



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

PENGARUH SISTEM KERJA *ONLINE* (*TELECOMMUTING WORK*) DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. KENERTEC POWER SYSTEM

SKRIPSI

Aura Fatimah Azzahra

1802025380

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2022



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

PENGARUH SISTEM KERJA *ONLINE* (*TELECOMMUTING WORK*) DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. KENERTEC POWER SYSTEM

SKRIPSI

Aura Fatimah Azzahra

1802025380

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2022

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **"PENGARUH SISTEM KERJA ONLINE (TELECOMMUTING WORK) DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KENERTEC POWER SYSTEM"** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasi sebelumnya atau ditulis orang lain, atau sebagai bahan pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata dikemudian hari penulis Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap dari karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 22 Juli 2022

Yang Menyatakan,



(Aura Fatimah Azzahra)



NIM. 1802025380

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH SISTEM KERJA ONLINE
(TELECOMMUTING WORK) DAN STRESS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KENERTEC


POWER SYSTEM
NAMA : AURA FATIMAH AZZAHRA
NIM : 1802025380
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
TAHUN AKADEMIK : 2021/2022

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Asep Sutarman, SE, MM	
Pembimbing II	Dr. Adityo Ariwibowo, SE, MM	

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof DR. HAMKA


Dr. Adityo Ariwibowo, SE, MM

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH SISTEM KERJA *ONLINE* (*TELECOMMUTING WORK*)
DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT KENERTEC POWER SYSTEM**

Yang disusun oleh:
Aura Fatimah Azzahra
1802025380

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof DR. HAMKA
Pada tanggal : 28 Juli 2022

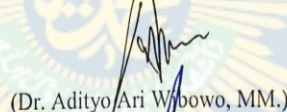
Tim Penguji :

Ketua, merangkap anggota :



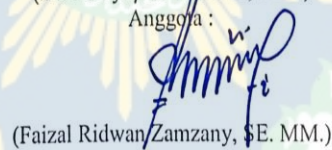
(Dr. Sunarta, MM.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Dr. Adityo Ari Wibowo, MM.)

Anggota :

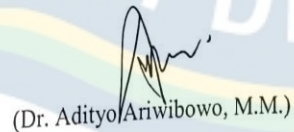


(Faizal Ridwan Zamzany, S.E. MM.)

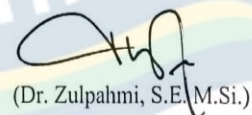
Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



(Dr. Adityo Ariwibowo, M.M.)



(Dr. Zulpahmi, S.E. M.Si.)


**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aura Fatimah Azzahra
NIM : 1802025380
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneklusif** (*Non-exclusive Royalti-Fee Right*) atas skripsi saya yang berjudul **“PENGARUH SISTEM KERJA OLINE (TELECOMMUTING WORK) DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KENERTEC POWER SYSTEM”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Jakarta
Pada tanggal: 21 Juli 2022
Yang Menyatakan


(Aura Fatimah Azzahra)
NIM. 1802025380

ABSTRAK

Aura Fatimah Azzahra (1802025380)

PENGARUH SISTEM KERJA ONLINE (TELECOMMUTING WORK) DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KEERTEC POWER SYSTEM

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2022. Jakarta.

Kata Kunci : Sistem Kerja Online, Stress Kerja, Kinerja Karyawan, PT Kenertec Power System

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem kerja online (telecommuting work) dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kenertec Power Sistem. Dalam penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Kenertec Power System dengan jumlah populasi 55. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Berdasarkan hasil uji hipotesis, dalam hasil pengujian uji t, tingkat signifikansi variabel system kerja online sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t hitung = 3,019 dan t tabel = 1.67303. sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti system kerja online berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikutnya tingkat signifikansi variabel kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t hitung = 3,159 dan t tabel = 1.67303. sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. Hasil pengujian uji f antara variabel system kerja online dan stress kerja terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa tingkat signifikansi (sig.) sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai dari F hitung = 5,971 dan F tabel 3,16. Jika F hitung > F tabel, yaitu $5,971 > 3,16$ dapat disimpulkan bahwa system kerja online dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk Nilai konstanta (Y) sebesar 13,198, diartikan jika variabel system kerja online dan stress kerja bernilai 0, maka untuk kinerja karyawan bernilai 13,198. Jika variabel system kerja online (X_1) sebesar 0,289, diartikan bahwa ketika variable sistem kerja online mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,00289% pada konstanta 13,198. Jika variabel stress kerja (X_2) sebesar - 0,040, diartikan bahwa stress kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,00040 pada konstanta 13,198. Maka dari itu saran dalam penelitian ini mengharapkan bahwa system kerja online dan stress kerja yang di alami oleh PT Kenertec Power System dapat diatasi dengan baik untuk tercapainya kinerja karyawan yang optimal, dengan menggunakan pembagian kerja sesuai dengan job description dan di laksanakan program liburan minimal sekali dalam 1 tahun.

