Pengaruh Work Overload terhadap Stres Kerja pada Karyawan yang WFH (Work From Home)

Fachry Arsyad [a]
[a] Politeknik Kesejahteraan Sosial Bandung

Keywords:
Kesejahteraan Sosial

Corresponding Author:
Fachry Arsyad
Politeknik Kesejahteraan Sosial Bandung
Email: fachryarsyad@poltekesos.ac.id

Abstract: *This study aims to determine the effect of work overload on work stress on employees who do Work From Home (WFH). The research design uses correlational quantitative methods to confirm the effect of independent variables on the dependent variable. The population in this study was unknown, so the sampling technique used was purposive sampling. Collecting data using the Survey Diagnostic Survey questionnaire for independent variables of excessive workload and dependent variables for work stress using the Job Stress Inventory questionnaire. Data analysis in this study using simple linear regression analysis. The results showed that the work overload variable had a positive and significant effect on work stress. This shows that the higher the work overload experienced by employees who perform Work From Home (WFH), the higher work stress is shown.*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui pengaruh work overload terhadap stres kerja pada karyawan yang melakukan Work From home (WFH). Rancangan penelitian menggunakan metode kuantitatif korelasional untuk mengkonfirmasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini tidak diketahui, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner Survey Diagnostic Survey untuk independen variabel beban kerja berlebihan dan dependen variabel stres kerja menggunakan kuesioner Job Stress Inventory. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel work overload memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa semakin tinggi work overload yang dialami oleh Karyawan yang melakukan Work From Home (WFH), maka semakin tinggi juga stres kerja yang ditunjukkan.*

PENDAHULUAN

Cara manusia bekerja saat ini telah banyak berubah, apabila di masa lalu bekerja diidentikkan sebagai aktivitas yang dilakukan hanya di kantor atau di tempat yang tersentralisasi dan memiliki waktu khusus, dalam beberapa waktu terakhir, hal tersebut sudah tidak relevan lagi. Hal ini, salah satunya dipengaruhi oleh pesatnya perkembangan teknologi yang mendorong kita untuk dapat bekerja kapan saja dan di mana saja, bahkan di rumah. Dilihat dari sisi sejarah cara bekerja seperti ini, sebenarnya sudah dikenal, dan diterapkan oleh para pekerja non agrikultural sejak era revolusi industri (Nordin, Baidzowi, & Razak, 2016), dan cara bekerja ini sekarang banyak diimplementasikan di perusahaan yang bergerak di bidang ICT (*Information and Communication Technology*) (Srivastava, 2015).

Dalam perkembangannya, cara bekerja ini memiliki beberapa istilah khusus, antara lain *working from home*, *telework, atau telecommuting* yaitu kebijakan dan perjanjian kerja antara karyawan dengan perusahaan, di dalam perjanjian kerja tersebut berisikan kesepakatan bahwa karyawan dapat bekerja paruh atau penuh waktu dari berbagai lokasi selain di kantor, seperti di rumah atau tempat kerja lain, dan penggunaan media elektronik/teknologi untuk berinteraksi

dengan karyawan lain di dalam maupun di luar organisasi (Bailey & Kurland, 2002). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan istilah *Work From Home* (WFH), untuk mempermudah penjelasan kepada responden yang lebih familiar terhadap istilah tersebut.

Sebagai gambaran perkembangan dari cara bekerja ini, mengacu pada kondisi di Amerika, data dari Laporan yang dikeluarkan oleh Flex Jobs di tahun 2017, menunjukkan jumlah pekerja di Amerika yang menerapkan bekerja dari rumah baik secara penuh maupun sebagian, meningkat 115 %, dari 1,8 juta pekerja di tahun 2005 menjadi 3,9 juta pekerja di tahun 2017. Peningkatan pesat ini dipengaruhi kesadaran perusahaan bahwa *telework*ing*/telecommuting* menawarkan manfaat menarik untuk pertumbuhan ekonomi maupun dari sisi pekerjaan, selain itu juga memberikan pengaruh positif dalam mengatasi tantangan sosial, lingkungan, dan infrastruktur yang berasal dari norma tenaga kerja saat ini. (Flex Jobs & Global Workplace Analytics, 2017)

Di Indonesia, cara bekerja ini juga sudah dikenal, terbukti pada tahun 2012 terdapat survey yang dilakukan oleh Ipsos, sebuah lembaga survey internasional yang melakukan survey tentang praktek telecommuting yang melibatkan 11.383 responden dari seluruh dunia, dimana 24 % respondennya berasal dari wilayah Asia Pasifik (termasuk Indonesia). Hasilnya, Indonesia hanya berada di bawah India dengan 34 % pekerjanya sudah menerapkan kerja telecommuting (Ipsos, 2012), namun perkembangannya memang tidak sepesat di negara lain seperti Amerika atau Eropa, salah satunya karena faktor budaya di Indonesia yang masih melihat bekerja yang sebenarnya adalah bekerja di kantor (Suarlan, 2017),

Padahal, terdapat banyak manfaat dari cara bekerja work from home atau teleworking baik untuk karyawan dan organisasi. Dari sisi karyawan, manfaatnya dapat meningkatkan komitmen bekerja, dan kemauan untuk berkontribusi lebih besar pada organisasi. (Clarke & Holdsworth, 2017).

