

**PENGARUH WORK FROM HOME, WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP STRESS
KERJA KARYAWAN PT. JAPFA UNIT MANADO DI MASA PANDEMI COVID 19**

*THE EFFECT OF WORK FROM HOME, WORK FAMILY CONFLICT ON THE WORK STRESS OF
PT. JAPFA MANADO UNIT EMPLOYEES DURING THE COVID 19 PANDEMIC*

Oleh:
Franco Wongkar¹
Victor P.K. Lengkong²
Rita Taroreh³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹francowongkar@gmail.com

²victorlengkong@gmail.com

³ritataroreh@gmail.com

Abstrak: Stres kerja merupakan faktor penting bagi karyawan karena mempengaruhi hasil kerja karyawan. Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh *Work From Home, Work Family Conflict* Terhadap Stress Kerja Karyawan PT. Japfa Unit Manado Di Masa Pandemi Covid 19. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Japfa Unit Manado yang berjumlah 98 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan menggunakan rumus slovin. Jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 50 orang responden. Analisis data menggunakan uji F, uji t untuk pengujian hipotesis dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan pengujian simultan ditemukan bahwa *work from home* dan *work family conflict* secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap stress kerja karyawan PT. Japfa Unit Manado. Berdasarkan pengujian secara parsial *work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan PT. Japfa Unit Manado. Berdasarkan pengujian secara parsial ditemukan bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap stress kerja karyawan PT. Japfa Unit Manado. Sehingga sebaiknya perusahaan semakin memperhatikan variabel *work from home* dan *work family conflict* karena secara signifikan mampu meningkatkan stress kerja karyawan.

Kata Kunci: Work from home, work family conflict stress kerja

Abstract: Job stress is an important factor for employees because it affects employee work results. The purpose of this study was to analyze the effect of work from home, work family conflict on work stress for employees of PT. Japfa Unit Manado During the Covid 19 Pandemic. This study uses an associative approach. The population in this study were employees of PT. Japfa Unit Manado, totaling 98 people. Data collection techniques using a questionnaire. The sampling technique used in this study was *purposive sampling* using the Slovin formula. The number of samples obtained as many as 50 respondents. Data analysis used F test, t test for hypothesis testing and multiple linear regression analysis. The results showed that based on simultaneous testing, it was found that work from home and work family conflict simultaneously or simultaneously had a significant effect on work stress for employees of PT. Japfa Unit Manado. Based on the partial test, work from home has a positive and significant effect on the work stress of PT. Japfa Unit Manado. Based on the partial test, it was found that work family conflict had a significant effect on the work stress of PT. Japfa Unit Manado. So the company should pay more attention to the work from home and work family conflict variables because they can significantly increase employee work stress.

Keywords: Work from home, work family conflict, work stress.

Latar Belakang

Situasi global beberapa bulan belakangan ini sedang digemparkan dengan mewabahnya pandemi virus covid – 19, virus ini berasal dari negeri tirai bambu China dan semakin hari semakin meluas ke seluruh penjuru dunia bahkan sampai pada saat ini telah ditemukan sekitar 113 juta lebih kasus di seluruh dunia yang terinfeksi virus corona atau terkonfirmasi positif covid-19. Adanya pandemi covid 19 tentunya menghalangi segala aktifitas kehidupan bermasyarakat apalagi dalam bekerja, karena covid 19 memberikan batasan akibat dari penyebaran virus yang ada. Hati (2021) menyatakan bahwa adanya Pandemi Covid-19 menyebabkan segala pekerjaan terhambat khususnya untuk suatu perusahaan, dimana karyawan atau pegawainya yang harus melaksanakan segala aktifitas di kantor, namun harus beradaptasi dengan suasana baru yaitu bekerja dari rumah dengan beban kerja dan fasilitas yang berbeda.

