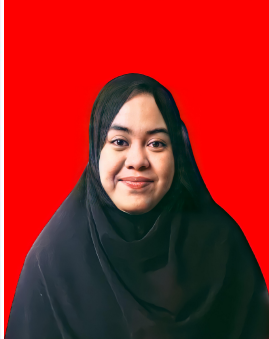


**PENGARUH MANAJEMEN STRES DALAM SISTEM KERJA WORK*****FROM HOME (WFH) TERHADAP KINERJA*****KARYAWAN YAYASAN AT-TAUBAH****KOTA BATAM KEPULAUAN RIAU**

UIN SUSKA RIAU

SKRIPSI**Diajukan Kepada Fakultas dakwah dan Ilmu Komunikasi****Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau****Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar****Sarjana Strata Satu (S1) Sosial (S.Sos)****OLEH :****NURUL AYU BUANA PUJIANTI****NIM : 11742200813****PROGRAM STUDI BIMBINGAN KONSELING ISLAM****FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI****UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU****2021 M / 1442 H****Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas KM.15 No. 155 Tuah Madani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@Pekanbaru-indo.net.id

PENGESAHAN UJIAN MUNAQASYAH

Yang bertandatangan dibawah ini adalah Penguji Pada Ujian
Munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau
dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini :

Nama : **Nurul Ayu Buana Pujianti**
NIM : 11742200813
Judul : **Pengaruh Manajemen Stres dalam Sistem Kerja Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan At-Taubah Kota Batam Kepulauan Riau**

Telah dimunaqasahkan pada Pada Sidang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi pada:

Hari : Jumat
Tanggal : 16 Juli 2021

Dapat diterima dan disetujui sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Bimbingan Konseling Islam di Fakultas Dakwah dan komunikasi UIN Sultan Syarif kasim Riau.

Pekanbaru, 22 Juli 2021

Dekan,

Imron Rosidi, MA, Ph.D
NIP : 19811118 2009011006

Tim Penguji

Ketua / Penguji I

Dr. Yasril Yazid MIS

NIP. 19720429 200501 1 004

Sekretaris/ Penguji II

Yefni, M.Si

NIP. 19700914 201411 2 001

Penguji III

Rosmita, M.Ag

NIP. 19741113 200501 2 005

Penguji IV

Nurjanis, MA

NIP. 19690927 200901 2 003

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Cipta Dilindungi Undang-Undang

larang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

larang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas KM.15 No. 155 Tuah Madani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@Pekanbaru-indo.net.id

PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL

Yang bertandatangan dibawah ini adalah Dosen Penguji Pada Seminar Proposal Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini:

Nama : **Nurul Ayu Buana Pujanti**
NIM : 11742200813
Judul : **Pengaruh Manajemen Stress dalam Sistem Kerja Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan At-Taubah Kota Batam Kepulauan Riau**

Telah Diseminarkan Pada:

Hari : Jum'at
Tanggal : 25 September 2020

Dapat diterima untuk dilanjutkan Menjadi skripsi sebagai salah satu syarat mencapai gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Bimbingan Konseling Islam di Fakultas Dakwah dan komunikasi UIN Sultan Syarif kasim Riau.

Pekanbaru, 28 Desember 2020

Penguji Seminar Proposal,

Penguji I,

Penguji II,

Dra. Silawati, M.Pd
NIP. 19690921995032001

Zulamri, MA
NIP.197407022008011009

Diilindungi Undang-Undang

ciptamilikUIN Suska Riau

State Islamic U

y of Sultan Syarif Kasim Riau



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
كلية الدعوة و علم الاتصال
FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. 0761-562223
Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

Pekanbaru, 20 April 2021

Dr. Masduki, M. Ag

Dosen Pembimbing Skripsi

Nomor : Nota Dinas

Lampiran : 5 (Eksemplar) Skripsi

Hal : **Pengajuan Ujian Skripsi**

A.n Nurul Ayu Buana Pujianti

Kepada Yth,

Dekan
Fakultas Dakwah dan
Komunikasi

di Pekanbaru

Assalamua'alaikum Wr. Wb.

Setelah kami mengadakan pemeriksaan atau perubahan seperlunya guna kesempurnaan skripsi ini, maka kami sebagai pembimbing skripsi saudara **Nurul Ayu Buana Pujianti, NIM. 117442200813** dengan judul "**Pengaruh Manajemen Stres dalam Sistem Kerja *Work from Home* (WFH) Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan At-Taubah Kota Batam Kepulauan Riau**" telah dapat diajukan untuk mengikuti ujian Munaqasah guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam bidang Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dianggil untuk diuji dalam sidang ujian Munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian surat pengajuan ini kami buat, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamua'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing

Digitally signed by Dr. Masduki, M.Ag
Date: 2021.04.21 08:23:49 +07'00'

Dr. Masduki, M. Ag
NIP. 19710612 19983 1 003



PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurul Ayu Buana Pujianti

NIM : 11742200813

Tempat / Tanggal Lahir : Batam / 03 April 1999

Program Studi : Bimbingan Konseling Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Manajemen Stres dalam Sistem Kerja *Work From Home* Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan At-Taubah Kota Batam Kepulauan Riau”** adalah betul-betul karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi tersebut diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya akan bersedia menrima sanksi akademik yang telah disesuaikan dengan peraturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau serta UU yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Batam,



Nurul Ayu Buana Pujianti
NIM : 11742200813

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



ABSTRAK

Pengaruh Manajemen Stres dalam Sistem Kerja *Work From Home* (WFH) Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan At-Taubah Kota Batam Kepulauan Riau

Oleh
Nurul Ayu Buana Pujianti

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pandemi *Covid-19* yang melanda hampir seluruh dunia termasuk Indonesia. Pandemi *Covid-19* ini mengharuskan perubahan sistem kerja yang semula *offline* menjadi *online*, sehingga muncul istilah *work from home*. Banyak perusahaan dan lembaga yang akhirnya memilih untuk menggunakan sistem kerja ini. Perubahan sistem kerja yang terjadi secara mendadak ini ternyata bisa menyebabkan stres sehingga bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Rumusan permasalahan dari penelitian ini adalah apakah ada pengaruh yang ditimbulkan dari manajemen stress dalam sistem kerja *work from home* terhadap kinerja kerja karyawan Yayasan At-Taubah Kota Batam. Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah guna melihat bagaimana pengaruh manajemen stres dalam masa bekerja dari rumah atau wfh yang ditimbulkan terhadap kinerja karyawan di yayasan At-Taubah. Adapun jumlah sampel penelitian ini adalah 25% dari keseluruhan jumlah populasi yaitu 100 orang hingga didapatkan jumlah sampel penelitian sebanyak 25 orang, dengan teknik penarikan sampel secara acak atau *random sampling*. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yang dianalisis dengan regresi linier sederhana, pengambilan data melalui angket yang disebarakan kepada para responden, dan pengolahan data menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Sollution*) 17.0 *for windows*. Berdasarkan hasil pengolahan data, penelitian ini menemukan bahwa manajemen stres dalam sistem kerja WFH tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 1,2% sedangkan 98,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Berdasarkan uji hipotesis (uji t) maka nilai hitung $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($0,269 < 0,609$) yang berarti H_0 diterima sedangkan H_a ditolak. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen stres dalam sistem kerja *work from home* (WFH) terhadap kinerja karyawan Yayasan At-Taubah Kota Batam Kepulauan Riau.

Kata Kunci : Manajemen Stres, *Work From Home* (WFH), Kinerja Karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

Title: The Effect of Stress Management in the Work From Home (WFH) System on Employees Performance at the At-Taubah Foundation Batam City Riau Islands

The Covid-19 pandemic, which affected almost the entire world, including Indonesia, prompted this study. Because the Covid-19 pandemic necessitates a shift in the workplace environment from offline to online, the term "work from home" emerges. Many corporations, organizations, and institutions have at last decided to implement this work system. This abrupt change in the work system can genuinely cause stress, affecting employee performance. The research question from this study is whether there is an influence caused by stress management in the work from home system on the employees' performance at the At-Taubah Foundation in Batam City. The aim of this research is to identify the effect of stress management while working from home (WFH) on the employee performance at the At-Taubah foundation.

In this research, the number of subjects was 25% of the total population, or 100 people, so the number of research samples obtained was 25 people, using simple random sampling technique or random sampling. This is a descriptive quantitative research that involves simple linear regression to analyze data collected via questionnaires distributed to respondents and data processing using SPSS (Statistical Product and Service Solution) 17.0 for Windows. Based on data processing results, this research found that stress management in the WFH work system had no significant effect on employee performance by 1.2 percent, while the remaining 98.8 percent was influenced by variables not included in this research.

According to the hypothesis test (t test), the calculated value of $F_{count} < F_{table}$ ($0.269 < 0.609$) indicates that H_0 is accepted, and H_a is rejected. As a matter of fact, it is reached the conclusion that there is no significant effect of stress management in the work from home (WFH) system on employee performance at the At-Taubah Foundation in Batam City, Riau Islands.

Keywords: *Stress Management, Work From Home, Employees Performance*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabaraktuh

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT berkat rahmat, hidayah, karunia dan atas izin-Nya lah kami dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat pada waktunya. Shalawat beriringan salam tak lupa pula peneliti lantunkan kepada junjungan alam Nabi besar Muhammad Saw yang mana telah menjadi suri tauladan bagi umat islam sehingga penulis diberikan kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Manajemen Stres dalam Sistem Kerja *Work From Home* Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan At-Taubah Kota Batam Kepulauan Riau”**.

Ucapan terimakasih penulis ucapkan dengan tulus kepada Ayahanda Agusman dan Ibunda Yurniati yang telah memberikan banyak cinta, kasih sayang, serta pengorbanan bagi penulis selama melaksanakan pendidikan sehingga selesainya masa perkuliahan ini, dan telah sangat banyak berkorban baik materil maupun non materil serta do’a kepada peneliti. Semoga Ayahanda dan Ibunda selalu diberi kesehatan, umur yang panjang, rezeki yang berlimpah, serta berkah dan rahmat Allah swt di dunia sampai akhirat, *Aamiin*. Terimakasih juga penulisan ucapkan kepada Muhammad Aidil Akbar dan Abdul Faris Nabil (adik) yang selalu memberikan hiburan, do’a, dukungan, serta semangatnya untuk membantu menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Kemudian dalam upaya penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, semangat, bimbingan, dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati peneliti tak lupa mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta jajaran.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Bapak Imron Rosidi, MA, Ph.D selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta jajaran.
3. Ibu Listiawati Susanti, M.A selaku Ketua Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Rosmita, M.Ag selaku Sekretaris Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. Masduki, M.Ag selaku dosen pembimbing peneliti. Terimakasih atas segala saran dan masukan yang bapak berikan selama proses penulisan skripsi ini dari awal hingga akhir
6. Bapak Rahmad, M.Pd selaku dosen Penasehat Akademik (PA) yang telah bersedia memberikan nasehat-nasehat terbaiknya selama masa perkuliahan.
7. Para dosen se-lingkungan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi yang telah membantu memberikan kritik, saran, dan masukan selama proses perkuliahan dan penulisan skripsi ini.
8. Seluruh karyawan atau staf-staf terkait beserta pimpinan yang bekerja di Yayasan Wakaf At-Taubah Kota Batam Kepulauan Riau yang telah bersedia meluangkan waktunya selama pengambilan data.
9. Teman-teman seperjuangan BKI kelas D dan Konsentrasi Karir Industri angkatan 2017 yang membantu dalam memberikan dukungan, semangat, serta saran selama proses penyelesaian skripsi ini
10. Teman sekaligus saudara seperantauan dan seperjuangan selama masa perkuliahan Rita Liraun, Nurul Resviarni, dan juga Salma Sulistia yang telah memberikan banyak kenangan serta semangat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan dukungan baik materil ataupun non materil yang berarti bagi peneliti.

11. Teman seperjuanganku sesama anak Batam sejak awal masa perkuliahan Ainaya Alfatihah yang telah rela meluangkan waktunya untuk mendengarkan segala keluh kesah, memberikan saran, kritik, semangat, serta dukungan baik moril ataupun materil yang sangat berarti kepada peneliti selama proses pengerjaan skripsi.
12. Teman berjuang dari awal pengerjaan proposal skripsi Yusra, terimakasih atas banyak masukan, semangat, saran, dan dukungan lainnya yang telah diberikan kepada peneliti. Terimakasih banyak sudah berjuang bersama sejak awal penulisan skripsi ini.
13. Seluruh teman-teman KKN-DR UIN Suska Riau 2020 Kota Batam dan teman-teman KKN-DR UIN Suska Riau 2020 Kecamatan Sagulung yang selalu memberikan semangat serta dukungan kepada peneliti.
14. Teman serta adik-adik bidang kaderisasi IPMKOB Kabinet Generasi Berkarya tahun 2020 (Udin, Fajri, Aput, Nadia, dan Ismi) yang selalu memberi semangat, dukungan, serta kegembiraan bagi peneliti.
15. Seluruh pihak yang telah membantu selama proses penyelesaian skripsi ini.

Adapun tujuan peneliti menyusun skripsi ini dengan tujuan untuk mendapatkan gelar S1 dan sebagai penambah wawasan peneliti serta pembaca, dan disini peneliti meneliti suatu masalah yang berkaitan dengan **“Pengaruh Manajemen Stres dalam Sistem Kerja *Work from Home* (WFH) Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan At-Taubah Kota Batam Kepulauan Riau”** semoga dapat memberikan manfaat bagi semua.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

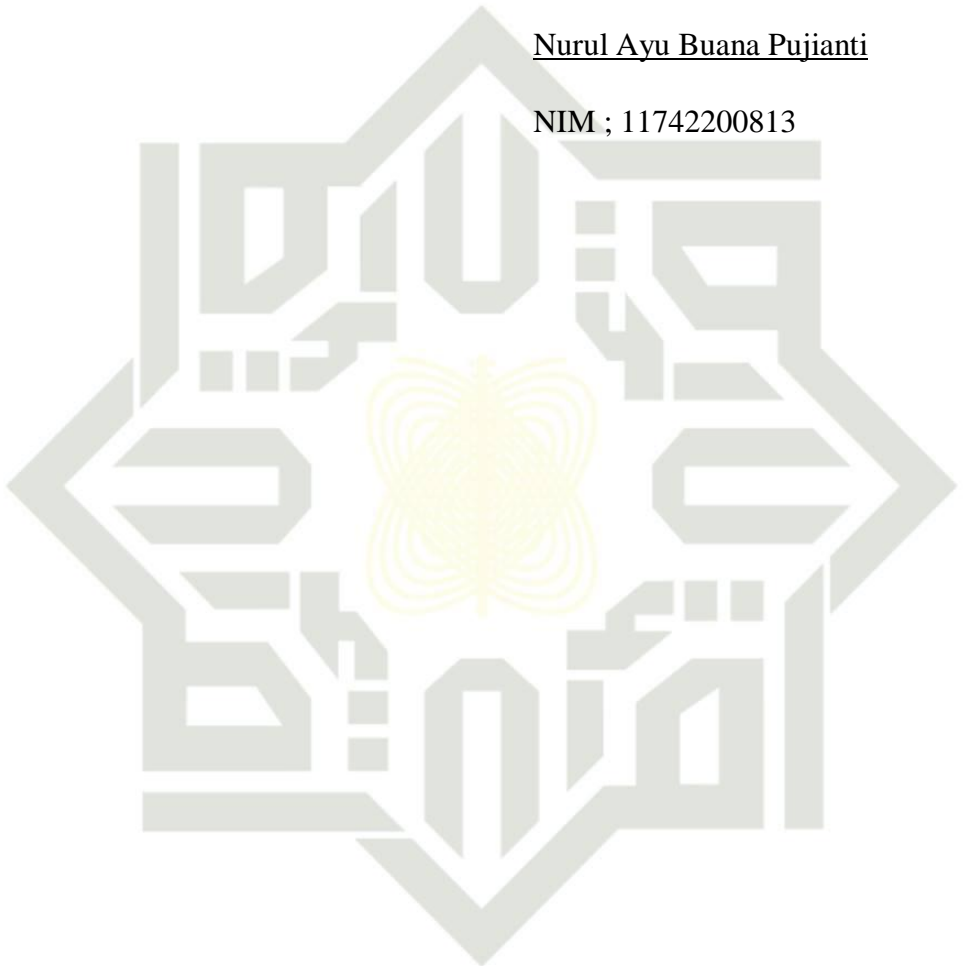
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Batam, 25 Februari 2021