Selain itu, bekerja dari rumah meningkatkan kualitas hidup dengan memungkinkan karyawan mengambil peran ganda antara mengurus pekerjaan dan keluarga secara bersamaan (Wight dan Raley 2009; Azarbouyeh dan Naini 2014), akan tetapi, selain memberikan dampak positif, terdapat dampak negatif yang dirasakan secara individu, yaitu *teleworking* dapat menyebabkan karyawan bekerja lebih lama karena batas antara kehidupan privat dan kehidupan profesional tidak jelas (Gajendran & Harrison, 2007; Henke et al., 2016; Tavares, 2017).

Efek dari bekerja lebih lama dapat memicu beban kerja yang berlebihan atau *work overload* sehingga menyebabkan stres kerja (Malik, 2011). Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja berlebih (work overload) berpengaruh positif terhadap stres kerja. Disini artinya adalah semakin tinggi work overload maka semakin tinggi pula stres kerja. Penelitian sebelumnya mengenai work overload antara lain Zoharah binti omar (2014), Karimi et al., (2014), dan Wu et al., (2007).

Dari beberapa penelitian diatas, penelitian terkait pengaruh work overload terhadap stres kerja pada karyawan yang melakukan Work From Home (WFH), belum pernah dilakukan, khususnya yang dilakukan di Indonesia, hal ini dipengaruhi oleh belum banyaknya perusahaan atau organisasi yang membolehkan pekerjanya untuk bekerja dimana saja termasuk di rumah, akan tetapi setelah terjadi nya pandemi Covid 19, banyak perusahaan dan organisasi di Indonesia secara masif menerapkan *Work From Home* bagi pekerjanya untuk membantu memutus rantai penyebaran virus ini.

Di sisi yang lain, karena kebijakan bekerja dari rumah ini sifatnya dipaksa akibat munculnya pandemi virus Covid 19, banyak instansi dan pekerja di Indonesia yang mungkin

belum siap menjalankan cara bekerja ini, sehingga dampak negatif mungkin dirasakan oleh individu. Perubahan cepat yang terjadi menuntut kebanyakan individu melakukan proses adaptasi untuk memenuhi tuntutan lingkungan sekitarnya (Cao et al., 2020). Masalah-masalah yang bermunculan, dapat menjadi sumber stres yang harus segera diselesaikan demi terciptanya pertahanan diri untuk kehidupan yang lebih baik (Sousa, Mohandas, & Javed, 2020).

Hal ini juga didukung dari pemberitaan media di Indonesia, seperti CNBC Indonesia, yang menyampaikan bahwa Work From Home, menyebabkan jam kerja pegawai di depan meja menjadi lebih banyak dari yang seharusnya, dan kebanyakan pekerja juga merasa stres karena menghabiskan waktu lebih banyak di depan komputer untuk bekerja di rumah.

Melihat fenomena ini penting untuk melakukan penelitian tentang pengaruh work overload terhadap stres kerja pada karyawan yang melakukan Work From Home, karena dampak dari pandemi. Hal ini penting dilakukan untuk dalam mengenali dan mengkonfirmasi dampak negatif yang mungkin muncul dari kebijakan bekerja dari rumah, apakah sama seperti yang dialami oleh pekerja di negara lain atau tidak. Sehingga selanjutnya, dapat dilakukan mitigasi untuk mengurangi dampak negatif dari kebijakan Work From Home bagi pekerja di Indonesia.

Dari fenomena dan hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat dirumuskan dan disimpulkan hipotesisnya sebagai berikut :

H0 : *Work Overload* (Beban Kerja Berlebihan) tidak berpengaruh significant terhadap stres kerja pada karyawan yang melakukan Work From Home (WFH)

Ha : *Work Overload* (Beban Kerja Berlebihan) berpengaruh significant terhadap stres kerja pada karyawan yang melakukan Work From Home (WFH)

METODE

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dari penelitian ini adalah wilayah di Indonesia yang menerapkan Work From Home, dan waktu penelitiannya adalah Juli-Agustus 2020

B. Metode Pengumpulan Data

Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah pendekatan kuantitatif, Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bersifat sistematis mengenai bagian-bagian, fenomena, dan hubungannya. Tujuan dari Penelitian kuantitatif sendiri, untuk menguji teori, mengembangkan fakta, dan menampilkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi dalam bentuk data statistik, memperkirakan dan memprediksi hasilnya. (Tanzeh, 2011). Penelitian yang tujuannya untuk menggunakan pendekatan kuantitatif, harus terstruktur, baku, formal, dan dirancang sebaik mungkin.

