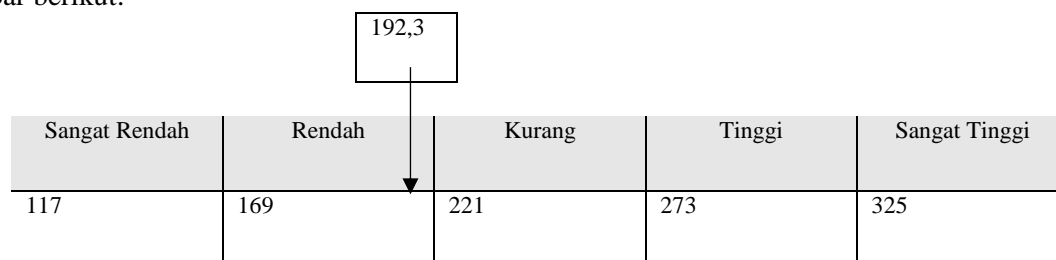
bahwa Stres lingkungan karyawan penjualan PT X Tbk. Cabang Bandung ter masuk pada golongan Tinggi. Untuk dimensi stres organisasi secara keseluruhan diperoleh rata-rata skor sebesar 286,5 dengan indeks sebesar 57 nilai persentase tersebut tergolong pada kriteria kategori tinggi, dan dapat disimpulkan bahwa Stres organisasi pada PT X Tbk. Cabang Bandung tergolong tinggi. Dimensi Stres Individu secara keseluruhan diperoleh rata-rata skor sebesar 290 dengan indeks sebesar 58, nilai persentase tersebut tergolong pada kriteria kategori tinggi dan dapat disimpulkan bahwa Stres individu di PT X Tbk. Cabang Bandung tergolong tinggi. Gambaran mengenai variabel kinerja karyawan, secara keseluruhan diperoleh rekapitulasi skor tanggapan responden dengan hasil berikut dibawah ini:

Tabel 8. Rekapitulasi Mengenai Variabel Kinerja Karyawan

No	Dimensi	Item	Skor	Mean	TCR	Indeks	Kategori
1	Kualitas Kerja	3	559	3,1	56,9	37	Sedang
2	Kuantitas Kerja	3	557	3,1	57,1	37	Sedang
3	Ketepatan Waktu	2	394	3,3	60,6	39	Sedang
4	Efektifitas	1	201	3,4	61,8	40	Sedang
5	Kemandirian	1	216	3,6	66,5	43	Sedang
<b>Total</b>		10	1927	3,3	59,3	39	Rendah

Sumber: Hasil Pengolahan data penulis, 2022

Berdasarkan tabel 8 diatas, yang merupakan rekapitulasi variabel Kinerja Karyawan, yang di ukur dengan menggunakan 5 dimensi dan terurai menjadi 10 item pernyataan, terlihat bahwa skor tertinggi berada pada dimensi kualitas kerja sebesar 559, sementara skor terendah berada pada dimensi efektifitas sebesar 201 dan secara keseluruhan variabel kinerja karyawan diperoleh skor sebesar 1923 berada pada kategori rendah. Jika digambarkan melalui garis kontinum, dapat terlihat seperti pada gambar berikut:



Gambar 6. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Untuk dimensi kualitas kerja secara keseluruhan diperoleh rata-rata skor sebesar 185,67 dengan indeks sebesar 37 nilai persentase tersebut termasuk kriteria sedang. Sehingga dapat disimpulkan jika dimensi kualitas kerja yang dimiliki karyawan penjualan PT X Tbk. Cabang Bandung tergolong sedang. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar karyawan pada PT X Tbk. Untuk dimensi kuantitas kerja secara keseluruhan diperoleh rata-rata skor sebesar 185,7 dengan indeks sebesar 37 nilai persentase tersebut termasuk pada kriteria sedang. Dapat disimpulkan bahwa dimensi kuantitas kerja yang dimiliki karyawan PT X Tbk. Cabang Bandung tergolong sedang. Untuk dimensi ketepatan waktu secara keseluruhan diperoleh rata-rata skor sebesar 197 dengan indeks sebesar 39 nilai persentase tersebut termasuk kriteria sedang. Dan selanjutnya dapat disimpulkan bahwa dimensi ketepatan waktu yang dimiliki karyawan PT X Tbk. Cabang Bandung tergolong sedang. Untuk dimensi efektifitas secara keseluruhan diperoleh rata-rata skor sebesar 201 dengan indeks sebesar 40 nilai persentase tersebut termasuk kriteria sedang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dimensi efektifitas yang dimiliki karyawan PT X Tbk. Cabang Bandung tergolong sedang.

Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar karyawan pada PT X Tbk. Untuk dimensi kemandirian secara keseluruhan diperoleh rata-rata skor sebesar 214 dengan indeks sebesar 43 dan termasuk kriteria sedang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemandirian merupakan dimensi yang dimiliki karyawan PT X Tbk. Cabang Bandung dengan tergolong kelas sedang. Dalam pengujian validitas dan pengujian

reliabilitas, penelitian ini menggunakan *software* pendukung *Microsoft Excel* dan *software* pengolahan statistik yaitu *SPSS 25*.

#### 4.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan koefisien korelasi (*r* hitung) lebih besar atau sama dengan (*r* tabel) dengan acuan  $df = 60$  dan dengan  $\alpha (0,05)$ . Pada penelitian ini diperoleh angka 0,254 maka pernyataan tersebut valid. Metode yang digunakan yaitu dengan *pearson correlation* melalui penggunaan *Microsoft Excel* dan *software SPSS 25*.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel *Flexible Working of Place*

Butir Pertanyaan	r Hitung > r tabel	Keterangan Validitas
Pertanyaan/item 1	0,301 > 0,254	Diterima
Pertanyaan/item 2	0,499 > 0,254	Diterima
Pertanyaan/item 3	0,445 > 0,254	Diterima
Pertanyaan/item 4	0,573 > 0,254	Diterima
Pertanyaan/item 5	0,577 > 0,254	Diterima
Pertanyaan/item 6	0,491 > 0,254	Diterima
Pertanyaan/item 7	0,408 > 0,254	Diterima
Pertanyaan/item 8	0,388 > 0,254	Diterima
Pertanyaan/item 9	0,440 > 0,254	Diterima
Pertanyaan/item 10	0,537 > 0,254	Diterima

Sumber: Hasil Pengolahan data penulis, 2022

Hasil pengujian tabel 6 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel *Flexible Working of Place* karyawan sudah valid dan layak dan dapat digunakan selanjutnya.

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Butir Pertanyaan	r Hitung > r Tabel	Keterangan Validitas
Pertanyaan/item 1	0,531 > 0,254	Diterima
Pertanyaan/item 2	0,550 > 0,254	Diterima
Pertanyaan/item 3	0,413 > 0,254	Diterima
Pertanyaan/item 4	0,474 > 0,254	Diterima
Pertanyaan/item 5	0,671 > 0,254	Diterima
Pertanyaan/item 6	0,426 > 0,254	Diterima
Pertanyaan/item 7	0,356 > 0,254	Diterima
Pertanyaan/item 8	0,592 > 0,254	Diterima
Pertanyaan/item 9	0,615 > 0,254	Diterima
Pertanyaan/item 10	0,465 > 0,254	Diterima

Sumber: Hasil Pengolahan data penulis, 2022

Hasil pengujian tabel 7 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel Stres Kerja sudah valid dan layak dan dapat digunakan selanjutnya.

