

Pengaruh WFH (*work from home*), stres kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di badan penelitian dan pengembangan Kota Medan selama masa pandemi Covid-19

Dewi E.M. Sormin*; Ronatio Afriani Lumban Tobing; Fenny Krisna Marpaung

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia, Medan

**E-mail korespondensi: dewisormin24@gmail.com*

Abstract

This study aims to analyze the effect of WFH (Work From Home), job stress, and competence on employee performance at the Research and Development Agency of Medan City. The method used is descriptive quantitative. The study found that during the Covid-19 pandemic, WFH had a significant effect, but work stress and competence had no significant effect on employee performance.

Keywords: *Work from home, Work stress, Competence, Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh WFH (Work From Home), stres kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian menemukan bahwa selama pandemi Covid-19, WFH berpengaruh signifikan, tetapi stres kerja dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: *Work from home, Stres kerja, Kompetensi, Kinerja*

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 (virus corona) memang membawa dampak yang sangat buruk bagi seluruh dunia. Baik itu dalam bidang pendidikan, ekonomi, kesehatan dan dalam bidang lainnya. Covid-19 juga melumpuhkan kegiatan di luar rumah sehingga menimbulkan berbagai persoalan-persoalan baru. Guna memutuskan mata rantai penyebaran Covid-19 maka pemerintah memberlakukan WFH. Ini merupakan upaya pencegahan Covid-19 di lingkungan instansi pemerintah yang berisi bahwa ASN (Aparatur Sipil Negara) bisa bekerja dirumah/tempat tinggal. *Work from home* atau bekerja dari rumah pastinya mempunyai tanggungjawab dan kewajiban yang sama dengan bekerja dari kantor. Tetapi, dalam penerapannya WFH (*Work From Home*) pada nyatanya mempunyai kendala dan tantangan yang tidaklah mudah dikarenakan tak seluruh pekerjaan bisa dilakukan dari rumah. Terdapat sejumlah faktor yang berpengaruh terhadap pelaksanaan WFH (*work from home*) yang dengan langsung bisa mempengaruhi Kinerja Pegawai seperti kelengkapan alat kerja serta komunikasi, minimnya koordinasi dan kesulitan dalam melakukan monitoring pekerja, gangguan lingkungan dirumah, miskomunikasi dan lain sebagainya, dan ini sangat berpengaruh terhadap kenormalan aktivitas kerja, sehingga menyebabkan Kinerja Pegawai menurun.

Pandemi Covid-19 juga menyebabkan Stres Kerja bagi para pegawai, dimana seluruh pegawai harus mampu menyesuaikan diri dengan situasi yang baru. Setiap pegawai harus mampu melakukan pekerjaan yang biasanya dilakukan dengan tatap muka secara online. Mungkin sulit bagi setiap pegawai untuk melakukan hal tersebut dimana belum terbiasa untuk hal itu. Ditambah pegawai tidak bisa bertatap muka atau bertukar pikiran, saling berpendapat dengan mendiskusikan sesuatu hal yang sulit,

saling membantu ketika ada hal yang belum dipahami. Bekerja dari rumah juga terkadang membuat suntuk atau jenuh juga tekanan dari atasan, masalah personal, tumpukan pekerjaan, gangguan lingkungan, dan tidak memiliki konsentrasi penuh dalam melakukan pekerjaan. Sehingga Stres Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Kompetensi dibutuhkan dalam memenuhi tuntutan organisasi, yang mana terdapat perubahan yang sangat cepat, sehingga setiap pegawai dituntut agar paham dalam menguasai teknologi, seperti pada penggunaan aplikasi *zoom*, *google meet*, dan lain sebagainya.

Masalah dari Kompetensi ini adalah rendahnya kesadaran untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman, tidak berusaha untuk meningkatkan mutu diri, dan pembagian tugas yang tidak merata, sehingga mempengaruhi Kinerja. Kinerja suatu organisasi sangat penting dalam pencapaian sebuah tujuan, Kinerja Pegawai ditentukan oleh Kinerja Pegawai itu sendiri dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Kinerja dijadikan sebagai tolak ukur seberapa mampu seorang pegawai berhasil melakukan tugas dan pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi tersebut, sehingga keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh setiap pegawai. Dimana setiap pegawai mampu bekerja keras, disiplin dan bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan. Kinerja Pegawai yang menurun ditandai dengan tidak tercapainya target kerja yang sudah ditentukan di Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh WFH (*work from home*), stres kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai selama masa pandemi Covid-19 di badan penelitian dan pengembangan Kota Medan.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian (Ridel Clif Joune Rumimpunu, 2015) yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut, menunjukkan bahwa Kompetensi dan Stres berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.