Peneliti

Nurul Ayu Buana Pujianti

NIM ; 11742200813



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
1. Latar Belakang.....	1
1.1 Penegasan Istilah	4
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.6 Tujuan Penelitian	7
1.7 Manfaat Penelitian.....	7
1.8 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Terdahulu	9
2.2 Landasan Teori	12
2.3 Konsep Operasional.....	27
2.4 Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Dan Pendekatan Penelitian	35
3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	35
3.3 Populasi dan Sampel	36
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas	38
3.6 Teknik Analisis Data	39
BAB IV SUBYEK PENELITIAN	
4.1 Sejarah Yayasan At-Taubah Kota Batam	43
4.2 Struktur Organisasi Yayasan At-Taubah Kota Batam.....	44

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.3	Visi dan Misi Yayasan At-Taubah Kota Batam.....	45
4	Tujuan Yayasan At-Taubah Kota Batam.....	45
4	Program Unggulan Yayasan At-Taubah Kota Batam.....	45
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
5	Hasil Penelitian.....	47
5	Pembahasan.....	80
BAB VI PENUTUP		
6	Kesimpulan.....	89
6	Saran	90
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN-LAMPIRAN		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	30
Tabel 3.1	33
Tabel 3.2	38
Tabel 5.1	44
Tabel 5.2	45
Tabel 5.3	45
Tabel 5.4	46
Tabel 5.5	46
Tabel 5.6.....	47
Tabel 5.7	48
Tabel 5.8	48
Tabel 5.9	49
Tabel 5.10.....	50
Tabel 5.11	50
Tabel 5.12	51
Tabel 5.13.....	52
Tabel 5.14.....	52
Tabel 5.15.....	53
Tabel 5.16.....	54
Tabel 5.17.....	54
Tabel 5.18.....	55
Tabel 5.19.....	56
Tabel 5.20.....	57
Tabel 5.21.....	57
Tabel 5.22.....	58
Tabel 5.23.....	59
Tabel 5.24.....	59
Tabel 5.25.....	60
Tabel 5.26.....	61

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© HAK CIPTA MILIKI UIN SUSKA RIAU
 Safa Isamc University of Sultan Syarif Kasim Riau

Tabel 5.27.....	61
Tabel 5.28.....	62
Tabel 5.29.....	63
Tabel 5.30.....	63
Tabel 5.31.....	64
Tabel 5.32.....	65
Tabel 5.33.....	65
Tabel 5.34.....	66
Tabel 5.35.....	67
Tabel 5.36.....	67
Tabel 5.37.....	68
Tabel 5.38.....	68
Tabel 5.39.....	69
Tabel 5.40.....	69
Tabel 5.41.....	70
Tabel 5.42.....	70
Tabel 5.43.....	71
Tabel 5.44.....	71
Tabel 5.45.....	72
Tabel 5.46.....	72
Tabel 5.47.....	73
Tabel 5.48.....	74
Tabel 5.49.....	75
Tabel 5.50.....	76
Tabel 5.51.....	77
Tabel 5.52.....	78
Tabel 5.53.....	79
Tabel 5.54.....	80
Tabel 5.55.....	80
Tabel 5.56.....	81

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

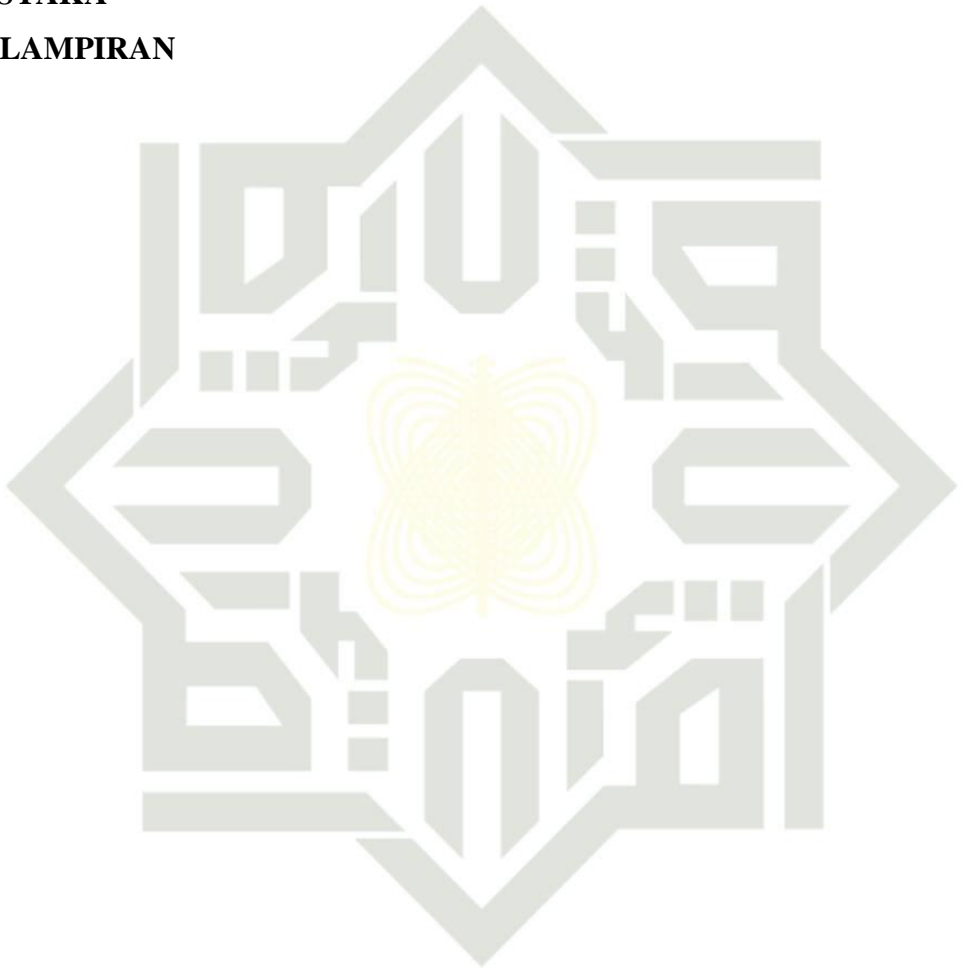
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Tabel 5.57.....	81
Tabel 5.58.....	82
Tabel 5.59.....	82
Tabel 5.60.....	83
Tabel 5.61.....	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I Kuesioner Penelitian
- Lampiran II Reliability dan Validasi
- Lampiran III Tabulasi Variabel X dan Y
- Lampiran IV Korelasi product Moment
- Lampiran V Dokumentasi
- Surat Penunjukan Pembimbing oleh Fakultas Dakwan dan Ilmu Komunikasi UIN Suska Riau
- Surat Mengadakan Riset dari Fakultas Dakwan dan Ilmu Komunikasi
- Surat Rekomendasi Pelaksanaan dan Penelitian Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
- Surat Keterangan Melaksanakan Penelitian di Yayasan At-Taubah Kota Batam, Kepulauan Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Produktivitas terkait kinerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak akan ada habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja juga menjadi isu paling strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Ada cukup banyak aspek yang mendukung kinerja karyawan di sebuah perusahaan, salah satunya adalah fenomena pandemik yang tengah terjadi di Indonesia yaitu pandemik *corona virus disease 19* atau dikenal juga dengan covid-19. Fenomena pandemik yang melanda saat ini dampaknya terhadap kinerja sangat dapat dirasakan, terlebih bagi karyawan-karyawan yang diharuskan untuk bekerja dari rumah atau *work from home*.

Kinerja karyawan tentulah didukung oleh berbagai hal salah satunya adalah lokasi atau tempat bekerja. Bagi sebagian orang bekerja di rumah atau *work from home* bisa menjadi sangat efektif, tapi begitu pula sebaliknya. Ada sebagian orang yang merasa jika bekerja dari rumah atau *work from home* sangat menghambat produktivitas kerjanya.

Setiap karyawan menginginkan masing – masing dari mereka memiliki tingkat kinerja yang baik. Begitu pula sebuah organisasi atau perusahaan. Mereka menginginkan setiap kerjanya bekerja dengan kinerja yang maksimal sehingga *feedback* atau timbal balik yang diberikan akan menghasilkan yang maksimal pula. Karena tingkat kinerja-lah yang menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Dengan demikian, perusahaan atau organisasi haruslah meningkatkan kinerja karyawan semaksimal mungkin.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi dengan kenyamanan tempat kerja. Apabila tempat kerja tidak mampu memberikan kenyamanan bagi para karyawan atau pegawainya, maka produktivitas kinerja karyawan akan menurun.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Pada kehidupan seperti sekarang ini, terlebih ditengah-tengah wabah virus corona, tentulah akan banyak pihak yang terdampak baik positif ataupun negatifnya. Salah satunya adalah bagi para karyawan sebuah perusahaan atau pekerja-pekerja instansi lainnya yang harus bekerja dari rumah atau melaksanakan *work from home* untuk beberapa waktu dan alasan.

Menghadapi tuntutan baru seperti melakukan sistem kerja WFH ditengah masa pandemi virus *covid-19* seperti saat ini juga sangat berpengaruh terhadap kesehatan mental terutama stress kerja pada setiap karyawan. Bekerja dari rumah atau *work from home* memiliki dampak negatif dan juga positif bagi setiap individu khususnya bagi oara karyawan yang menjadi subjek pembahasan pada penelitian ini.

Bagi karyawan yang memiliki pekerjaan cenderung santai dan tidak diharuskan untuk melakukan observasi lapangan, mungkin bekerja dari rumah menjadi hal yang bisa diterima dengan senang hati, karena tidak harus pergi ke kantor untuk bekerja, bekerja dari rumah atau dengan cara *work from home* pun pekerjaan mereka dapat terlaksanakan dengan baik dan tidak menghambat produktivitas kerja mereka sama sekali.

Tetapi bagi para pekerja yang menuntut adanya observasi lapangan dalam melakukan pekerjaan, system pekerjaan *work from home* dapat menghambat kinerja mereka dan menurunkan tingkat produktivitas kerja mereka pula. Karena karyawan tersebut tidak mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan akan ada beberapa pekerjaan yang terganggu sistemnya atau bahkan haru berhenti di tengah jalan karena berbagai keterbatasan yang ditemui di tengah pandemik seperti saat ini. Hal ini dapat menimbulkan stress terkait masalah pekerjaan bagi karyawan tersebut.

Kondisi pandemik virus corona yang sedang melanda Indonesia saat ini melumpuhkan hampir setiap aktivitas manusia bahkan aktivitas industri. Tidak ada lagi aktivitas-aktivitas yang biasa dilakukan setiap individu yang dapat kita

temukan di sudut-sudut kota. Belum lagi aktivitas industri yang juga ikut lumpuh karena wabah virus ini. Banyak pekerja industri memutuskan untuk menutup industri miliknya. Terlebih bagi para pekerja industri kreatif dan pariwisata. Banyak dari mereka yang mengalami kebangkrutan. Banyak karyawan yang terpaksa dirumahkan atau bahkan diputuskan kontrak kerjanya. Dengan dirumahkannya karyawan atau diputuskan kontrak kerjanya membuat semakin banyak individu-individu yang tidak lagi produktif di Indonesia.

Seperti yang sudah dijelaskan diatas sebelumnya, dibalik semua itu, pasti ada beberapa hal lainnya yang menjadi pendukung pembahasan pada penelitian ini. Bekerja dari rumah atau *work from home* memiliki dampak bagi setiap karyawan. Bagi karyawan yang sudah berkeluarga, bekerja dari rumah bisa saja membuat produktivitas karyawan menjadi terganggu. Karena ada banyak factor yang bisa menjadi penghambat, seperti adanya anak, pekerjaan rumah tangga, atau kegiatan-kegiatan lainnya. Lain halnya dengan karyawan-karyawan yang belum berkeluarga. Penghambat produktivitas kerja mereka hanyalah dir sendiri, seperti rasa malas, dan sebagainya.

Tapi di balik hambatan-hambatan yang timbul dari *work from home* pastilah ada sisi positif yang bisa didapatkan oleh para pekerja. Seperti, para pekerja terhindar dari virus corona yang sedang menyerang Indonesia, para karyawan lebih aman dan nyaman jika bekerja dari rumah, karyawan tidak harus melewati kerumunan orang yang saat ini menjadi cukup berbahaya bagi para karyawan, para karyawan tidak harus bertemu dengan karyawan-karyawan lain di tempat kerja yang memungkinkan untuk penularan virus, serta berbagai alasan lainnya.

Oleh karena itu diharapkan dengan adanya system kerja *work from home* ini dapat memberikan dampak yang baik bagi karyawan di setiap perusahaan dan tidak mengurangi tingkat produktivitas kinerja karyawan itu sama sekali, dan dapat memberikan tingkat kenyamanan yang sepadan antara bekerja dari rumah dan bekerja di tempat kerja seperti biasanya.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Oleh karena itu, pada penelitian kali ini peneliti mengangkat tema *work from home* dengan **“Pengaruh Manajemen Stress dalam Sistem Kerja *Work From Home* Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan At-Taubah Kota Batam Kepulauan Riau”** sebagai judul penelitian.

1.2. Penegasan Istilah

Untuk memudahkan dalam memahami judul penelitian tentang “Pengaruh Manajemen Stres dalam Sistem Kerja *Work From Home* Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan At-Taubah Kota Batam Kepulauan Riau”, maka peneliti memandang perlunya untuk memberikan penegasan dan penjelasan sebagai berikut :

1. Manajemen Stres adalah, usaha untuk mencegah timbulnya stres, meningkatkan ambang stres individu dan menampung akibat fisiologikal dari stres.¹ Manajemen stress disini berkaitan dengan bagaimana para karyawan di lokasi penelitian menjaga kualitas dirinya baik secara fisik dan psikis meliputi stres kerja selama masa WFH.
2. Sistem Kerja *work from home* atau dengan istilah lain bekerja dari rumah adalah, sebuah sistem kerja yang sudah diterapkan oleh perusahaan-perusahaan besar sejak lama untuk karyawan-karyawannya yang berada di luar kantor, seperti sedang melaksanakan dinas keluar kota, bekerja di cafe ataupun restoran sesuai dengan keinginan karyawannya. Sistem kerja *work from home* ini memiliki tingkat fleksibilitas yang tinggi. Hal ini mendukung keseimbangan karyawan antara kehidupan dengan pekerjaannya. Pada keadaan pandemik wabah virus corona seperti sekarang ini, *work from home* menjadi solusi bagi perusahaan untuk mengurangi risiko penularan virus wabah corona dan keselamatan bagi para karyawannya.

