

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **a. Definisi Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan tata cara pengelolaan manusia dalam organisasi agar dapat berperan secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia didasarkan pada gagasan bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan hanya aset bisnis. Berikut adalah pendapat para ahli tentang definisi pengembangan sumber daya manusia:

Menurut Mangkunegara (2013:2) sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan).

Sedangkan Hasibuan Malayu (2020:10) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Serta pandangan Rivai dan Sagala (2013:18) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu dari bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian, sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

Dari uraian-uraian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

#### b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan Malayu (2020:21) fungsi manajemen SDM meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Berikut penjelasannya dibawah ini:

##### 1) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

##### 2) Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan kordinasi dalam bagian organisasi.

##### 3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam mebanu tercapainya tujuan perusahaan.

#### 4) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

#### 5) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, dan induksi, untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

#### 6) Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

#### 7) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang dan barang pada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

#### 8) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

#### 9) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama samapi pensiun.

## 10) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang penting, karena disiplin yang tidak baik sulit untuk mewujudkan tujuan yang maksimal.

## 11) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja karyawan dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

## 2. Produktivitas Kerja

### a. Definisi Produktivitas Kerja

Produktivitas umumnya didefinisikan sebagai hubungan antara output (barang atau jasa) dan input (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produksi. Tujuan utama dari manajemen personalia adalah untuk membangun sistem pemberdayaan sumber daya manusia yang dapat menunjukkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja menunjukkan, khususnya secara kuantitatif, sejauh mana karyawan mampu mencapai hasil (output). Oleh karena itu, tingkat produktivitas setiap karyawan bisa tinggi atau rendah, tergantung pada keuletan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Berikut beberapa para ahli mendefinisikan produktivitas kerja sebagai berikut:

Menurut Waseso et al. (2013:46) produktivitas kerja adalah kemampuan dalam menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

Menurut Eddy Sutrisno (2016:109) produktivitas kerja adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan yang intinya mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kinerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Sedangkan Sutrisno (2016:98). Sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang), produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Secara filosofi produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, keadaan hari ini harus lebih baik dari yang sebelumnya.

Dari uraian-uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil kinerja aktual (output) dengan pengorbanan (input) yang dikeluarkan seseorang atau organisasi untuk mencapainya.

#### b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Payaman J. Simanjutak dalam Waseso et al. (2013:46)

ialah:

- 1) Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan.
- 2) Sarana pendukung, meliputi: lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja.
- 3) Kesejahteraan karyawan, meliputi: manajemen dan hubungan industri.

Selain itu menurut Sedarmayanti (2014:229) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

- 1) Motivasi

Orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin, giat sehingga ia dapat mencapai satu prestasi kerja yang tinggi.

- 2) Disiplin Kerja

Orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

- 3) Etos Kerja

Orang yang mempunyai etos kerja yang baik tampak dalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerjasama, kehadiran, tanggung

jawab terhadap pekerjaan dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan.

#### 4) Kompensasi

Sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa kerja yang diberikannya kepada perusahaan.

#### 5) Pendidikan

Orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama pengahayatan akan pentingnya produktivitas.

#### 6) Keterampilan

Pada aspek tertentu, pegawai yang semakin terampil akan mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

#### 7) Gizi dan Kesehatan

Apabila karyawan dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, ia akan lebih kuat dalam berkerja. Yang meliputi keshetan fisik maupun kesehtan psikis, misalnya terhindar dari stres penghasilan dan jaminan sosial.

#### 8) Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk

melakukan pekerjaan dengan baik sehingga terarah dalam peningkatan produktivitas kerja.