Namun demikian dalam dunia kerja karyawan terus dituntut untuk produktif dan bisa beradaptasi dengan perubahan pola sistem kerja, ditengah tekanan yang datang dari pekerjaan maupun dalam internal karyawan, tentunya akan mempengaruhi individu karyawan yaitu karyawan mengalami stress kerja yang mungkin di akibatkan dari banyaknya tekanan yang dirasakan oleh setiap karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lengkey, Nelwan & Lengkong (2020) menemukan bahwa stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Manado merupakan perusahaan multinasional yang bergerak di bidang penjualan pakan ternak, peternakan, penjualan sosis nugget. PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Manado adalah salah satu unit yang khusus membidangi peternakan ayam (kandang ayam) yang ada berlokasi di Desa Lembean Kabupaten Minahasa Utara. PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Manado juga merupakan salah satu dari banyak perusahaan swasta yang harus menjalankan kebijakan pemerintah yaitu *Work From Home* atau bekerja dari rumah untuk beberapa karyawannya dengan memanfaatkan media internet untuk tetap saling terhubung, dengan adanya kebijakan ini tentunya sangat mempengaruhi proses kerja yang akan berdampak pada stress kerja dari para karyawan yang bekerja di PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Manado. Utami dan Maskan (2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa manfaat bekerja dari rumah atau *Work From Home* yaitu meminimalisir biaya, waktu lebih optimal, lebih fleksibel dan adanya peningkatan produktifitas. Namun yang menjadi hambatan dalam melaksanakan *Work From Home* ialah mengalami kelemahan mental, lebih banyak distraksi, jam kerja tidak teratur dan monitoring kerja yang lebih sulit.

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang (Handoko (2008) dalam Subroto (2017). Dalam PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Manado, stress kerja yang terjadi terjadi melalui dua pola yaitu eksternal dan internal. Salah satu faktornya yaitu keadaan fisik dan mental yang setiap harinya tidak sama, sehingga dapat menyebabkan penanganan pekerjaan setiap harinya berbeda. Dan dalam cakupan eksternal yaitu perilaku dan penugasan yang berbeda setiap harinya membuat ada yang dapat diterima dan tidak bisa diterima setiap individu karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Manado.

Nasution dkk (2020) menyatakan bahwa *Work From Home* merupakan bagian dari konsep bekerja jarak jauh (*telecommuting*) yang sebenarnya bukan hal baru dalam dunia kerja dan perencanaan kota, bahkan telah dikenal sejak tahun 1970 an sebagai salah satu upaya mengatasi kemacetan lalu lintas dari perjalanan rumah ke kantor pulang pergi setiap hari. Karena berfokus pada produk peternakan ayam dan penjualan sosis nugget, maka untuk terjadinya *Work From Home* agak sedikit tidak memungkinkan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Manado, karena harus memproduksi secara segar setiap produk yang tentukan harus menggunakan peralatan-peralatan produksi yang berada di dalam perusahaan. Jika dikaitkan dengan penjualan bisa dipastikan *Work From Home* bisa dimanfaatkan untuk penjualan/ sales secara online.

Work-family conflict adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*), di mana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu peran saja, sehingga tuntutan peran lain tidak bisa dipenuhi secara optimal (Susanto, 2010: 78). Dapat dipastikan bahwa PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Manado untuk setiap karyawannya pasti pernah melakukan sebuah pekerjaan yang bukan jobdesk nya atau posisinya, dapat disebabkan karena karyawan lainnya tidak masuk kerja karena sakit ataupun alasan lainnya, sehingga menimbulkan peran ganda untuk satu orang yang dapat memunculkan terkait variabel penelitian ini yaitu stress kerja.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work From Home*, *Work Family Conflict*, Terhadap Stress Kerja Karyawan PT. Japfa Unit Manado di Masa Pandemi Covid 19”**.