ABSTRACT

Aura Fatimah Azzahra (1802025380)

THE EFFECT OF ONLINE WORK SYSTEM (TELECOMMUTING WORK) AND JOB STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT KENERTEC POWER SYSTEM

Thesis. Bachelor Degree Of Management Study Faculty Of Economic and Business University Muhammadiyah Prof DR HAMKA. 2022. JAKARTA.

Keywords : Online work system, job stress, employee performance, PT Kenertec Power System

The purpose of this study was to determine whether there is an effect of online work system (telecommuting work) and job stress on employee performance at PT. Kenertec Power System. In this study using a survey method. The population in this study were employees of PT Kenertec Power System with a population of 55. The sampling technique used in this study used a saturated sample technique. Data collection techniques using a questionnaire and measurement using a Likert scale. Based on the results of the hypothesis test, in the results of the t-test test, the significance level of the online work system variable is $0.000 < 0.05$ with t value = 3.019 and t table = 1.67303. so it can be concluded that H_1 is accepted, which means the online work system has a positive and significant effect on employee performance. Next, the significance level of the employee performance variable is $0.000 < 0.05$ with t count = 3.159 and t table = 1.67303. so it can be concluded that H_2 is accepted which means that employee performance has a positive and significant effect on work stress. The results of the f test between the online work system variables and job stress on employee performance are known that the significance level (sig.) is $0.000 < 0.05$ with a value of F count = 5.971 and F table 3.16. If F count > F table, which is $5.971 > 3.16$, it can be concluded that the online work system and work stress have a positive and significant effect on employee performance. For the constant value (Y) of 13.198, it means that if the online work system variable and job stress are worth 0, then the employee performance is worth 13.198. If the online work system variable (X_1) is 0.289, it means that when the online work system variable increases by 1%, the employee's performance will increase by 0.00289% at a constant 13,198. If the work stress variable (X_2) is -0.040, it means that work stress has increased by 1%, then the employee's performance will decrease by 0.00040 at a constant 13,198. Therefore, the suggestions in this study hope that the online work system and job stress experienced by PT Kenertec Power System can be well addressed to achieve optimal employee performance, by using the division of labor in accordance with the job description and carrying out vacation programs at least once. in 1 year.

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala Puji dan Syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, nikmat dan hidayah-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini hingga selesai dengan judul “Pengaruh Sistem Kerja *Online (Telecommuting Work)* dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kenertec Power System” Shalawat serta salam penulis panjatkan atas ke hadirat baginda Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam menempuh Pendidikan tingkat Starta Satu (S1) Jurusan Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka (UHAMKA), Jakarta. Banyak dari berbagai pihak yang telah ikut berkontribusi dalam pembuatan skripsi ini dan memberikan perhatian dengan penuh sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.

Oleh Karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya dengan segenap ketulusan hati kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputra, M, Hum. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka.
2. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E. M. Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka.
3. Bapak Dr. Sunarta, S.E. M.M. Selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka
4. Bapak Tohirin, S.HI. M.Pd.I. Selaku Wakil Dekan III dan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.
5. Bapak Dr. Aditya Ari Wibowo, S.E. M.M. Selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.
6. Bapak Dr. Asep Sutarman, S.E. M.M.dan Dr. Aditya Ari Wibowo, S.E. M.M. selaku Pembimbing I dan II, yang telah meluangkan waktunya dan selalu bersabar dalam membimbing penulis serta memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.

7. Keluarga saya yang tidak pernah lelah memberikan semangat, dukungan moril maupun materil. Begitu juga doa, dan motivasi sehingga penulis selalu berusaha sebaik mungkin dalam menjalankan kuliah dan menyusun skripsi.
8. Bapak Ranovi, selaku pihak HRD PT. Kenertec Power System yang bersedia membimbing, membantu serta memberikan motivasi sehingga penulis memiliki semangat untuk menyusun skripsi.
9. Bapak Pisyanto, selaku kepala divisi pemasaran yang telah bersedia membimbing, membantu serta memberikan motivasi sehingga penulis memiliki semangat untuk menyusun skripsi
10. Pihak PT. Kenertec Power System yang tidak dapat disebutkan satu persatu, namun, telah banyak membantu penulis saat melakukan penelitian dalam memberikan informasi secara jelas
11. Untuk Nizma, Alyska, dan Nurani teman satu perjuangan yang telah banyak membantu saya ketika mengalami kesulitan dalam masa penulisan skripsi ini dan selalu mendengarkan keluh kesah saya selama penulisan skripsi ini
12. Untuk Kim Jongin yang selalu menjadi penyemangat melalui kata kata motivasi nya sehingga saya dapat termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
13. Kepada semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu namun tidak mengurangi rasa hormat yang telah memberi semangat serta motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih jauh dalam kesempurnaan, maka dari itu penulis berharap kritik dan saran untuk membangun penulisan skripsi agar dapat memberikan manfaat kepada pihak yang membaca.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, 18 Juli 2022

Penulis



(Aura Fatimah Azzahra)