Jenis penelitian yang dipilih merupakan penelitian korelasional. Penelitian korelasional adalah penelitian yang ditujukan untuk mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel-variabel lain. Hubungan antara satu dengan beberapa variabel lain dinyatakan dengan besarnya koefisien korelasi dan keberartian (signifikansi) secara statistik. (Sukmadinata, 2013). Jenis Penelitian ini dipilih karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel Beban Kerja Berlebih (*Work Overload*) terhadap variabel Stres Kerja pada karyawan yang melakukan Work From Home akibat pandemi.

Metode Pengumpulan Data nya menggunakan metode survey, dimana sumber data dan informasi utamanya diperoleh dari responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan kuesioner atau angket sebagai instrumen pengumpulan data.

Populasi adalah generalisasi wilayah yang terdiri dari obyek atau subyek dan memiliki kualitas dan karakteristik khusus yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Populasi dari Penelitian ini adalah seluruh karyawan atau pekerja yang melakukan Work From Home karena dampak dari pandemi Covid 19.

Sementara untuk sampel, memiliki pengertian, merupakan sebagian dari keseluruhan jumlah populasi yang mempunyai karakteristik tertentu dan mewakili dari populasi tersebut. Sampel yang digunakan diharuskan representatif, yang berarti sampel harus mencerminkan dan mewakili sifat populasi (Azwar, 2010).

Teknik yang digunakan untuk menentukan seberapa besar sampel yang akan diambil, dikategorikan menjadi 2 jenis yaitu, jumlah populasi diketahui dan jumlah populasi tidak diketahui. Dalam penelitian ini, dengan mempertimbangkan tujuan penelitian yang dilakukan, jumlah populasinya tidak terhitung atau tidak diketahui,

Metode yang dipilih untuk pengambilan sampel, menggunakan metode non-probability sampling, sementara teknik yang digunakan adalah Purposive Sampling (Judgement Sampling). Teknik sampling ini memiliki pengertian bahwa sampel yang telah ditentukan, dipilih dengan pertimbangan cermat sehingga sesuai dengan rancangan penelitian. Teknik ini merupakan teknik pemilihan sampel menurut ciri khusus yang dimiliki oleh sampel tersebut, dan dipertimbangkan memiliki hubungan yang sangat erat dengan ciri populasi yang sebelumnya sudah diketahui.

Peneliti memilih menggunakan teknik ini karena :

a. Populasi karyawan/pekerja baik di institusi pemerintah, maupun swasta di wilayah Indonesia jumlahnya sangat besar,
b. Tidak semua karyawan melakukan Work From Home karena pandemi Covid 19
c. Terdapat juga jenis karyawan yang memang bekerja dengan cara teleworking/working from home, sebelum adanya pandemi covid 19

Sehingga perlu ada penentuan ciri-ciri dari sampel tersebut. Ciri-cirinya sendiri adalah :

Karyawan baik di pemerintah, BUMN, maupun Swasta yang melakukan Work From Home, karena dampak dari Covid 19

Sedangkan, dalam menentukan ukuran sampel, peneliti memilih menggunakan rumus Lemeshow (1997), pertimbangan memilih rumus ini adalah karena jumlah populasi tidak diketahui pasti. Dibawah ini dijabarkan rumus Lemeshow:

Gambar 1.1 Rumus Lemeshow

$$n = \frac{Z\alpha 2 \times P \times Q}{L}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel minimal yang diperlukan

Zα = Nilai standar dari distribusi sesuai nilai α = 5% = 1.96

P = Prevalensi outcome, karena data belum didapat, maka dipakai 50%

Q = 1 – P

L = Tingkat ketelitian 10%

Berdasarkan rumus, maka $n = \frac{(1.96)2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.1)2} = 96.04$

Dari perhitungan diatas, dihasilkan perhitungan jumlah sampel minimal untuk kebutuhan penelitian ini, adalah 96 responden.

Sumber data yang diambil ada 2 jenis, yaitu sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer merupakan sumber data yang langsung dihimpun oleh peneliti, yaitu kuesioner tentang work overload dan tingkat stres kerja, sementara sumber data sekunder, adalah data yang secara tidak langsung dikumpulkan oleh pihak yang berkepentingan dengan data tersebut. Sumber data sekunder ini adalah data yang berhubungan stres kerja, work from home, maupun data lain yang terkait dengan penelitian, yang diambil dari laporan penelitian, buku, atau jurnal yang berhubungan dengan hal tersebut.

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner atau angket. Kuesioner atau angket merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada calon responden di mana mereka akan memberikan respon sesuai dengan permintaan peneliti. Kuesioner yang digunakan merupakan kuesioner yang terstandarisasi, untuk independen variabel work overload menggunakan kuesioner Stress Diagnostic Survey (SDS) yang dikembangkan oleh Ivancevich & Matteson (1988), sementara untuk dependen variabel stres kerja menggunakan kuesioner *Job Stress Inventory*. Secara teknis, daftar pertanyaan atau pernyataan yang telah disusun oleh peneliti akan disebarkan secara online kepada calon responden melalui aplikasi google form, untuk selanjutnya mereka jawab. Penelitian ini, penggunaan kuesioner atau angket bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja yang berlebihan (work overload) terhadap stres kerja pada karyawan yang melakukan *work from home* (WFH). Kuesioner menggunakan skala Likert dengan 1 variabel independen yaitu Work Overload menggunakan 7 alternatif jawaban, dan 1 dependen variabel yaitu Stres Kerja menggunakan 5 alternatif jawaban.