Penelitian (Cokorda Istri Ari Sintya Dewi & I Made Artha Wibawa, 2016) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK BPD Bali Cabang Ubud, Menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK BPD Bali Cabang Ubud.

Penelitian (Putu Pradiva Putra Salain, Made Santana Putra Adiyadnya, dan Putu Agus Eka Rismawan, 2020) yang berjudul Studi Eksplorasi Dampak Work From Home pada Kinerja Karyawan BUMN di Wilayah Denpasar di Masa Pandemi Covid-19, menunjukkan Work From Home Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

LANDASAN TEORI

Teori WFH (*work from home*) terhadap kinerja karyawan

Menurut (Ashal, 2020) WFH ialah suatu peristilahan bekerja dari jarak jauh atau (*Remote Working*), lebih tepatnya melaksanakana kerja atau tugas yang umumnya dijalankan dikantor dari rumah. Sehingga pegawai tidaklah harus datang menuju kantor secara tatap muka bersama pekerja yang lain. WFH ialah istilah yang sekarang ini kerap dipergunakan pada masa pandemi ini dikarenakan kebanyakan pegawai menjalankan pekerjaannya dirumah. WFH ialah kependekan yang umum dipergunakan saat berkomunikasi di era digital dalam rangka memberi informasi bahwa seseorang bekerja dari rumah dalam suatu periode sementara alih-alih secara teratur melaporkan ketempat fisik bisnis (“dictionary.com”n.d). Menurut (Merriam Webster, n.d) WFH

ialah beban kerja atau pekerjaan dilakukan di rumah individu sera tidak dilakukan di Gedung kantor.

WFH ialah beban kerja atau pekerjaan yang awalnya dilakukan di kantor, kemudian dilakukan di rumah oleh karyawan yang bekerja dalam rangka melakukan tanggung jawab yang sudah menjadi miliknya yang diberikan oleh perusahaan pada suatu masa.

Menurut (Mustajab, dkk.,2020) Perubahan dalam organisasi ketika memberikan tanggung jawab dan tugasterhadap pekerja melalui cara melakukan pelarangan bagi pekerja untuk bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga pekerja harus melakukan pekerjaan dari rumah.

Teori stres kerja terhadap kinerja pegawai

Pengaruh negatif diantara stres kerja kepada Kinerja, jadi jika Stres Kerja semakin menurun artinya suatu kinerja semakin meningkat. Adapun Teori dari Handoko (2010) yang mengemukakan hamper semua situasi atau kondisi pekerjaan dapat membuat stress bergantung dengan reaksi pekerja.

Penelitian ini mendukung penelitian milik Ahmed dan Ramzan (2013) Stres Kerja yang terjadi disuatu perusahaan berpengaruh negatif dan signifikan dengan Kinerja Pekerja, maksudnya jika pekerja mengalami Stres Kerja artinya Kinerja yang akan diraih menurun.

Hal tersebut selaras oleh penelitian yang dijalankan oleh Shahriari et al.,(2013) yang hasilnya mendapatkan bahwa Stres Kerja serta Kinerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan.

Teori kompetensi terhadap kinerja pegawai

Kompetensi disebut menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja. Kompetensi dibutuhkan dalam membantu organisasi dalam membentuk budaya kinerja tinggi. Terdapat banyak kompetensi yang dipergunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja (Wibowo 2012:323).

Sri Widodo dan Haryanto (2010) menyatakan Kinerja serta keefektifan karyawan atau pegawai untuk menjalankan pekerjaannya sangatlah dipengaruhi oleh Kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Hal tersebut juga ditunjang oleh peneitian yang dijalankan oleh Winanti (2011) yang mana mendapatkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

METODE

Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif dikarenakan penelitian ini mempunyai alur yang teratur dan jelas. Jenis penelitian ini merupakan jenis peneltiandeskriptif kuantitatif.

Populasi dan sampel

Populasi dari penelitian ini ialah pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan, yang jumlahnya 125 orang.