NIM. 1802025380

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Permasalahan	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	7
1.2.3 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	10
2.2 Telaah Pustaka	30
2.2.1 <i>Pengertian Sistem Kerja Online</i>	31
2.2.1.1 <i>Faktor Sistem Kerja Online</i>	31
2.2.1.2 <i>Manfaat Sistem Kerja Online</i>	32
2.2.1.3 <i>Kendala Dalam Sistem Kerja Online</i>	32
2.2.2 <i>Pengertian Telecommuting Work</i>	33
2.2.2.1 <i>Jenis Pekerjaan Telecommuting Work</i>	37

2.2.3	<i>Pengertian Stress Kerja</i>	39
2.2.3.1	<i>Penyebab Stress Kerja</i>	40
2.2.3.2	<i>Gejala Stress Kerja</i>	41
2.2.4	<i>Pengertian Kinerja Karyawan</i>	42
2.2.4.1	<i>Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan</i>	43
2.2.4.2	<i>Jenis-jenis Kinerja Karyawan</i>	45
2.2.4.3	<i>Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan</i>	46
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	47
2.4	<i>Hipotesis</i>	48
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		50
3.1	<i>Rancangan Penelitian</i>	50
3.2	<i>Operasional Variable</i>	50
3.3	<i>Populasi dan Sample</i>	54
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	55
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	56
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	56
3.4.3	<i>Uji Kualitas Instrumen</i>	57
3.5	<i>Teknik Analisis Data</i>	61
3.5.1	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	62
3.5.2	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	63
3.5.3	<i>Uji Regresi Berganda</i>	67
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		72
4.1	<i>Gambaran Umum Perusahaan</i>	72
4.1.1	<i>Sejarah PT Kenertec Power System</i>	72
4.1.2	<i>Visi dan Misi</i>	74
4.1.3	<i>Struktur Organisasi</i>	74
4.1.4	<i>Uraian Jabatan PT Kenertec Power System</i>	75
4.2	<i>Gambaran Umum Perusahaan</i>	77
4.2.1	<i>Karakteristik Responden</i>	77
4.2.1.1	<i>Jenis Kelamin Responden</i>	77
4.2.1.2	<i>Usia Responden</i>	78