¹ Ashar Sunyoto Munandar. *Psikologi Industri dan Organisasi* (Jakarta : Universitas Indonesia (UI – Press) , 2001) Cet. 1, hlm 401

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan padanya.²
4. Sedangkan untuk lokasi penelitian yaitu Yayasan At-Taubah Kota Batam merupakan sebuah lembaga yang bergerak pada badan usaha dan bidang pendidikan seperti SDIT, SMPIT berbasis pondok tahfidzul Qur'an, dan TPQ. Yayasan ini terletak di Perumahan Bambu Kuning Blok B, Kelurahan Bukit Tempayan, Kecamatan Batu Aji, Kota Batam Kepulauan Riau.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan **“Pengaruh Manajemen Stres dalam Sistem Kerja *Work From Home* Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan At-Taubah Kota Batam Kepulauan Riau”** mencari apakah penerapan system kerja work from home ini berpengaruh terhadap tingkat produktivitas karyawan Yayasan At-Taubah Kota Batam.

1.3. Permasalahan

Masalah atau *problem* dalam bahasa inggrisnya, didefinisikan sebagai suatu pernyataan tentang keadaan yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Masalah biasanya dianggap sebagai suatu keadaan yang harus diselesaikan. Umumnya masalah akan disadari jika “ada” saatnya seorang individu menyadari keadaan yang ia hadapi tapi tidak sesuai dengan keadaan yang dia inginkan.³

Pada proposal penelitian kali ini, permasalahan yang diangkat adalah mengenai tentang manajemen stress dalam penerapan sistem kerja *work from home* terhadap kinerja karyawan Yayasan At-Taubah Kota Batam. Pada situasi dan kondisi yang sedang terjadi seperti saat ini, system bekerja dari rumah atau

² Drs. Djamil Hasim, M.Si, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja (Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biak Numfor)*, (Pasuruan : Qiara Media, 2019) Cet 1, hlm 48

³ Vardiansyah, Dani, *Filsafat Ilmu Komunikasi : Suatu Pengantar*. Indeks, Jakarta : 2008. Hlm 70

work from home menjadi system yang sangat berguna dan dibutuhkan bagi tiap-tiap perusahaan. Sistem ini berguna untuk memutus mata rantai penyebaran virus corona dikalangan para karyawan. Sistem ini juga diberlakukan di lokasi penelitian yaitu Yayasan At-Taubah Kota Batam, yang dimana hampir keseluruhan pegawai baik para karyawan dan tenaga pendidik melaksanakan kegiatan pekerjaan secara online atau daring (dalam jaringan).

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu para karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka agar lebih baik lagi dan setara dengan produktivitas mereka saat bekerja di kantor seperti biasanya dan juga mengatur manajemen stress kerja pada karyawan-karyawan yang melaksanakan WFH, serta bagi perusahaan-perusahaan yang memberlakukan sistem kerja ini, agar memberikan fasilitas sarana dan prasarana yang mendukung dalam pelaksanaan sistem kerja ini bagi setiap karyawannya. Seperti menetapkan jam kerja yang rasional dan memberikan fasilitas yang dibutuhkan pegawai untuk tetap meneruskan pekerjaan yang harus dikerjakan seperti biasanya.

1.4. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah yang diangkat adalah :

- a. Bagaimana manajemen stress dalam sistem kerja *work from home* terhadap kinerja karyawan Yayasan At-Taubah Kota Batam.
- b. Apakah manajemen stress dalam sistem kerja *work from home* berpengaruh terhadap kinerja dan stress pada karyawan Yayasan At-Taubah Kota Batam.

1.5. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, serta mengingat keterbatasan penelitian agar penelitian dapat berlangsung secara terarah dan mendalam, maka penelitian ini dibatasi pada masalah pengaruh manajemen stress dalam sistem kerja *work from home* terhadap kinerja karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Yayasan At-Taubah Kota Batam, khususnya karyawan yang bekerja dari rumah seperti para guru dan staf administrasi kantor yayasan.

1.6. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah di atas maka peneliti dapat merumuskan “Adakah pengaruh yang ditimbulkan dari manajemen stress dalam sistem kerja *work from home* terhadap kinerja kerja karyawan Yayasan At-Taubah Kota Batam ?”

1.7. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh bagaimanakah yang ditimbulkan dari manajemen stress dalam menghadapi penerapan sistem kerja *work from home* terhadap kinerja karyawan Yayasan At-Taubah Kota Batam.

1.8. Manfaat Penelitian

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat. Berupa manfaat teoritis dan manfaat praktis. Manfaat teoritis diantaranya seperti dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta bagaimana penerapan sistem kerja *work from home* terhadap kinerja karyawan Yayasan At-Taubah Kota Batam.
- b. Sedangkan manfaat praktisnya adalah dapat memberikan manfaat bagi siapa saja yang membutuhkan materi dari penelitian ini, bagi penulis sendiri agar mengetahui apa saja yang harus dilakukan saat menghadapi situasi yang sama yaitu bekerja dari rumah atau *work from home* dan apa saja yang dapat dilakukan untuk menunjang produktivitas selama *work from home*. serta peneliti lain, agar penelitian ini dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.
- c. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada program studi Bimbingan Konseling Islam (BKI) Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Penelitian ini diharapkan guna menambah informasi serta pengetahuan dan juga pengembangan bagi suatu instansi ataupun organisasi.

10. Sistematika Penulisan

Untuk melihat secara keseluruhan dari penelitian ini, maka penulis menyusun kerangka penulisan kedalam enam bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang kajian terdahulu, landasan teori, definisi konseptual variable atau operasional variable, dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang lokasi dan waktu penelitian, sumber data, validitas data, dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM SUBJEK PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang sejarah singkat lokasi penelitian.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh manajemen stres dalam system kerja *work from home* (WFH) terhadap kinerja karyawan Yayasan t-Taubah Kota Batam.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran mengenai penelitian.

LAMPIRAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian. Dari penelitian terdahulu, peneliti tidak menemukan hasil penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Namun peneliti mengangkat beberapa hasil penelitian sebelumnya yang telah ada sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian peneliti. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal ataupun skripsi terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti.

1. Judul Penelitian : Jurnal : Studi Eksplorasi Dampak *Work From Home* (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19
 Nama Peneliti : Agus Purwanto
 Tahun Penelitian : 2020
 Hasil Penelitian : Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat beberapa keuntungan dan kerugian pada program WFH. Penelitian ini menggunakan metode studi kasus eksplorasi dan pendekatan penelitiannya menggunakan metode studi kasus kualitatif yang yang digunakan untuk mendapatkan informasi keuntungan dan kekurangan WFH selama pandemic COVID-19. Metode pengumpulan dengan primer dengan wawancara semi-terstruktur sedangkan data skunder dikumpulkan dari data yang dipublikasikan seperti artikel, jurnal-jurnal, dan buku.⁴

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan di masa pandemi virus covid-19. Serta perbedaannya adalah, penelitian diatas membahas tentang dampak

⁴ Agus Purwanto, Jurnal : *Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19* (Pekanbaru, 2020 : Universitas Pelita Indonesia) hlm 92-93

covid-19 terhadap kinerja karyawan, sedangkan peneliti berfokus terhadap pengaruh manajemen stress dalam sistem kerja WFH terhadap kinerja karyawan.

2. Judul Penelitian : Jurnal : Pengaruh *Work From Home* Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon

Nama Peneliti : Ricardo Manarintar Simarmata

Tahun Penelitian : 2020

Hasil Penelitian : Penelitian ini perlu dibahas karena peningkatan produktivitas dapat dipengaruhi oleh pekerjaan dari rumah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen Politeknik Negeri Ambon yang berjumlah 37 dosen. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dengan menitikberatkan pada pengujian teori melalui pengukuran variable penelitian melalui penyebaran kuesioner penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier dengan software SPSS 21.0. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable bekerja dari rumah secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas dosen.⁵

Persamaan penelitian dengan jurnal diatas adalah sama-sama meneliti tentang adanya pengaruh *work from home*. Sedangkan perbedaannya adalah, penelitian diatas meneliti tentang pengaruh *work from home* terhadap produktivitas karyawan, sedangkan peneliti meneliti tentang pengaruh manajemen stress dalam menjalankan *work from home* terhadap kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



⁵ Ricardo Manarintar Simarmata, Jurnal : Pengaruh *Work From Home* Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon (Ambon, 2020 : Politeknik Negeri Ambon) hlm 73-82

3. Judul Penelitian : Jurnal : Fenomena Bekerja dari Rumah Sebagai Upaya Mencegah Serangan COVID-19 dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja
- Nama Peneliti : Duta Mustajab, Azies Bauw, dkk
- Tahun Penelitian : 2020
- Hasil Penelitian : Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak bekerja dari rumah pada produktifitas karyawan dengan pendekatan kualitatif. Temuan ini menjelaskan bahwa bekerja dari rumah telah memberikan keuntungan dan kerugian bagi karyawan dan organisasi serta bertanggung jawab atas penurunan produktifitas karyawan. Selain itu, kami juga menemukan fakta bahwa bekerja dari rumah tidak dapat diterima secara umum, banyak bidang pekerjaan yang tidak dapat dilakukan dari rumah, meskipun bagi banyak karyawan, bekerja dari rumah telah memberikan keseimbangan kehidupan kerja, tetapi hal ini terkadang terganggu oleh beberapa pekerjaan (multitasking) yang harus dilakukan dan ini memiliki makna yang berbeda dari aspek gender. Metode kualitatif dengan pendekatan eksplorasi digunakan dalam penelitian ini yang bertujuan untuk mengeksplorasi dan menjelaskan secara lengkap fenomena yang terjadi. 50 informan yang terdiri dari 30 informan wanita dan 20 informan pria bersedia untuk di wawancara secara mendalam menggunakan snowball sampling, tetapi dengan wabah COVID-19, wawancara langsung (tatap muka) sangat tidak mungkin untuk dilakukan sehingga wawancara dilakukan dengan media telepon, *facetime*, Whatsapp, dan juga *Zoom Cloud Meeting* (ZCM). Sehingga informan yang terpilih diyakini mewakili kebutuhan studi dengan distribusi lokasi yang memadai. Sementara itu, WFH dalam perspektif gender, memberikan banyak kerugian bagi perempuan, dimana mereka harus melakukan multitasking yang mengharuskan mereka

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk melakukan pekerjaan kantor dan juga pekerjaan rumah pada saat yang sama.⁶

Persamaan penelitian dengan jurnal diatas adalah, sama-sama meneliti tentang system bekerja dari rumah atau *work from home*. Akan tetapi penelitian diatas membahas tentang upaya mencegah serangan COVID-19 dan dampaknya terhadap pengaruh produktivitas kerja. Sedangkan peneliti membahas pengaruh manajemen stress dalam menghadapi *work from home* terhadap kinerja karyawan.

2.2. Landasan Teori

1. Manajemen Stres

a. Pengertian Manajemen Stres

Stres adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individual atau proses-proses psikologi, akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Manusia tidak akan pernah lepas dari kondisi yang menyebabkan stres, begitu pula stres dapat terjadi pada saat individu tersebut berada di tempat kerja. Stres yang ditimbulkan oleh sumber-sumber yang berasal dari kondisi kerja atau pekerjaan dapat dikatakan sebagai stress kerja.⁷

Stress dalam penelitian ini didefinisikan sebagai sebuah keadaan yang dialami seseorang ketika ada sebuah ketidaksesuaian tuntutan yang diterima dan ketidakmampuan untuk mengatasinya. Respons terhadap situasi dan adaptasi terhadap lingkungan yang

⁶ Duta Mustajah, Azies Bauw, dkk, Jurnal : *Fenomena Bekerja dari Rumah Sebagai Upaya Mencegah Serangan COVID-19 dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja* (Papua, 2020 : University of Yapis Papua) hlm 14-16

⁷ Eko Wahyu Cahyono. *The Power of Gratitude : Kekuatan Syukur Dalam Menurunkan Stres Kerja*, (Yogyakarta : Deepublish, 2019) Cet. 1, hlm 1

berdampak positif disebut *eustress*. Sebaliknya apabila respon negatif yang ada, maka akan menjadi *distress*. Repon negatif ini bila tidak dikelola dengan baik dan segera ada solusi atau terapi akan menyebabkan seseorang terganggu mentalnya. Stress diartikan sebagai reaksi tubuh baik secara psikis maupun fisik karena adanya tekanan ataupun ketegangan dari luar.

Selama pandemi Covid-19, memunculkan beragam pemicu stres yang sebelumnya tidak banyak dialami oleh masyarakat, antara lain: stress akademik, stress keluarga, dan stress kerja.

b. Manajemen Stres Kerja Work From Home

Bekerja dari rumah atau *work from home* yang dilaksanakan saat ini merupakan tindak lanjut atas imbauan presiden agar dapat meminimalisasi penyebaran virus corona tipe baru (SARS-CoV-2) penyebab Covid-19, masyarakat diminta untuk bekerja, belajar, dan beribadah dari rumah, salah satunya menciptakan sistem bekerja dari rumah. Imbauan tersebut ditindaklanjuti oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melalui surat edaran nomor 19 tahun 2020 tentang penyesuaian sistem kerja aparatur sipil Negara dalam upaya pencegahan covid-19 di lingkungan instansi pemerintah. Isinya, ASN dapat bekerja di rumah / tempat tinggal. Tapi dipastikan ada dua level pejabat struktural tertinggi yang bekerja di kantor. Selain itu ada larangan kegiatan tatap muka yang menghadirkan banyak peserta untuk ditunda atau dibatalkan.⁸

Tuntutan pekerjaan saat ini, membuat sebagian orang merasa frustrasi dan stress karena beban dan tanggungjawab yang terlalu besar. Perasaan semacam ini menghinggapi pikiran kita bahwa betapa dunia

⁸ Dian Utami, dkk. *Gambaran Tingkat Stres dalam Pelaksanaan Work From Home Selama Masa Pandemi Covid19 di DKI Jakarta*. Jurnal. Universitas Muhammadiyah Jakarta. Jakarta : 2021. Vol 1 no 2. Hlm 103

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ini kejam membuat kita harus selalu merasa lelah dan tidak berdaya menghadapi persaingan global yang terjadi saat ini. Pada akhirnya stres karena tuntutan pekerjaan yang terlalu berat menjadikan manusia berputus asa dari rahmat Allah swt.⁹

Stress kerja di masa pandemi Covid-19 diterapkan *social distancing* atau pembatasan sosial dan pekerja beraktivitas dari rumah (WFH). Semua kantor dan tempat usaha tutup. Pabrik-pabrik juga ikut tutup. Bagi pekerja yang dapat berkatifitas di rumah tidak menjadi permasalahan yang berarti. Akan tetapi bagi para pekerja dibidang jasa dan produksi yang mengharuskan di lokasi tempat kerja akan menimbulkan masalah. Tidak adanya kepastian kapan masa pandemi Covid-19 ini akan berakhir menimbulkan ketidakpastian, bagi para pengusaha dan pekerja. Tidak sedikit perusahaan yang melakukan PHK karena mandeknya kegiatan. Sementara yang terus melakukan usaha mengalami penurunan produktivitas. Hal inilah yang menjadi pemicu timbulnya stres kerja di masa pandemi Covid-19.¹⁰