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh *Work From Home*, *Work Family Conflict* Terhadap Stress Kerja Karyawan PT. Japfa Unit Manado di Masa Pandemi Covid 19.
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh *Work From Home* Terhadap Stress Kerja Karyawan PT. Japfa Unit Manado di Masa Pandemi Covid 19.
3. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stress Kerja Karyawan PT. Japfa Unit Manado di Masa Pandemi Covid 19.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:67), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Stress Kerja

Handoko (2008) dalam Subroto (2017) menyatakan stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Menurut Ivancevich (1980) dalam Japlani dkk (2020), indikator-indikator stress kerja antara lain:

1. Beban kerja adalah beban kerja yang dirasakan oleh karyawan yang melebihi kemampuan kerjanya.
2. Tuntutan adalah hal yang dihadapkan pada karyawan untuk dipenuhi baik internal pekerjaan maupun eksternal.
3. Tekanan dari atasan adalah tekanan pekerjaan kepada karyawan yang berasal dari atasan dimana karyawan bekerja.
4. Ketegangan dan kesalahan adalah suatu kondisi yang dihasilkan yang membuat keadaan menjadi tegang dan akibat adanya kesalahan yang dilakukan.
5. Menurunnya tingkat hubungan interpersonal.

Work From Home

Nasution dkk (2020) menyatakan bahwa skema *Work From Home* merupakan bagian dari konsep bekerja jarak jauh (telecommuting) yang sebenarnya bukan hal baru dalam dunia kerja dan perencanaan kota, bahkan telah dikenal sejak tahun 1970 an sebagai salah satu upaya mengatasi kemacetan lalu lintas dari perjalanan rumah ke kantor pulang pergi setiap hari. Menurut (Afshar, 2020) terdapat indikator dari *Work From Home* diantaranya adalah :

1. Produktivitas berkurang sangat kecil, hanya berkisar 1 sampai 3 persen. Keberadaan anak kecil di rumah hanya mengurangi produktivitas sekitar 2 persen, dan ternyata bekerja sendiri di rumah tanpa keluarga bahkan mengurangi produktivitas lebih besar sekitar 3 persen.
2. Waktu kerja harian rata-rata sekitar lebih dari 9 jam, dimulai dari jam 8 pagi sampai jam 6 sore. Ternyata waktu kerja dari rumah relative sama dengan waktu kerja kantor dan hanya sekitar 10 persen yang bekerja di luar jadwal normal.
3. Gangguan utama adalah media sosial. Sekitar sepertiga responden melaporkan menghabiskan waktunya hampir dua jam sehari membaca informasi dari media sosial.
4. Pegawai memperoleh dukungan penuh dari kantor. Sekitar 75 persen responden menyatakan memperoleh dukungan penuh dari kantor dan hanya sekitar 5 persen yang menyatakan sebaliknya.
5. Kekhawatiran utama adalah keberlangsungan pekerjaan. Hal ini disampaikan oleh sepertiga dari responden yang mengkhawatirkan kelangsungan hidup perusahaan maupun pekerjaan.

Work Family Conflict

Work-family conflict adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*), di mana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu peran saja, sehingga tuntutan peran lain tidak bisa dipenuhi secara optimal (Susanto, 2010: 78). Menurut Utami dan Maskan (2018: 49), mengidentifikasi tiga indikator dari *Work Family Conflict* yaitu :

1. Konflik berdasarkan Waktu (*Time Based Conflict*),
2. Konflik Berdasarkan tekanan (*Strain- Based Conflict*),
3. Konflik Berdasarkan Perilaku (*Behavior- Based Conflict*).

Penelitian Terdahulu

Astari dan Sudibya (2018), penelitian dilakukan pada PT. Arina Multikarya Denpasar yang merupakan salah satu perusahaan jasa human resource di Denpasar. Berdasarkan hasil penelitian pada SPG PT AMK Denpasar, didapatkan hasil bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja, *Work Family Conflict* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan stress kerja mampu mediasi pengaruh *Work Family Conflict* terhadap kepuasan kerja.

