

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA: STUDI KASUS
SISTEM KERJA REMOTE WORKING PADA
PT UNI TOKOPO TEKNOLOGI**



Skripsi Oleh

Fikri Ariansyah Pratama
01011282025124
Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA: STUDI KASUS SISTEM KERJA REMOTE
WORKING PADA PT UNI TOKOPO TEKNOLOGI”

Disusun Oleh:

Nama : Fikri Ariansyah Pratama
Nomor Induk Mahasiswa : 01011282025124
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing



Tanggal: 27 Agustus 2024

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.
NIP. 196610221992032002

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA: STUDI KASUS SISTEM KERJA REMOTE WORKING PADA PT UNI TOKOPO TEKNOLOGI”

Disusun Oleh:

Nama : Fikri Ariansyah Pratama
Nomor Induk Mahasiswa : 01011282025124
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif.

Telah diuji dalam Ujian Komprehensif pada tanggal 11 Oktober 2024 telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 11 Oktober 2024

Pembimbing,



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.
NIP. 196610221992032002

Penguji,



Nia Meitisari, S.E., M.Si.
NIP. 198605202020122010

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Fikri Ariansyah Pratama
Nomor Induk Mahasiswa : 01011282025124
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA: STUDI KASUS SISTEM KERJA REMOTE
WORKING PADA PT UNI TOKOPO TEKNOLOGI:**

Pembimbing : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.

Penguji : Nia Meitisari, S.E., M.Si.

Tanggal Ujian: 11 Oktober 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut kelulusan dan gelar kesarjanaannya.

Palembang, 11 Oktober 2024



Fikri Ariansyah Pratama
NIM. 01011282025124

MOTTO

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”

Surat Al Insyirah (QS 94:6)

“Perjalanan seribu mil dimulai dengan satu langkah.”

Lao Tzu

“Saat kamu mulai berjalan, jalan itu akan muncul. Kamu harus menikmati jalan yang memutar dengan sepenuhnya. Karena di sanalah kamu akan menemukan hal-hal yang lebih penting daripada apa yang kamu inginkan.”

Killua Zoldyck - HunterxHunter

“Semakin cerdas seseorang, semakin banyak pula ia menemukan kebaikan di dalam diri orang lain.”

Leo Tolstoy

“Jika tindakanmu menginspirasi orang lain untuk bermimpi lebih, belajar lebih, melakukan lebih, dan menjadi lebih, kamu adalah seorang pemimpin.”

John Quincy Adams

PERSEMBAHAN

Penulis mempersembahkan skripsi yang telah ditulis ini kepada Ayah, Mamah, dan Adek tercinta serta terkasih. Mereka yang selalu mengiringi di setiap langkah perjalanan dengan panjatan-panjatan doa dan ridho, mendampingi di setiap masa dengan ketulusan dan semangat, serta memberikan pembelajaran berharga di setiap kasih sayangnya. Tanpa kehadiran Ayah, Mamah, dan Adek, penulis tidak akan pernah dapat memulai, bahkan menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Tak lupa, skripsi ini juga dipersembahkan untuk mereka yang telah menemani setiap eksplorasi yang dilakukan penulis selama masa kuliah. Untuk semua perusahaan, program pengembangan diri, organisasi, dan komunitas beserta orang-orang di dalamnya, mereka yang telah membuka perspektif baru sekaligus menunjukkan betapa indahnya keberagaman. Tanpanya, penulis tidak akan bisa membentuk diri guna menggapai masa depan cerah, dengan lebih baik lagi.

Terakhir, seluruh jejaring penulis. Baik secara langsung maupun tidak langsung, ada banyak hal yang telah diserap, yang mana satu-dua memiliki pengaruh terhadap kekayaan substansi di dalam proses penulisan skripsi ini. Tanpa mereka, penulis hanyalah katak dalam tempurung yang tidak mampu melihat luasnya dunia ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala hidayah dan nikmat-Nya, yang memungkinkan penulis untuk menyelesaikan penelitian skripsi berjudul “**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Sistem Kerja Remote Working pada PT Uni Tokopo Teknologi.**” Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Selain itu, skripsi ini juga bertujuan untuk memperluas wawasan baik bagi pembaca maupun penulis mengenai dinamika di antara variabel terkait.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari segi penyusunan, bahasa, maupun penulisannya. Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang memberikan bimbingan dan dukungan selama proses penyusunan. Semoga skripsi ini dapat menjadi karya yang bermanfaat dan memberikan kontribusi positif bagi semua yang membutuhkannya.

Dalam kesempatan ini, penulis berharap agar hasil karya ini dapat menjadi referensi yang berguna serta memberikan manfaat yang signifikan. Terima kasih atas segala bantuan dan perhatian yang telah diberikan. Semoga segala usaha dan kerja keras ini mendapatkan hasil yang memuaskan dan bermanfaat.