Teknik penarikan sampel menggunakan pengambilan sampel acak sederhana (*Simple Random Sampling*) penentuan anggota sampel atas populasi yang dijalankan dengan acak dengan tidak memerhatikan strata yang terdapat pada populasi tersebut. Dalam menetapkan jumlah sampel, peneliti memakai rumus *slovin* yaitu:

- n = Ukuran Sampel
- N = Jumlah Seluruh Populasi
- E = Toleransi Error

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{125}{1+125(0,05)^2} = 95 \text{ orang}$$

Jumlah sampel pada penelitian ini ialah sejumlah 95 orang pegawai. Untuk pengujian validitas dan realibilitas sebanyak 30 pegawai di luar sampel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik deskriptif

Berikut ini merupakan statistikf deskriptif dari tanggapan minimum, maksimum, rata-rata, dan standart deviasi para responden, ialah:

Tabel 1.Statistik deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total_X1	95	45	60	52.08	2.883
Total_X2	95	13	27	20.54	2.869
Total_X3	95	52	80	60.83	3.596
Total_Y	95	23	36	29.94	2.333
Valid N (listwise)	95				

Sumber: Data diolah, 2021

Bisa dilihat bahwa deskriptif statistik variabel X1 (Work From Home), dengan sampel sebanyak 95 reponden mengantongi rata-rata sebesar 52,08 melalui angka minimum 45 serta angka maksimum 60 melalui standart deviasi 2,883. Untuk variabel X2 (Stres Kerja) dengan rata-rata sebesar 20,54 melalui angka minimum 13 dan angka maksimum 27 dengan standart deviasi 2,869. Variabel X3 (Kompetensi) dengan rata-rata sebesar 60,83 dengan angka minimum 52 dan angka maksimum 80 dengan standart deviasi 3,596. Sedangkan untuk variabel Y (Kinerja) memiliki rata-rata 29,94 dengan angka minimum 23 dan angka maksimum 36 dan standart deviasi 2,333.

Uji validitas dan reabilitas

Uji validitas dipergunakan dalam melihat layak atau tidaknya butui-butir pada daftar pertanyaan dalam mendefenisikan sebuah variabel.

Tabel 2. Uji validitas x1(work from home)

Variabel X1	r_{hitung}	r_{tabel 5%}	Kriteria
X1.1	0,400	0,199	Valid
X1.2	0,325	0,199	Valid
X1.3	0,305	0,199	Valid
X1.4	0,335	0,199	Valid
X1.5	0,394	0,199	Valid
X1.6	0,321	0,199	Valid
X1.7	0,381	0,199	Valid
X1.8	0,381	0,199	Valid
X1.9	0,367	0,199	Valid
X1.10	0,361	0,199	Valid
X1.11	0,324	0,199	Valid
X1.12	0,334	0,199	Valid
X1.13	0,467	0,199	Valid
X1.14	0,344	0,199	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai r hitung > nilai r tabel (0,199) artinya data pada variabel WFH (Work From Home) dikatakan valid, dan nilai validitas terletak di kolom *corrected item*-Total yang berarti nilai korelasi antara skor masing-masing butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Sehingga dari masing-masing pertanyaan sebanyak 14 pertanyaan pada ruang lingkup Balitbang. Maka data yang didapatkan juga layak dalam digunakan untuk pengujian lebih lanjut yaitu reliabilitas.

Tabel 3. Uji Validitas X2 (Stres Kerja)

Variabel X2	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\%}$	Kriteria
X2.1	0,384	0,199	Valid
X2.2	0,587	0,199	Valid
X2.3	0,620	0,199	Valid
X2.4	0,575	0,199	Valid
X2.5	0,674	0,199	Valid
X2.6	0,643	0,199	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai r hitung > nilai r tabel (0,199) berarti data pada variabel Stres Kerja dikatakan valid, dan nilai validitas terletak di kolom *corrected item*-Total yang berarti nilai korelasi antara skor masing-masing butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Sehingga dari masing-masing pertanyaan sebanyak 6 pertanyaan pada ruang lingkup Balitbang. Jadi data yang didapatkan juga layak dalam digunakan untuk pengujian lebih lanjut yaitu reliabilitas.