Hati (2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work Family Conflict* terhadap stres kerja ibu karir pada masa pandemi ini. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif *Work Family Conflict* terhadap stres kerja ibu karir pada masa pandemi ini. Artinya semakin tinggi *Work Family Conflict* maka semakin tinggi pula stres kerja yang dirasakan dan juga sebaliknya semakin rendah *work family conflict* maka semakin rendah pula stres kerja yang dirasakan oleh ibu karir pada masa pandemi covid-19.

Ashal (2020), Hasil yang diperoleh adalah bahwa pelaksanaan *Work From Home* di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan berjalan dengan baik, tidak ditemukan faktor penghambat yang terlalu berarti terhadap kinerja dan kinerja para pegawai tetap terjaga dengan tetap mengedepankan pelayanan prima dan tidak mengesampingkan protokol kesehatan yang ada.

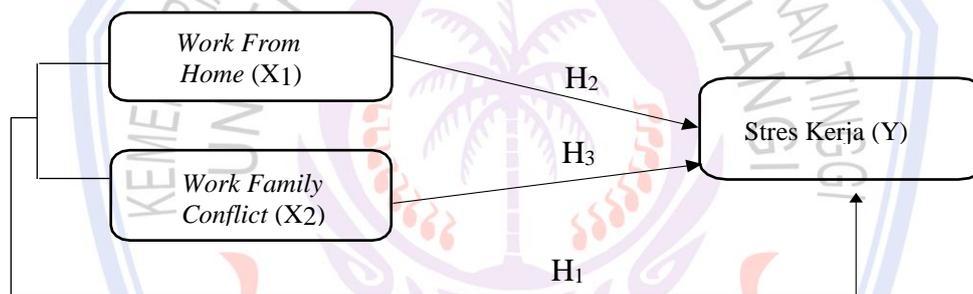
Hipotesis dan Model Penelitian

Hipotesis dari penelitian sebagai berikut:

H₁: *Work From Home*, *Work Family Conflict* Berpengaruh Positif signifikan terhadap Stress Kerja PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Manado.

H₂: *Work From Home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress Kerja PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Manado.

H₃: *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress Kerja PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Manado.



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2021

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2013:11) penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk menjelaskan tentang Pengaruh *Work From Home*, *Work Family Conflict*, Terhadap Stress Kerja PT. Japfa Unit Manado di Masa Pandemi Covid 19.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Japfa Unit Manado yang ada di Desa Lembean Minahasa Utara sebanyak 98 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling yang merupakan teknik penentuan sampel dengan kriteria perhitungan slovin. Sampel yang digunakan yaitu 50 orang.

Jenis dan Sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka atau numeric dan dapat dihitung dan diukur yang diperoleh dari objek penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui wawancara atau kuesioner lapangan. Teknik Pengambilan Data yang digunakan yaitu Teknik Kuisisioner, Teknik Observasi, dan Teknik Wawancara.

Metode Analisis

Metode yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heterokedastisitas, dan dilengkapi pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t, dan secara simultan dengan uji F.

Uji Normalitas

Bertujuan untuk mengetahui setelah perlakuan akan berdistribusi normal atau tidak, distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan *ploting* data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Uji Multikolinieritas

Menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi multikolinearitas) dengan melihat nilai VIF pada output SPSS dimana jika nilai toleransi lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.00 maka antar variabel bebas tidak mengandung atau memiliki gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik *plot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SPRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SPRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang tidak diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi- Y sesungguhnya) yang telah *di-studentized*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan antara variabel bebas (variabel independen) terhadap variabel terikat (variabel dependen). Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Stres Kerja

a = Konstanta

X₁ = *Work From Home*

X₂ = *Work Family Conflict*

b₁ = koefesien regresi variabel *Work From Home*

b₂ = koefesien regresi variabel *Work Family Conflict*

e = *error*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Corelation/ r hitung	Sig.	Keterangan
X1	X1.1	0.650	0,000	Valid
	X1.2	0.700	0,000	Valid
	X1.3	0.766	0,000	Valid
	X1.4	0.549	0,000	Valid
	X1.5	0.702	0,000	Valid