Palembang, 11 Oktober 2024



Fikri Ariansyah Pratama
NIM. 01011282025124

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas nikmat kesehatan yang telah diberikan, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Rasulullah SAW. Penulis menyadari bahwa keberhasilan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua yang telah memberikan kontribusi dalam penyusunan skripsi ini, terutama kepada:

1. Allah SWT, tiada daya dan upaya kecuali dengan pertolongan-Nya, yang mana telah menganugerahkan berkah kesehatan dan kesempatan bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini dengan semaksimal mungkin.
2. Ayah dan Mamah, ayah Firman dan Mamah Nuraisyah. Kehadiran mereka bagaikan cahaya yang tak pernah redup, selalu memberikan jalan bagi penulis untuk bertahan hidup dan berjalan menuju ke masa depan. Terima kasih banyak sudah membesarkan Fikri, Ayah dan Mamah, semoga setiap langkah ini akan selalu menjadi bentuk baktiku untuk membahagiakan dan membanggakan kalian.
3. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

5. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Beliau adalah sosok yang sangat berkontribusi terhadap proses penyelesaian skripsi ini. Terima kasih banyak atas seluruh limpahan kebaikan yang diberikan selama proses bimbingan skripsi berlangsung. Saya tidak akan pernah melupakan arahan, motivasi, kritik, dan ilmu yang telah diberikan. Semoga Allah menganugerahkan balasan kebaikan untuk Ibu Zun.
8. Ibu Nia Meitisari, S.E., M.Si. selaku Dosen Penguji. Sosoknya yang memberikan masukan dan umpan balik membangun dalam menyempurnakan skripsi ini. Saya akan selalu mengingat masa-masa dimana arahan dari beliau sangat membantu proses penyelesaian skripsi. Semoga Allah membalas setiap kebaikan yang Ibu Nia berikan.
9. Bapak Welly Nailis, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing penulis selama masa perkuliahan.
10. Ibu Hambarwati selaku Pengurus Administrasi Jurusan Manajemen Kampus Indralaya. Beliau banyak sekali memberikan pertolongan dan toleransi terhadap kondisi saya selama melangsungkan proses penulisan skripsi. Terima kasih banyak diucapkan, saya selalu berdoa dan berharap atas balasan kebaikan serta berkah dari Allah SWT untuk Ibu Hambar.

11. Seluruh Dosen dan Staf Pegawai di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu saya dalam proses perkuliahan.
12. PT Uni Tokopo Teknologi (Campaign) sebagai tempat penelitian. Terima kasih banyak diucapkan kepada Bapak William Gondokusumo, Kak Indah Aprianti, Kak Sabrina Atrabina, Kak Rayiditya Nafisa, dan seluruh karyawan perusahaan atas izin serta bimbingan untuk melangsungkan penelitian. Semoga Campaign dapat menjadi perusahaan yang terus mampu memberikan dampak positif untuk dunia yang lebih baik.
13. Adek tercinta, Fira Nazwa Syahira yang telah mendukung, baik secara langsung maupun tidak langsung, dan juga mengizinkan saya menjadi sosok kakak di keluarga. Meskipun tidak banyak interaksi dan komunikasi, percayalah bahwa dirimu adalah satu-satunya sosok adik yang paling dicintai. Semoga kita bersama dapat menjadi kebanggaan Ayah dan Mamah melalui jalan kita untuk menggapai angan serta cita yang dipenuhi oleh ketidakpastian dan juga tantangan-tantangan yang ada.
14. Rama Editya Gustomo (Radit) sebagai bespren (sahabat) seperti keluarga sedarah. Semoga kita dapat terus saling merangkul dan menguatkan serta hadir di setiap sisi satu sama lain. Terima kasih banyak telah menjadi seorang bespren terbaik sepanjang hidup, Dit.
15. Muhammad Rasyidin (Cid) yang telah aku anggap seperti adik laki-laki sendiri. Kamu adalah pribadi yang memberikan kesempatan bagi Fikri untuk belajar lagi dalam menjadi seorang kakak. Semoga kita dapat meraih

masa depan yang gemilang, terutama masa dimana aku dapat melihatmu sukses menjadi seorang Engineer.

16. Basudara (Executive Board AIESEC in Unsri 2023—2024) sebagai keluarga kecil yang amat aku sayangi. Untuk Ula, Kayla, Acel, Kak Kan, Kyu, dan Nath yang akan selalu menjadi dinamika yang tak akan pernah lekang oleh waktu. Terima kasih sudah menjadi sahabat-sahabat terbaik ya, aku menyayangi kalian semua.
17. TeMulawak (Core Talent Management AIESEC in Unsri 2023—2024), srikandi-srikandi terbaik yang telah menemani perjalananku menjadi Vice President. Terima kasih banyak ya Fiddie, Clarissa, dan Alya yang sudah mewarnai kehidupanku, aku menyayangi kalian lebih dari daftar tugas yang aku berikan. Semoga kita tetap terus bersahabat
18. Program XL Future Leaders B10, sebuah wadah yang memaksimalkan potensi Fikri hingga ke titik yang tidak ia bayangkan. Terima kasih kepada Hana Evanglia selaku Facilitator, Yunda Gracya Ruth, dan seluruh rekan-rekan Medan Cohort, seluruh Facilitators, serta pastinya PT XL Axiata Tbk. yang telah kebersamai proses belajar di program ini.
19. Perusahaan tempat menjalani magang. Terima kasih kepada Unilever Indonesia (Mba Inez dan Mba Joan yang telah memberikan keluangan serta toleransi untuk menyelesaikan skripsi di kala padatnya kegiatan magang, Flip, Campaign, United Tractors, Lingotalk, dan Kampus Indonesia. Tanpa kehadirannya, karier saya sebagai seorang HR tidak akan

pernah bisa dimulai. Terima kasih banyak atas pembelajaran dan pengalamannya, semoga dapat bertemu lagi di lain hari.