#### 9) Teknologi

Teknologi yang tepat akan meningkatkan jumlah produksi yang dihasilkan dan bermutu serta memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

#### 10) Kesempatan Berprestasi

Apabila terbuka kesempatan dalam berprestasi akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

### c. Manfaat Produktivitas Kerja

Menurut Muchdarsyah Sinungan dalam Indah Hartatik (2014:215) manfaat pengukuran produktivitas kerja ialah:

- 1) Sebagai umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja.
- 2) Sebagai bahan evaluasi produktivitas kerja yang digunakan untuk penyelesaian masalah, misalnya pemberian bonus atau bentuk kompensasi lain.
- 3) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya promosi, transfer dan demosi.
- 4) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 5) Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- 6) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan.

- 7) Proses *staffing*.
- 8) Untuk mengetahui ketidakakurataan informal.
- 9) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

d. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno dalam Nova (2018:53) mengungkapkan ada enam indikator untuk produktivitas kerja karyawan yaitu:

1) Kemampuan

Kemampuan dari seseorang pegawai dilihat dari keterampilan yang dimilikinya dan tingkat profesionalitas dalam bekerja.

2) Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Dimana pegawai diharapkan dapat melakukan peningkatan terhadap hasil yang sudah dicapai perusahaan.

3) Semangat Kerja

Yang memiliki arti usaha untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya yang berarti adanya perbandingan antara hari ini dengan sebelumnya.

4) Pengembangan Diri

Dengan adanya tantangan dan harapan yang akan dihadapi perusahaan, maka pengembangan diri sangat perlu dilakukan.

5) Mutu

Mutu atau kualitas pegawai dapat dilakukan peningkatan untuk memberikan hasil terbaik kepada perusahaan.

6) Efisiensi

Hal ini dapat dilihat dengan melakukan perbandingan hasil yang diperoleh dengan sumber daya yang digunakan secara menyeluruh.

Indikator produktivitas menurut Simamora dan Tulenan dalam Nova (2015:20) meliputi:

1) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

2) Kualitas Kerja

Merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan perusahaan.

3) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Dari uraian-uraian menurut para ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator produktivitas kerja yang dapat diambil adalah kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

### 3. Bekerja Dari Rumah (*Work From Home*)

#### a. Definisi Bekerja Dari Rumah (*Work From Home*)

Bekerja dari rumah adalah kondisi dimana karyawan tidak harus bekerja di area perkantoran melainkan di rumah. Kantor yang fleksibel berarti jam kerja yang fleksibel di mana pekerjaan dapat dilakukan di rumah sesuai dengan peraturan perusahaan (Kojo dan Nenonen, 2015:26). Karena beban kerja yang tinggi, terdapat jam kerja yang fleksibel, yang berarti pekerjaan tidak selalu dapat dilakukan di kantor. Sementara itu, *mobile office* seperti melakukan perjalanan bisnis. Berikut beberapa definisi bekerja dari rumah menurut para ahli:

Menurut Farrell Kathleen (2020:4) bekerja dari rumah adalah perubahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan melarang karyawan bekerja di kantor, sehingga karyawan harus bekerja di rumah.

Selain itu menurut Merriam dalam Nerpati (2020:12) bekerja dari rumah atau WFH merupakan singkatan yang sering digunakan dalam komunikasi digital untuk memberitahu seseorang bekerja dari rumah pada hari aktif kerja melakukan pekerjaan seseorang di rumah dan bukan di gedung seperti di kantor.

Serta menurut Seseorang bekerja saat bertemu dengan klien di tempat lain sehingga membuat karyawan tersebut berpergian (Kojo dan Nenonen, 2015:27).

Dari uraian-uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa bekerja dari rumah adalah proses bagaimana setiap karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional diluar kantor atau dirumah.

b. Dampak Positif dan Negatif Bekerja Dari Rumah

Dampak positif bekerja dari rumah menurut Mustajab et al. (2020:29) sebagai berikut:

- 1) Banyak karyawan yang khawatir bekerja dari rumah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan sosial, Karyawan dapat membagi waktunya antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- 2) Respon fleksibel, berdasarkan informasi karyawan laki-laki wanita setuju untuk mengatakannya di tempat kerja Anda dapat memilih waktu dan tempat Anda sendiri di rumah. bekerja.
- 3) Hemat waktu, dengan menyelesaikan pekerjaan secara alami di rumah anda dapat menghemat banyak waktu. Kebanyakan orang merasakan ini Ketika karyawan harus bekerja di kantor, Butuh waktu sekitar 3 jam untuk pulang dan kembali.
- 4) Semua karyawan menghabiskan waktu berkualitas dengan bekerja dari rumah terutama ketika mereka bisa melakukan itu, saya merasa seperti bersenang-senang nikmati lebih banyak waktu bersama keluarga tanpa meninggalkan pekerjaan, meskipun anda perlu memusatkan perhatian pada orang lain berkonsentrasi pada pekerjaan anda dan berinteraksi dengan keluarga anda.

- 5) Kenyamanan, banyak karyawan dapat bekerja dari rumah mereka merasa nyaman dalam pekerjaan mereka, mengerjakan pekerjaan rumah tidak membuat mereka merasa diawasi secara langsung oleh manajer.

Disisi lain untuk dampak negatif menurut Mustajab eta al. (2020:31) yaitu:

- 1) Multitasking, menurut beberapa karyawan yang sudah menikah dan memiliki anak mengatakan bahwa mereka mengalami kesulitan dalam membagi tugas rumah tangga seperti, merawat anak dan tugas lainnya.
- 2) Motivasi kerja menurun, penurunan motivasi dalam bekerja dirasakan oleh karyawan yang melakukan bekerja dari rumah, hal ini disebabkan oleh kondisi dilema dan pola pikir tentang persepsi rumah adalah tempat beristirahat.
- 3) Biaya tambahan, bila mana karyawan bekerja dari rumah akan ada namanya biaya tambahan, seperti peningkatan listrik, internet dan biaya komunikasi.
- 4) Gangguan, selama bekerja dari rumah karyawan merasakan gangguan teknis dan sosial seperti gangguan keluarga dan kecepatan internet yang lambat, sehingga merek asering kehilangan fokus untuk bekerja.
- 5) Komunikasi terbatas, seperti kita tahu bahwa upaya untuk mencegah covid-19 di Indonesia umumnya menyediakan beberapa kekurangan dan kelebihan, tapi yang sering dirasakan oleh karyawan adalah terbatasnya komunikasi antara kolega maupun manager.

### c. Indikator Bekerja Dari Rumah

Menurut Timbal dan Mustabsat dalam Mumpuni (2021:10) ada beberapa indikator bekerja dari rumah yaitu:

#### 1) Lingkungan Kerja Fleksibel

Lingkungan kerja yang fleksibel merupakan lingkungan kerja dimana karyawan memilih bagaimana, kapan, dan di mana mereka ingin melakukan pekerjaan mereka.

#### 2) Kedekatan Dengan Keluarga

Keluarga memiliki peran penting bagi setiap orang untuk mendukung semua kegiatan dan aktivitas seseorang, terutama hal bekerja.

#### 3) Kreativitas Produktivitas Tinggi

Kreativitas sangat penting bagi siapa saja yang bekerja berikan ide, inspirasi atau ide saat memecahkan masalah.

#### 4) Memisahkan Pekerjaan Rumah dan Kantor Serta Tekanan Diri

Karyawan yang bekerja dari rumah harus bisa melakukan ini untuk memisahkan pekerjaan sedemikian rupa sehingga emosi tidak terasa stres atau terbebani oleh pekerjaan yang ada.

Selain itu menurut Farrell Kathleen (2017:26) terdapat indikator dari bekerja dari rumah diantaranya adalah:

#### 1) Lingkungan Kerja Fleksibel

Lingkungan kerja fleksibel yaitu memberikan kesempatan kepada pegawai yang melakukan work from home terkait dengan tugas yang diberikan oleh atasan.

#### 2) Gangguan Stres

Gangguan stres merupakan gejala yang timbul saat seseorang menghadapi ancaman, tekanan atau suatu perubahan dalam kehidupan sehari-hari.