C. Metode Analisis Data

Metode analisa data yang digunakan adalah menggunakan metode analisa kuantitatif, yang bertujuan untuk memperkirakan seberapa besar pengaruh suatu variabel secara kuantitatif dari suatu kejadian terhadap suatu kejadian lainnya, serta memperkirakan kejadian lainnya. Kejadian yang terjadi disini dapat dinyatakan sebagai suatu perubahan nilai variabel. (Hasan, 2006). Dalam penelitian ini, kegiatan analisis data dilakukan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Dalam prosesnya, analisis data kuantitatif ini dibagi ke dalam tiga tahapan, yaitu pertama adalah membuat pengelompokkan data didasarkan pada variabel dan jenis responden. Kedua, data yang terkumpul ditabulasi data berdasarkan variabel dari responden, serta menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti. Tahapan Ketiga, peneliti membuat perhitungan dalam rangka menjawab rumusan masalah serta membuat perhitungan yang ditujukan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat.

Metode Analisa Data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan memilih jenis analisa regresi, sementara untuk teknik analisa data yang dipilih adalah analisis regresi sederhana. Pengertian dari Analisis regresi sederhana yaitu suatu persamaan regresi yang digunakan untuk meneliti hubungan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam Penelitian ini Analisis regresi sederhana yang dilakukan bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel *work overload* (Beban Kerja Berlebihan) terhadap Stres Kerja Karyawan yang melakukan *Work From Home* (WFH).

Dalam rangka mengetahui pengaruh variabel x terhadap variabel y, dalam konteks analisis regresi sederhan, terdapat Persamaan umum regresi linier sederhana, yang dapat dijabarkan sebegai berikut :

Rumus persamaan umum regresi linier sederhan adalah Y = a + bx

Penjelasan dari rumus ini adalah sebagai berikut : Y adalaha suatu subjek dalam variabel dependen yang di prediksikan, sementara huruf a adalah nilai dari Y, apabila X = 0 (Harga konstan), lalu b adalah koefesien regresi, yang menandakan nilai dari peningkatan ataupun penurunan suatu variabel dependen berdasarkan pada variabel independen.

Artinya, apabila b (+) maka terjadi kenaikan, jika b (-) maka terjadi suatu penurunan.

Data yang akan diolah telah dilakukan uji normalitas, uji linieritas, dan uji heteroskedastisitas, sebagai syarat kelayakan model regresi linier sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN (sesuai dengan judul pembahasan)

A. Karakteristik Responden & Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Dari kuesioner yang telah disebarkan via media online ke berbagai wilayah, terdapat 159 orang yang berpartisipasi dalam penelitian ini, dari 159 orang responden, data yang dapat diolah sejumlah 139 orang, karena 20 orang responden yang mengisi tidak melakukan Work From Home, dampak dari pandemi Covid 19.

Tabel 1 : Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Jumlah Persentase
1	Laki-laki	69	49,6 %
2	Perempuan	70	50, 4 %
Total		**139**	**100 %**

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel 1, terkait jenis kelamin responden, diketahui jumlah responden laki-laki adalah 49 orang, dan perempuan 50 orang, secara jumlah porsi responden perempuan dan laki-laki hampir seimbang, dengan selisih 1 angka

Tabel 2 : Status Pekerjaan Responden

No	Status Pekerjaan	Jumlah	Jumlah Persentase
1	PNS	27	19,4 %
2	Karyawan BUMN	35	25,2 %
3	Karyawan Swasta	53	38,1 %
4	Karyawan Kontrak	14	10,1 %
5	Lainnya	10	7,2 %
Total		**139**	**100 %**

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2020)

Pada tabel 2, menunjukkan bahwa status pekerjaan responden berasal dari berbagai latar belakang, status pekerjaan terbesar berasal dari karyawan swasta, sebanyak 53 orang, atau 38,1 %, lalu diikuti oleh karyawan BUMN sebanyak 35 orang atau 25, 2 %, ketiga PNS sebanyak 27 orang atau 19,4 %, Karyawan kontrak yaitu 14 orang atau 10,1 %, dan jenis pekerjaan lainnya, sebanyak 10 orang atau 7,2 %, dari penelitian ini dapat kita disimpulkan bahwa karyawan dari perusahaan swasta paling banyak melakukan work from home, karena dampak dari pandemi Covid 19.