20. Organisasi dan komunitas yang mengembangkan potensi diriku. Aurroom, SkillUp, Selasar Community, Dreamaxtion, Geulis Indonesia, Hult Prize at Unsri, ICC Indonesia, GrowthLabs, BEM FE Unsri, Imaje FE Unsri, Kemala, FLS, SabangMerauke, Kakaktingkat, MagangUpdate, dan Rumah Mahasiswa. Kehadiran mereka memberi banyak ruang untuk selalu bertumbuh. Terima kasih atas segala hal yang telah diberikan selama masa-masa itu, semoga dapat bersua lagi.
21. Seluruh pihak dan jejaring yang saya miliki dan tidak dapat lagi disebut satu per satu. Semoga selalu ada balasan atas kebaikan kalian dan jalan bagi kita untuk bertemu kembali.

Palembang, 11 Oktober 2024



Fikri Ariansyah Pratama
NIM. 01011282025124

ABSTRAK

“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA: STUDI KASUS SISTEM KERJA REMOTE WORKING PADA PT UNI TOKOPO TEKNOLOGI”

Oleh:

Fikri Ariansyah Pratama, Zunaidah, Nia Meitisari

Penelitian ini menelaah pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dalam konteks sistem kerja remote working. Melalui pendekatan metode penelitian secara kuantitatif, PT Uni Tokopo Teknologi dengan 55 karyawannya pun diteliti dengan teknik sampling jenuh yang datanya bersifat primer. Dari formulir kuesioner yang telah disebar, dihasilkan kesimpulan berupa tidak adanya pengaruh dari setiap variabel independen (kepuasan kerja dan stres kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja). Berdasarkan fakta tersebut, implikasinya, terdapat (1) faktor-faktor lain di dalam setiap variabel yang memicu tidak adanya hubungan yang signifikan; (2) kurangnya relevansi ketika mengaitkan variabel-variabel untuk diteliti pengaruhnya satu sama lain; (3) konteks dinamika yang terjadi di dalam perusahaan itu sendiri.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Produktivitas Kerja, Sistem Kerja Remote Working*

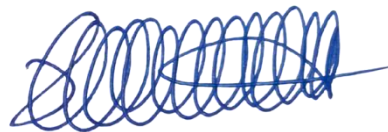
Pembimbing Skripsi



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.

NIP. 196610221992032002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.

NIP. 198907112018031001

ABSTRACT

“THE IMPACT OF JOB SATISFACTION AND WORK STRESS ON WORK PRODUCTIVITY: A CASE STUDY OF THE REMOTE WORKING SYSTEM AT PT UNI TOKOPO TEKNOLOGI”

By:

Fikri Ariansyah Pratama, Zunaidah, Nia Meitisari

This study examines the impact of job satisfaction and work stress on work productivity within the context of a remote working system. Using a quantitative research approach, PT Uni Tokopo Teknologi, with its 55 employees, was analyzed using a saturated sampling technique with primary data. From the distributed questionnaire forms, the conclusion was reached that there is no effect of any independent variables (job satisfaction and work stress) on the dependent variable (work productivity). Based on these findings, the implications are: (1) there are other factors within each variable that might trigger the lack of a significant relationship; (2) there is a lack of relevance when linking the variables to study their effects on one another; (3) the context of dynamics occurring within the company.

Keyword: Work Satisfaction, Work Stress, Work Productivity, Remote Working System

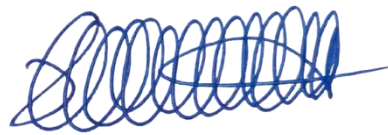
Pembimbing Skripsi



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.

NIP. 196610221992032002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.

NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya, Dosen Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Fikri Ariansyah Pratama
Nomor Induk Mahasiswa : 01011282025124
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Sistem kerja Remote Working pada PT Uni Tokopo Teknologi

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, kaidah kebahasaan, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditetapkan pada lembaran abstrak.

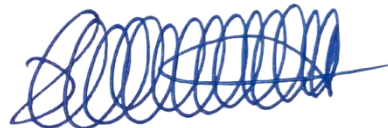
Pembimbing Skripsi



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.

NIP. 196610221992032002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.

NIP. 198907112018031001

RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa : Fikri Ariansyah Pratama
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat/Tanggal Lahir : Bekasi, 11 Januari 2002
Agama : Islam
Status Pernikahan : Belum Menikah
Alamat : Jalan Jenderal Sudirman, No. 104 B, Lampung
Email : fikriariansyahpratama@gmail.com



Pendidikan Formal

Taman Kanak-Kanak : TK Melati
Sekolah Dasar : SD Negeri 4 Tanjung Aman
Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 7 Kotabumi
Sekolah Menengah Atas : SMA Negeri 2 Kotabumi

Riwayat Organisasi

1. CEO Aurroom
2. LCVP Talent Management AIESEC in Unsri 2023—2024
3. CHCO Skill Up 2022
4. HC Director Geulis Indonesia 2022
5. CHRO ICC Indonesia 2022
6. Talent Acquisition Selasar Community 2022