X2	X2.1	0.758	0,000	Valid
	X2.2	0.662	0,000	Valid
	X2.3	0.841	0,000	Valid
Y	Y1	0.762	0,000	Valid
	Y2	0.631	0,000	Valid
	Y3	0.544	0,000	Valid
	Y4	0.796	0,000	Valid
	Y5	0.717	0,000	Valid

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel. 1 menunjukkan bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah total skor masing-masing pernyataan untuk variabel X1, X2 dan Y, seluruhnya menghasilkan *pearson correlation* diatas 0.30 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid.

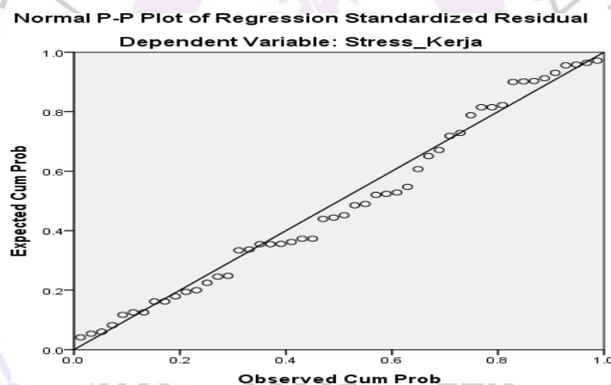
Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,699	Reliabel
X2	0,619	Reliabel
Y	0,728	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2021)

Tabel 2, hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien *alpha* yang cukup besar yaitu diatas 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuisisioner adalah *reliabel*. semua pernyataan pada kuesioner dinilai *reliabel* karena Nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Item* pada setiap variabel > 0.60.

Uji Asumsi Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas Normal P-P Plot
(Sumber: Data Diolah 2021)

Gambar. 1 terlihat bahwa titik-titik variabel berada di sekitar garis $Y=X$ atau menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

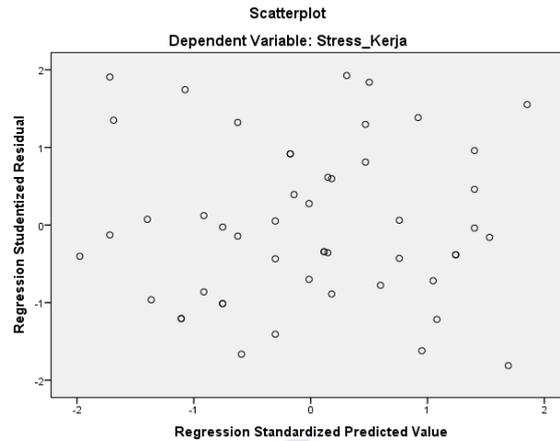
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinerity Tolerance	Statistic VIF
(Constant)		
X1	0,720	1,389
X2	0,720	1,389

Sumber: Data Diolah (2021)

Tabel 3, menunjukkan bahwa nilai *tolerance value* > 0,10 dan *VIF* < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada kedua variabel independen tersebut tidak terdapat hubungan multikolinieritas dan dapat digunakan untuk memprediksi *work from home* dan *work family conflict* terhadap stress kerja.

Uji Asumsi Klasik Heterokedastisitas



Gambar 3. Grafik Scatterpot
(Sumber: Data Diolah,2021)

Gambar 2, menunjukkan bahwa koefisien parameter untuk semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi heterokedastisitas dilihat dari *scatterplot* yang menyebar dan tidak membentuk pola tertentu.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	Model (Constant)	1.799	2,694	
	Work_From_Home	0,300	0,117	0,326
	Work_Family_Conflict	0,841	0,240	0,443

Sumber: Data Diolah, (2021)

Tabel. 4 menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.799 + 0.300X_1 + 0.841X_2 + e$$

Tabel. 4 dapat dijelaskan bahwa nilai constanta 1.799 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa jika *work from home* dan *work family conflict* nilainya adalah 0 (nol), maka nilai stress kerja adalah sebesar 1.799.