#### 3) Secara Sosial Menimbulkan Kedekatan Dengan Anggota Keluarga

Kedekatan dengan keluarga ini yang dirasakan penting bagi karyawan untuk memberikan dukungan menyelesaikan tanggung jawabnya dalam bekerja.

#### 4) Mengurangi atau Bahkan Menghilangkan Waktu Perjalanan ke Kantor

Waktu perjalanan merupakan waktu yang diperlukan untuk menempuh jarak tertentu, sehingga bisa mempersingkat waktu ke kantor.

#### 5) Kesehatan dan Keseimbangan Kerja

Menjaga kesehatan dan keseimbangan kerja bagi seseorang individu adalah suatu yang sangat penting dan harus dijaga untuk menghasilkan kerja yang maksimal.

#### 6) Kreativitas

Kreativitas diperlukan untuk selalu memberikan ide dalam pemecahan masalah saat bekerja.

## 7) Memisahkan Pekerjaan Rumah dan Kantor

Pegawai harus membedakan pekerjaan rumah dan pekerjaan kantor sehingga bisa beradaptasi dengan atauran *work from home*.

Dari uraian-uraian menurut para ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator bekerja dari rumah yang dapat diambil adalah lingkungan kerja fleksibel, kedekatan dengan keluarga, kreativitas produktivitas tinggi, dan memisahkan pekerjaan rumah dan kantor serta tekanan diri.

## 4. Stres Kerja

### a. Definisi Stres Kerja

Stres adalah gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan. Tekanan ini muncul dari kegagalan individu dalam memenuhi kebutuhan atau keinginan. Tekanan ini biasanya berasal dari dalam diri, atau dari luar. Stres bukanlah penyakit atau cedera tetapi dapat menyebabkan kesehatan mental dan mental. Berikut beberapa ahli mendefinisikan stress kerja sebagai berikut:

Menurut Antonius (2020:37) stres kerja merupakan suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapi.

Selain itu menurut Afandi (2018:173) stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan,

dimana terdapat keridaksesuaian karakter dan perubahan yang tidak jelas di dalam perusahaan.

Dan menurut Saina dalam Eddy (2017:300) stres kerja adalah suatu reaksi seseorang sebagai respon penyesuaian terhadap berbagai tuntutan baik yang bersumber dari dalam ataupun dari luar organisasi yang dirasakannya sebagai peluang dan ancaman yang dapat diukur melalui stres *reaction* dan *demands*.

Dari uraian-uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah keadaan dimana reaksi emosional dan psikologi seseorang mengalami ketegangan akibat adanya tekanan pekerjaan atau beban kerja yang berlebihan.

#### b. Jenis-jenis Stres Kerja

Stres tidak selalu buruk, meskipun seringkali di bahas dalam konteks yang negatif, karena stres memiliki nilai positif ketika menjadi peluang saat menawarkan potensi hasil. Para peneliti berpendapat bahwa stres tantangan, atau stres yang menyertai di lingkungan kerja, beroperasi berbeda dari stres hambatan, atau stres yang menghalangi dalam mencapai tujuan. Terkadang memang dalam suatu organisasi sengaja diciptakan adanya suatu tantangan yang tujuannya membuat karyawan lebih termotivasi untuk segera menyelesaikan pekerjaannya yaitu dengan cara memberikan waktu yang terbatas.

Menurut Barney dalam Gusti (2018:4) mengungkapkan ada empat jenis stres yaitu:

#### 1) Eustres

Eustres merupakan stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan, sehingga memiliki efek yang bermanfaat bagi individu yang mengalaminya. Contohnya seperti: tantangan yang muncul dari tanggungjawab yang meningkat, tekanan waktu, dan tugas berkualitas tinggi.

#### 2) Distres

Distres merupakan stres yang memunculkan efek yang membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan yang tidak menyenangkan atau berlebihan yang menguras energi individu sehingga membuat menjadi lebih mudah jatuh sakit.