Apabila melihat kondisi yang ada, stress kerja pada masa pandemi covid ini disebabkan *social distancing* yang mengakibatkan aktivitas masyarakat berkurang. Dampaknya adalah menurunnya produktivitas. Pada sisi lain pekerja yang sudah menerapkan *Work From Office* (WFO) juga diliputi kecemasan yang menimbulkan stress tersendiri, khawatir terkena virus *corona*, karena beberapa berita menyebutkan klaster baru di perkantoran. Kondisi demikian terjadi antara lain adanya karyawan yang tidak disiplin dalam menerapkan protokol kesehatan.¹¹

⁹ Ibid, hlm 102

¹⁰ Moh. Muslim. *Manajemen Stress Pada Masa Pandemi Covid-19*. Jurnal. Manajemen Bisnis, Institut Bisnis Nusantara. Jakarta : 2020. Vol 23 no 2. Hlm 194

¹¹ Ibid, hlm 195

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Manusia adalah makhluk sosial, yang biasa berinteraksi dengan orang lain akan mengalami ketidaknyamanan apabila harus terus menerus ada dirumah. Kondisi demikian apabila berlarut akan menimbulkan tekanan jiwa tersendiri. Pada sisi lain, banyaknya berita terkait dengan pandemi Covid-19 yang sering tidak jelas sumbernya membuat para pekerja semakin khawatir dalam melaksanakan aktivitas di luar rumah, sementara kebutuhan hidup dan desakan ekonomi keluarga mengharuskan beraktivitas di luar rumah. Kondisi demikian akan menimbulkan konflik. Kecemasan berpadu dengan konflik akan memperparah tekanan jiwa seseorang. Dari uraian diatas dapat dimengerti bahwa ketidakpastian situasi, masalah ekonomi, gaji yang dipangkas, atau bahkan terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) menjadi faktor yang memicu terjadinya stress dalam kerja.¹²

Stres kerja dalam Al-Qur'an dibahas dalam beberapa ayat, diantaranya :

قُلْ يٰٓقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰٓى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىۡۤ اَعْمَلٌۭ فِىۡ سُوۡفٍ
تَعْلَمُوۡنَ

Artinya : Katakanlah : “Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui.” [Qs. Az-Zumar :39]

Hal ini diartikan berarti seorang muslim haruslah bekerja sesuai dengan keadaan dan juga kemampuannya. Tidak terlalu memaksakan yang bukan sebuah kemampuan ataupun kesanggupannya, serta haruslah bekerja dengan ikhlas niat karena Allah SWT.

¹² Ibid, hlm 195

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ayat dalam Al-Qur'an selanjutnya yang juga membahas tentang stres kerja adalah Qs Al-Insyirah ayat 5-6, yang berbunyi :

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾

Artinya : (5) Maka sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan
(6) Sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan.

Hal ini diartikan juga sebagai, bahwa setiap kesulitan yang dihadapi oleh seorang muslim dalam melaksanakan pekerjaan ataupun menghadapi stres kerja yang sedang dialami akan datang suatu kemudahan atau segala solusi dari segala permasalahan yang sedang dihadapi tersebut.

Terlepas dari pentingnya WFH sebagai metode kerja alternatif dalam literatur industri dan organisasi saat ini belum mendalam dan sangat terbatas menyelidiki bagaimana bekerja di luar kantor mempengaruhi produktivitas. ada beberapa penelitian tentang dampak WFH pada produktivitas untuk karyawan tertentu. Misalnya, menyajikan bukti dari percobaan lapangan dengan karyawan *call centre* di Cina bahwa *teleworking* meningkatkan produktivitas factor total (TFP) organisasi. Efek positif pada produktivitas karyawan muncul baik dari peningkatan kinerja karyawan individu maupun dari pengurangan ruang kantor. Mereka menyarankan bahwa *teleworking* tidak cocok untuk tugas yang membutuhkan komunikasi tatap muka.¹³ Hal ini sejalan dengan kondisi lokasi penelitian, jika kegiatan belajar mengajar membutuhkan komunikasi tatap muka antara tenaga pendidik dengan siswa, maka sistem kerja WFH sebenarnya tidak cocok untuk digunakan.

¹³ Muchammad Ishak Shabuur dan Wustari L. Mangundjaya. *Pengelolaan Stres dan Peningkatan Produktivitas Kerja selama Work From Home Pada Masa Pandemi Covid-19*. Jurnal. Universitas Udayana. Bali : 2020. Vol 7 no 2. Hlm 95

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Indikator Stres Kerja

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, letak fisik
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi daei peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak di dalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.¹⁴

2. Sistem Kerja *Work From Home* (WFH)

a. Pengertian *Kerja Work From Home*

Pengertian *Work from home* (WFH) sendiri adalah konsep kerja dimana para karyawan dapat melakukan pekerjaannya dari rumah. Dengan bekerja dari rumah secara tidak langsung juga memberikan jam kerja yang fleksibel bagi karyawan. Tak hanya itu saja, bekerja dari rumah juga terbukti sangat membantu untuk memberikan keseimbangan kehidupan kerja kepada karyawan, dan juga membantu perusahaan menyelesaikan pekerjaan. Konsep ini pun ternyata tidak hanya dilakukan perusahaan swasta saja, tetapi Presiden dan jajaran Kementriannya juga turut melakukan hal yang sama.

¹⁴ Pandi Affandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*, (Pekanbaru : Zanafa publishing, 2018) Cet 1, hlm 179 - 180

Pengertian lain menyebutkan bahwa, *work from home* atau WFH adalah suatu istilah bekerja dari jarak jauh. Jadi para pekerja tidak perlu datang ke kantor dan melakukan tatap muka dengan para pekerja lainnya. WFH ini sudah tidak asing bagi para *freelancer*, namun mereka menyebutnya sebagai kerja remote atau *remote working*.

Bekerja dari rumah berarti pekerjaan berbayar yang dilakukan terutama dari rumah (minimal 20 jam per minggu). Bekerja dari rumah akan memberikan waktu yang fleksibel bagi pekerja untuk memberikan keseimbangan hidup bagi karyawan, disisi lain juga memberikan keuntungan bagi perusahaan.¹⁵

Hampir seluruh perusahaan besar di seluruh dunia telah memberlakukan system pekerjaan jarak jauh atau WFH. Mulai dari *Google, Amazon, Microsoft, Twitter, Hitachi, Apple, Chevron*, maupun *Spotify* adalah perusahaan global yang dalam beberapa waktu terakhir meluncurkan kebijakan kerja dari rumah atau WFH ditengah penyebaran Covid-19. *Work From Home* pun telah diterapkan sejumlah perusahaan di Indonesia per Senin (16/3). Kebijakan ini diambil mengingat angka penyebaran virus corona di Indonesia kian bertambah. Presiden Jokowi pun memberikan imbauan serupa untuk menahan laju penyebaran virus tersebut.¹⁶

a. Perlengkapan yang Diperlukan Untuk *Work From Home* (WFH)

1. Laptop atau Komputer

Ketika *work from home*, tentunya yang menjadi kebutuhan utama kamu adalah laptop atau computer. Pastikan selalu

¹⁵ Tantri Dewayani, “*Bekerja dari Rumah (Work From Home) Dari Sudut Pandang Kepatuhan Internal*”, Direktorat Jendral Kekayaan Negara. (Diakses pada 27 Mei 2020 di laman dn.kemenkeu.go.id)

¹⁶ Bella Carla, “*Mengenal Apa Itu Work From Home (WFH) dan Tips Tetap Produktif Meski Kerja Dari Rumah*”, 23 Maret 2020. (Diakses pada 27 Mei 2020 di laman Mamikos.com)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

laptop atau komputer kamu bersih dan terbebas dari kuman, baterai yang selalu terisi penuh, dan segala aplikasi di dalamnya dapat berjalan dengan baik agar tidak memperlambat kamu dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Koneksi Internet yang Stabil

Dalam bekerja, internet menjadi salah satu penopang yang harus kamu siapkan. Dengan adanya koneksi internet yang stabil, kamu pun bisa terhubung satu sama lain dengan mudah. Apalagi ketika WFH, kamu diminta untuk *stand by* layaknya sedang bekerja di kantor.

3. Kenakan Pakaian Bersih

Guna menciptakan suasana yang nyaman, jangan lupa kenakan pakaian yang bersih. Bila perlu, kenakanlah pakaian selayaknya kamu ingin bekerja di luar rumah agar kamu bisa merasa lebih termotivasi.

4. Ruang Kerja yang Nyaman

Ruang kerja yang nyaman juga sangat penting untuk dipersiapkan. Setidaknya meja kerja tertata rapi, lampu ruangan yang cukup penerangan, dan juga kursi yang nyaman untuk duduki.

5. Air Minum

Selagi melakukan pekerjaan dari rumah, jangan lupa untuk membuat tubuh terhidrasi dengan banyak mengonsumsi air putih.¹⁷

b. Kelebihan dan Kelemahan *Work From Home* (WFH)

¹⁷ Bella Carla, “*Mengenal Apa Itu Work From Home (WFH) dan Tips Tetap Produktif Meski Kerja Dari Rumah*”, 23 Maret 2020. (Diakses pada 27 Mei 2020 di laman Mamikos.com)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sebelum merebaknya wabah covid-19 seperti saat ini, system kerja WFH sendiri sudah ditawarkan sebagian besar perusahaan kepada karyawannya. Karena system bekerja *remote* atau *work from home* ini memiliki beberapa kelebihan dan kelemahan sebagai berikut :

Kelebihan :

1. Lebih Fleksibel dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Bagi yang sehari-harinya bekerja di depan laptop, sudah pasti memiliki kursi dan meja khusus sebagai tempat untuk bekerja. Namun, tentu ada kalanya karyawan merasa bosan dan butuh suasana baru. Untuk itu, tak jarang berbagai perusahaan menyediakan tempat lainnya di dalam kantor guna memaksimalkan kinerja karyawan, misalkan seperti *lounge*, *pantry*, atau tempat lainnya dengan desain interior senyaman mungkin. Sama halnya jika sedang melakukan WFH. Karyawan sendirilah yang mengatur dan mengukur tingkat kenyamanan dalam bekerja. Karyawan bertanggung jawab penuh atas diri dan pekerjaannya. selain fleksibel dalam masalah tempat, kata fleksibel juga cocok bila dikaitkan dengan waktu. Salah satu keuntungan WFH karyawan tidak perlu mengikuti jam masuk kantor. Karyawan bisa bekerja lebih santai ketika sedang WFH.

2. Menghemat Biaya Transportasi

Salah satu keuntungan WFH adalah karyawan tidak perlu mengeluarkan uang untuk membayar transportasi atau bensin. Selain itu dapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memangkas waktu perjalanan. Dengan begitu, karyawan yang kerap kali mengalami terjebak macet akan bisa meminimalisir tingkat stress yang dialami hampir di setiap pagi harinya.

3. Produktivitas Meningkat

Selain mengalami stress karena kemacetan, factor lain penyebab karyawan merasakan stress ialah menumpuknya pekerjaan yang harus diselesaikan. Dengan system kerja WFH pekerjaan yang di dapatkan tidaklah menumpuk seperti biasanya dan bisa dikerjakan dengan di cicil sedikit demi sedikit.

4. Memperoleh Kepuasan Kerja

Ketika karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan efektif, kepuasan kerja menjadi nilai tambah. Ketika hari ini mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tentu karyawan juga akan merasa lebih semangat untu esok harinya. Adanya kepuasan kerja tentu akan semakin meningkatkan produktivitas serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

5. Kehidupan Akan Lebih Seimbang

Banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus dikerjakan memaksa sebagian orang kehilangan keseimbangan antara dunia kerja dan kehidupan pribadi. Namun, dengan adanya kebijakan WFH, seseorang akan dapat lebih mudah membagi perannya. Ada kalanya fokus pada jam kerja kantor dan ada kalanya ia dapat menjalankan kehidupan pribadinya tanpa beban. Keuntungan WFH lainnya yang bisa didapatkan ialah memiliki banyak waktu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

luang. Entah untuk *me-time* atau berkumpul dengan keluarga.

6. Terhindar Dari Distraksi di Tempat Kerja

Harus diakui akan banyak terdapat distraksi yang bisa saja ditemukan karyawan di kantor. Misalnya, suara gaduh orang yang sedang mengobrol, suara rekan kerja yang sedang menerima telepon, meeting yang memakan waktu, AC yang tidak atau terlalu dingin, dan lain sebagainya. Ketika bekerja di rumah atau WFH, karyawan mampu menciptakan suasana yang lebih kondusif sesuai dengan suasana hatinya. Dengan begitu akan terhindar dari distraksi-distraksi yang tidak diinginkan.

Selain daripada kelebihan yang telah disebutkan, WFH juga memiliki kekurangan, diantaranya :

Kekurangan :

1. Kehilangan Motivasi Kerja

Setelah membahas berbagai kelebihan melakukan WFH, karyawan haruslah mengetahui apa saja kelemahan yang didapatkan selama menjalankan WFH. Salah satunya adalah mengalami yang Namanya kehilangan motivasi untuk melakukan pekerjaan. Alasannya pun tentulah sangat beragam. Mulai dari suasana rumah tidak seperti kantor, terdistraksi oleh media sosial dan hiburan lainnya, dan sebagainya.

2. Biaya Listrik dan Internet di Rumah Membengkak

Ketika bekerja di kantor, tentunya perusahaan yang akan menanggung biaya listrik dan internet. Namun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berbeda jika halnya sedang melakukan WFH, karyawan akan menanggung semuanya. Guna meminimalisir kerugian WFH, sebaiknya memiliki budget khusus agar tidak kebingungan di akhir.

3. Timbul Masalah Keamanan Data

Koneksi di rumah dan di kantor tentulah berbeda. Jika mendapati koneksi internet yang buruk ketika sedang bekerja di rumah, ada baiknya untuk lebih berhati-hati jika memilih untuk menggunakan akses internet publik. Sebaiknya tidak memberikan alamat email atau nomor ponsel ketika akan mengakses Wi-Fi gratis di area publik karena dapat menimbulkan masalah terhadap keamanan data.