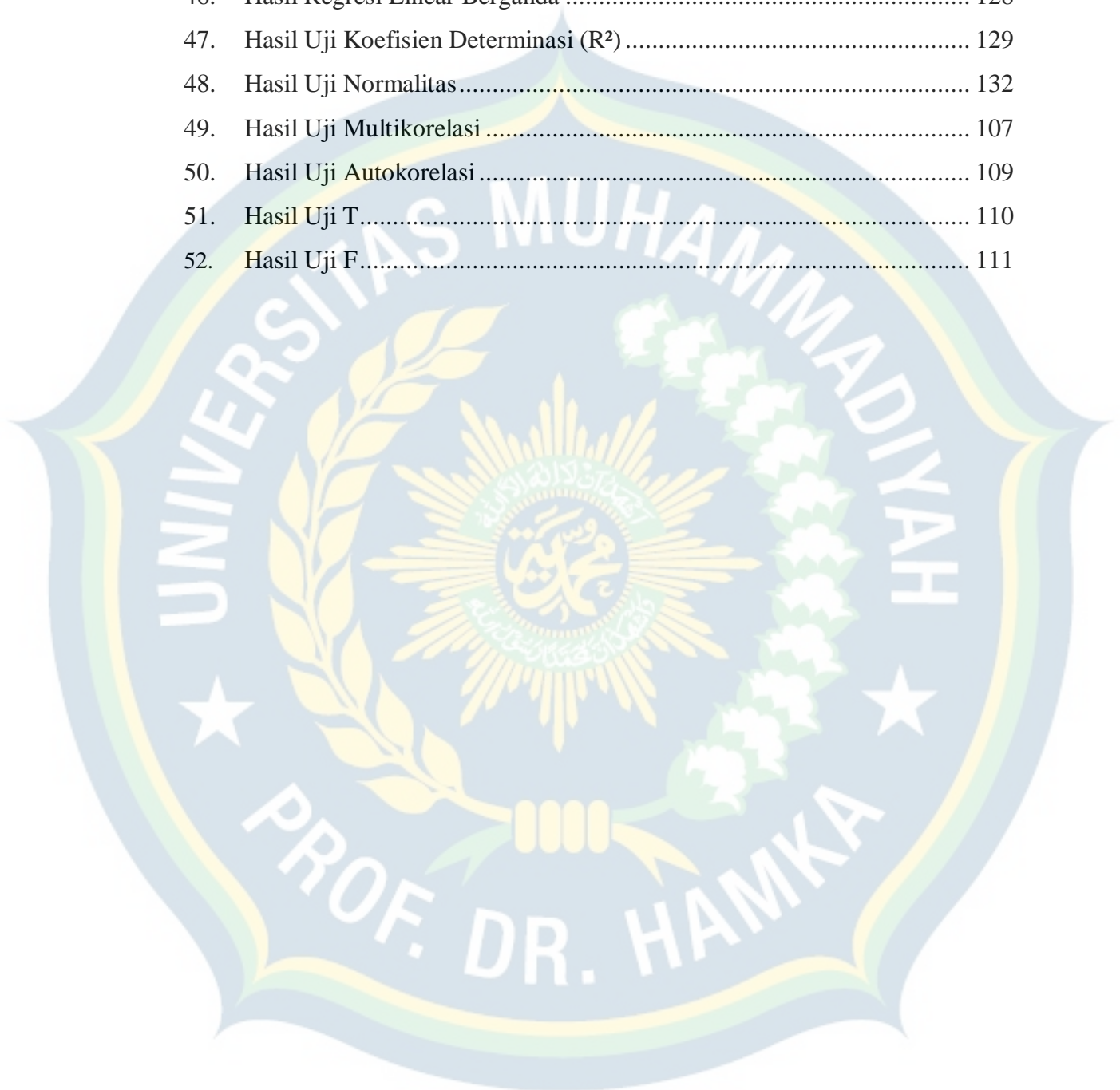
4.2.1.3 Pendidikan Terakhir Responden	79
4.2.1.4 Masa Kerja Responden.....	80
4.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	81
4.3.1 Deskriptif Variabel Sistem Kerja Online (X1).....	81
4.3.2 Deskriptif Variable Stress Kerja (X2).....	87
4.3.3 Deskriptif Variable Kinerja Karyawan (Y)	94
4.4 Hasil Pengolahan dan Pembahasan.....	99
4.4.1 Uji Kualitas Data.....	99
4.4.1.1 Uji Validitas	99
4.4.1.2 Uji Realibilitas	101
4.4.2 Analisis Korelasi Pearson.....	101
4.4.3 Analisis Regresi Berganda.....	103
4.4.4 Koefisien Determinasi (R^2).....	104
4.4.5 Uji Asumsi Klasik	105
4.4.6 Uji Hipotesis.....	109
4.4.8 Pembahasan	111
4.4.8.1 Pengaruh Sistem Kerja Online Terhadap Kinerja Karyawan	111
4.4.8.2 Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Stress Kerja	112
4.4.8.3 Pengaruh Sistem Kerja Online Terhadap Stress Kerja.....	112
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	114
5.1 Kesimpulan.....	114
5.2 Saran.....	115
DAFTAR PUSTAKA	117
DAFTAR LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Evaluasi Tahunan Kinerja Karyawan	4
2.	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	40
3.	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	67
4.	Operasional Variabel.....	72
5.	KMO and Bartlett's Test.....	78
6.	Uji CFA tahap 1	79
7.	Kriteria Presentase Tanggapan Responden.....	82
8.	Kriteria Pengujian Autokorelasi Durbin Watson	86
9.	Interprestasi Koefisien Korelasi	89
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	98
11.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	99
12.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	100
13.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	101
14.	Saya Hadir Di Kantor Sesuai Dengan Jam Kerja Yang Telah Ditentukan.....	102
15.	Saya Dapat Membagi Waktu Antara Pekerjaan Dengan Permasalahan Lain Di Luar Pekerjaan.....	103
16.	Saya Tidak Meninggalkan Kantor Pada Jam Kerja, Kecuali Jika Ada Keperluan Pekerjaan.....	103
17.	Saya Memiliki Komunikasi Yang Baik Dengan Rekan Kerja.....	104
18.	Saya Selalu Mendiskusikan Pada Rekan Kerja Maupun Pimpinan Terhadap Hasil Yang Akan Kami Capai	104
19.	Jumlah Pekerjaan Yang Diberikan Dapat Saya Selesaikan Sesuai Dengan Target Unit Kerja Yang Telah Ditetapkan Perusahaan	105
20.	Saya dapat Membagi Waktu Istirahat Dalam Bekerja	106
21.	Saya Bekerjasama Dengan Rekan Kerja Saat Menjalankan Tugas	106
22.	Kelengkapan Fasilitas Dapat Mendukung Kelancaran Dan Memberikan Kemudahan Proses Kerja.....	107
23.	Indikator Sistem Kerja Online (X_1).....	108