#### 3) Hyperstres

Hyperstres yaitu stres yang berdampak luar biasa bagi yang mengalaminya. Meskipun dapat bersifat positif atau negatif tetapi stres ini tetap membuat individu terbatas kemampuan adaptasinya. Stres ini dapat terjadi apabila seseorang didorong melampaui kemampuan dirinya untuk mengatasi tekanan. Contohnya, stres akibat serangan kejahatan.

#### 4) Hypostres

Hypostres merupakan kebalikan dari hyperstres yang muncul karena kurangnya stimulasi. Penderita hypostres akan merasa tidak semangat dalam menjalani hidupnya. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

### c. Indikator Stres Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Wandy, dkk. (2013:157) indikator stres kerja yaitu:

- 1) Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien.
- 2) Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban,
- 3) Ketidakcocokan dengan pekerjaan
- 4) Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang
- 5) Beban lebih.

Sedangkan menurut Afandi dalam Milafatul (2019:13) menyatakan indikator stres kerja yaitu:

#### 1) Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas yang berat dan berlebihan akan dapat menimbulkan stres kerja, oleh karena itu dalam menghadapi pekerjaannya seseorang karyawan harus mengelola kondisi stres dengan sebaik mungkin.

#### 2) Tuntutan Peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu perusahaan.

#### 3) Tuntutan Antar Pribadi

Merupakan suatu tekanan yang disebabkan oleh pegawai lain.

#### 4) Struktur Organisasi

Merupakan gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur perusahaan yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai, peran, wewenang, jabatan dan tanggungjawab.

#### 5) Kepemimpinan Organisasi

Didalam organisasi terdapat gaya manajemen, yang dapat membuat iklim organisasi melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Dari uraian-uraian menurut para ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator stres kerja yang dapat diambil adalah tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi.

### **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang menjadikan rujukan bagi penulis dalam melakukan penelitian ini, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3  
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Sumber Jurnal	Judul	Teknik Analisis Data	Hasil
1	Wandi Zulkarnaen, Abin Suarsa, Rachmat Kusmana.  Jurnal Ilmiah MEA (manajemen ekonomi dan akutansi) Vol. 2, No. 3, September – Desember 2018	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Metode Deskriptif dan Verifikatif dengan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan stress kerja memberikan pengaruh besar terhadap