Tabel 3 : Periode melakukan *Work From Home*

No	Periode	Jumlah Responden	Jumlah Persentase
1	Kurang dari 1 bulan	9	6,5 %
2	Lebih dari 1 bulan	130	93,5 %
Total		**139**	**100 %**

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2020)

Tabel 3, menunjukkan rentang waktu karyawan melakukan work from home, dari data yang didapatkan dari 139 responden yang menjawab, mayoritas sudah melakukan work from home selama lebih dari 1 bulan sebesar 130 orang atau 93, 5 %,

Tabel 4 : Jadwal Work From Home (WFH) dalam 1 minggu kerja

No	Jadwal WFH	Jumlah Responden	Jumlah Persentase
1	1-2 hari per minggu	63	45,3 %
2	3-4 hari per minggu	36	25, 9 %
3	Full 1 minggu kerja	40	28, 8 %
Total		**139**	**100 %**

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2020)

Pada Tabel 4, disajikan data terkait jadwal work from home yang dilakukan oleh para pekerja yang menunjukkan bahwa 45, 3 % pekerja melakukan Work From Home (WFH) hanya 1-2 hari dalam 1 minggu kerja, sementara di posisi berikutnya sebanyak 28, 9 % Pekerja melakukan WFH selama 1 minggu full kerja, dan yang melakukan WFH selama 3-4 hari hanya 25, 9 % atau 36 orang,

Work Overload

Tabel 5 : Frekuensi Kategori Work Overload

Kat WO

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	23	16.5	16.5	16.5
	Sedang	99	71.2	71.2	87.8
	Tinggi	17	12.2	12.2	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2020)

Hasil pengolahan data terkait work overload (beban kerja berlebihan), pada tabel 5 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang melakukan Work From Home, mengalami kelebihan beban kerja pada tingkat sedang, dengan jumlah 99 orang, atau 71, 2 %, lalu di tingkat rendah sebesar 23 orang atau 16, 5 %, dan di tingkat tinggi sebesar 12,2 % atau 17 orang.

Stres Kerja

Tabel 6 : Frekuensi Kategori Stres Kerja

Kat JS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	16	11.5	11.5	11.5
	Sedang	106	76.3	76.3	87.8
	Tinggi	17	12.2	12.2	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel 6, dari 139 responden sebanyak 106 responden mengalami stres tingkat sedang atau sebesar 76, 3 %, lalu yang mengalami stres tingkat tinggi sebanyak 17 orang, atau 12,2 %, dan tingkat stres rendah sebesar 11, 5 % atau 16 orang. Dari data ini dapat dilihat bahwa karyawan yang melakukan *Work From Home* mengalami stres pada tingkat sedang dan tinggi.

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 7 : Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficient

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant)	10.432	3.223	.422	3.237	.002
Work Overload	.614	.147		4.192	.000

a. Dependent Variabel : Job Stress

Sumber : Hasil Olahan Penelitian (2020)

Pada Tabel 7, menunjukkan hasil dari analisis regresi sederhana yang ditujukan untuk menunjukkan pengaruh 1 variabel x (independen) dengan 1 variabel y (terikat), untuk rumus regresi linier sederhana sendiri adalah Y = a + bX. Terkait dengan koefisien regresinya sendiri, dari tabel 7 tersebut dapat terlihat ouput yang berada pada tabel coefficient tersebut.

Merujuk pada rumus Y = a + bX, a adalah angka konstan dari unstandardized coefficients. Pada penelitian ini, nilainya sebesar 10.432. Angka ini merupakan angka konstan yang memiliki maksud bahwa jika tidak ada beban kerja yang berlebihan atau work overload (x), maka nilai konsisten stres kerja (y) adalah sebesar 10.432.

Sementara untuk nilai b, yang dimaksud disini adalah angka koefisien regresi, dengan nilai 0,641. Nilai ini bermakna, apabila tingkat *work overload* (x) bertambah 1 %, maka tingkat stres kerja (y) akan bertambah 0.614. Nilai koefisien regresinya sendiri adalah bernilai positif, sehingga daoat disimpulkan bahwa Beban Kerja Berlebihan (Work Overload) (x), berpengaruh positif terhadap Stres Kerja (y), kesimpulannya terkait hal ini, persamaan regresinya yaitu Y = 10.432 - 0.614 x.

Selanjutnya melakukan uji hipotesis atau uji pengaruh untuk mengetahui koefisien regresi yang ada signifikan atau tidak, sesuai hipotesis yang diajukan sebelumnya, yaitu :

H0 : *Work Overload* (Beban Kerja Berlebihan) tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada karyawan yang melakukan Work From Home (WFH)

Ha : *Work Overload* (Beban Kerja Berlebihan) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada karyawan yang melakukan Work From Home (WFH)

Dalam menentukan koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak, penelitian ini melakukan uji hipotesis dengan membandingkan nilai signifikansi dengan probabilitas 0,05. Dimana, jika nilai signifikansi lebih kecil < dari probabilitas 0,05, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *work overload* terhadap stres kerja pada karyawan yang melakukan *Work From Home* (WFH), dan sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih besar > dari probabilitas 0,05, *Work Overload* tidak berpengaruh signifikan pada stres kerja karyawan yang melakukan *Work From Home* (WFH).