Koefisien b1 memiliki nilai 0,137 yang artinya jika variabel X1 (Perilaku Konsumen) meningkat sebesar 1 dengan asumsi variabel X2 (Harga), dan (a) konstanta adalah 0, maka keputusan pembelian meningkat sebesar 0,137. Untuk koefisien b2 memiliki nilai 0,300 yang artinya jika variabel X2 (Harga) meningkat sebesar 1 dengan asumsi variabel X1 (Perilaku Konsumen) dan (a) konstanta adalah 0, maka keputusan pembelian meningkat sebesar 0,300.

Koefisien regresi untuk variabel *work from home* adalah sebesar 0.300, hal ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan pada *work from home* sementara *work family conflict* diasumsikan tetap, maka besarnya stress kerja akan mengalami perubahan yaitu peningkatan sebesar 0.300.

Koefisien regresi untuk variabel *work family conflict* adalah sebesar 0.841, hal ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan pada *work family conflict* sementara *work from home* diasumsikan tetap, maka besarnya stress kerja akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.841.

Uji F (Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji Simultan F

	Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.762	2	85.381	19.704	,000 ^b
	Residual	203.658	47	4.333		
	Total	374.420	49			

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 5, menunjukkan hasil uji simultan bahwa menunjukkan nilai F hitung sebesar 19.704 dengan tingkat signifikansi 0.000, Karena tingkat signifikan lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0,05$) dan F hitung lebih besar dari F tabel ($19.704 > 3.20$) maka dapat dinyatakan bahwa *work from home* dan *work family conflict* secara bersama – sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap stress kerja.

Uji Parsial (t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (t)

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	.668	.507
	Work_From_Home	2.573	.013
	Work_Family_Conflict	3.498	.001

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel. 6 menunjukkan hasil uji Nilai t hitung untuk variabel *work from home* (X1) sebesar 2.573 lebih besar dibandingkan t tabel yang bernilai 2.01174. Nilai t hitung untuk variabel *work family conflict* (X2) sebesar 3.498 lebih besar dibandingkan t tabel yang bernilai 2.01174.

Uji Koefisien determinasi (R²)Tabel 7. Uji Koefisien determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.456	.433	2,08162

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel. 7 diatas menunjukkan bahwa Menunjukkan nilai *R square* atau koefisien sebesar 0.706 maka dapat diketahui nilai R² yang dihasilkan sebesar 0.456 atau 45,60%. Angka ini menjelaskan bahwa stress kerja di PT. Japfa Unit Manado dipengaruhi oleh *work from home* dan *work family conflict* sebesar 45.60%, sedangkan sisanya sebesar 54.40% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN**Pengaruh Work From Home dan Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian simultan dengan uji F menemukan bahwa *work from home* dan *work family conflict* secara bersama-sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap stress kerja. Akibat dari pandemi covid 19 tidak menutup kemungkinan semua karyawan mengalami kondisi stress kerja bisa dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh yang kuat WFH dan WFO terhadap stress kerja, itu di akibatkan dari karyawan PT. Japfa Unit Manado harus memenuhi tuntutan pekerjaan dengan keterbatasan yang ada karena adanya pandemic covid 19. Karyawan mengalami stress karena harus menghadapi masalah dirumah karena harus keluar bekerja dan tetap bertemu orang banyak ataupun dikantor harus mampu menjaga kesehatan agar tidak terpapar virus dan harus memenuhi tanggung jawab dalam pekerjaan.