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	viii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT.....	xiv
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xv
RIWAYAT HIDUP.....	xvi
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL.....	xx
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	17
1.3 Tujuan Penelitian	18
1.4. Manfaat Penelitian	18
1.4.1 Manfaat Teoritis	18
1.4.2 Manfaat Praktis	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	19
2.1 Landasan Teori.....	19
2.1.1 Teori JD-R (<i>Job Demand-Resource</i>)	19
2.1.2 <i>Job Demand</i>	20
2.1.3 <i>Job Resource</i>	21
2.2 Produktivitas Kerja.....	22
2.2.1 Definisi Produktivitas Kerja.....	22
2.2.2 Teori Produktivitas Kerja.....	23
2.2.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Produktivitas Kerja.....	25
2.2.4 Indikator Produktivitas Kerja.....	27
2.3 Kepuasan Kerja	28
2.3.1 Definisi Kepuasan Kerja	28
2.3.2 Teori Kepuasan Kerja	29
2.3.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja.....	31
2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja	32
2.4 Stres Kerja.....	33
2.4.1 Definisi Stres Kerja	33
2.4.2 Teori Stres Kerja	34

2.4.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Stres Kerja	35
2.4.4 Indikator Produktivitas Kerja	38
2.5 Hubungan Antar Variabel	39
2.6 Penelitian Terdahulu	40
2.7 Alur Berpikir	43
2.8 Hipotesis Penelitian.....	44
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	45
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	45
3.2 Rancangan Penelitian	45
3.3 Jenis dan Sumber Data	46
3.3.1 Jenis Data	46
3.3.2 Sumber Data.....	47
3.3.2.1 Data Primer	47
3.3.2.2 Data Sekunder	47
3.4 Teknik Pengambilan Data	47
3.4.1 Kuesioner	47
3.4.2 Observasi.....	48
3.5 Populasi dan Sampel	48
3.6 Teknik Analisis	49
3.6.1 Uji Instrumen	49
3.6.1.1 Uji Validitas	49
3.6.1.2 Uji Reliabilitas	50
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	50
3.6.2.1 Uji Normalitas.....	51
3.6.2.2 Uji Multikolinearitas	51
3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas	52
3.6.3 Metode Suksesif Interval.....	53
3.6.4 Uji Statistik	54
3.6.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda	54
3.6.4.2 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)....	55
3.6.4.3 Uji Kelayakan Model F.....	56
3.6.4.4 Uji t	57
3.7 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	58
BAB IV PEMBAHASAN.....	60
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	60
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	60
4.1.2 Visi dan Misi	61
4.1.3 Struktur Organisasi.....	62
4.1.4 Fungsi dan Tugas	63
4.1.5 Tujuan Perusahaan	65
4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian.....	66
4.2.1 Deskripsi Responden.....	66
4.2.1.1 Jenis Kelamin	66
4.2.1.2 Usia	67

4.2.1.3 Lama Bekerja	67
4.2.1.4 Tingkat Pendidikan	68
4.2.1.5 Status Pernikahan	69
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	69
4.2.2.1 Variabel Y (Produktivitas Kerja)	70
4.2.2.2 Variabel X ₁ (Kepuasan Kerja).....	77
4.2.2.1 Variabel X ₂ (Stres Kerja)	86
4.3 Hasil Uji Instrumen	92
4.3.1 Hasil Uji Validitas.....	92
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	95
4.3.3 Hasil Metode Suksesif Interval	96
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	96
4.4.1 Hasil Uji Normalitas	96
4.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas.....	97
4.4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	98
4.5 Hasil Uji Statistik dan Pengujian Hipotesis	99
4.5.1 Regresi Linier Berganda	99
4.5.2 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Uji Koefisien Determinasi (R ²) ..	101
4.5.3 Hasil Uji Kelayakan Model F	102
4.5.4 Hasil Uji t	103
4.5.5 Variabel yang Berpengaruh Dominan terhadap Produktivitas Kerja....	104
4.6 Pembahasan.....	104
4.6.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.....	104
4.6.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja.....	107
4.6.3 Keterbatasan penelitian	111
BAB V KESIMPULAN	112
5.1 Kesimpulan	112
5.2 Saran.....	112
DAFTAR PUSTAKA	115
LAMPIRAN.....	125

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Struktur Organisasi PT Uni Tokopo Teknologi.....	6
Tabel 1.2 Pertumbuhan Karyawan PT Uni Tokopo Teknologi	9
Tabel 1.3 Hasil Survei Engagement and Satisfaction Score	10
Tabel 1.4 Temuan Hasil Survei Engagement and Satisfaction Score	12
Tabel 1.5 Capaian Target Bisnis PT Uni Tokopo Teknologi pada Tahun 2023...	14
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	40
Tabel 3.1 Skala Penelitian Likert	48
Tabel 3.2 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	56
Tabel 3.3 Variabel Operasional Penelitian.....	58
Tabel 4.1 Fungsi dan Tugas Struktur Organisasi PT Uni Tokopo Teknologi	63
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Usia	67
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	68
Tabel 4.5 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	68
Tabel 4.6 Data Responden Berdasarkan Status Pernikahan	69
Tabel 4.7 Kategorisasi Nilai Deskripsi Variabel Penelitian.....	70
Tabel 4.8 Distribusi Respons Kuesioner Variabel Produktivitas Kerja (Y)	70
Tabel 4.9 Distribusi Respons Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (X_1).....	77
Tabel 4.10 Distribusi Respons Kuesioner Variabel Stres Kerja (X_2)	86
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	93
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (X_1).....	93
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Stres Kerja (X_2).....	94
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y),	95
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas	97
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas.....	98
Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas	99
Tabel 4.18 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	99
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	101
Tabel 4.20 Hasil Uji Kelayakan Model F	102
Tabel 4.21 Hasil Uji t	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Alur Berpikir	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Uni Tokopo Teknologi	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	125
Lampiran 2. Tabulasi Data Hasil Kuesioner	131
Lampiran 3. Data Karakteristik Responden	136
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas	138
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas	139
Lampiran 6. Hasil MSI (Metode Suksesif Interval).....	139
Lampiran 7. Hasil Uji Normalitas	143
Lampiran 8. Hasil Uji Multikolinearitas	143
Lampiran 9. Hasil Uji Heterokedastisitas	143
Lampiran 10. Hasil Uji Analisis Linier Berganda	144
Lampiran 11. Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	144
Lampiran 12. Hasil Uji Kelayakan Model F.....	144
Lampiran 13. Hasil Uji t.....	144