Berdasarkan tabel 7, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi nya adalah 0.000, yang artinya lebih kecil dari probabilitas 0.005, sehingga kesimpulannya adalah H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja berlebihan terhadap stres kerja pada karyawan yang melakukan *Work From Home* (WFH).

B. Pembahasan

Melihat dari hasil data responden menunjukkan bahwa karyawan yang melakukan *Work From Home* mengalami beban kerja yang berlebihan atau *work overload*. Dilihat dari data responden yang mengalami beban kerja berlebihan pada tingkat sedang sejumlah 99 orang, rendah 23 orang dan tinggi sebesar 17 orang. Selain itu, mayoritas karyawan yang melakukan *work from home* mengalami tingkat stres sedang sebanyak 106 orang, sementara yang mengalami stres tingkat tinggi sebanyak 17 orang, dan tingkat rendah sebanyak 16 orang.

Hasil perhitungan dan analisa regresi linier sederhana juga menunjukkan bahwa *work overload* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada karyawan yang melakukan *Work From Home* (WFH). Pengaruh yang ditunjukkan positif, sehingga semakin tinggi work overload yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi juga stres kerja yang ditunjukkan oleh karyawan yang melakukan *Work From Home* (WFH). Hal ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Satrini, Riana, & Sabudi (2017), yang juga menyatakan bahwa work overload berpengaruh positif dan signifikan pada stres kerja, selain itu penelitian dari Karimi (2014), dan Sumarna (2019) juga menunjukkan hasil yang sama dimana work overload berpengaruh positif dan signifikan yang artinya semakin tinggi work overload maka semakin tinggi pula stres kerja.

Hasil analisis regresi sederhana ini juga mengkonfirmasi, penelitian yang dilakukan oleh Holdsworth (2003), yang menyatakan bahwa *Telework/Work From Home* menyebabkan stres kerja yang berkaitan dengan faktor seperti kelebihan kerja, dan jam kerja yang lebih lama.

KESIMPULAN

Work From Home merupakan nama lain dari *Telework* yaitu suatu pengaturan kerja fleksibel yang semakin diadopsi di seluruh dunia. Hal ini ditambah dengan munculnya pandemi virus Covid 19 yang melanda dunia, yang menyebabkan cara bekerja ini menjadi lebih cepat lagi diterapkan di seluruh dunia, termasuk Indonesia, sebagai salah satu alternatif mencegah penularannya yang semakin luas. Dalam beberapa kasus, cara bekerja ini memiliki banyak dampak positif, karena dapat meningkatkan kinerja karyawan kerja, mengurangi kendala pada saat bekerja, khususnya pada saat berangkat kerja ke kantor, dan memberikan keleluasaan bagi karyawan untuk mengatur urusan mereka sendiri baik yang sifatnya urusan pribadi maupun profesional.

Akan tetapi, dibalik berbagai manfaat yang didapatkan dari cara bekerja ini, WFH atau Telework ini juga memberikan dampak negatif, terutama dampak negatif pada kesehatan, salah satunya adalah stres kerja. Dalam berbagai literatur yang terkait dari cara bekerja ini, yang menyebabkan stres kerja dimana salah satu faktornya adalah jam kerja lebih lama sehingga memunculkan beban kerja yang berlebihan (Holdsworth, 2003). Hal ini perlu dikonfirmasi, karena kondisi pandemi ini memicu berbagai negara yang tadinya belum masif menerapkan cara bekerja ini, menjadi secara cepat dan luas menerapkannya, sehingga dampak negatif yang mungkin muncul tidak terantisipasi, sehingga penelitian untuk mengetahui pengaruh work overload terhadap stres kerja pada karyawan yang melakukan *Work From Home* di Indonesia penting dilakukan.

Hasil dari penelitian ini juga mengkonfirmasi bahwa mayoritas karyawan yang melakukan WFH di Indonesia mengalami beban kerja berlebihan pada tingkat sedang dan tinggi, dan stres kerja pada tingkat sedang dan tinggi. Dari analisa regresi sederhana yang dilakukan juga terkonfirmasi bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work overload* terhadap stres kerja pada karyawan yang melakukan WFH. Hasil ini tentu menjadi satu pijakan awal untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait faktor-faktor yang lain yang memicu stres kerja dalam konteks karyawan yang melakukan *Work From Home*, karena pandemi Covid 19, sehingga nantinya hasil-hasil penelitian tersebut menjadi dasar bagi berbagai pihak untuk merumuskan solusi dalam rangka mengantisipasi atau mengurangi berbagai dampak negatif yang muncul dari cara bekerja ini.

DAFTAR PUSTAKA

Ahari, M. B., Mehrabi, J., Kord, K., & Karimi, F. (2013). Studying the Relation of Job Stres with Job Satisfaction and Organizational Productivity among the Telecommunication Employees in Lorestan Province. *Journal of Contemporary Research in business*, Vol. 15 No. 1, 42-57. Retrieved From : https://journal-archieves32.webs.com/42-57.pdf

Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal.* Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.