Tabel 11. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Butir Pertanyaan	r Hitung > r Tabel	Keterangan Validitas
Pertanyaan/item 1	0.308 > 0,254	Diterima
Pertanyaan/item 2	0.396 > 0,254	Diterima
Pertanyaan/item 3	0.531 > 0,254	Diterima
Pertanyaan/item 4	0.445 > 0,254	Diterima
Pertanyaan/item 5	0.674 > 0,254	Diterima
Pertanyaan/item 6	0.617 > 0,254	Diterima
Pertanyaan/item 7	0.396 > 0,254	Diterima

Pertanyaan/item 8	0.453>0,254	Diterima
Pertanyaan/item 9	0.585>0,254	Diterima
Pertanyaan/item 10	0.508>0,254	Diterima

Sumber: Hasil Pengolahan data penulis 2022

Hasil pengujian tabel 8 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan sudah valid dan layak dan dapat digunakan selanjutnya.

#### 4.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Uji reliabilitas penelitian ini menggunakan metode *alpha cronbach*. Konstruk atau variabel dinyatakan *reliable* jika mendapatkan nilai *Cronbach Alpha* 0,6. Kriteria uji reliabilitas jika *Cronbach Alpha* > 0,6.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.726	30

Sumber: Hasil Pengolahan data penulis 2022

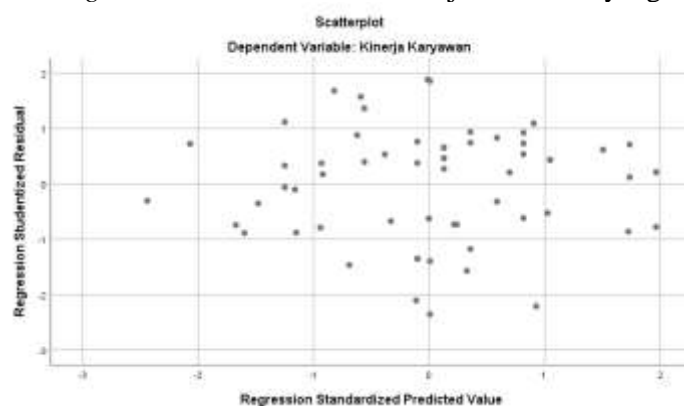
Berdasarkan tabel 9 di atas, nilai koefisien reliabilitas pada variabel penelitian 0.726 lebih besar dari nilai kritis 0,60. Semua butir pernyataan sudah reliabel dan dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan sudah memberikan hasil yang konsisten dan dapat digunakan.

#### 4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis dengan menggunakan regresi linier berganda perlu dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

##### 4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi secara normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan *software* SPSS. versi 26 dan melakukan pengujian menggunakan analisis *kolmogorov-Smirnov*. Berikut hasil uji normalitas yang telah diolah:



Gambar 7. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 7 diperoleh hasil bahwa tingkat signifikansi variabel pada penelitian ini terdistribusi normal, hal ini dapat diketahui dengan melihat syarat normal Asymp Sig yaitu  $0,031 > 0,05$ .

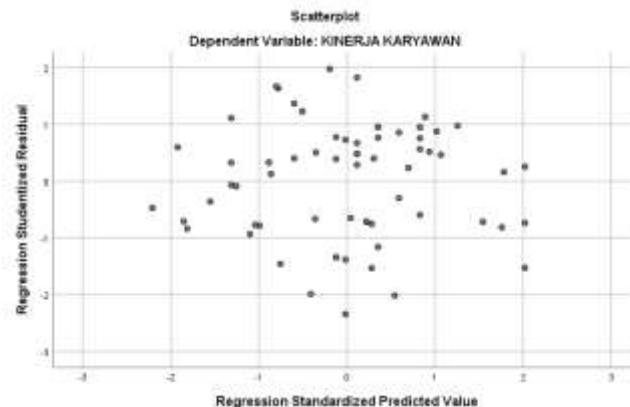
##### 4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Dalam analisis statistic ada beberapa cara untuk dilakukan sebagai upaya untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas. Antara lain dengan melakukan:

- 1) Uji glejser
- 2) Uji koefisien korelasi Spearman
- 3) Melihat pola gambar *Scatterplots*
- 4) Uji park

Disini peneliti mendeteksi dengan cara, melihat dan menganalisa pola gambar *scatterplots* Melihat pola gambar *scatterplots*:

- a. Jika pola, seperti sebaran titik membentuk pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terdapat masalah terkait heteroskedastisitas.
- b. Jika pola jelas, seperti sebaran titik menyebar, maka tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.