Pengaruh Work From Home Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa *work from home* berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja. Hal ini berarti dengan melakukan *work from home* maka stress kerja karyawan PT. Japfa Unit Manado akan mengalami peningkatan dengan signifikan. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa *work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja, dengan adanya sistem kerja dari rumah maka stress kerja karyawan PT. Japfa Unit Manado akan mengalami peningkatan. Perubahan pola sistem kerja dengan berbagai kendala yang dialami membuat karyawan merasakan stress kerja dengan adanya kebijakan bekerja dari rumah. Indikator yang paling kuat yang berpengaruh terhadap stress kerja adalah gangguan utama

dari media sosial, akibat dari media sosial membuat keterbatasan dalam bekerja dari rumah karena karyawan menghabiskan sebagian besar harinya dirumah untuk mengakses segala fitur dari media sosial sehingga pekerjaan terbengkalai dan saat karyawan tersebut bekerja kembali dia mengalami kendala karena akibat dari pekerjaan yang ditunda sehingga memicu stress kerja dari *work from home*.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Utami dan Maskan (2020) yang menemukan bahwa *work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. Namun, hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian dari Retnowati dkk (2020) yang menemukan bahwa *work from home* tidak dominan mempengaruhi kondisi stress kerja.

Pengaruh Work Family Conflict terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. Hal ini berarti dengan adanya *work family conflict* yang meningkat maka stress kerja karyawan PT. Japfa Unit Manado akan mengalami peningkatan dengan signifikan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dengan adanya *work family conflict* maka stress kerja karyawan PT. Japfa Unit Manado akan meningkat dengan signifikan. Indikator yang paling berpengaruh yaitu Konflik Berdasarkan Perilaku (*Behavior-Based Conflict*) dimana perbedaan tuntutan perilaku sebagai pegawai di kantor dan sebagai bagian dari keluarga di rumah menghambat karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, dari hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif karena banyak dari karyawan PT. Japfa Unit Manado sudah berkeluarga dan mereka memiliki tuntutan masing – masing dalam keluarganya, oleh karena itu karyawan PT. Japfa Unit Manado jikalau dia sudah berkeluarga dia harus mampu memenuhi kewajiban pekerjaannya dirumah lalu dia bisa memenuhi tuntutan karirnya, namun jika karyawan tersebut tidak bisa mengatur waktunya dengan baik apabila dia bekerja dirumah ataupun dikantor itu akan memicu konflik individu karyawan itu didalam keluarganya sehingga dari situ memicu stress kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang Saputra dan Rudiarta (2020) menemukan bahwa bahwa *Work Family Conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan. Namun, hasil penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian Kurniawati dkk (2018) yang menemukan bahwa *work family conflict* merupakan variabel yang kurang dominan mempengaruhi stress kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. *Work from home* dan *work family conflict* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stress kerja pada PT. Japfa Unit Manado di masa pandemi covid 19.
2. *Work from home* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap stress kerja pada PT. Japfa Unit Manado di masa pandemi covid 19.
3. *Work family conflict* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap stress kerja pada PT. Japfa Unit Manado di masa pandemi covid 19.