Azarbouyeh, A., & Naini, S. G. (2014). A study on the effect of teleworking on quality of work life. *International Journal of Industrial Engineering Computations*, Vol. 4 Issue 6, 1063-1068. https://doi.org/10.5267/j.msl.2014.5.027

Azwar, S. (2010). . *Metode Penelitian.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A Review Of Telework Research : Findings, New Directions, and Lessons for the Study of Modern Work. *Journal of Organizational Behaviour*,23 (SpecIssue) 383-400. https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/job.144

Baruch, Y. (2000). Teleworking: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. *New Technology, Work and Employment*,Vol.15, Issue 1, 34-49. https://www.semanticscholar.org/paper/Teleworking%3A-benefits-and-pitfalls-as-perceived-by Baruch/524d87da5e90c69f6a61b26df86a3555ba927b45

Brown, S. P., Jones, E., & Leigh, T. W. (2005). The Attenuating Effect of Role Overload on Relationships Linking Self-Efficacy and Goal Level to Work Performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 90, No.5, 972–979. https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.972 (apa.org)

Clarke, & Holdsworth. (2017). *Flexibility in the Workplace: Implications of flexible work arrangements for individuals, teams and organisations.* Manchester: Acas. Flexibility in the Workplace: Implications of flexible work arrangements for individuals, teams and organisations (acas.org.uk)

Cooper, C., Dewe, P., & O'Driscoll, M. (2001). *Organizational Stres. A review and critique of theory, research, and applications.* Thousand Oaks: Sage Publications. **DOI:**http://dx.doi.org/10.4135/9781452231235

Donelly, G. I. (1997). *Organisasi.* Jakarta: Erlangga.

Flex Jobs & Global Workplace Analytics. (2017, Juny 31). *Wp-content : Upload.* Diambil kembali dari Thepennyhoarder: https://cdn.thepennyhoarder.com

Frankel, J., & Wallen, N. (2008). *How To Design & Evaluate Research In Education* . New York: McGraw-Hill Companies, Inc. Retrieved From : https://saochhengpheng.files.wordpress.com/2017/03/jack_fraenkel_norman_wallen_helen_hyun-how_to_design_and_evaluate_research_in_education_8th_edition_-mcgraw-hill_humanities_social_sciences_languages2011.pdf

Frantz, A., Holmgren, K. (2019). The Work Stres Questionnaire (WSQ) – reliability and face validity among male workers. *BMC Public Health* **19,** 1580

Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: MetaAnalysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *Journal Of Applied Psychology*, Vol. 92, no.6, 1524-1541. https;//doi.org/ DOI: 10.1037/0021-9010.92.6.1524

Golden, T. D., & Veiga, J. F. (2008). The impact of superior–subordinate relationships on the commitment, job satisfaction, and performance of virtual workers. *The Leadership Quarterly, Vol : 19*, 77-88. http://doi.org/10.1016/J.LEAQUA.2007.12.009 (doi.org)

Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review* , Vol.10, No.1, 76-88. http ://doi.org/ 10.2307/258214 (researchgate.net)

Greer, T. W., & Payne, S. C. (2014). Overcoming telework challenges: Outcomes of Successful Telework Strategies. *The Psychologist-Manager Journal*, Vol. 17, No 2, 87-111. https://doi.org/10.1037/mgr0000014 (apa.org)

Hartanti, D. W., & Tjahjoanggoro, A. J. (1999). Hubungan Persepsi Terhadap Tempat Duduk, Beban Kerja, dan Karakteristik Pekerjaan dengan Kelelahan Kerja. *Jurnal Anima*, Vol. 14, no 54, 121-130. Anima UBAYA

Heathfield, S. (2019, July 31). *Advantages-and-disadvantages-of-flexible-work-schedules*. Diambil kembali dari The Balance Careers Web Site: www.thebalancecareers.com/

Henke, R. M., Benevent, R., Schulte, P., Rinehart, C., Crighton, K. A., & Corcoran, M. (2016). The Effects of Telecommuting Intensity on Employee Health. *American Journal of Health Promotion*, Vol. 30, Issue : 8, 604-612. http ;/doi.org// 10.4278/ajhp.141027-QUAN-544 (doi.org)

Holmgren, K., Dahlin-Ivanoff, S., Björkelund, C. *et al.*(2009) The prevalence of work-related stres, and its association with self-perceived health and sick-leave, in a population of employed Swedish women. *BMC Public Health* **9,** 73 http ;/doi.org//10.1186/1471-2458-9-73 (doi.org)

Huws, U. (1997). *Teleworking : Guidelines For Good Practice.* Brighton: The Institute For Employment Studies.

Ipsos. (2012, January 23). *News & Polls : News.* Diambil kembali dari Ipsos Web site: ipsos.com

Ivancevich, J. M. , & Matteson, M. T. (1988) . Stress Diagnostic Survey: Form A. Houston: FD Associates.

Kaplan, R. M., & Saccuzo, D. P. (1997). *Psychological Testing: Principles, Applications, and Issues.* California: Brooks Cole.