4. Komunikasi yang Kurang Lancar dengan Rekan

Idealnya, *meeting* di kantor atau perusahaan dilakukan dengan tatap muka di satu ruangan khusus. Akan tetapi, jika *work from home* mau tak mau harus mengandalkan teknologi untuk berkomunikasi dengan rekan lainnya. Terkadang karena keterbatasan ini, kerap kali menimbulkan permasalahan antar sesama rekan kerja

5. Tidak Semua Pekerjaan Bisa Dilakukan dengan Konsep Ini

Ada beberapa pekerjaan yang tidak bisa dilakukan dengan konsep dan system kerja WFH ini. Seperti restoran, *barbershop*, atau industri pariwisata.¹⁸

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

¹⁸ Bella Carla, “Mengenal Apa Itu Work From Home (WFH) dan Tips Tetap Produktif Meski Kerja Dari Rumah”, 23 Maret 2020. (Diakses pada 27 Mei 2020 di laman Mamikos.com)



3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan padanya.¹⁹

Kinerja adalah keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode/waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Selain itu pengertian kinerja lainnya adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.²⁰

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kemampuan dan motivasi kerja. Ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu yakni kemampuan (*ability*), dan motivasi kerja (*motivation*) individu tersebut. Kemampuan individual tergantung dari tingkat pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan keterampilan (*skill*) yang dikuasai. Sedangkan motivasi kerja individual tergantung sikap (*attitude*) sebagai motivasi dasar dan lingkungan yang mempengaruhi motivasi tersebut. Oleh karena itu, pembinaan dan peningkatan kemampuan, dan motivasi kerja yang dimiliki.²¹

¹⁹ Drs. Djamil Hasim, M.Si, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja (Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biak Numfor)*, (Pasuruan : Qiara Media, 2019) Cet 1, hlm 48

²⁰ Beni Agus Setiono dan Tri Andjarwati, *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Perhatian Keselamatan, Iklim Keselamatan, dan Kinerja*, (Sidoarjo : Zifana Jawara, 2019) Cet 1, hlm 152

²¹ *Ibid*, hlm 151

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya Organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Istilah kinerja dari kata *job performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan.²²

Untuk mengetahui hasil kinerja karyawan, atasan dalam organisasi tersebut perlu melakukan penilaian kinerja (evaluasi kinerja). Hal ini merupakan salah satu tanggung jawab atasan yang paling penting. Jika penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan baik, hal tersebut dapat membantu para karyawan memperbaiki kinerja, gaji, dan kemungkinan promosinya; mendorong komunikasi antara atasan dan karyawan; dan meningkatkan keefektifan karyawan dan organisasi. Sebaliknya, jika dilakukan dengan buruk, maka akan dapat memberikan dampak yang negatif, menimbulkan ketidakpuasan, mengurangi motivasi, mengirunagi kinerja, dan bahkan memaparkan organisasi pada tindakan hukum.²³

Untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui kinerja pegawai, maka faktor-faktor yang perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh diantaranya adalah motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan lain-lain. Hal ini dikarenakan faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi kinerja, dedikasi, dan loyalitas serta kecintaan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasinya. Sehingga organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memungkinkan pegawai

²² *Ibid*, hlm 154

²³ H. A. Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai (Budaya Organisasi, Perilaku, Pemimpin, dan Efikasi Diri)*, (Yogyakarta : Elmatra (Anggota IKAPI), 2017) Cet 1, hlm 11

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.²⁴

Melalui pemahaman pekerjaan, seseorang karyawan dapat diketahui berbakat dalam bidang tugasnya tertentu dan sanggup menyelesaikan pada jangka waktu yang telah ditetapkan. Jadi apa yang telah dipahami dengan benar tentang pekerjaan yang dibebankan akan membawa manfaat bagi pegawai, mendukung kelangsungan pekerjaan dan digunakan sebagai pengukuran hasil kerjanya. Adapun indikator kinerja karyawan meliputi antara lain : kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kemampuan bekerja sendiri, pemahaman dan pengenalan pekerjaan, dan kemampuan memecahkan persoalan.²⁵

b. Faktor Peningkatan Kinerja Karyawan

Agar tujuan perusahaan tercapai secara optimal, maka perusahaan harus berusaha mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang baik. Sebaliknya kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor penunjang. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan :

1) Faktor dalam diri karyawan (internal)

Faktor-faktor internal yang menjadi pengaruh kinerja karyawan meliputi faktor psikis dan faktor fisik. Hal-hal yang meliputi faktor psikis seperti bakat, kemampuan yang dimiliki, kepribadian, kecerdasan, minat, dan lain sebagainya. Sedangkan faktor fisik, meliputi kesehatan, jenis kelamin, usia, dan lain sebagainya.

2) Faktor dari luar karyawan (eksternal)

²⁴ Fachreza, dkk. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh*. Jurnal. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah. Aceh : 2018. Vol 2 no 1. Hlm 116

²⁵ Abdul Hakim dan Wuryanto. *Model Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Peran Komunikasi dan Motivasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal. Universitas Islam Sultan Agung. Semarang : 2014. Vol 15 no 2. Hlm 6

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi gaji, konsidi kerja, hubungan kerja, kebijakan tentang kenaikan pangkat, serta delegasi wewenang²⁶

Sumber lain juga menyebutkan, terdapat 13 faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

- a. Kemampuan dan Keahlian
Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- b. Pengetahuan
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, begitu pula sebaliknya.
- c. Rancangan Kerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya
- d. Kepribadian
Yaitu kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang
- e. Motivasi Kerja
Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu dengan baik.
- f. Kepemimpinan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



²⁶ Slamet Riyadi, *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress*, (Sidoarjo : Penerbit Zilanna Jawara, 2018) Cet 1, hlm 161-162

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

- g. Gaya Kepemimpinan
Merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memberikan perintah kepada bawahannya\
- h. Budaya Organisasi
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan
- i. Kepuasan Kerja
Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan
- j. Lingkungan Kerja
Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana, dan prasarana
- k. Loyalitas
Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja
- l. Komitmen
Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja
- m. Disiplin Kerja
Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu, dan lain sebagainya.²⁷

²⁷ Kasmir, SE.,MM, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : RajaGrafindo Persada : 2016) Cet 1, hlm 120-121

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Indikator Kinerja Karyawan

1. Kuantitas Kerja Karyawan, kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas Kerja Karyawan, kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin dan dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
3. Efisiensi Karyawan, efisiensi karyawan adalah kemampuan karyawan untuk memanfaatkan tiap sumber daya dengan baik.
4. Usaha Karyawan, usaha karyawan adalah kesadaran dalam diri karyawan untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan berusaha lebih baik lagi
5. Standar Profesional Karyawan, merupakan ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.
6. Kemampuan Karyawan, kemampuan karyawan dimiliki karyawan sesuai terhadap pekerjaan, inti, dan kemampuan karyawan dalam menggunakan akal sehat.
7. Ketepatan Karyawan, berkaitan dengan ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas karyawan harus

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memiliki kreatifitas untuk memberikan ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi.²⁸

2.3. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

Berdasarkan penjelasan pada teori yang telah dipaparkan diatas, selanjutnya penulis akan mengkonsep dan operasionalkan dari masing-masing variabel yang bertujuan sebagai tolak ukur dalam penelitian dilapangan. Ada dua variabel yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu variabel x dan y. variabel x dijelaskan sebagai faktor bebas atau variabel independen, sedangkan variabel y dijelaskan sebagai variabel terikat atau dependen.

1. Variabel

Variabel merupakan suatu objek penelitian atau apa yang akan menjadi titik perhatian suatu penelitian.²⁹

Ada dua jenis variabel dalam penelitian. Variabel X dan Y. variabel X disebut juga variabel bebas yang mempengaruhi variabel lainnya yang sifatnya berdiri sendiri. Sedangkan variabel Y disebut juga variabel terikat, yang dipengaruhi oleh beberapa variabel lainnya dan sifatnya tidak dapat berdiri sendiri.

2. Konsep Operasional Variabel

Secara umum, pengertian operasionaln adalah defisini yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati.³⁰ Operasional merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep variabel agar dapat diukur, dengan cara melihat pada dimensi (indikator)

²⁸ Pandi Affandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*, (Pekanbaru : Zanafa publishing, 2018) Cet 1, hlm 89

²⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta : Rineka Cipta : 2002) Cet 1, hlm 161

³⁰ Juhana Nasrudin, *Metodologi Penelitian Pendidikan (Buku Ajar Praktis Cara Membuat Penelitian)* (Bandung : PT Panca Terra Firma, 2019) Cet 1 hlm 20.

dari suatu konsep atau variabel.³¹ Konsep operasional ini merupakan konsep yang digunakan untuk memberikan batasan terhadap kerangka teoritis agar tidak terjadi kesalahan pengertian terhadap jalannya penelitian penulis.

Untuk mengetahui sistem kerja Manajemen Stress dalam Menghadapi *work from home* (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

Tabel 2.1 Indikator-Indikator

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator
1	Manajemen Stres dalam Sistem Kerja <i>Work From Home</i> (X)	Tuntutan Tugas	- Kondisi Kerja - Tata Kerja - Letak Fisik
		Tuntutan Peran	- Tekanan yang diberikan pada karyawan - Fungsi dan peran yang dimainkan dalam suatu organisasi
		Tuntutan Antar Pribadi	- Tekanan yang diciptakan oleh karyawan lainnya - Hubungan sosial antar karyawan
		Struktur Organisasi	- Struktur organisasi yang tidak jelas - Kurangnya kejelasan jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab
		Iklm Organisasi	- Beberapa pihak didalamnya menciptakan iklim kerja yang

³¹ Dr. Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : Kencana : 2001) Cet 1, hlm 97

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		tegang
		<ul style="list-style-type: none"> - Beberapa pihak didalamnya menciptakan iklim kerja yang diselimuti oleh rasa ketakutan - Beberapa pihak didalamnya menciptakan iklim kerja yang penuh dengan rasa kecemasan
	Kesehatan dan Keseimbangan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Kesehatan Fisik - Kesehatan Psikis

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator
2	Kinerja karyawan (Y)	Kuantitas Kerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> - Jumlah aktivitas yang ditugaskan - Jumlah yang dihasilkan dari setiap aktivitas
		Kualitas Kerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> - Ketaatan dalam prosedur - Disiplin karyawan - Tujuan dari tiap aktivitas - Persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan - Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
		Efisiensi Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan karyawan dalam memanfaatkan tiap sumber daya dengan baik dan maksimal - Kemampuan Karyawan dalam memaksimalkan sarana

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			dan prasarana yang telah disediakan oleh yayasan sesuai dengan kebutuhan selama bekerja
		Usaha Karyawan	- Kesadaran dalam diri karyawan - Dedikasi Karyawan
		Standar Profesional Karyawan	- Ketaatan Karyawan - Menghormati Perjanjian yang ada dalam pekerjaan
		Kemampuan Karyawan	- Kemampuan sesuai dengan pekerjaan inti - Kemampuan menggunakan akal sehat
		Ketepatan dan Kreatifitas Karyawan	- <u>Ketepatan</u> dalam menyelesaikan tugas - <u>Kreatifitas</u> untuk memberikan ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1.4. Hipotesis

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Berdasarkan latar belakang permasalahan, perumusan dan telaah pustaka yang telah diuraikan, maka penulis mengemukakan hipotesis yaitu:

- h_a : Diduga Manajemen Stres dalam Sistem Kerja *Work From Home* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Yayasan At-Taubah Kota Batam
- h_o : Diduga Manajemen Stres dalam Sistem Kerja *Work From Home* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Yayasan At-Taubah Kota Batam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif adalah, penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika, pendekatan kuantitatif ini dilakukan pada penelitian *inferensial* (menguji hipotesis)³².

Jenis penelitian yang digunakan adalah menggunakan jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah salah satu jenis penelitian menggambarkan sifat-sifat atau karakter individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu. Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi, termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan, serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruhnya dari suatu fenomena.³³

Teknik pengumpulan data yang digunakan ada melalui kuisioner atau angket yang berisi seperangkat pertanyaan yang sesuai dengan tema dan judul penelitian, lalu akan diberikan peneliti kepada responden untuk kemudian diisi dengan jawaban yang paling tepat menurut responden.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian

Penelitian dilakukan di Yayasan At-Taubah kota Batam, Kepulauan Riau.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan selama satu semester tahun ajaran 2020/2021.

³² Rita Susanti, Sri Wahyuni, dkk. *Metodologi penelitian Kuantitatif Statistik*. (Pekanbaru : Al-Mujtahadah : 2016) Cet 1, hlm 1-2

³³ M. Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Metodologi Sosial dan Aplikasinya* (Jakarta : Ghalia Indonesia : 2002) hlm 13-14

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

Uraian Kegiatan	Pelaksanaan Penelitian					
	April 2020	Sep 2020	Jan 2021	Feb 2021	Mar 2021	Ket
1. Pembuatan Proposal						
2. Seminar Proposal						
3. Pembuatan Angket						
4. Penyebaran Angket						
5. Pengolahan Data						
6. Hasil Penelitian						

Tahapan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dimulai pada bulan April tahun 2020 dalam pembuatan proposal penelitian, dan hasil proposal penelitian kemudian diseminarkan pada September 2020. Pada Januari 2021 peneliti mulai melaksanakan pembuatan angket dan kemudian dibagikan kepada responden penelitian untuk diisi pada Februari 2020. Kemudian peneliti melaksanakan pengolahan data pada Februari 2020 dan mendapatkan hasil penelitian pada Maret 2020.

3.3. Populasi dan Sample Penelitian

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³⁴ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Yayasan At-Taubah Kota Batam yang berjumlah 100 orang sesuai dengan data karyawan per Januari 2021.

³⁴ Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta : 2013) 1, hlm 80

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi.³⁵ Sampel dimaksudkan untuk menggambarkan karakteristik dari sebuah populasi dalam sebuah penelitian. Teknik pengambilan sample menggunakan teknik *random sampling* (sample acak). Dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sample dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.³⁶

Menurut pendapat Suharsimi Arikunto, apabila sampel kurang dari 100 orang, akan lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 15-25% dari populasi.³⁷

Maka dari itu peneliti mengambil sampel pada penelitian ini menggunakan teori dari Arikunto dimana sampel diambil 25% dari keseluruhan populasi yaitu sebanyak 100 karyawan yayasan At-Taubah Kota Batam. Penarikan sampel menggunakan metode *random sampling* dan akan diambil sebanyak 25 orang, berdasarkan perhitungan 25% dari jumlah keseluruhan populasi.

c. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penggunaan teknik pengumpulan data, peneliti memerlukan instrument atau alatv bantu pengumpulan data agar menjadi lebih efektif dan efisien.teknik pengumpulan data yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi

³⁵ Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama : 2006) Cet 2, hlm 109

³⁶ Sugiyono. *Statiska Untuk Penelitian*, (Bandung : Alfabeta : 2011) Cet 1, hlm 64

³⁷Suharsimi, Arikunto. *Prosedur Penelitian (2006)*, (Yogyakarta : Bina Aksara : 2006) hlm 55

Observasi adalah, teknik pengumpulan data dengan melakukan peninjauan atau pengamatan langsung, serta memperhatikan dan mengamati masalah yang diteliti.³⁸ Pada penelitian kali ini, peneliti akan mendatangi langsung lapangan penelitian guna melakukan observasi dan pengamatan sebelum masuk ke tahap pengambilan data selanjutnya.

2. Angket atau Kuesioner

Angket atau kuesioner adalah instrument atau alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan instrument pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden.³⁹

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah, salah satu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain tentang subjek.⁴⁰

3.4. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel. Kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata dan benar. Uji validitas dapat menggunakan SPSS 17.0.

³⁸ Sutrisno. *Methodology Research*, (Yogyakarta : Penerbit Andi : 2004) cet 1, hlm 76

³⁹ Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : Rineka Cipta : 2013), Cet 1, hlm 138

⁴⁰ Albi Anggito dan Johan Setiawan, S.Pd. *Metode Penelitian Kualitatif*, (Sukabumi : CV Jejak : 2018), Cet 1, hlm 153

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berikut ini adalah kriteria pengujian validitas :

- a. jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b. jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)⁴¹

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrument dilakukan untuk mengetahui kehandalan atau ke-valid-an suatu angket atau kuesioner. Angket dapat dikatakan handal atau valid apabila kuesioner tersebut konsisten untuk mengukur konsep dari suatu kondisi lain (*reliable*). Suatu tes dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika tes tersebut dapat memberikan hasil yang tetap dan dapat dihitung dengan koefisien reliabilitas. Untuk mengetahui reliabilitas instrument dilakukan dengan rumus *alpha cronbach*.⁴²

Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan angka *cronbach alpha* dengan ketentuan nilai cronbach angka minimal adalah 0,6. Artinya jika nilai angka *cronbach alpha* yang didapatkan dari hasil SPSS lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan kuisisioner tersebut reliabel, sebaliknya jika angka *cronbach alpha* yang didapatkan dari hasil SPSS lebih kecil dari 0,6 maka disimpulkan tidak reliabel.

3. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar.

⁴¹ Juliansyah Noor, *Metode Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah* (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2011) hlm 164.

⁴² Prabandu Tika. *Metodologi Riset Bisnis*, (Jakarta : Bumi Aksara : 2006) Cet 1, hlm 65-71

Analisis data dilakukan untuk mendeskripsikan data agar dapat dipahami. Setelah data-data yang penulis perlukan terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Analisis data yang penulis gunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data deskriptif kuantitatif yaitu dengan menggambarkan atau mendeskripsikan data yang sudah terkumpul dalam bentuk tabel kemudian menganalisis dan menginterpretasikan data-data terkait. Analisis yang dilakukan oleh peneliti bertujuan untuk mempelajari masalah yang ada dan mengambil kesimpulan hasil penelitian

Hipotesis adalah, pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi. Hipotesis amat berguna bagi penelitian. Tanpa hipotesis tidak akan ada perkembangan wawasan atau pengertian ilmiah dalam mengumpulkan fakta empiris. Tanpa ide yang membimbing, maka akan sulit dicari fakta-fakta yang ingin dikumpulkan dan sukar menemukan mana yang relevan dan mana yang tidak relevan. Hipotesis yang telah dirumuskan kemudian diuji. Dalam hal ini yang terpenting adalah hipotesis tersebut harus diuji dan dicari kecocokannya dengan fakta atau dengan logika.⁴³

Penelitian ini berpedoman pada data ordinal dengan menggunakan skala liker dengan ketentuan nilai bobot sebagai berikut :

1. Sangat Setuju, dengan bobot 5
2. Setuju, dengan bobot 4
3. Cukup Setuju, dengan bobot 3
4. Tidak Setuju, dengan bobot 2

⁴³ Muslich Anshori dan Sri Iswati, *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Surabaya : Pusat Penerbitan dan Percetakan UNAIR (AUP) 2009), hlm 43.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Sangat Tidak Setuju, dengan bobot 1⁴⁴

Untuk menguji hipotesis, peneliti menggunakan Teknik analisis data secara statistik dengan menggunakan alat bantu program SPSS (*Statistic Package For Social Sciences*) for windows, yaitu analisis regresi linear sederhana untuk melihat pengaruh sistem kerja *work from home* (WFH) terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan Yayasan At-Taubah Kota Batam. adapun metode analisis data digunakan dalam penelitian ini dengan berbagai cara, yaitu :

1. Uji Korelasi Product Moment

Metode analisis korelasi *product moment* yaitu, korelasi yang berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variable lainnya. Untuk mencari variabel dengan variable lainnya. Untuk mencari korelasi variabel X dan variabel Y peneliti menggunakan program SPSS versi 17 for windows.

Adapun untuk melihat interpretasi korelasi pada penelitian kali ini adalah melalui tabel di bawah ini :

Tabel 3.2 Pedoman Interpretasi Nilai Korelasi Variabel Penelitian

Korelasi	Tingkat Hubungan
0.80 hingga 1.00	Pengaruh Sangat Kuat
0.60 hingga 0.799	Pengaruh Kuat
0.40 hingga 0.599	Pengaruh Sedang
0.20 hingga 0.399	Pengaruh Rendah
0.00 hingga 0.199	Pengaruh Sangat Rendah
.00	Tiada Korelasi

Untuk menganalisis data penulis menggunakan bantuan perangkat komputer melalui program SPSS versi 17 for windows.⁴⁵

⁴⁴ Kriyantono, *Riset Komunikasi*, (Jakarta : Kencana Prenada Media 2008), hlm 138

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana berguna untuk mendapatkan pengaruh antara variabel X dan variabel Y nya, dan analisis ini untuk menganalisis data karyawan Yayasan At-Taubah Kota Batam. Adapun bentuk persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : Variabel Terikat

X : Variabel Bebas

A : Variabel Konstanta

B : Koefisien Regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel dependen (X) yang didasarkan pada variabel independen (Y)⁴⁶

UIN SUSKA RIAU

⁴⁵ Duwi Priyanto, *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17* (Jakarta : Andi publisher 2009)

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D* (Bandung : Alfabeta 2012) Hlm 158

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB IV GAMBARAN UMUM

4.1. Sejarah Singkat Yayasan At-Taubah Kota Batam

Yayasan At-Taubah merupakan sebuah lembaga yang bergerak pada bidang pendidikan seperti SDIT, SMP-BP berbasis pondok tahfidzul Qur'an, dan TPQ. Yayasan ini terletak di Perumahan Bambu Kuning Blok B, Kelurahan Bukit Tempayan, Kecamatan Batu Aji, Kota Batam Kepulauan Riau.

Yayasan ini bermula dengan didirikannya TPQ atau Taman Pendidikan Al-Qur'an At-Taubah pada tahun 2001 yang menjadi cikal bakal berdirinya salah satu yayasan besar di kota Batam. Sebelum didirikannya yayasan pendidikan, At-Taubah hanya bergerak di bidang TPQ serta wakaf dan zakat saja.

Yayasan kemudian berkembang dengan didirikan Sekolah Dasar yang dikenal dengan nama SDIT AT-Taubah pada 20 Oktober 2008 dengan SK pendirian sekolah bernomor 1379/423/DD/X/2008, dan mendapatkan SK Izin Operasional pada 29 April 2009 dengan nomor 247/421.3/DIKDAS/IV/2009. Kemudian dilanjutkan dengan pembangunan SMP berbasis pondok pesantren *tahfidz qur'an* bernama SMP-BP At-Taubah Batam pada 23 Februari 2015 dengan SK pendirian sekolah bernomor 263.1/421.3/DD/II/2015, dan mendapatkan SK Izin operasional pada 21 Oktober 2015 dengan nomor 648/421.3/DIKDAS/X/2015 dengan luas lahan sekitar 10.038 m², dengan status kepemilikan lahan berbentuk yayasan.

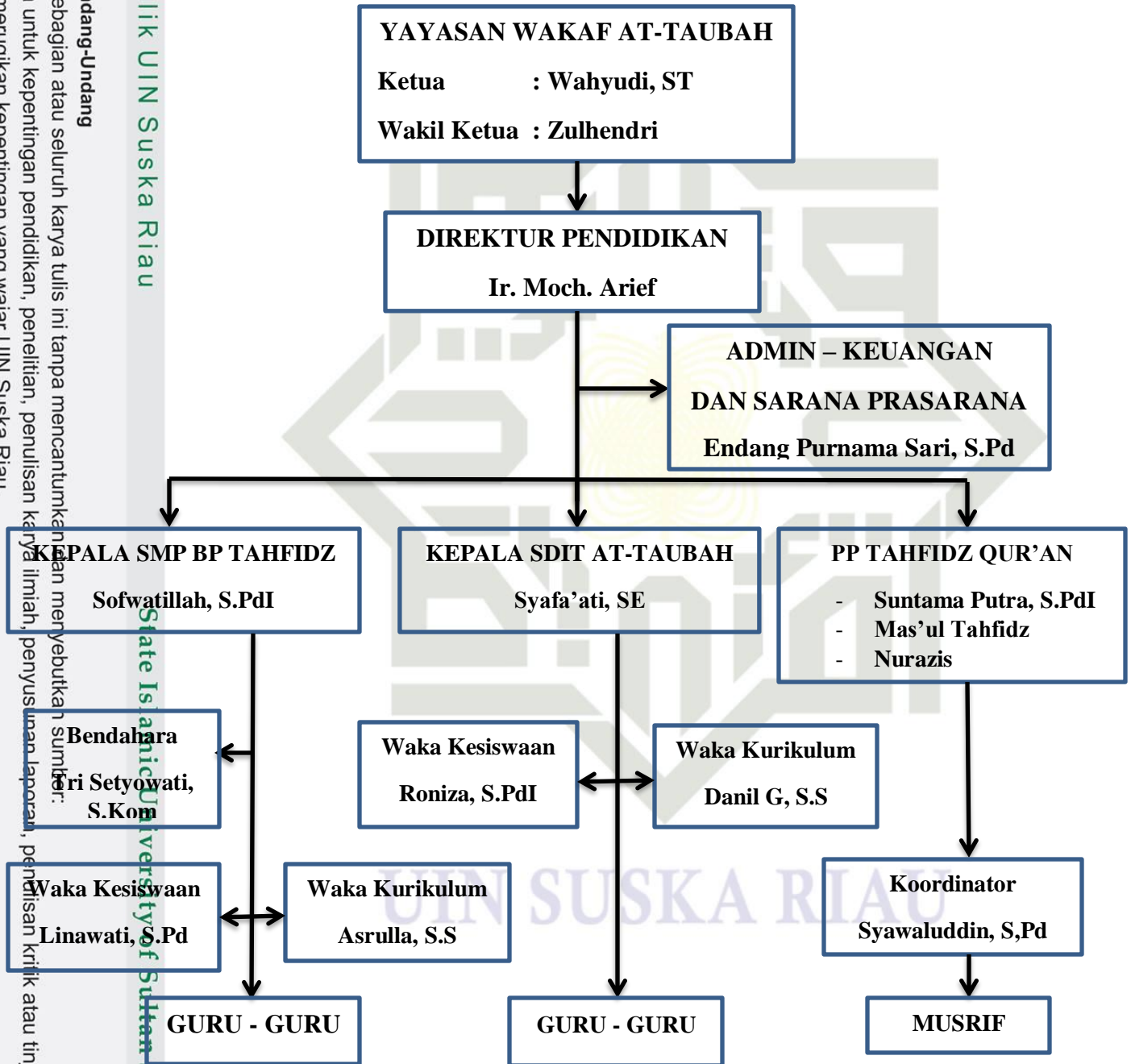
Pembangunan tidak hanya berhenti sampai disitu saja, Yayasan At-Taubah kini memiliki pondok pesantren yang dibangun bersamaan dengan SMP, meski baru diperuntukan kepada para santri, tapi bukan tidak memungkinkan akan dibangun untuk para santriwati ke depannya.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.2. Struktur Organisasi Yayasan Wakaf At-Taubah Kota Batam Direktorat Pendidikan.

Berikut adalah struktur organisasi yang mengatur jalannya kegiatan di yayasan At-Taubah Kota Batam direktorat pendidikan.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Yayasan At-Taubah Kota Batam



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.3. Visi Misi Yayasan At-Taubah Kota Batam

Visi

Membentuk Generasi *Robbani* yang Berakhlak Qur'ani, Berkompetisi dalam Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.

Misi

1. Membudayakan perilaku yang didasari nilai-nilai IMTAQ dan IPTEK
2. Menjadikan siswa yang mampu menjadi penghafal Al-Qur'an
3. Mampu menguasai teknologi computer dan informatika
4. Menjadikan siswa yang terampil berbahasa Arab dan Inggris
5. Melahirkan generasi yang bermanfaat bagi agama dan bangsa.

4.4. Tujuan Yayasan At-Taubah

1. Akidah yang bersih (*Salimul Aqidah*)
2. Ibadah yang benar (*Shahihul Ibadah*)
3. Pribadi yang matang (*Matinul Khuluq*)
4. Mandiri (*Qadirun alal kasbi*)
5. Cerdas dan berpengetahuan (*Mutsafiqul Fikri*)
6. Sehat dan kuat (*Qawiyul Jismi*)
7. Bersungguh-sungguh dan disiplin (*Mujahidun Linafsihi*)
8. Tertib dan cermat (*Munazzam fi syu'unihi*)
9. Efisien (*Haritsun 'ala waqihi*)
10. Bermanfaat (*Nafi'un lighairihi*)

4.5. Program Unggulan Yayasan At-Taubah

Sama halnya dengan kebanyakan yayasan lainnya, Yayasan At-Taubah pun memiliki program-program unggulan dalam menjadikan lembaga ini menjadi lebih baik dan berkembang, diantaranya :

1. Memiliki bacaan Al-Qur'an yang baik dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

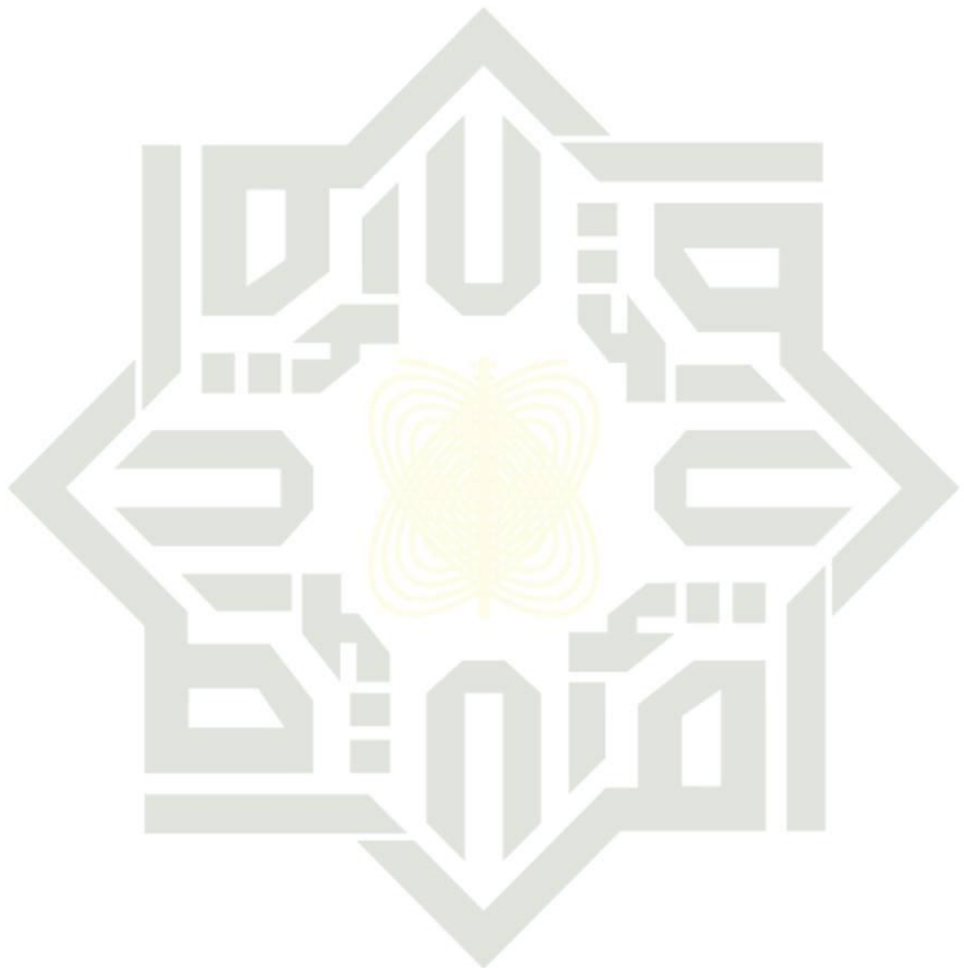
2. Benar (itqon)
3. Hafal minimal 6 *juz* Al-Qur'an (Santri Boarding School), dan 3 *juz* (Santri Full Day School)
4. Mahir berbahsa Arab, Inggris, dan Indonesia dengan baik dan benar
5. Memiliki semangat keislaman yang tinggi
6. Memiliki kecerdasan spiritual, emosional, dan intelektual.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





BAB VI PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan diatas, maka dapat menjawab permasalahan dalam penelitian ini yaitu : berdasarkan hasil pengamatan telah dilakukan penulis di lapangan terhadap karyawan Yayasan At-Taubah Kota Batam Kepulauan Riau.