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring waktu berlalu, dunia sudah berkembang menuju arah yang tidak pernah disangka-sangka, salah satunya perkembangan sistem kerja dari yang harus dilakukan secara fisik kini dapat dilakukan secara *remote*. Intinya, sistem ini membuat perusahaan melakukan proses bisnisnya secara *remote*, termasuk cara bagaimana seluruh karyawan bekerja itu sendiri (Amico, 2021). Sistem kerja secara *remote* atau *remote working* (selanjutnya akan ditulis dengan istilah ini) ini biasa juga dikenal dengan banyak nama, seperti *work from home* atau *telework*.

Lambat laun, pergerakan soal implementasi sistem kerja *remote working* mulai diadaptasi oleh banyak perusahaan, yang mana puncaknya berada di tahun 2020, yakni saat Pandemi Covid-19 menyerang. Kniffin et al. (2021) menerangkan bahwa momen pandemi membawa perubahan signifikan terhadap cara kerja perusahaan yang akan memengaruhi para karyawannya. Pada saat itu, Pandemi Covid-19 memang menjadi momok menakutkan bagi seluruh pelaku bisnis. Mengingat ketatnya aturan pada saat itu, perusahaan secara fleksibel perlu untuk mendigitalisasi sistem kerjanya sekaligus mulai berfokus pada kualitas kerja dan kesehatan karyawan-karyawannya. Karenanya, sistem kerja *remote working* pun kian populer, bahkan masih diimplementasikan sampai sekarang.

Di Indonesia sendiri, sistem kerja *remote working* sudah marak di kehidupan masyarakat, baik saat maupun sesudah Pandemi Covid-19. Bahkan,

hasil riset yang dilakukan oleh Kayak (2022) terhadap 111 negara menunjukkan kalau Indonesia dengan skor 74/100 masuk ke lima besar di Asia Pasifik sebagai negara terbaik untuk mengimplementasikan sistem kerja *remote working*. Mengingat lingkungan dan sistem Indonesia cukup mendukung implementasi sistem kerja *remote working*, rasanya bisa dibilang bahwa negara kita sendiri sudah akrab dengan sistem kerja ini, terutama saat mulai terjadinya pandemi.

Sejatinya juga, sistem kerja *remote working* memang menawarkan udara segar setelah bertahun-tahun lamanya manusia bekerja di perusahaan yang dominan untuk mengimplementasikan sistem kerja dari kantor atau. Bagi perusahaan yang memegang teguh “kerja harus dari kantor” memegang pakem bahwa sistem kerja ini adalah tradisi sedari lama, memiliki keinginan atas kontrol yang lebih banyak terhadap karyawan, serta menganggap performa kerja perusahaan dapat lebih baik. Namun, sebenarnya sistem kerja *remote working* juga membawa banyak manfaat yang tidak ditawarkan dari sistem kerja dari kantor. Contohnya dalam beberapa variabel, karyawan dapat memiliki otonomi kerja dan *work-life balance* yang lebih baik, sedangkan perusahaan juga dapat berkontribusi terhadap pengurangan emisi dan pemotongan biaya-biaya kantor atau sejenisnya (Orr & Savage, 2021a). Selain itu, sistem kerja *remote working* ini juga berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja, produktivitas kerja, dan stres yang dijadikan sebagai fokus penelitian ini.

Berkaitan dengan variabel produktivitas kerja, variabel ini memiliki definisi berupa sikap mental yang dimiliki karyawan dalam berusaha dengan maksimal agar mampu memberdayakan seluruh sumber daya seefektif mungkin

sehingga hasil yang diinginkan dapat mencapai titik terbaiknya (Busro, 2018). Jadi, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja melibatkan proses *input* (masukan) dan *output* (keluaran) di dalam suatu proses pekerjaan sehingga akan berpengaruh besar terhadap perusahaan.

Selain itu, produktivitas kerja menjadi variabel yang diteliti di dalam penelitian ini karena fungsi vitalnya bagi perusahaan. Menurut Ansanai (2013), produktivitas kerja dapat mendukung perusahaan dalam beroperasi secara efektif dan efisien yang mampu mendorong keuntungan, kualitas layanan produk, serta keunggulan kompetitif. Hal ini terjadi karena produktivitas kerja adalah tanda dari kualitas karyawan yang dimiliki oleh perusahaan dalam melakukan proses *input* dan *output* di pekerjaannya sehingga menjadi penting untuk meneliti variabel ini di dalam suatu perusahaan (Baiti, Djumali, & Kustiyah, 2020). Artinya, produktivitas kerja dapat menjadi sinyal yang menandakan progress perusahaan dalam mencapai target bisnisnya, yang mana terefleksi dari kualitas SDM-nya.