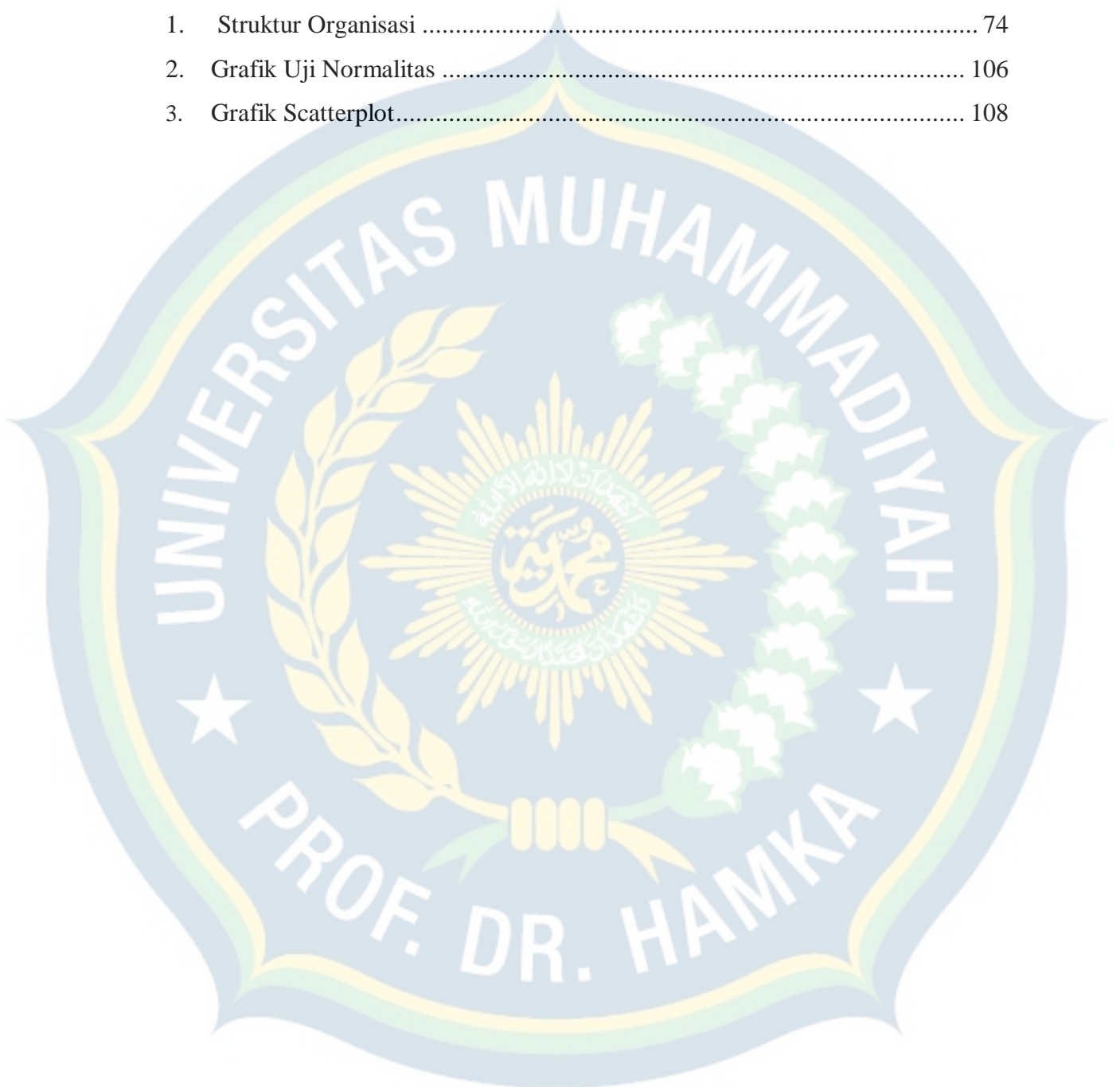
24.	Saya Akan Merasa Tersinggung Ketika Mendapat Teguran Atau Kritikan Terhadap Pekerjaan Yang Telah Saya Lakukan	110
25.	Adanya Banyak Karyawan Diperusahaan Membuat Berkurangnya Komunikasi Antar Satu Dengan Yang Lain	110
26.	Saya Merasa Sering Melamun Disaat Jam Kerja Berlangsung.....	111
27.	Adanya Kesalahan Dalam Melakukan Pekerjaan Membuat Emosi Saya Tidak Stabil.....	112
28.	Banyak Aktivitas Yang Dilakukan Dikantor Membuat Stamina Tubuh Saya Mudah Lelah.....	112
29.	Semakin Banyak Pekerjaan Yang Diberikan Membuat Kepala Saya Semakin Pusing	113
30.	Tekanan Serta Deadline Yang Diberikan Membuat Saya Menghindari Pekerjaan Yang Telah Diamanatkan Ke Saya	114
31.	Aktivitas Yang Terlalu Banyak Mengakibatkan Pola Makan Saya Tidak Beraturan.....	114
32.	Saya Merasa Sering Menunda/Menghindari Pekerjaan.....	115
33.	Indikator Stress Kerja (X_2)	116
34.	Saya Memiliki Kemampuan Yang Baik Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Yang Dibebankan Kepada Saya.....	118
35.	Tugas Yang Menjadi Pekerjaan Saya Sesuai Dengan Keahlian Yang Saya Miliki	118
36.	Perusahaan Menempatkan Saya Sesuai Dengan Pekerjaannya	119
37.	Saya Mampu Memahami Masalah Dengan Cepat	119
38.	Kondisi Dan Situasi Diperusahaan Membuat Semangat Kerja Yang Baik.....	120
39.	Saya Mampu Membantu Rekan Kerja Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	121
40.	Indikator Kinerja Karyawan (Y)	122
41.	Uji Validitas Sistem Kerja Online	123
42.	Uji Validitas Stress Kerja	124
43.	Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	125