Berdasarkan uji hipotesis (uji t) maka nilai hitung $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($0,469 < 0,609$) yang berarti H_0 diterima sedangkan H_a ditolak. Selain itu, pengaruh manajemen stres dalam sistem kerja *work from home* (WFH) terhadap kinerja karyawan Yayasan At-Taubah Kota Batam Kepulauan Riau berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 atau R square sebesar 0,212 atau 2,12%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwasannya F-hitung lebih kecil dari F-tabel, sehingga sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan, maka H_a (hipotesis kerja) ditolak sedangkan H_0 (hipotesis nol) diterima, sehingga pada penelitian ini “tidak ada pengaruh yang signifikan antara manajemen stres dalam sistem kerja *work from home* (WFH) terhadap kinerja karyawan Yayasan At-Taubah Kota Batam Kepulauan Riau”.

Dari hasil penelitian maka ditarik kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen stres dalam sistem kerja *work from home* (WFH) terhadap kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6.2. Saran

Berdasarkan penyajian dari hasil penelitian dan pembahasan serta hasil kesimpulan yang telah disajikan diatas, maka terdapat beberapa saran yang berkaitan dengan hasil penelitian agar mendapat hasil yang lebih baik lagi, yaitu :

1. Bagi peneliti yang ingin meneliti penelitian dengan judul yang sama dan berkaitan dengan manajemen stres dalam sistem kerja WFH dan kinerja karyawan, peneliti disini berharap agar melakukan penelitian dengan indikator-indikator yang berbeda dari penelian yang telah peneliti lakukan.
2. Bagi karyawan yang merupakan aset sebuah perusahaan, karena tanpa adanya partisipasi para karyawan, akitifitas sebuah instansi tidak akan berjalan sesuaidengan yang diharapkan.
3. Bagi pihak instansi, diharapkan agar dapat menyediakan sarana dan prasarana terbaik demi meningkatkan kualitas kinerja karyawan serta menekan tingkat stres kerja dikalangan para karyawan yayasan, agar para karyawan lebih semangat lagi menjalankan pekerjaannya.
4. Bagi pimpinan instansi diharapkan dapat memberikan banyak motivasi, arahan, ataupun semangat kepada para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik, cepat, dan tepat dalam meningkatkan kinerja pada tiap bidangnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Affandi, pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Pekanbaru : Penerbit Zanafa
- Anshari, Muslich dan Sri Iswati. 2009. *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya : Pusat Penerbitan dan Percetakan UNAIR (AUP)
- Angus Setiono, Beni dan Tri Andjarwati. 2019. *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan, dan Kinerja*. Sidoarjo : Zifana Jawa
- Anggito, Albi dan Johan Setiawan. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi : CV Jejak
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian (2006)*. Yogyakarta : Bina Aksara
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- Fattah, Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Budaya Organisasi, Perilaku, Pemimpin, dan Efikasi Diri)*. Yogyakarta : Elmaterra (Anggota IKAPI)
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Sosial dan Aplikasinya*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Hasim, Djamil. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Iklim Kerja (Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biak Numfor)*. Pasuruan : Qiara Media
- Isijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Kadon, Riduwan. 2007. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistik*. Bandung : Alfabeta
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Keriyantono. 2008. *Riset Komunikasi*. Jakarta : Kencana Media Prenada Group
- Martono, Virona Ricky. 2019. *Analisis Produktivitas dan Efisiensi*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Manandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI – Press)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Anshori, Muslich dan Sri Iswati. 2009. *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya : Pusat Penerbitan dan Percetakan UNAIR

Nasrudin, Juhana. 2019. *Metodologi Penelitian Pendidikan (Buku Ajar Praktis Cara Membuat Penelitian)*. Bandung : PT Panca Terra Firma

Noor, Juliansyah. 2001. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Kencana

Noor, Juliansyah. 2011. *Metode Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta : Kencana

Schermenharn, John R. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta : Penerbit Andi

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta

Susanti, Rita. Sri Wahyuni, dkk. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Statistik*. Pekanbaru : Al-Mujtahadah

Sutrisno. 2004. *Methodology Research*. Yogyakarta : Penerbit Andi

Riyadi, Slamet. 2018. *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress*. Sidoarjo : Zifanna Jawara

Tika, Prabandu. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta : Bumi Aksara

Trisnawati S, Ernie dan Kurniawan. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Kencana

Umar, Husein. 2002. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama

Vardiansyah, dan Dani. 2008. *Filsafat Ilmu Komunikasi : Suatu Pengantar*. Jakarta Indeks

Jurnal

Dan Utami, dkk. 2020. *Gambaran dalam Pelaksanaan Work From Home Selama Masa Pandemi Covid-19 di DKI Jakarta*. Jakarta (ID)

Fachreza, dkk. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh*. Jurnal. Aceh (ID)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hakim, Abdul dan Wuryanto. *Model Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Peran Komunikasi dan Motivasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal. Semarang (ID)

Moh. Muslim. 2020. *Manajemen Stress Pada Masa Pandemi Covid-19*. Jurnal. Jakarta (ID)

Muchammad Ishak Shabuur dan Wustari L. Mangundjaya. *Pengelolaan Stres dan Peningkatan produktivitas Kerja Selama Work From Home Pada Masa Pandemi Covid-19*. Jurnal. Bali (ID)

Ricardo Manarintar Simarmata. 2020. *Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon*. Jurnal. Ambon (ID)

Artikel / Web / Internet

Bella Carla. 2020. Mengenal Apa Itu Work From Home dan Tips Tetap Produktif Meski Bekerja Dari Rumah. Diakses pada 27 Mei 2020 di <https://mamikos.com>

Tantri Dewayanai. 2020. Bekerja dari Rumah (*Work From Home*) dari Sudut Pandang Kepatuhan Internal, Direktorat Jendral Kekayaan Negara. Diakses pada tanggal 27 Mei 2020 di <https://dkjn.kemenkeu.com>



LAMPIRAN 1

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH MANAJEMEN STRESS DALAM SISTEM KERJA *WORK FROM HOME* (WFH) TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN AT-TAUBAH KOTA BATAM KEPULAUAN RIAU

A. Keterangan

- a. Kuesioner ini disebarakan untuk melengkapi penyelesaian skripsi
- b. Jawaban bapak/ibu tidak ada pengaruhnya terhadap pekerjaan
- c. Atas partisipasi bapak/ibu saya ucapkan terimakasih

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

- a. Sebelum bapak/ibu menjawab pernyataan yang tersedia, dimohon untuk mengisi data diri terlebih dahulu
- b. Berilah tanda check list () pada jawaban yang sudah saudara pilih

Keterangan :

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Cukup Setuju (CS)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (STS)

C. Identitas Responden

- a. Nama Responden :
- b. Jenis Kelamin :
- c. Usia :
- d. Pekerjaan :

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



D. Daftar Pertanyaan

I. Manajemen Stres dalam Menghadapi Sistem Kerja *Work From Home*

No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	CS	TS	STS
A. Tuntutan Tugas						
1.	Kondisi tempat bekerja harus memadai untuk melaksanakan pekerjaan termasuk sarana dan prasarana pendukung pekerjaan					
2.	Penataan tugas serta pekerjaan yang merata bagi tiap karyawan guna mencegah kesalah pahaman antar tiap karyawan					
3.	Letak atau lokasi fisik setiap karyawan diatur oleh kebijakan yayasan					
B. Tuntutan Peran						
4.	Tuntutan yang diberikan oleh yayasan pada saat WFH menyebabkan stress kerja pada karyawan					
5.	Fungsi dan peran setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaan selama WFH menjadi penyebab stress kerja pada karyawan					
C. Tuntutan Antar Pribadi						
6.	Tuntutan yang diberikan oleh karyawan lain pada saat WFH menyebabkan stress kerja pada karyawan					
7.	Pentingnya menjaga hubungan sosial antar setiap karyawan saat WFH					
D. Struktur Organisasi						
8.	Struktur organisasi yang berubah secara tiba-tiba di masa WFH menjadi penyebab					

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



	karyawan merasakan stress kerja					
9.	Kurangnya kejelasan jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab selama WFH membuat stress kerja pada setiap karyawan					
E. Iklim Organisasi						
10.	Karyawan yang melaksanakan WFH merasakan iklim kerja yang menegangkan karena alasan-alasan tertentu					
11.	Karyawan yang melaksanakan WFH merasakan iklim kerja yang menakutkan karena merasa takut pekerjaan terhambat dengan sistem kerja yang berubah secara tiba-tiba					
12.	Karyawan yang melaksanakan WFH merasakan iklim kerja yang mencemaskan, karena cemas tugas yang diberikan tidak selesai pada waktu yang ditentukan					
F. Kesehatan dan Keseimbangan Kerja						
13.	Pentingnya menjaga kesehatan fisik bagi setiap karyawan saat melaksanakan WFH di tengah masa pandemi seperti saat ini					
14.	Pentingnya menjaga kesehatan psikis di samping kesehatan fisik bagi tiap karyawan dalam melaksanakan WFH di tengah masa pandemi seperti saat ini					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



II. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	CS	TS	STS
A. Kuantitas Kerja Karyawan						
1.	Jumlah aktivitas yang ditugaskan disesuaikan dengan keadaan karyawan untuk mempertahankan kinerja karyawan pada saat WFH					
2.	Target atau hasil dari setiap aktifitas yang diberikan disesuaikan dengan keadaan karyawan untuk mempertahankan kinerja karyawan pada saat WFH					
B. Kualitas Kerja Karyawan						
3.	Karyawan menaati setiap aturan dan prosedur yang diberikan yayasan dengan baik					
4.	Setiap karyawan harus memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan					
5.	Setiap karyawan memahami tujuan dari setiap aktifitas yang sedang atau telah dikerjakan untuk mempertahankan kinerja walaupun dalam masa WFH					
6.	Mengedepankan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan selama masa WFH					
7.	Mengedepankan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan selama masa WFH					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



C. Efisiensi Karyawan					
8.	Setiap karyawan mampu dalam memanfaatkan tiap sumber daya dengan baik dan maksimal selama masa WFH				
9.	Setiap karyawan mampu dalam memaksimalkan sarana dan prasarana yang telah disediakan oleh yayasan sesuai dengan kebutuhan selama bekerja				
D. Usaha Karyawan					
10.	Pentingnya kesadaran dalam diri karyawan dalam mempertahankan kinerja-nya selama masa WFH				
11.	Setiap karyawan harus berdedikasi tinggi dalam mempertahankan kinerja-nya walaupun dalam masa WFH				
E. Standar Profesional Karyawan					
12.	Pentingnya ketaatan karyawan terhadap seluruh aturan yang diberlakukan yayasan selama masa WFH				
13.	Menghormati perjanjian yang telah dibuat dan disepakati dalam pekerjaan selama masa WFH				
F. Kemampuan Karyawan					
14.	Kemampuan karyawan haruslah sesuai dengan tugas dan aktifitas inti yang sudah diberikan oleh pihak yayasan selama masa WFH				
15.	Setiap karyawan harus mampu menggunakan akal sehat dalam setiap aktifitas dan pekerjaan untuk				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



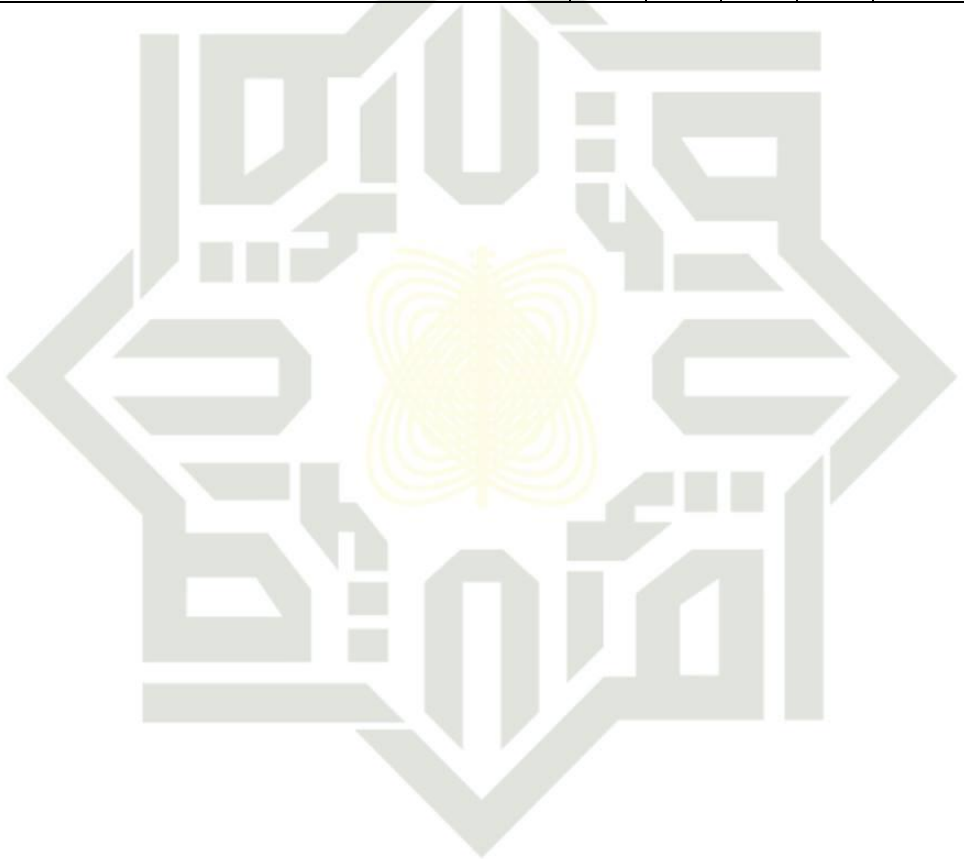
	mempertahankan kinerja selama masa WFH				
G. Ketepatan dan Kreatifitas Karyawan					
16.	Setiap karyawan diberikan batas atau limit waktu ketepatan dalam mengerjakan setiap tugas atau pekerjaan yang diberikan				
17.	Setiap karyawan harus menerapkan kreatifitas untuk memberikan ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi selama menghadapi WFH				

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



REALIBILTY DAN VALIDASI

A. Variabel X

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	25	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.590
		N of Items	7 ^a
	Part 2	Value	.776
		N of Items	7 ^b
	Total N of Items		14
Correlation Between Forms			.687
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.815
	Unequal Length		.815
Guttman Split-Half Coefficient			.799

a. The items are: No1, No2, No3, No4, No5, No6, No7.

b. The items are: No8, No9, No10, No11, No12, No13, No14.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No1	44.80	64.500	.399	.823
No2	45.16	60.723	.411	.814
No3	46.24	61.190	.431	.840
No4	46.68	52.310	.677	.791
No5	46.88	53.527	.703	.791
No6	46.56	56.090	.443	.812
No7	45.24	63.690	.519	.829
No8	46.40	50.250	.650	.793
No9	46.88	49.277	.752	.783
No10	47.16	51.140	.804	.781
No11	47.12	55.027	.598	.799
No12	46.88	54.943	.580	.800
No13	44.88	64.693	.545	.825
No14	44.96	67.957	.692	.839

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	72.88	6.220	25
Manajemen Stress Kerja dalam WFH	49.92	8.139	25

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Variabel Y



Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	25	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.681
		N of Items	9 ^a
	Part 2	Value	.681
		N of Items	8 ^b
Total N of Items			17
Correlation Between Forms			.648
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.786
	Unequal Length		.787
Guttman Split-Half Coefficient			.784

a. The items are: No1, No2, No3, No4, No5, No6, No7, No8, No9.

b. The items are: No9, No10, No11, No12, No13, No14, No15, No16, No17.