Gambar 8. Hasil pengolahan *scatterplots*

Berdasarkan gambar 8 Hasil Pengolahan *Scatterplots* tidak terdapat pola yang jelas, yaitu titik-titiknya menyebar, maka dapat disimpulkan bahwa diindikasikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

#### 4.3.3 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada *collinearity* atau tidak diantara variabel bebas, cara yang digunakan adalah dengan menghitung tolerance dan VIF.

1. Jika hasil nilai tolerance  $> 0,10$  maka tidak terdapat multikolinieritas
2. Jika hasil nilai VIF  $< 10,00$  maka tidak terdapat multikolinieritas.

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.438	12.329		-.279	.781		
	Flexible Working	.543	.174	.377	3.128	.003	.999	1.001
	Stres Kerja	.284	.210	.163	1.352	.182	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 9. Hasil Uji Multikolinieritas

Sumber: Output SPSS 26 2022

Berdasarkan gambar 9 diketahui bahwa kedua variabel bebas lebih besar dari  $>0,10$  dan nilai VIF kurang dari  $<10,00$  sehingga dapat disimpulkan data tidak terjadi multikolinieritas.

#### 4.4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

persamaan regresi linier berganda pada pengaruh *flexible working of place* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT X Tbk. Cabang Bandung, yaitu sebagai berikut:

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-3.438	12.329		.781
	Flexible Working	.543	.174	.377	.003
	Stres Kerja	.284	.210	.163	.182

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Dari gambar 10 maka didapatkan hasil persamaan linier berganda, sebagai berikut:  $Y = -3.438 + 0,543 X_1 + 0,284 X_2$ . Dari hasil persamaan regresi tersebut, setiap variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) bertanda negatif, yaitu -3.438 artinya apabila *flexible working of place* dan stres kerjasama dengan nol (0) mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan.
- Nilai koefisien regresi variabel *flexible working of place* (X1), yaitu sebesar 0,543 artinya *flexible working of place* berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 54,30%.
- Nilai koefisien regresi variabel stres kerja (X2), yaitu sebesar 0,284 artinya variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 28,4%.

Hasil pengukuran menunjukkan nilai koefisien regresi *flexible working of place* (0,543) stres kerja (0,284); karena  $0,543 > 0,284$  maka *flexible working of place* merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

#### 4.5 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations				
		Flexible Working	Stres Kerja	Kinerja Karyawan
Flexible Working	Pearson Correlation	1	.348**	.382**
	Sig. (2-tailed)		.006	.003
	N	60	60	60
Stres Kerja	Pearson Correlation	.348**	1	.410**
	Sig. (2-tailed)	.006		.001
	N	60	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.382**	.410**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	
	N	60	60	60

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Gambar 11. Hasil Uji Koefisien Korelasi

- Hubungan variable *Flexible Working of place* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)  
Mengacu kepada gambar 13 di atas dapat diketahui nilai R variable *Flexible Working of place* sebesar 0,382 berada pada interval 0,21 – 0,40 artinya variabel *Flexible Working* memiliki hubungan yang rendah terhadap variabel kinerja karyawan.
- Hubungan variable Stres Kerja karyawan (X2) kepada kinerja karyawan (Y)  
Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai R variable Stres Kerja sebesar 0,410 dapat diketahui nilai R variable Stres Kerja berada pada interval 0,41 – 0,60 artinya variable Stres Kerja berhubungan yang pada tingkat sedang terhadap kinerja karyawan.
- Hubungan variable *Flexible working of place* (X1) dan Stres Kerja karyawan (X2) terhadap variable kinerja karyawan (Y)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.415 <sup>a</sup>	.172	.143	5.275

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Flexible Working

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 12. Hasil R-square



Berdasarkan perhitungan korelasi pada gambar 12 maka diperoleh nilai R sebesar 0,415. Artinya variabel *Flexible working of place* (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang sedang, karena berada pada interval 0,41-0,60.