44.	Uji Reabilitas.....	126
45.	Hasil Korelasi Pearson.....	127
46.	Hasil Regresi Linear Berganda	128
47.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	129
48.	Hasil Uji Normalitas	132
49.	Hasil Uji Multikorelasi	107
50.	Hasil Uji Autokorelasi	109
51.	Hasil Uji T.....	110
52.	Hasil Uji F.....	111



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Struktur Organisasi	74
2.	Grafik Uji Normalitas	106
3.	Grafik Scatterplot.....	108



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian	1/24
2.	Data Hasil Kuesioner	6/24
3.	Output Data SPSS	9/24
4.	Tabel r	15/24
5.	Tabel t	16/24
6.	Tabel f	17/24
7.	Tabel Durbin Watson	18/24
8.	Surat Tugas	19/24
9.	Catatan Konsultasi Pembimbing I	20/24
10.	Catatan Konsultasi Pembimbing II	21/24
11.	Formulir Pengajuan Perubahan Judul	22/24
12.	Hasil Turnitin	23/24
13.	Daftar Riwayat Hidup	24/24

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kegiatan komunikasi berlangsung dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya baik dalam kehidupan sebagai individu maupun sosial. Seperti yang telah didefinisikan oleh Schramm bahwa secara umum komunikasi merupakan interaksi yang dilakukan dengan sengaja baik itu oleh seseorang atau kelompok untuk membentuk kesamaan persepsi antara pemberi dan penerima pesan yang didukung dengan latar belakang pengetahuan yang sama.

Dalam ruang lingkup pekerjaan komunikasi menjadi hal yang sangat penting untuk melakukan mobilisasi dan negosiasi setiap detail pekerjaan yang dilakukan. Perlu koordinasi dengan beberapa tim yang dapat menjadikan suatu pekerjaan akan lebih ringan untuk diselesaikan. Saat ini media komunikasi tidak hanya terbatas dengan kegiatan yang dilakukan secara face to face tetapi juga melibatkan alat komunikasi elektronik seperti telepon, email, social media dan platform lain yang disediakan oleh perusahaan tersebut. Penggunaan social media saat ini dijadikan sebagai alat komunikasi paling praktis dan mudah untuk diakses dimanapun, karena melalui social media setiap orang dapat saling sharing pengetahuan dan informasi walau dari kelompok yang berbeda.

Dari perpindahan mekanisme komunikasi tersebut terlihat bahwa tidak dapat dipungkiri bahwa perkembangan teknologi yang semakin cepat memberikan pengaruh besar terhadap berbagai lini kehidupan. Menurut Pacey, dalam

Muhammad Fazil (2019) teknologi di bagi menjadi dua pengertian yaitu kultural serta organisasional.

Dari segi kultural teknologi digunakan untuk kepentingan yang berhubungan dengan etika, norma dan tujuannya. Sedangkan organisasional teknologi digunakan sebagai alat yang dalam kegiatan ekonomi dan industry. Teknologi kini menjadi penunjang utama agar operasional perusahaan dapat berjalan. Tanpa adanya teknologi setiap pekerjaan tidak dapat mengakses informasi. Kembali pada perkembangan teknologi tersebut lahirlah system teknologi yang bernama telecommuting work, telecommuting work adalah bekerja dengan menggunakan teknologi komunikasi untuk kepentingan suatu perusahaan dengan memberikan izin kepada seluruh karyawan yang bersangkutan untuk mengakses berbagai data perusahaan dimanapun tanpa mengharuskan fisik karyawan tersebut berada didalam kantor (Ye, dalam Irwansyah 2020).

Penerapan system kerja online mulai dilakukan sejak tahun 1970. Saat itu porsi yang diberikan dari rumah (Work From Home) dengan memanfaatkan system telecommuting work mulai dilakukan satu kali dalam satu minggu. Tujuannya untuk menjaga keamanan, keselamatan dan kesehatan setiap individu agar tetap produktif dan dapat menyelesaikan pekerjaannya masing-masing. Adanya system kerja ini berubah yang tadinya konvensional menjadi online. Hal ini membuat setiap pekerja menjadi tidak terikat lagi dengan tempat dan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Secara logika Surlan, (2017) merekomendasikan dengan banyaknya jumlah penduduk Indonesia khususnya di provinsi DKI Jakarta, kemacetan lalu lintas,