Tabel 4. Uji Validitas X3 (Kompetensi)

Variabel X3	r_{hitung}	$R_{tabel\ 5\%}$	Kriteria
X3.1	0,295	0,199	Valid
X3.2	0,464	0,199	Valid
X3.3	0,281	0,199	Valid
X3.4	0,360	0,199	Valid
X3.5	0,394	0,199	Valid
X3.6	0,420	0,199	Valid
X3.7	0,411	0,199	Valid
X3.8	0,392	0,199	Valid
X3.9	0,430	0,199	Valid
X3.10	0,250	0,199	Valid
X3.11	0,354	0,199	Valid
X3.12	0,284	0,199	Valid
X3.13	0,269	0,199	Valid
X3.14	0,406	0,199	Valid
X3.15	0,382	0,199	Valid
X3.16	0,354	0,199	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai r hitung > nilai r tabel (0,199) sehingga data pada variabel Kompetensi dikatakan valid, dan nilai validitas terletak di kolom *corrected item*-Total yang berarti nilai korelasi antara skor masing-masing butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Jadi atas masing-masing pertanyaan sebanyak 16 pertanyaan dalam ruang lingkup Balitbang. Jadi data yang didapatkan juga layak dalam digunakan untuk pengujian berikutnya yaitu reliabilitas.

Tabel 5. Uji Validasi Y (Kinerja)

Variabel Y	r_{hitung}	r_{tabel} 5%	Kriteria
Y.1	0,615	0,199	Valid
Y.2	0,603	0,199	Valid
Y.3	0,584	0,199	Valid
Y.4	0,202	0,199	Valid
Y.5	0,448	0,199	Valid
Y.6	0,322	0,199	Valid
Y.7	0,581	0,199	Valid
Y.8	0,561	0,199	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai r hitung < nilai r tabel (0,199) sehingga data pada variabel Kinerja dikatakan valid, dan nilai validitas terletak di kolom *corrected item*-Total yang berarti nilai korelasi antara skor masing-masing butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Jadi atas masing-masing pertanyaan sebanyak 8 pertanyaan dalam ruang lingkup Balitbang. Jadi data yang didapatkan juga layak dalam digunakan untuk pengujian berikutnya yaitu reliabilitas.

Uji reabilitas

Uji reabilitas ialah alat dalam melihat sebuah kusioner yang ialah indikator aats variabel. Kusioner dinyatakan reliabel apabila jawaban seseorang atas pernyataan adalah ialah stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 6. Uji reabilitas

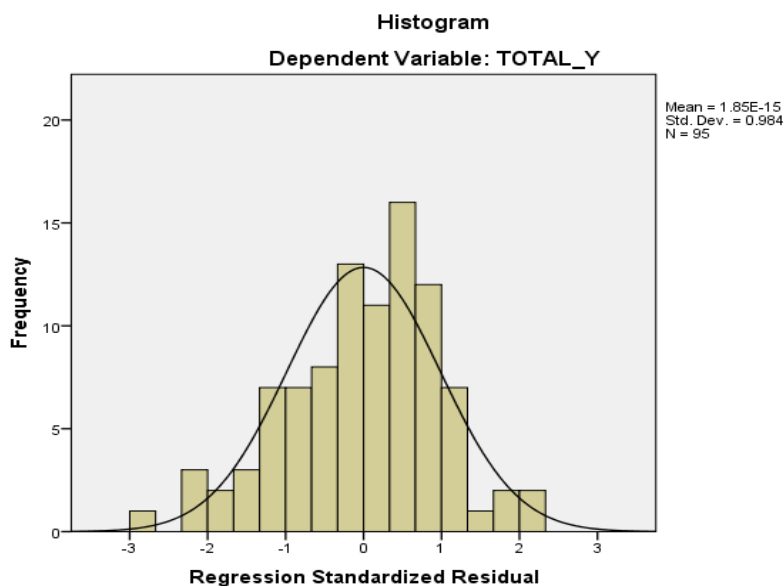
Cronbach's Alpha	N of Items
.653	44

Sumber: Data diolah, 2021

Melalui tabel output diatas nilai of item (banyaknya butir pertanyaan kusioner) ada 44 pertanyaan dengan nilai *Cronbach's Alpha* sejumlah 0,653 > 0,60 sehingga bisa ditarik simpulan bahwak ke 44 atau semua pertanyaan kusioner adalah reliabel atau konsisten.