#### 4.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen yang dinyatakan dalam presentase. Hasil perhitungan di bawah menunjukkan bahwa besarnya nilai R-square sebesar 0,172 atau 17,2%. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yang terdiri dari *Flexible working of place* (X1) dan variable stres kerja (X2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 17,2% terhadap kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak atau belum diteliti oleh peneliti.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.415 <sup>a</sup>	.172	.143	5.275

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Flexible Working  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi

#### 4.7 Kendala pelaksanaan penelitian

Kesulitan dalam melakukan penelitian ini yaitu dalam pengambilan data. Hambatan dalam penelitian ini yaitu pada saat penyebaran kuesioner kepada pegawai mitra mengingat saat ini diberlakukannya *Work From Home* dan *Work From Office* sehingga memerlukan waktu yang cukup lama untuk pengumpulan kuesioner.

### 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan, analisis sebelumnya, dapat kesimpulan bahwa *Flexible Working of Place/ Work From Home* berdasarkan hasil tanggapan responden berada pada kategori tinggi, sedangkan berdasarkan hasil tanggapan responden pada ketiga dimensi, ruang, waktu, dan peran sosial berada pada kategori tinggi. Mengacu kepada Self Determinan Theory (SDT), *work from home*, merupakan hal yang dominan dipengaruhi oleh faktor kompetensi dan otonomi. Capaian mengenai WFH, dilatar belakangi oleh terjadinya pandemi, artinya tingkat kompetensi dan otonomi cukup mempengaruhi proses kerja secara WFH. Stress kerja berdasarkan hasil tanggapan responden berada pada kategori tinggi, dan juga berdasarkan hasil tanggapan responden pada ketiga dimensi, stres lingkungan, stres organisasi dan stres individu berada pada kategori tinggi. Mengacu kepada Self Determinan Theory (SDT) Ryan and Deci (2008) dengan kondisi stress kerja terjadi dimasa pandemi, maka faktor otonomi dan keterkaitan menjadi intervening yang menentukan tingkat stress kerja yang dilakukan di rumah, hal ini tentu diakibatkan karena faktor relasional menjadi hal yg meningkat karena bekerja dengan kondisi sangat mudah terganggu untuk *multi tasking* dengan urusan rumah tangga.

Kinerja karyawan PT X Tbk. Cabang Bandung berdasarkan hasil tanggapan responden berada pada kategori rendah, sedangkan berdasarkan hasil tanggapan responden pada kelima dimensi, kualitas kerja, kemandirian, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas berada pada kategori sedang. Mengacu kepada *Self Determinan Theory* (SDT), determinasi dari faktor kompetensi dan otonomi menjadi hal utama dalam mencapai kinerja karyawan, hal ini terindikasi dari tingkat kinerja yang moderate dalam mencapai targetnya (Kinicki & Fugate, 2016). Perusahaan lebih disarankan untuk bersifat praktis dan akademis untuk itu pada faktor *work from home* perlu diperhatikan terutama pada dimensi waktu, seperti waktu perjalanan, kesehatan dan keseimbangan kerja karena indikator-indikator ini memiliki nilai responden tergolong tinggi. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan memberikan keringanan bagi karyawannya seperti waktu jeda dan istirahat bagi karyawan, dan memberikan pemeriksaan kesehatan gratis bagi karyawan, bagaimanapun dimasa pandemik ini kesehatan karyawan adalah nomor satu.