system informasi yang belum seimbang dengan jumlah penggunaannya, penyebaran virus covid-19 mengharuskan agar setiap perusahaan dan instansi mulai menerapkan system kerja *online (telecommuting work)*. Kinerja merupakan suatu catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan. Kinerja itu sendiri merupakan hasil yang diperoleh karyawan berdasarkan kualitas atau mutu pekerjaan. Semenjak merebaknya kasus covid19 ini semakin banyak karyawan yang terkena phk oleh perusahaannya, dikarenakan perusahaan sudah tidak sanggup untuk membayar upah para pekerja. Karena covid19 seluruh negara mengalami *economic shock* yang mempengaruhi tingkatan ekonomi secara perorangan, perusahaan mikro, kecil, menengah dan besar, bahkan juga mempengaruhi ekonomi negara dengan skala cakupan lokal, nasional bahkan global.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan performa perusahaan. Dapat dikatakan demikian karena berkembangnya suatu perusahaan tidak akan terlepas dari hasil dan prestasi yang dicapai karyawan perusahaan tersebut. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil (*output*) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu

diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang di jadikan sebagai acuan. Agar dapat mengetahui bagaimana performa karyawan selama bekerja di perusahaan dibutuhkan perhatian khusus atau dipantau nya kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara mengevaluasi kinerja karyawan setiap tahun nya agar dapat memudahkan perusahaan untuk melihat perkembangan setiap karyawan, seperti pada tabel 1 yang menjelaskan evaluasi kinerja karyawan pada tahun 2019.

Tabel 1
Evaluasi Kinerja Karyawan Periode 2019

30%	20%	25%	15%	10%	100%
Skill	Disiplin	Kualitas Kerja	Kepatuhan& Disiplin	Inisiatif Kerja	Total
30%	20%	25%	15%	10%	>95
28%	18%	23%	13%	8%	>85 <= 95
27%	17%	22%	12%	7%	>75 <= 85
25%	15%	20%	10%	5%	>65 <= 75
23%	13%	18%	8%	3%	<= 65

Sumber: Data Primer diolah oleh penulis, 2022

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut stress. Stress terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan negative. Dampak positif stress pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negative stress tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

Stress diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak organisasi/instansi membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (turnover). Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan rekrutmen para karyawan. Hal itu penting, sebab rekrutmen mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat terselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai.

Stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Dalam jangka pendek, stress yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak organisasi/instansi membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi, yang menyebabkan karyawan bekerja secara tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak

mampu lagi bekerja. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*).

PT Kenertec Power System merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *monopiles* dan *wind tower* (pembangkit listrik tenaga angin). Perusahaan ini memproduksi dan mendistribusikan turbin kepada konsumennya, oleh sebab itu Perusahaan harus memiliki kinerja. Kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan sebaliknya, bila kinerja turun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel rekrutmen dan stres kerja. Perusahaan dalam perjalanannya akan semakin maju dan berkembang, serta mempunyai banyak tantangan dan hambatan, salah satunya adalah bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai di dalamnya.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis jabarkan diatas maka identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Sistem kerja online tidak efektif untuk karyawan di sebabkan oleh PT. Kenertec Power System merupakan perusahaan pembuat turbin yang hanya dilakukan atau dibuat jika ada permintaan dari konsumen
2. Stress kerja yang dialami oleh para karyawan di sebabkan oleh adanya pengurangan pekerja pada setiap project yang dilaksanakan

3. PT. Kenertec Power System berupaya untuk mensiasati dengan cara membuat kebijakan sistem kerja *online (telecommuting work)* yang tidak berpengaruh besar terhadap hasil produksi
4. Kemampuan sumber daya manusia tidak hanya yang mempunyai kemampuan kualitas daya pikir tinggi tetapi juga diperlukan keahlian khusus dalam menyikapi pola kerja *telecommuting work*.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang penulis dapatkan pada latar belakang masalah diatas dan agar lebih terarah, terukur, terencana dan terprogram, maka penulis membatasi pada pokok permasalahan pengaruh sistem kerja *online (telecommuting work)* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kenertec Power Sistem.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari data di atas berikut merupakan perumusan masalah yang ada :

1. Apakah sistem kerja *online (telecommuting work)* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kenertec Power system?
2. Apakah stress kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kenertec Power System?
3. Apakah system kerja *online (telecommuting work)* dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kenertec Power System?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka secara garis besar penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh sistem kerja online (*telecommuting work*) dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kenertec Power Sistem.
2. Sebagai arah pengambil kebijakan pimpinan di perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan akibat pengaruh sistem kerja online (*telecommuting work*)
3. Upaya mencari solusi permasalahan di perusahaan akibat dari adanya kebijakan pengaruh sistem kerja online (*telecommuting work*) dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kenertec Power Sistem.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan diadakan penelitian ini diharapkan akan mendapatkan beberapa manfaat bagi penulis, praktis maupun perusahaan, diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

- 1) Mengasah kemampuan menyelesaikan secara ilmiah terhadap setiap permasalahan.
- 2) Melatih metode-metode penyelesaian masalah yang di pandang perlu secara ilmiah
- 3) Mengaplikasikan ilmu yang di dapatkan di perkuliahan tentang cara menulis sebuah karya ilmiah yang terstruktur dan terprogram

2. Bagi Perusahaan

- 1) Dapat mengukur dampak sistem kerja *online (telecommuting work)* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di pt. kenertec power sistem.
- 2) Dapat mengambil arah kebijakan perusahaan setelah dilakukan penelitian yang terukur, terprogram dan terencana.