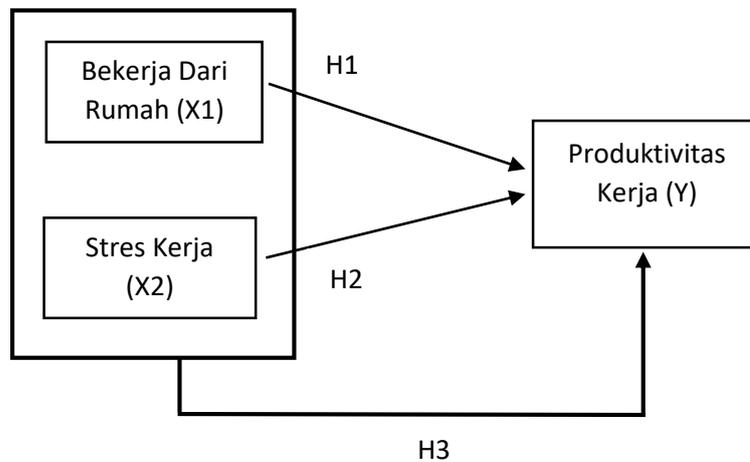
No	Nama Peneliti/Sumber Jurnal	Judul	Teknik Analisis Data	Hasil
	<p>P-ISSN: 2621-5306 E-ISSN: 2541-5255</p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.31955/mea.v2i3.76">https://doi.org/10.31955/mea.v2i3.76</a></p>	<p>Bagian Produksi Departemen r-pet PT. Namasindo Plas Bandung Barat</p>	<p>Pendekatan Kuantitatif.</p>	<p>produktivitas kerja.</p> <p>Adj R square = 0,875</p>
2	<p>Amelia Eka Safitri, Alini Gilang</p> <p>Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 4, No. 1, Januari - April 2020</p> <p>P-ISSN: 2541-5255 E-ISSN: 2621-5306</p> <p>DOI: <a href="http://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss1.pp116-126">http://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss1.pp116-126</a></p>	<p>Pengaruh Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Telkom Witel Bekasi</p>	<p>Metode deskriptif kausal, analisis data regresi linier sederhana</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Telkom Witel Bekasi.</p> <p>Adj R square = 0,524</p>
3	<p>Ricardo Manarintar Simarmata</p> <p>Jurnal Ekonomi, Sosial, &amp; Humaniora Vol. 2, No 1, Agustus 2020</p> <p>P-ISSN: 2686-5661 E-ISSN: 2686-5661</p> <p>DOI: <a href="https://jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/articel/view/265">https://jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/articel/view/265</a></p>	<p>Pengaruh <i>Work From Home</i> Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon</p>	<p>Metode Kuantitatif, Analisis data Regresi Linier</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bekerja dari rumah secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas dosen.</p>
4	<p>Devina Pramestuti, Didin Hikmah Perkasa.</p> <p>ICETLAWBE 26 September 2020 Bandar Lampung, Indonesia</p>	<p><i>The Effect Of Work Stress, Work Environment, And Occupational</i></p>	<p><i>Alternative Methode Of Structural Equation Modeling (SEM),</i></p>	<p><i>Based on the test results, the effect of work stress of work productivity has the original sample</i></p>

No	Nama Peneliti/Sumber Jurnal	Judul	Teknik Analisis Data	Hasil
	<p>P-ISSN: 2593-7650 E-ISSN: 2593-7650</p> <p>Doi: <a href="http://dx.doi.org/10.4108/eai.26-9-2020.2302701">http://dx.doi.org/10.4108/eai.26-9-2020.2302701</a></p>	<i>Health And Safety On Employee Productivity</i>	<i>Namely Partial Least Square (PLS). Saturated Sampling Techique</i>	<i>value is 0.265 which is close to the +1 value and has a T-statistic value of 2.138(.1.96). And job stress has a positive and significant effect on work produktivity.</i>
5	<p>Bintang Nerpati, Indra Lubis, Kardinah Indriana Meutia, Endah Prawesti Ningrum</p> <p>Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Vol. 4, No 2, Maret 2021 Hal 121-131</p> <p>P-ISSN: 2599-171X E-ISSN: 2598-9545</p> <p>DOI: <a href="http://dx.doi.org/10.32493/frkm.v4i2.9808">http://dx.doi.org/10.32493/frkm.v4i2.9808</a></p>	<p>Produktivitas Kerja Pegawai Yang Dipengaruhi Oleh <i>Work From Home</i> (WFH) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi</p>	<p>Metode Kuantitatif, Regresi Linier Berganda</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan parsial baik variabel bebas <i>work from home</i> (WFH) (X1) maupun lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel produktivitas pegawai pemerintah daerah kota Bekasi.</p> <p>Adj R Square = 0.653</p>
6	<p>Sekar Wulan Prasetyaningtyas, Clivensen Heryanto, Nadia Fasha Nurfauzi, Sugiharto Bangsawan Tanjung.</p> <p><i>Journal Of Applied Management</i> Vol. 19 No. 3, September 2021.</p> <p>P-ISSN: 1693-5241 E-ISSN: 2302-6332</p> <p>DOI: <a href="http://dx.doi.org/10.21776/ubjam.2021.09.03.05">http://dx.doi.org/10.21776/ubjam.2021.09.03.05</a></p>	<i>The Effect Of Work From Home On Employee Productivity In Banking Industry</i>	<i>Method Descriptive Statistics, non-probability convenience.</i>	<i>Wfh positively impacts overall productivity. However, contrary to our predictions, results also showed that wfh has a negative impact on WLB.</i>