Uji normalitas

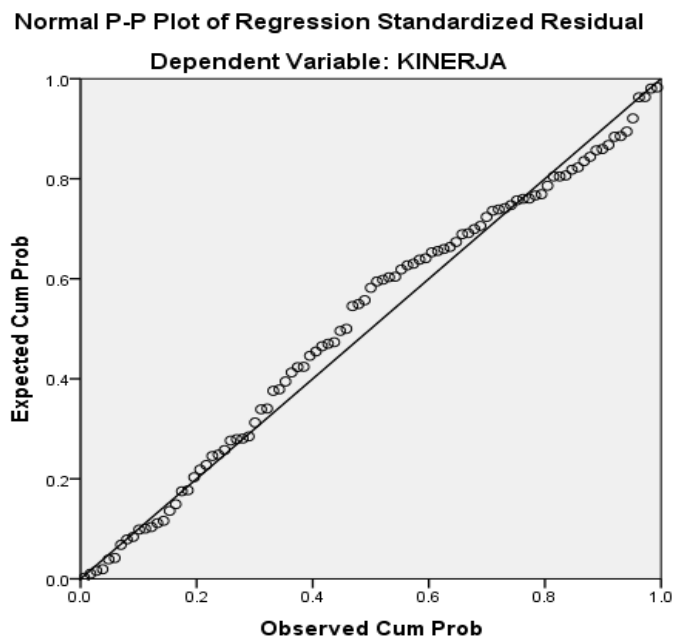
Uji normalitas bermaksud mendapatkan distribusi data pada variabel yang akan dipergunakan pada penelitian. Berikut hasil uji normalitas dengan analisis grafik histogram p plot.



Gambar 1. Grafik histogram
Sumber: Data diolah, 2021

Pada Gambar 1 histogram memperlihatkan bahwa data rill menciptakan gris kurva yang condong simetri (U) dan tak melenceng ke kiri atau ke kanan, lalu bisa dinyatakan data berdistribusi normal.

Selanjutnya pada Gambar 2, dapat dilihat data tersebar disepanjang garis diagonal, persebarannya hampir seluruh melekat pada garis diagonal. Kondisi ini menunjukkan data berdistribusi normal.



Gambar 2. Uji normalitas P P Plot
Sumber: Data diolah, 2021

Uji normalitas secara statistik harus dilaksanakan agar menegaskan apakah data terdistribusi normal. Berikut ialah uji normalitas secara statistik memakai Kolmogorov Smirnov.

Tabel 7. Uji normalitas kolmogorov smirnov

Unstandardized Residual		
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.19198189
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.049
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.051 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil uji memperlihatkan angka signifikan $0,051 > 0,05$ sehingga disimpulkan hasil uji Kolmogorov Smirnov memperoleh data berdistribusikan dengan normal.

Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperuntukkan dalam mendapati terdapat atau tidak variabel independen yang mempunyai kesesuaian antar independen pada sebuah model. Berikut ini hasil pengujiannya.

Nilai VIF variabel bebas WFH (Work From Home) sebesar 1,060, Stres kerja sejumlah 1,026 dan Kompetensi sejumlah 1,036. Nilai VIF dari ketiga variabel tersebut berada dibawah 10 serta nilai tolerance terdapat diatas 0,1 yaitu variabel bebas WFH (Work From Home) sebesar 0,943, Stres Kerja sejumlah 0,974, dan Kompetensi sejumlah 0,966 maka ketiga variabel ini bisa dibuat simpulkan tak ada atau terdapat multikolinearitas.

Tabel 8. Uji multikolinearitas

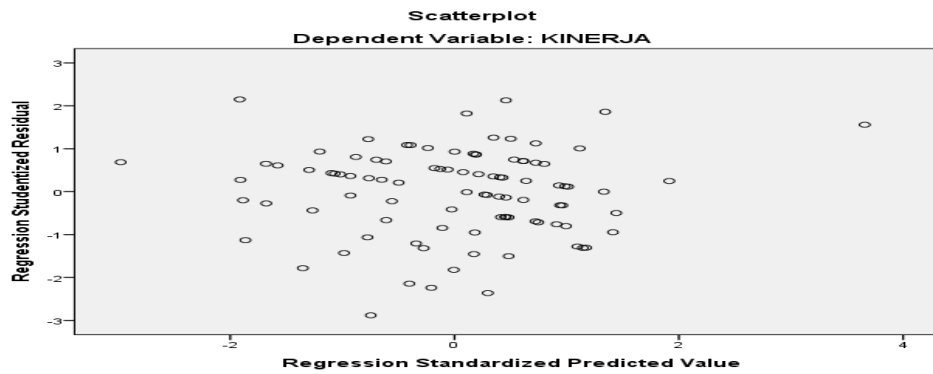
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	15.562	4.758		3.271	.002		
1 WFH	.170	.062	.279	2.754	.007	.943	1.060
Stres kerja	-.043	.081	-.053	-.531	.597	.974	1.026
Kompetensi	.107	.067	.160	1.591	.115	.966	1.036

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2021

Uji heterokedastisitas

Pendapat Sujarweni (2014:186) menjelaskan uji heterokedastisitas bermaksud untuk melihat perbedaan variance residual suatu fase pemantau ke fase pemantau lainnya.