Di saat yang sama, produktivitas kerja juga memiliki dampak bagi perusahaan yang membuatnya menjadi penting untuk diteliti. Melihat penelitian Kurniawan & Cahyaningtyas (2021), produktivitas kerja yang baik akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan dalam proses penghasilan produknya, yang berujung pada keuntungan. Namun, produktivitas kerja yang buruk juga dapat membuat perusahaan jatuh secara aktivitas operasional sehari-harinya sehingga tujuan yang ingin dicapai pun bisa terhambat (Talentics, 2020). Jadi, dengan melihat paparan-paparan tersebut, implikasi produktivitas kerja dan urgensinya dapat menjadi sebuah variabel yang relevan untuk diteliti.

Tentunya, urgensi dari produktivitas kerja, baik yang berdampak positif maupun negatif, dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel tertentu. Terkait ini, terdapat kepuasan kerja dan stres kerja, yang keduanya sering kali dihubungkan dalam dengan produktivitas kerja di dalam berbagai riset serta penelitian. Kepuasan kerja sendiri bisa dideskripsikan ke dalam bentuk emosi atau internal dari perasaan karyawan yang akan memengaruhi sikap terhadap pekerjaan yang dilakukan (Sutrisno, 2019). Variabel ini dapat dikatakan akan bersifat kompleks karena karyawan boleh jadi secara emosional senang dengan pekerjaannya sehingga sikapnya akan produktif, tetapi juga karyawan dapat merasa benci yang membuatnya bekerja dengan setengah-setengah. Melihat penelitian dan pendapat yang sudah ada, variabel ini juga akan mendorong perusahaan sekaligus karyawan untuk sama-sama memberikan yang terbaik, yang mana dapat dikaji terhadap variabel-variabel lain terkait.

Sebagaimana dipaparkan, produktivitas kerja dan kepuasan kerja berhubungan dengan erat. (Robbins & Judge, 2018) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan akan secara positif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang semakin puas terhadap pekerjaannya akan mendorong produktivitas kerja yang semakin tinggi juga. Jadi, hal ini selaras dengan paparan sebelumnya yang menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan suatu hal positif akan lebih produktif, yang mana kepuasan kerja dapat termasuk ke dalam “hal positif” tersebut.

Lalu, juga terdapat stres kerja yang mampu memengaruhi produktivitas kerja. Vanchapo (2020) memaparkan kalau stres kerja adalah keadaan emosional

dari perasaan diri sendiri yang disebabkan oleh munculnya ketidaksamaan beban kerja terhadap kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk menghadapi suatu stres. Stres kerja pun juga dapat memiliki hubungan dengan variabel-variabel lain, salah satunya adalah produktivitas kerja. Khairuddin (2022) dengan penelitiannya pun juga menampilkan bahwa ada hubungan di antara stres kerja dan produktivitas kerja, baik positif maupun negatif. Dengan adanya hubungan dan konsep stres kerja dengan produktivitas kerja, maka keduanya diteliti.

Kembali ke dalam konteks studi kasus dalam penelitian ini, yaitu sistem kerja *remote working*, produktivitas, stres kerja, dan kepuasan kerja adalah variabel-variabel yang bisa jadi relevan dalam sebuah penelitian. Kepuasan kerja, secara langsung dan/atau tidak langsung menjadi faktor pendorong bagi karyawan untuk memiliki produktivitas kerja yang tinggi sehingga sistem kerja akan jadi konteks yang relevan untuk melihat hubungan kedua variabel tersebut. Stres kerja juga dapat memengaruhi produktivitas, yang mana berbanding terbalik. Berkaitan dengan ini pun, karena lingkungan perusahaan juga dapat menjadi salah satu pemicu stres karyawan, baik positif maupun negatif, maka adanya konteks studi kasus sistem kerja *remote working* pun juga akan menjadi relevan.

Salah satu dari perusahaan yang dimaksud peneliti adalah PT Uni Tokopo Teknologi. Perusahaan ini berasal Indonesia, yang mana berdiri sejak tahun 2015. William Gondokusumo selaku Founder dan CEO (Chief Executive Officer) mengembangkan model bisnisnya menjadi perusahaan *start-up* atau rintisan (selanjutnya akan ditulis dengan istilah “*start-up*”) yang berfokus pada bidang sosial. Karenanya, PT Uni Tokopo Teknologi menyediakan platform digital bagi

para komunitas, organisasi, dan perusahaan yang ingin menginisiasi suatu kampanye sosial atau memberikan donasi secara positif untuk dunia lebih baik.

Beralih ke proses bisnis, PT Uni Tokopo Teknologi memiliki tiga aktor yang berperan penting, yaitu *Organizer*, *Sponsor*, dan *Supporter*. Sederhananya, agenda sosial yang dimiliki oleh *Organizer* akan diamplifikasi oleh Campaign untuk menarik perhatian para *Sponsor* agar dapat melangsungkan kerja sama, yang mana eksekusinya akan didukung oleh *Supporter* melalui kegiatan sosial terkait. Tentu saja, proses bisnis ini didukung oleh struktur dan sistem organisasi *agile* yang mendorong fleksibilitas serta kolaborasi secara horizontal (tetap berada di bawah pimpinan), yang mana berikut ditampilkan struktur organisasi yang dimiliki oleh PT Uni Tokopo Teknologi:

Tabel 1.1 Struktur Organisasi PT Uni Tokopo Teknologi

Tim dan Subtim	Jumlah Karyawan
1. CEO (Chief Executive Officer)	1 (Satu)
1. Finance and General Affairs	
1.1 Finance Director	1 (Satu)
1.1.1 Finance and Accounting	2 (Dua)
1.1.2 General Affairs	1 (Satu)
2. Legal	
2.1 Legal Lead	1 (Satu)
3. People	
3.1 People Manager	1 (Satu)
3.1.1 People Engagement and Organizational Development	1 (Satu)
3.1.3 People Recruitment and Employer Branding	1 (Satu)
4. Development	
4.1 Development Lead	1 (Satu)
4.1.1 Android Developer	2 (Dua)
4.1.2 Back-End Developer	2 (Dua)
4.1.3 Front-End Developer	2 (Dua)
4.1.4 iOS Developer	2 (Dua)
5. Engagement	
5.1 Engagement Lead	1 (Satu)
5.1.1 Monitoring and Evaluation	1 (Satu)
5.1.2 Outreach	2 (Dua)

Tim dan Subtim	Jumlah Karyawan
5.1.3 Program	3 (Tiga)
5.1.4 User Relations	1 (Satu)
6.1 Marketing and Communication Manager	
6.1.1 Content Writing	1 (Satu)
6.1.2 Graphic Design	3 (Tiga)
6.1.3 Public Relations	1 (Satu)
6.1.4 Social Media	1 (Satu)
6.1.5 Video Content Creator	1 (Satu)
7. Product	
7.1 Product Lead	1 (Satu)
7.1.1 Data Analyst	1 (Satu)
7.1.2 Digital Platform Trust and Safety	1 (Satu)
7.1.3 UI & Illustrator	1 (Satu)
7.1.4 UX Designer	1 (Satu)
7.1.5 UX Researcher	1 (Satu)
7.1.6 UX Writer	1 (Satu)
8. Sponsorship and Partnership	
8.1 Sponsorship and Partnership Manager	1 (Satu)
8.1.1 Account Management Executive	1 (Satu)
8.1.2 Business Development Executive	2 (Dua)
8.1.3 Sales Development Representative	1 (Satu)
Total Karyawan	45 (empat puluh lima)

Sumber: Data Internal PT Uni Tokopo Teknologi (2023)

PT Uni Tokopo Teknologi sendiri adalah perusahaan dengan bentuk *Small and Midsize Business* (SMB). Menurut Gartner (2023), jumlah karyawan pada perusahaan dengan bentuk ini akan kurang dari sekitar 50—100 orang dengan sumber daya yang terbatas dan kebanyakan ditemukan pada perusahaan berbasis teknologi yang biasanya penuh inovasi serta fleksibel. Perusahaan ini juga pada awalnya mengimplementasikan sistem kerja dari kantor dan ukurannya, tetapi sejak Pandemi Covid-19 pun berubah secara permanen menjadi sistem kerja *remote working*. Di sisi lain, perusahaan dengan skala kecil ini juga dapat memangkas seluruh biaya atau keperluan yang tidak perlu.

Lebih lanjut, dengan data terlampir di dalam Tabel 1.1, setiap tim memiliki jumlah karyawan tidak lebih dari 15 orang. Hal ini bisa jadi dapat

memengaruhi stress kerja karyawan, boleh jadi karena beban, interaksi, dan lainnya yang dilakukan selama proses kerja berlangsung. Terdapat pula posisi-posisi pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh 2—3 orang, terutama pada Tim Development dan Marcomm, dengan posisi seperti Android Developer, Social Media, serta UI & Illustrator. Padahal, jika dibandingkan dengan perusahaan lain yang sejenis, posisi-posisi tersebut dapat diisi bahkan oleh 4—5 orang karena secara alamiah pun daftar pekerjaan dan tanggung jawabnya sangat banyak, yang mana belum ditambah oleh proyek terkait. Tentu, temuan ini dapat menjadi suatu permasalahan terhadap variabel-variabel terkait.

Berdasarkan temuan yang ada pun, karyawan dengan pekerjaan yang berat atau tidak seharusnya dikerjakan dalam kapasitas jumlah sumber daya manusia pada posisinya pasti akan merasa stres. Mereka akan selalu dihantui oleh tumpukan pekerjaan tak kunjung selesai dan satu sama lain pun merasa emosional sehingga tuntutan antarpribadi pun dapat terjadi. Selaras dengan hal tersebut, Riznanda & Kusumadewi (2023) juga berpendapat kalau pekerjaan yang membebani karyawan dapat menyebabkan mereka stress. Tuntutan tugas dan peran yang terjadi juga ada karena waktu karyawan akan terkuras habis untuk bekerja sehingga tidak dapat mengerjakan peran lain secara maksimal.

Di saat yang sama, sebenarnya jumlah karyawan ini dapat dijadikan momentum bagi karyawan untuk bersyukur. Hal ini terjadi karena boleh jadi konflik akan semakin berkurang karena alur komunikasi yang tidak begitu kompleks sehingga lingkungan pekerjaan pun dapat jadi lebih kondusif. Sesuai dengan pendapat Lahat & Santosa (2018), stress kerja juga akan dipengaruhi oleh

lingkungan pekerjaannya. Akhirnya, karyawan pun dapat terhindar dari stres yang tidak perlu karena lingkungan sekitar mereka pun minim akan konflik. Namun tetap saja, paparan-paparan yang ada telah membuktikan bahwa ada masalah yang akan datang, cepat atau lambat, dan perlu ditelaah lebih lanjut.