No	Nama Peneliti/Sumber Jurnal	Judul	Teknik Analisis Data	Hasil
7	Rulli Febriana Harun, Hedy Vanni Alam, Andi Yusniar Mendo  Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 5, No 1. 2022  P-ISSN: 2620-9551 E-ISSN: 2622-1616  DOI: <a href="https://doi.org/10.37479/jimb.v5i1.15044">https://doi.org/10.37479/jimb.v5i1.15044</a>	Pengaruh Penerapan <i>Work From Home</i> (WFH) Terhadap Produktivitas Kerja Perusahaan di Pt. Asuransi Kredit Indonesia (Askrido) Cabang Gorontalo	Metode Kuantitatif, Analisis Linear Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work from home</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas di PT. Asuransi Kredit Indonesia (Askrido) Cabang Gorontalo.  Adj R Square = 0.716

### C. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono dalam Mia (2016:60) berpendapat bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3  
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

H1 = Pengaruh bekerja dari rumah (X1) terhadap produktivitas kerja (Y)

H2 = Pengaruh stres kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y)

H3 = Pengaruh bekerja dari rumah (X1) dan stres kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y)

#### D. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono dalam Mia (2013:47) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasari pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berikut teori atau hipotesis penelitian terdahulu yang dilakukan peneliti sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Bekerja Dari Rumah Terhadap Produktivitas Kerja

Bekerja dari rumah (*work from home*) ialah proses bagaimana setiap karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional diluar kantor atau dirumah. Work from home merupakan salah satu faktor penyebab menurunnya produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Rulli, dkk. (2022) dengan judul penelitian : Pengaruh Penerapan *Work From Home* (WFH) Terhadap Produktivitas Kerja Perusahaan di PT. Asuransi Kredit Indonesia (Askrindo) Cabang Gorontalo. Hasil menunjukkan bahwa *work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Asuransi Kredit Indonesia (Askrindo) Cabang Gorontalo.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis pertama yang dapat dirumuskan ialah:

H1: Bekerja dari rumah terdapat pengaruh terhadap produktivitas kerja.

#### 2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Stres kerja adalah keadaan dimana reaksi emosional dan psikologi seseorang mengalami ketegangan akibat adanya tekanan pekerjaan atau beban kerja yang berlebihan. menurut Rivai dalam Gabreila (2018:53) stres kerja ialah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang

karyawan. Oleh karena itu, stres kerja menimbulkan pengaruh menurunnya produktivitas kerja.

Berdasarkan penelitian Devina dan Didin (2020) dengan judul penelitian : *The Effect Of Work Stress, Work Environment, And Occupational Health And Safety On Employee Productivity*. Hasil menunjukkan bahwa *the variable works stress and occupational safety and health has posited and significant effect on work productivity, for work environment variable does not affect on work productivity*.

Dari uraian diatas, maka hipotesis kedua yang dapat dirumuskan ialah:

H2: Stres kerja terdapat pengaruh terhadap produktivitas kerja.

### 3. Pengaruh bekerja dari rumah dan stres kerja terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas hipotesis pertama dan hipotesis kedua, dengan judul penelitian pengaruh penerapan work from home terhadap produktivitas kerja PT. Asuransi Kredit Indonesia (Askrindo). Menunjukkan hasil bahwa work from home berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Asuransi Kredit Indonesia (Askrindo). Dan *The Effect Of Work Stress, Work Environment, And Occupational Health And Safety On Employee Productivity*. Hasil menunjukkan bahwa *the variable works stress and occupational safety and health has posited and significant effect on work productivity, for work environment variable does not affect on work productivity*. Bahwa dari kedua hipotesis tersebut memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dari uraian diatas, maka hipotesis ketiga yang dapat dirumuskan ialah:

H3: Bekerja dari rumah dan stres kerja terdapat pengaruh secara bersamaan terhadap produktivitas kerja.