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan grafik scatterplot tampak bintang-bintang memencar melalui pola tidak teratur baik diatas maupun dibawah angka nol (0) dalam sumbu Y, tak bergerombolan disuatu tempat, maka berdasar grafik diatas bisa dibuat simpulan tak ada heterokedastisitas di model regresi.

Ada atau tidak heterokedastisitas juga dapat memakai metode Gletjer test yang jika signifikan antara variabel independen dengan residual melebihi 0,05 artinya takada heterokedastisitas.

Tabel 9. Uji Glerjer

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.122	2.789		-.044	.965
	WFH	-.026	.036		-.075	.482
	Stres kerja	.054	.048		.120	.256
	Kompetensi	.036	.040		.095	.369

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil uji Gletjer diatas memperlihatkan bahwa angka signifikan dari WFH (Work From Home) senilai 0,482>0,05, Stres Kerja senilai 0,256>0,05 dan Kompetensi sebesar 0,369>0,05 dengan begitu hasil uji Gletjer bisa dilihat tidak terdapat heterokedastisitas.

Hasil analisis data penelitian

Model penelitian

Uji hipotesis penelitian ini memakai analisis regresi linear berganda. Metode regresinya sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15.562	4.758		3.271	.002
	WFH (X1)	.170	.062		.279	.007
	Stres kerja (X2)	-.043	.081		-.053	.597
	Kompetensi (X3)	.107	.067		.160	.115

a. Dependent variable: kinerja (Y)

Sumber: Data diolah, 2021

Kinerja Pegawai = 15.562 + 0,170 WFH + -0,043 Stres Kerja + 0,107 Kompetensi + e

Konstanta senilai 15,562 menunjukkan kalau WFH, Stres Kerja, dan Kompetensi tidak ada ataupun konstan artinya kinerja pegawai senilai 15,562 dengan dugaan variabel yang lain tetap. Koefisien regresi WFH senilai 0,170 serta bernilai positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan WFH akan menaikkan Kinerja pegawai sebesar 0,170 dengan dugaan variabel yang lain tetap. Koefisien regresi Stres Kerja senilai -0,043 serta bernilai negatif menunjukkan bahwa setiap peningkatan stres kerja akan menurunkan Kinerja pegawai senilai -0,043 dengan dugaan variabel lainnya tetap.

Koefisien regresi Kompetensi senilai 0,107 serta bernilai positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kompetensi akan menaikkan Kinerja pegawai senilai 0,107 dengan dugaan variabel lainnya tetap.

Koefisien determinasi hipotesis (R²)

koefisien determinasi digunakan dalam melihat sebesar apa kapabilitas model untuk menjelaskan model variabel dependennya yang bisa diketahui melalui angka adjusted R square.

Tabel 11. Uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.342 ^a	.117	.088	2.22782

Predictors: (constant), kompetensi (x3), stres kerja (x2), wfh (x1)

Su

mber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil Tabel 11 hasil yang didapat di angka adjusted R square ialah senilai 0,088 dimana 8,8% atas variasi variabel dependen Kinerja Pegawai yang bisa dipaparkan oleh variasi variabel independen WFH, Stres Kerja, serta Kompetensi. Untuk sisa senilai 92,2% (100%-8,8%) dipaparkan oleh variabel lainnya yang bukan diteliti dalam riset ini seperti Motivasi Kerja.

Pengujian hipotesis secara simultan (uji F)

Uji F digunakan dalam menjelaskan apakah seluruh variabel yang ada didalam model memiliki dampak secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Tabel 12. Uji simultan (F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.971	3	19.990	4.028	.010 ^b
	Residual	451.650	91	4.963		
	Total	511.621	94			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X3), Stres kerja (X2), WFH(X1)

Berdasarkan Tabel 12, diperoleh nilai $F_{hitung} 4.028 > F_{tabel} 2,70$ dengan angka sig adalah senilai 0,010 dikarenakan nilai $sig 0,010 < 0,05$ maka diraiik simpulan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu X1 (WFH) dan X2 (Stres Kerja) serta X3 (Kompetensi) berdampak positif dan signifikan terhadap Y (Kinerja) Pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan.

Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t)

Uji t dipergunakan dalam melihat terdapat atau tidaknya kaitan atau pengaruh yang berarit antar variabel independen secara parsial terhadap variabel dependennya.

Tabel 14. Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.562	4.758		3.271	.002
WFH (X1)	.170	.062	.279	2.754	.007
Stres kerja (x2)	-.043	.081	-.053	-.531	.597
Kompetensi (x3)	.107	.067	.160	1.591	.115

a. Dependent variable: kinerja (Y)

Sumber: Data diolah, 2021

Nilai t_{tabel} pada probabilitas 0,05 diderajat bebas(df)=91 ialah senilai 1,661. Sehingga hasil atas uji t bisa dipaparkan sebagaimana berikut: 1).Hasil pengujian hipotesis secara parsial didapat nilai t_{hitung} senilai 2,754 dengan nilai signifikan 0,007 <0,05. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 2,754 > 1,661 maka H_a diterima dan H_o ditolak yaitu WFH berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan. 2).Hasil pengujian hipotesis secara parsial didapat nilai t_{hitung} senilai -531 dengan nilai signifikan 0,597 >0,05, Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau -531 < 1,661 maka H_a ditolak dan H_o diterima yaitu stres Kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan. 3).Hasil pengujian hipotesis secara parsial didapat nilai t_{hitung} sebesar 1,591 dengan nilai signifikan senilai 0,115 > 0,05. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau 1,591 < 1,661 maka artinya H_a ditolak dan H_o diterima yaitu kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penelitian Dan Pengembangan Kota Medan.

Pengaruh WFH (work from home) terhadap kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis secara parsial di dapat nilai t_{hitung} sebesar 2,754 dengan nilai signifikan senilai 0,007 < 0,05. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 2,754 > 1,661 berarti hipotesis pertama diterima yaitu Work From Home berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan.

Hasil penelitian sejalan dengan teori dimana menurut Ashal (2020) WFH ialah istilah melakukan pekerjaan melalui jarak jauh yang lebih tepat berkerja yang umumnya dilaksanakan di kantor dari rumah.

Rokhani, dalam *Journal of education, psycholog* bisa dibuat simpulan jika WFH mempunyai sejumlah pengaruh positif ialah menjadikan guru lebih nyaman dan aman mengajar dikarenakan terhindarkan dari Covid 19, pelaksanaan WFH bisa meminimalisir biaya dikarenakan para guru mempunyai waktu luang dalam melakukan kerjaan yang lain di rumah, mereka dapat melaksanakan kegiatan keluarga dan pekerjaan yang lain. *Counselling* volume 2, nomor 1 (2020) Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 01 Pati Selama Masa Pandemi Covid.

Hasil dari penelitian ini dapat diambil berbanding lurus atau sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Irmayani Nasution, Zuhendry , Raina Rosanti dalam Jurnal Ilmiah Akutansi Budgeting volume 1 No 1 Mei(2020) dengan judul peneltian Pengaruh Bekerja dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja

Karyawan BPKP. Dengan penelitian memakai metode Kuantitatif, dengan memberikan kusioner secara online sebagai sampling. Dan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan WFH terhadap Kinerja Karyawan.

Alasan Work From Home berdampak positif antara lain Keseimbangan Kerja menjadi stabil, waktu perjalanan ke kantor tidak menjadi kendala, memiliki waktu lebih banyak bersama keluarga, lingkungan kerja lebih fleksibel, pegawai dapat memilih lingkungan kerja sendiri, dapat menghemat waktu.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil Pengujian hipotesis secara parsial di dapat nilai thitung sebesar -531 dengan nilai signifikan senilai $0,597 > 0,05$. Nilai thitung < ttabel atau $-531 < 1,661$ maka artinya hipotesis kedua artinya ditolak yaitu Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan.

Hasil ini mendukung teori Ahmed dan Ramzan (2013) Stres Kerja yang terjadi disuatu perusahaan berpengaruh negatif dan signifikan dengan Kinerja Karyawan dalam arti bila seseorang karyawan mengalami Stres Kerja maka Kinerja menurun. Hal senada juga diungkapkan dalam penelitian Shahriari et al.,(2013) yang hasilnya menunjukkan stres Kerja dan Kinerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator pada Stres Kerja adalah tuntutan lingkungan atau situasi yang baru yang dialami oleh pegawai, rasa bosan dan jenuh dan semangat kerja yang berkurang sehingga mengakibatkan adanya Stres Kerja.