Faktor stres kerja perlu diperhatikan supaya kondisi stress kerja yang tinggi harus segera dikelola dan diminimalisir, terutama pada dimensi stress individu, seperti keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan

kepribadian karyawan karena indikator-indikator ini memiliki nilai responden tergolong tinggi. Stres organisasi yang dialami karena stress kerja tergolong tinggi, seperti tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Oleh karena itu, sebaiknya perlu bantuan manajemen melalui pendekatan individu dan organisasi, dan pelaksanaan program-program secara rutin untuk mengurangi tingkat stress kerja dan memberikan *reward* berupa insentif, maupun kenaikan jawaban atas segala pencapaian yang telah para karyawan lakukan. Kinerja karyawan secara keseluruhan belum berjalan dengan baik, karena masih terdapat aspek yang belum optimal. Oleh karena itu, sebaiknya proses peningkatan kinerja perlu diperhatikan, khususnya pada dimensi kuantitas kerja, seperti hasil kerja yang meningkat sesuai dengan rencana strategis perusahaan, yang menjadi bagian dari kuantitas tugas karyawan. Selain itu, dimensi kualitas kerja juga masih perlu perbaikan sehingga karyawan dapat menghasilkan pekerjaan dengan sempurna.

### **Limitasi dan studi lanjutan**

Keterbatasan dari penelitian ini yaitu masih kurangnya pengaruh dari variabel eksogen yang belum cukup dominan dalam memprediksi kinerja karyawan dengan kondisi pengaturan kerja lentur yang telah dilakukan, dan untuk penelitian lebih lanjut, diperlukan penambahan variabel eksogen dan intervening yang relevan seperti: kepemimpinan, dan keterikatan karyawan sebagai faktor manusia dari sisi yang lebih luas.

### **Ucapan terima kasih**

Terimakasih kepada pihak-pihak yang membantu dalam penelitian ini, yaitu STIE EKUITAS, selaku pemberi dana dalam penelitian ini, juga pihak perusahaan sewa alat berat yang telah berkenan untuk dilakukannya penelitian ini.

### **Referensi**

- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., & Konopaske, R. (1990). *Organizational behavior and management*.  
Jamal, M. T., Anwar, I., Khan, N. A., & Saleem, I. (2021). Work during COVID-19: assessing the influence of job demands and resources on practical and psychological outcomes for employees. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*.  
Kinicki, A., & Fugate, M. (2016). *Organizational behavior: A practical, problem-solving approach* (Vol. 2): McGraw-Hill Education New York, NY.  
Luhri, A. S. R. N., Mashuri, A. A. S., & Ermaya, H. N. L. (2021). Pengaruh Fraud Pentagon terhadap Kecurangan Laporan Keuangan dengan Komite Audit sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(1), 15-30.  
Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach Fourteenth Edition*: IAP.  
Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(002).  
McIlroy, T. D., Parker, S. L., & McKimmie, B. M. (2021). The effects of unanswered supervisor support on employees' well-being, performance, and relational outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(1), 49.  
Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (2020). Working from home phenomenon as an effort to prevent COVID-19 attacks and its impacts on work productivity. *TIJAB (The International Journal of Applied Business)*, 4(1), 13-21.  
Nkrumah, E. N. K., Liu, S., Doe Fiergbor, D., & Akoto, L. S. (2021). Improving the safety-performance nexus: a study on the moderating and mediating influence of work motivation in the causal link between occupational health and safety management (ohsm) practices and work performance in the oil and gas sector. *International journal of environmental research and public health*, 18(10), 5064.  
Opatha, H. H. (2021). Teaching ethics in human resource management education: A study in Sri Lanka. *Prabandhan: Indian Journal of Management*, 14(1), 8-24.  
Riwukore, J. R. (2022). Pelatihan Penentuan Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja Eksisting di Sekretariat Daerah Pemkot Kupang. *Jurnal Abdimas Multidisiplin*, 1(1), 51-64.

- Rizky, K., Ramadhani, P., Husnia, R., & Saputra, N. (2021). Work Engagement pada Karyawan di DKI Jakarta: Pengaruh Collaboration Skills, Digital Leadership, dan Perceived Organizational Support. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(1), 61-75.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2008). Self-determination theory and the role of basic psychological needs in personality and the organization of behavior.
- Zhang, X.-a., Liao, H., Li, N., & Colbert, A. E. (2020). Playing it safe for my family: Exploring the dual effects of family motivation on employee productivity and creativity. *Academy of Management Journal*, 63(6), 1923-1950.