- 3) Mengambil sebuah keputusan tentang kebijakan penerapan system kerja *online (telecommuting work)* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di pt. kenertec power system.



DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, B. N., & Hersona, S. (2021). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pupuk Kujang Cikampek*. YUME: Journal of Management, 4(2).
- Krisnawati, S., & Lestari, Y. T. (2018). *Stres kerja dan konflik kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, 3, 287-294
- Jahari, J. (2019). *Effect of Workload, Work Environment, Work Stress on Employee Performance of Private Universities in the City of Bandung, Indonesia*. International Journal of Science and Society, 1(2), 53-58.
- Dewi, P., Budiyanto, B., & Agustedi, A. (2020). *The role of interpersonal communication in moderating the effect of work competence and stress on employee performance*. Accounting, 6(7), 1217-1226.
- Setiawan, Rafli. Anizir. 2020. *Effect Of Recruitment And Job Stress On Employee Performance In The Production Division Kenertec Power System Company In Cilegon City*. Universitas Serang Raya.
- Sugama, I. D. G. Y. (2017). *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Provinsi Bali*. Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA, 4(1), 11-26.
- Fawziah, Apriani, Siti. Irwansyah. 2020. *Telecommuting/Teleworking – Work From Home – Sebagai Solusi Efektif Mobilitas Kerja*. Universitas Pelita Harapan, Universitas Indonesia.
- Undi. Philip, Unung. Ukpata. Ijuo, S. Iyortsuun. Shadrach, A. 2018. *Job Stress And Employee Performance In The Nigerian Banking Sector*. Federal University Wukari Nigeria.
- Mungkasa, Oswar. 2020. *Bekerja dari rumah (Working From Home/WFH): menuju tatanan baru era pandemi COVID-19*. Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas Republik Indonesia.
- Imoksha, D, G, M. De, Silva, K, N, N. 2020. *Impact Of Job Stress On Employee Performance A Study On Harischandra Mills PLC Sri Lanka*. University Of Ruhuna Sri Lanka.

- Wahyu, M, Agung. Sa'id, M. 2020. *Produktivitas selama Work From Home: a social psychological analysis*. Universitas Negeri Malang.
- Duffner, F. Mauler, L. Wentker, M. Leker, J. Winter, M. 2020. *Large-scale automotive battery cell manufacturing: analyzing strategic and operational effectson manufacturing cost*. Germany.
- Massi, N, Rachel. Areros, A, William. Rumawas Wehelmina. 2018. *Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola It Center Manado*.
- Tabassum, Fariya. Sarker, R, R. 2021. *Impact Of Work From Home On Employee Satisfaction During Covid-19 An Empirical Study On Bangladesh*. University Of Dhaka.
- Perdana, Renaldi. 2020. *Analisis dampak work from home terhadap gejala stress dan keluhan otot rangka*. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Supit, Natasya. 2019. *Pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai di balai pelaksanaan jalan nasional XVI ambon*. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Siswoyo, H, E, Agung. Sulistyani Lilis. 2020. *Dampak Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi*. Surakarta.
- Ali, H, M. Shahzad Mohsin. Malik, U, K. 2019. *The Impact Of Work Stress On Employee Job Satisfaction With The Moderating Effect Of Social Support In PublicAnd Private Sector Organization (Empirical Evidence From Pakistani Organizations)*. University Multan Pakistan.
- Hariana, Frizkha. 2021. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Mas*. Medan.
- Fakhnurozi, F, A. Dr, Ir, Meita, P, MM. 2020. *Pengaruh Stress Kerja Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT Pegadaian (Persero)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Okumus, B. Chaulagain, S. Giritlioglu, I. 2018. *Examining The Impacts Of Job Stress And Job Satisfaction On Employees Eating Behavior*. University Of CentralFlorida USA.

- Purnomo, Andre. Dudija, Nidya. Sagala, J, E. 2021. *Pengaruh Perilaku Working From Home (WFH) Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Di Institusi Pendidikan*. Universitas Telkom Bandung.
- Hwang, Eunhee. 2018. *Effects Of The Organizational Culture Type Job Satisfactions And Job Stress On Nurses Happiness*. University Iksan Korea.
- Chandra, Riny. Dody, Adriansyah. 2017. *Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa*. Universitas Samudra.
- Parasian, S, C. Adiputra G, I. 2021. *Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Tarumanegara Jakarta.
- Murali, B, S. Basit, Abdul. Hassan, Zubair. 2017. *Impact Of Job Stress On Employee Performance*. University UK. FTMS Collage Malaysia.
- Alimuddin, K, I. 2021. *Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid19, Studi Kasus Pada Bank BTN*. Universitas Muslim Maros.
- Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 78-88.
- Diputra, A. A. D. P., & Surya, I. B. K. (2018). *Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan PT*. Destination Asia Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 7986-8015.