Hubungan Kinerja dengan Stres Kerja pegawai dalam tingkatan stress yang minim kinerja karyawan minim, dalam keadaan ini karyawan tidaklah mempunyai hambatan serta hadir rasa bosan dikarenakan *understimulation*. Sejalannya oleh peningkatan stress kerja hingga dalam sebuah titik maksimal artinya kana memproduksi kinerja yang baik. Keadaan ini dinamakan tingkatan Stress yang maksimal atau optimal. Dalam tingkatan stress yang tinggi Kinerja Karyawan juga begitu rendah. Tingkatan Stress yang lebih banyak akan membuat karyawan pada keadaan tertekan, dikarenakan tidaklah bisa menghadapi pekerjaan yang berat.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis secara parsial didapat nilai t_{hitung} senilai 1,591 dengan nilai sig senilai $0,115 > 0,05$. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,591 < 1,661$ maka artinya H_a ditolak dan H_o diterima yaitu Kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penelitian Dan Pengembangan Kota Medan.

Kompetensi di hipotesiskan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan penelitian dan Pengembangan Kota Medan. Nilai koefisien jalur yang bertanda positif menunjukkan Kompetensi yang semakin tinggi akan membuat Kinerja Pegawai semakin tinggi.

Sri widodo dan Haryanto (2010) menyatakan bahwa keefektifan dan Kinerja Pegawai untuk menjalankan tugasnya sangat dipengaruhi oleh Kompetensi yang menjadi syarat pada bidang pekerjaan. Hal tersebut didukung dengan penelitian milik Winanti (2011) yang pada penelitiannya memberi simpulan jika Kompetensi memiliki pengaruh bagi Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh WFH (Work From Home), Stres Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai selama masa Pandemi Covid-19. Penelitian dilakukan di Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan. Penelitian menemukan bahwa selama pandemi Covid-19, WFH berpengaruh signifikan, tetapi stres kerja dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Saran

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperbanyak variabel lain diluar dari variabel yang diteliti oleh peneliti seperti WFH (Work From Home), Stres Kerja, dan Kompetensi. Bagi Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan, untuk memperbaiki Stres Kerja yang terjadi pada pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi serta meningkatkan Kompetensi Pegawai pada Kinerja agar tercapai Kinerja yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- C.T.S, R. (2020). Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek
01 Pati Selama Masa Pandemi Covid-19. . *Journal Of Education Phyhlosgy and Counseling Volume.2* , 435-436.
- Dewi Cokorda Istri Ari Sintya, D. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT.Bank BPD Bali Cabang Ubud. *E-jurnal Manajemen Ubud .Vol 5.No16* , 7583-7606.
- Gozali, i. (2016). *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: universitas diponegoro.
- Gustina, P. S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja 6/Nk Personil
Pletoll Yonkav Kondam 1 Bukit Barisan. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen.Vol.1 No.1* , 674-675.
- Juhidah, I. F. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun. *Junal Indonesia Membangun .Vol.18.No.2* , 324-325.
- Manarintar, S. R. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon.Intelektiva. *Jurnal Ekonomi,Sosial dan Humaniora.Vol.02.No.02* , 654- 655.
- Nasution Irmayani, Z. (2020). Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Terhadap Knerja Karyawan BPKP. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting.Volume.1.No.1* , 802-803.
- Natasya, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon. *Junal Emba.Vol.7.No.3* , 3718-3727.
- Oswar, M. (2020). Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Menuju Tatanan Baru Era Pandemi Covid-19. *THE Indonesian Journal Of Develepment Planning* , 780-789.
- Rande, D. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. *E-Jurnal Katalogis.Volume 4.No.2* , 101-102.
- Rumimpunu, I. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut. *Jurnal Emba.Vol.3.No.3* , 1234-1253.

- Salain Putu Ptadiva Putra Made, S. (2020). Study Eksplorasi Dampak Work From Home Pada Kinerja Karyawab BUMN di Wilayah Denpasar Karyawan Dimasa Pandemi Covid-19. *Jurnal Satyagraha*. Vol.03.No.02 , 566-567.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto Yohanes, s. (2019). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja da Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai si Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kota Lubuk Linggau . *Jurnal Media Ekonomi(Jurmek)* Vol.24.No.2 , 901-902.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol.4.No 2 , 234-235.