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No1	68.48	33.843	.475	.791
No2	68.92	32.077	.544	.784
No3	68.40	33.500	.635	.784
No4	68.52	33.260	.628	.784
No5	68.64	32.990	.660	.782
No6	69.08	35.077	.437	.820
No7	69.36	31.073	.504	.787
No8	68.96	36.373	.512	.812



No9	68.92	36.660	.690	.812
No10	68.56	33.590	.669	.784
No11	68.76	32.190	.642	.779
No12	68.80	33.417	.487	.789
No13	68.96	31.457	.689	.775
No14	68.76	36.607	.780	.814
No15	68.60	34.333	.451	.793
No16	69.44	32.590	.399	.804
No17	68.76	36.773	.577	.813

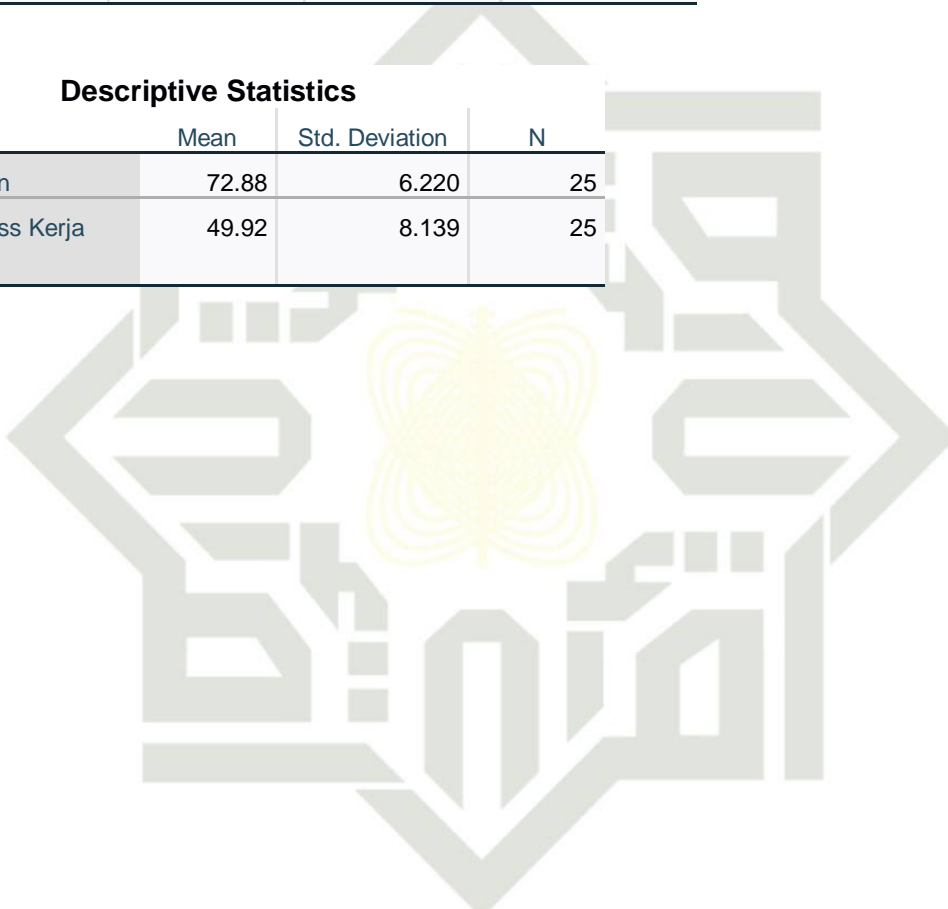
NS

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	72.88	6.220	25
Manajemen Stress Kerja dalam WFH	49.92	8.139	25

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN 3

Tabel Variabel X (Manajemen Stress dalam Sistem Kerja Work From Home)

No.	Nama	Butir Pernyataan X														Jumlah
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	
1.	Hak Cipta	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	38
2.	Patent	3	1	2	3	5	5	1	1	1	3	2	5	5	5	42
3.	Merch	5	2	3	2	3	5	3	3	2	3	4	5	5	5	52
4.	URN	5	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	5	5	48
5.	Suska Riau	5	4	5	5	4	4	2	3	3	3	2	5	5	5	55
6.	Suska Riau	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	66
7.	Suska Riau	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	66
8.	Suska Riau	4	4	3	3	3	5	4	2	2	4	4	4	4	4	51
9.	Suska Riau	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	61
10.	Suska Riau	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	50
11.	Suska Riau	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	5	4	58
12.	Suska Riau	4	3	1	4	3	4	3	2	1	2	3	3	5	5	43
13.	Suska Riau	5	5	4	3	3	4	5	4	4	3	4	3	5	5	57
14.	Suska Riau	5	4	5	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	37
15.	Suska Riau	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	5	39
16.	State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	5	5	5	2	2	4	5	5	5	2	2	3	4	3	52
17.	State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	5	4	2	2	2	2	5	3	1	1	1	3	5	5	44
18.	State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	41
19.	State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	5	2	2	2	2	4	5	4	4	3	3	3	5	5	52
20.	State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	5	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	5	5	42
21.	State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	5	4	3	3	3	5	4	2	2	2	2	2	5	5	50
22.	State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	2	5	5	53
23.	State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	5	2	4	4	4	2	4	5	4	3	2	2	5	5	52
24.	State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	5	4	4	4	3	2	4	5	4	3	2	2	5	5	53
25.	State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	3	1	4	3	5	5	1	1	1	1	4	5	5	5	44

1. Di larang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Di larang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Tabel Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No	Butir Pernyataan Y																	Jumlah
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
2	5	4	3	3	3	4	3	5	5	4	3	4	2	4	5	2	5	64
3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	79
4	5	4	5	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	78
5	5	4	5	5	5	4	2	4	4	4	3	4	3	5	5	3	5	70
6	5	4	5	5	4	2	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	72
7	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	76
8	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
9	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	78
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
11	5	4	5	5	4	2	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	72
12	3	5	5	4	4	5	2	5	5	4	4	3	3	5	5	1	5	68
13	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	81
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
15	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
16	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	2	4	5	3	75
17	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	78
18	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
19	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	75
20	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
21	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	77
22	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	3	68
23	5	5	5	4	5	3	4	3	3	5	5	5	4	5	5	3	4	73
24	5	5	5	4	4	5	4	3	3	5	5	5	4	5	5	3	4	74
25	5	4	5	5	5	5	1	5	4	4	3	3	3	5	4	2	5	68

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dianggap melanggar hak cipta dan/atau hak kekayaan intelektual yang dimiliki oleh penulis tanpa izin tertulis dari penerbit, di bagian manapun.
2. Dianggap melanggar hak cipta dan/atau hak kekayaan intelektual yang dimiliki oleh penulis tanpa izin tertulis dari penerbit, di bagian manapun.



KORELASI PRODUCT MOMENT

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	72.88	6.220	25
Manajemen Stress Kerja dalam WFH	49.92	8.139	25

Correlations

	Kinerja Karyawan	Manajemen Stress Kerja dalam WFH
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan 1.000	.108
	Manajemen Stress Kerja dalam WFH .108	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan .	.304
	Manajemen Stress Kerja dalam WFH .304	.
N	Kinerja Karyawan 25	25
	Manajemen Stress Kerja dalam WFH 25	25

1. Di
2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DOKUMENTASI

© Ha



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jln. HR. Soebrantas KM. 15 No. 155 Tuah Madani Tampan – Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051 Fax. 0761-562052 Web: <https://fdk.uin-suska.ac.id/> Email: fdk@uin-suska.ac.id

ak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

: B-3744/Un.04/PP.00.9/07/2020

Pekanbaru, 13 Juli 2020

: Biasa

: 1 Berkas

: Penunjukan Pembimbing

a.n. **Nurul Ayu Buana Pujianti**

Kepada Yth.

Dr. Masduki, M.Ag

Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Suska Riau

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Dengan hormat,

Berdasarkan keputusan pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi tentang penetapan judul dan pembimbing skripsi mahasiswa a.n. **Nurul Ayu Buana Pujianti** NIM. 11742200813 dengan judul "**Pengaruh Sistem Kerja Work From Home (WFH) Terhadap Tingkat Produktivitas Karyawan PT. SP Manufacturing Batam.** " saudara menjadi pembimbing penyusunan skripsi mahasiswa tersebut.

Bimbingan yang saudara berikan meliputi :

1. Materi / Isi skripsi
2. Metodologi Penelitian

Kami tambahkan bahwa saudara dapat mengarahkan atau mengubah judul di atas bersama mahasiswa bersangkutan, sejauh tidak mengubah tema atau masalah pokoknya. Kami harapkan bimbingan tersebut dapat selesai dalam waktu **6 (enam) bulan.**

Atas kesediaan & perhatian saudara diucapkan terima kasih.

Wassalam
Dekan,

Dr. Nurdin, MA
NIP. 19660620 200604 1 015

Tembusan:

1. Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam



YAYASAN WAKAF AT-TAUBAH BATAM

Akte Notaris : Shinta Christiana Puspitasari, SH. (No. 27 Nomperber 2014)
Kantor : Masjid At-Taubah, Perumahan Bambu Kuning Blok B, Kel. Bukit Tempayan - Kec. Batu Aji,
Kota Batam. Telp : (0778) 391581 Fax : (0778) 395776. Email : at.taubah@yahoo.com
BNI Syariah Batam No. Rek : 300-505-0035 a/n Yayasan wakaf At Taubah Batam

Batam, 8 Februari 2021

Nomor : 04/SBR/YWAB/II/2021
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Balasan Permohonan Ijin Riset

Kepada

Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal & Pelayanan

Terpadu Satu Pintu

di Pekanbaru

Menanggapi surat Saudara nomor 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/38336 Tanggal 3 Februari 2021 perihal permohonan izin riset pada mahasiswa :

Nama : NURUL AYU BUANA PUJIANI 2.
NIM / KTP : 11742200813 3.
Program Studi / Jenjang : BIMBINGAN DAN KONSELING ISLAM / S1
Judul Penelitian : PENGARUH MANAJEMEN STRESS DALAM SISTEM KERJA WORK FROM HOME (WFH) TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN AT-TAUBAH KOTA BATAM KEPULAUAN RIAU

Dengan ini diberitahukan bahwa kami tidak keberatan dengan permohonan yang dimaksud. Untuk pelaksanaan selanjutnya, supaya mahasiswa yang bersangkutan berhubungan langsung dengan objek riset yang dalam hal ini adalah pendidik & tenaga kependidikan Yayasan Wakaf At-Taubah Batam.

Demikian surat balasan dari kami, kurang lebihnya mohon maaf.

Ketua Yayasan Wakaf At-Taubah Batam

(Wahyudi, ST)



PEMERINTAH PROVINSI RIAU

DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**
 Email : dpmptsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPPTSP/NON IZIN-RISET/38336
 TENTANG



PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI

1.04.02.01

Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau, Nomor : UIN/04-FW/PP.00.9/388/2021 Tanggal 22 Januari 2021**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

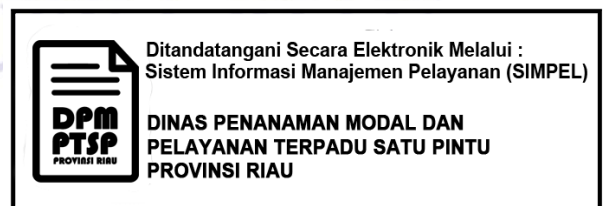
1. Nama : **NURUL AYU BUANA PUJIANI**
2. NIM/KTP : 11742200813
3. Program Studi : BIMBINGAN DAN KONSELING ISLAM
4. Jenjang : S1
5. Alamat : PEKANBARU
6. Judul Penelitian : **PENGARUH MANAJEMEN STRESS DALAM SISTEM KERJA WORK FROM HOME (WFH) TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN AT-TAUBAH KOTA BATAM KEPULAUAN RIAU**
7. Lokasi Penelitian : YAYASAN AT-TAUBAH KOTA BATAM KEPULAUAN RIAU

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 3 Februari 2021



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Gubernur Kepulauan Riau
3. Kepala Upt. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kepulauan Riau
4. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan

2. Diarahkan mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini di dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jln. HR. Soebrantas KM. 15 No. 155 Tuah Madani Tampan – Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051

Fax. 0761-562052 Web: <https://fdk.uin-suska.ac.id/> Email: fdk@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.IV/PP.00.9/388/2021
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 (satu) Exp
Hal : Mengadakan Penelitian.

Pekanbaru, 22 Januari 2021

Kepada Yth,
**Kepala Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Propinsi Riau
Di
Pekanbaru**

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat,

Kami sampaikan bahwa datang menghadap bapak, mahasiswa kami:

N a m a	: NURUL AYU BUANA PUJANTI
N I M	: 11742200813
Semester	: VII (Tujuh)
Jurusan	: Bimbingan Konseling Islam (BKI)
Pekerjaan	: Mahasiswa Fak. Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau

Akan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi tingkat Sarjana (S1) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul:

“PENGARUH MANAJEMEN STRESS DALAM SISTEM KERJA *WORK FROM HOME* (WFH) TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN AT-TAUBAH KOTA BATAM KEPULAUAN RIAU.”

Adapun sumber data penelitian adalah:

“YAYASAN AT-TAUBAH KOTA BATAM KEPULAUAN RIAU.”

Untuk maksud tersebut kami mohon Bapak berkenan memberikan petunjuk-petunjuk dan rekomendasi terhadap pelaksanaan penelitian tersebut.

Demikianlah kami sampaikan dan atas perhatian Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalam
a.n. Rektor,
Dekan,



Dr. Nurdin, MA
NIP.19660620 200604 1 015

Tembusan :
1. Yth. Rektor UIN Suska Riau
2. Mahasiswa yang bersangkutan



RIWAYAT HIDUP



Nurul Ayu Buana Pujianti dilahirkan di Kota Batam Kepulauan Riau yaitu pada tanggal 03 April 1999. Anak pertama dari tiga bersaudara, pasangan dari Agusman dan Yurniati. Peneliti menyelesaikan pendidikan di SD Negeri 003 Kecamatan Batu Aji, Kota Batam, dan tamat pada tahun 2011. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 27 Batam, Kecamatan agulung dan lulus pada 2014. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Batam Kecamatan Sagulung dan lulus pada 2017. Pada tahun 2017, peneliti melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi pada program studi Bimbingan Konseling Islam (BKI).

Pada masa perkuliahan penulis telah melaksanakan kegiatan Praktek Kerja Lapangan di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Batu Aji Kota Batam, Kepulauan Riau dan penulis juga telah menyelesaikan program pengabdian kepada masyarakat yaitu program Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Tembesi Sidomulyo Kecamatan Sagulung, Kelurahan Tembesi Kota Batam, Kepulauan Riau.

Peneliti melakukan penelitian di Yayasan At-Taubah Kota Batam Kecamatan Batu Aji, Provinsi Kepulauan Riau dengan judul “Pengaruh Manajemen Stres dalam Sistem Kerja Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan At-Taubah Kota Batam Kepulauan Riau”. Hasil penelitian tersebut diuji dalam sidang munaqabah pada tanggal 16 Juli 2021 di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Suska Riau, dan *Alhamdulillah* peneliti dinyatakan lulus dengan prediket “sangat memuaskan” dan memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos).

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.