Karimi, R., & Zoharah, B. O. (2014). The Influence Of Role Overload, Role conflict And Role ambiguity On Accupational Stres Among Nurses In Selected Iranian Hospitals. *International Journal of Asian Social Science*, Vol : 4, Issue : 1, 34-47. Retrieved From :https://www.researchgate.net/publication/325249047_THE_INFLUENCE_OF_ROLE_OVERLOAD_ROLE_CONFLICT_AND_ROLE_AMBIGUITY_ON_OCCUPATIONAL_STRESS_AMONG_NURSES_IN_SELECTED_IRANIAN_HOSPITALS

Kementerian Dalam Negeri. (2008, Mei 28). *Pusat Data : Detail.* Diambil kembali dariHukumOnlineWebsite:https://m.hukumonline.com/pusatdata/detail/l53437fe1c093a/node/lt5125b98c23d07/peraturan-menteri-dalam-negeri no-12-tahun-2008-pedomananalisis-beban-kerja-di-lingkungan departemen-dalam-negeri-dan-pemerintah-daerah

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational behavioral.* New York: McGraw-Hill.

Kurland, D. E. (2002). A Review Of Telework Research : Findings, New Directions, and Lessons for the Study of Modern Work. *Journal of Organizational Behaviour* , Vol. 23, No. 4, 383-400. https://doi.org/10.1002/job.144

Mann, S., & Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: stres, emotions and health. *New Technology, Work, and Employment*, Vol : 18, No : 3, 196-211. . https://doi.org/10.1111/1468-005X.00121

Munandar, M. (2001). *Budgeting, Perencanaan Kerja, Pengkoodinasian Kerja, dan Pengawasan Kerja.* Yogyakarta: Bpfe Universitas Gajah Mada.

Nazir, M. (1983). *Metode Penelitian.* Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.

Netemeyer, R. G., Bearden, W. O., & Sharma, S. (2003). *Scaling procedures: Issues and applications.* Thousand Oaks, California: Sage Publications.

Neuman, W. (2003). *Social Research Methods: Qualitative And Quantitative Approaches.* Boston: Allyn and Bacon.

Nimran, U. (2004). *Perilaku Organisasi.* Surabaya: CV. Citra Medika.

Nordin, N. N., Baidzowi, M. F., & Razak, R. A. (2016). Understanding The Work At Home Concept, It's Benefits And Challenges, Towards Employees. *International Conference Social Sciences Research* (pp. 109-118). Kuala Lumpur: World Conference.net.

Palmer, S., & Cooper, C. L. (2007). *How to Deal with Stres.* London-Philadelphia: Kogan Page. R., A. L., & Marnat, G. G. (2008). *Pengetesan dan Pemeriksaan Psikologi (ed 12).* Jakarta: Indeks. Riggio, R. E. (2017). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology 7th Edition.* London: Routledge.

Rivai, V., & Mulyadi, D. (2011). *Kepeminimpinan dan Perilaku.* Jakarta : Rajawali Press. Satrini, I.D, Gede, R.I., & Subudi, I. M (2017). Pengaruh Work Overload, Ambiguitas Peran dan Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 1177-1204 PENGARUH WORK OVERLOAD, AMBIGUITAS PERAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP STRES KERJA | E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (unud.ac.id)

Shaughnessy, J., Zechmeister, E., & Zechmeister, J. (2007). *Metodologi Penelitian Psikologi.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Srivastava, K. S. (2015). To Study The Indian Perspective On The Concept of Work From Home. *Indian Journal Of Science and Technology*, Vol : 8 (S4), 212-220. http;//doi.org/10.17485/ijst/2015/v8iS5/62231 (researchgate.net)

Suarlan. (2017). Teleworking for Indonesian Civil Servants : Problems and Actors . *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi Universitas Indonesia*, Vol : 24, No : 2, 100-109.Retrieved From : 67546004 (ui.ac.id)

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Jakarta: Alfabeta. Sukmadinata, Nana Syaodih. 2013. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya

Suliyanto. (2006). *Metode Riset Bisnis.* Yogyakarta: Adi.

Sumarna, Jefree Fajar (2019) *PENGARUH WORK OVERLOAD TERHADAP STRES KERJA PADA PRANATA LABORATORIUM RSUD Dr. MOEWARDI SURAKARTA.* Skripsi thesis, Universitas Setia Budi. PENGARUH WORK OVERLOAD TERHADAP STRES KERJA PADA PRANATA LABORATORIUM RSUD Dr. MOEWARDI SURAKARTA - Repository USB (setiabudi.ac.id)

Tavares, A. I. (2017). Telework and Health Effects Review. *International Journal of Healthcare*, Vol : 3, No : 2, 30-36. https://doi.org/10.5430/ijh.v3n2p30

Wight, & Raley. (2009). When home becomes work: work and family time among workers at home. . *Social Indicators Research,* Vol. 93, Issue 1, 197-202. https://doi.org/10.1007/s11205-008-9377-6 (repec.org)