Saran

Saran dalam penelitian ini adalah

1. Bagi PT. Japfa Unit Manado, *work from home* memiliki hubungan yang signifikan dengan stress kerja sehingga sebaiknya perusahaan melakukan kajian mengenai sistem bekerja dari rumah dan menganalisa kendala – kendala yang dihadapi karyawan saat melakukan *work from home* sehingga bisa diambil langkah untuk mengatasinya. Sebaiknya gangguan dari media sosial untuk karyawan PT. Japfa Unit Manado perlu untuk dibatasi agar pekerjaan dari rumah bisa berjalan dengan baik sehingga tidak menimbulkan penundaan dalam bekerja akibat dari terlalu banyak aktifitas di media sosial. *Work family conflict* memiliki hubungan yang signifikan terhadap stress kerja sehingga sebaiknya perusahaan semakin memperhatikan konflik individu akibat melakukan peran ganda baik dalam pekerjaan dan keluarga, sehingga bisa diminimalisir dengan langkah yang tepat. Sebaiknya karyawan PT. Japfa Unit Manado harus mampu menempatkan diri sehingga baik tugas dirumah maupun dikantor bisa terlaksana dengan baik karena indikator yang dominan berpengaruh yaitu *behavior-based conflict*, di mana dilihat dari peran dan perilaku yang tidak sesuai dengan harapan maksudnya karyawan harus mampu menjaga dan menanggulangi emosi agar tidak menimbulkan stress dalam bekerja akibat dari peran ganda.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan mampu menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya untuk *work from home* dan *work family conflict* serta stress kerja yang masih belum banyak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Afshar, Vala. (2020). *Working from Home: the New "Normal"*. ZDNet. <https://www.zdnet.com/article/the-average-productivity-loss-of-remote-work-is1/> (diakses pada 28 Februari 2021).
- Ashal, R.A. (2020) Pengaruh *Work from Home* Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Tpi Medan. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* Volume 14, Nomor 2. <https://ejournal.balitbangham.go.id/index.php/kebijakan/article/download/1125/pdf>. (Diakses Pada 28 Februari 2021).
- Astari, N.M.M., Sudibya, I.G.A. (2018). Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* <https://doi.org/10.24843/EEB.2018.v07.i07.p05>. (Diakses Pada 28 Februari 2021).
- Hasibuan, S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hati, D.P. (2021). Pengaruh *Work Family Conflict* Pada Stres Kerja Ibu Karir Pada Masa Pandemi Covid-19. *Skripsi*. <https://eprints.umm.ac.id/74711/7/Skripsi.pdf> (Diakses Pada 28 Februari 2021).
- Ivancevich, J. M. (1980). *Stress and Work: A managerial perspective*. Glenview, IL: Scott, Foresman and Company.
- Kurniawati, N.I., Werdani, R.E., Pinem, R.J. (2018). Analisis Pengaruh *Work Family Conflict* dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 7, Nomor 2 <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/janis/article/download/22694/14897> (Diakses Pada 28 Februari 2021)
- Lengkey, M.F., Nelwan, O.S., Lengkong, P.V.K. (2020). Analisis *Work Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kinerja pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Polda Sulut <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/31517/30132> (Diakses Pada 28 Februari 2021)
- Nasution, I., Zuhendry., Rosanti, R. (2020). Pengaruh Bekerja dari Rumah (*Work From Home*) terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Politeknik Negeri Medan*. Vol.1, No.1 <http://ojs.polmed.ac.id/index.php/budgeting/article/view/211/20> (Diakses Pada 28 Februari 2021).
- Retnowati, A.N., Aprianti, V., Agustina, D. (2020). Dampak *Work Family Conflict* dan Stres Kerja Pada Kinerja Ibu Bekerja dari Rumah Selama Pandemic Covid 19 di Bandung. *Jurnal Sains Manajemen* Vol. 6 No. 2 <https://www.google.com/url?q=https://ejurnal.lppmunsera.org/index.php/SM/article/download/2963/1579&sa.pdf> (Diakses Pada 28 Februari 2021)
- Saputra, I.G.N.M.Y., Rudiarta, I.G.L.M. (2020). Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Administrasi. *Bali Health Journal*. Vol 4 No.1 <http://ejournal.unbi.ac.id/index.php/BHJ> (Diakses Pada 28 Februari 2021)
- Subroto, S. (2017). Analisis Pengaruh Locus of Control terhadap Stress Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol. 18 No. 2. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/download/1397/1548> (Diakses Pada 28 Februari 2021).
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Susanto. (2010). Pengaruh Work Family Conflict terhadap Stres Kerja pada Pegawai Administrasi. *Bali Health Journal*. Vol 4 No.1 <http://ejournal.unbi.ac.id/index.php/BHJ> (Diakses Pada 28 Februari 2021).

Utami dan Maskan. (2018). Gambaran Tingkat Stres dalam Pelaksanaan *Work from Home* Selama Masa Pandemi Covid19 di DKI Jakarta. *Muhammadiyah Public Health Journal*. Vol. 1, No2. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/MPHJ/article/view/9342>. (Diakses Pada 28 Februari 2021).