Sebagai lanjutan, berikut disajikan tabel pertumbuhan karyawan PT Uni Tokopo Teknologi:

Tabel 1.2 Pertumbuhan Karyawan PT Uni Tokopo Teknologi pada Tahun 2023

Kuarter (Bulan)	Jumlah Karyawan (Orang)	Pertumbuhan Karyawan (%)
Satu (Januari—Maret)	47 (Empat puluh tujuh)	-
Dua (April—Juni)	54 (Lima puluh empat)	14,89
Tiga (Juli—September)	55 (Lima puluh lima)	1,85

Sumber: Data Internal PT Uni Tokopo Teknologi (2023)

Pertumbuhan karyawan di PT Uni Tokopo Teknologi yang ditunjukkan oleh tabel terlampir cenderung stabil bahkan meningkat. Pertumbuhan karyawan dari Kuarter Satu ke Kuarter Dua adalah 14,89% dan dari Kuarter Dua ke Kuarter Tiga adalah 1,85%. Kemungkinan besar, PT Uni Tokopo Teknologi sedang memerlukan beberapa orang untuk mengisi posisi tertentu agar bisa proses bisnisnya lancar, baik dalam kondisi produktif maupun sebaiknya. Pertumbuhan yang tidak terlalu besar ini juga menandakan stres kerja yang rendah sehingga adanya kemungkinan *turnover* pun juga rendah, yang mana sesuai dengan penelitian Zunaidah, Nengyanti, & Hadjri (2019). Artinya, perusahaan dapat dikatakan cukup sehat. Pertumbuhan ini juga menandakan bahwa perusahaan perlu bergerak secara produktif sehingga perbandingan antara target bisnis dan realisasinya dapat tercapai serta para karyawannya pun juga dapat bertahan dalam jangka waktu yang cukup panjang (Karima, Idayanti, & Umar, 2018)

Untuk melihat hubungan variabel, terdapat Survei *Engagement and Satisfaction Score* yang diadakan pada 3—14 Februari 2023 lalu, sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Survei Engagement and Satisfaction Score
PT Uni Tokopo Teknologi pada Tahun 2023

Item	Nilai (Angka)
EI (Employee Engagement Index)	79/100
ESI (Employee Satisfaction Index)	79.5/100
NPS (Net Promotor Score)	89.9/100

Sumber: Data Internal PT Uni Tokopo Teknologi (2023)

Menilik Tabel 1.3, EEI atau *Employee Engagement Index* adalah matriks yang merepresentasikan seberapa besar kontribusi positif yang dimiliki oleh karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Matriks ini dapat dikatakan memiliki hubungan erat dengan produktivitas kerja. Lalu, ESI atau *Engagement Satisfaction Survey* berarti matriks yang menampilkan perasaan bahagia terhadap beberapa faktor yang ada selama proses kerja terjadi. Terakhir, NPS atau *Net Promotor Score* mengindikasikan tendensi karyawan dalam memberikan rekomendasi secara positif kepada perusahaan sebagai tempat yang bagus untuk memiliki suatu pekerjaan. Baik ESI maupun NPS, berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan stres kerja seorang karyawan. Pastinya, temuan data ini memberikan beberapa implikasi terhadap penelitian yang dilakukan.

Apabila dilihat lagi dari EEI, ada lebih dari 50% karyawan PT Uni Tokopo Teknologi yang memiliki produktivitas dalam kategori tinggi karena mereka merasa terkoneksi dengan tujuan perusahaan sehingga secara positif memberikan kontribusi terhadapnya. Karyawan dapat memiliki produktivitas tinggi dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaan itu sendiri. Dari nilai EEI yang

didapat, sangat berkemungkinan bahwa produktivitas kerja bersifat positif, yang mana diikuti oleh kepuasan kerja dan stres kerja pula.

Dari sudut pandang kepuasan kerja, produktivitas kerja dapat terpengaruh secara positif karena ketertarikan, antusiasme, dan kenyamanan karyawan berada di dalam kondisi baik. Besaran hasil skor ESI juga menunjukkan banyak karyawan merasa senang dengan perusahaan, yang mana perasaan ini secara emosional akan mengarah pada kepuasan kerja dan stres kerja sehingga akan muncul sikap-sikap yang secara positif mampu mendukung perusahaan menuju lebih baik. Karyawan merasa senang akan pekerjaannya karena minim akan konflik dan bebannya bisa jadi sesuai, yang mana dapat ditambah pula dengan antusiasme serta kenyamanan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Ditambah lagi, hampir seluruh karyawan PT Uni Tokopo Teknologi juga ingin merekomendasikan tempat kerjanya secara positif ke khalayak, yang mana ini dilihat dari nilai NPS pada Tabel 1.3. Rekomendasinya pun dapat muncul akibat karyawan merasa puas dan tidak merasa stres, yang mana penjabarannya sesuai dengan paparan-paparan sebelumnya. Karyawan yang cenderung puas akan berbicara positif soal perusahaannya (Meitisari, Hanafi, & Wahab, 2018). Karyawan merasa pekerjaan dan perusahaannya memfasilitasi untuk berkembang dalam kenyamanan dan bekerja.

Akan tetapi, sebagai catatan, bahwa skor EEI, ESI, dan NPS tidak mutlak 100/100. Masih ada karyawan yang tidak setuju terhadap kondisi PT Uni Tokopo Teknologi pada saat ini, dalam hal soal produktivitas kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja. Karyawan pasti ada yang merasa beban kerjanya banyak dan tidak

nyaman di dalam perusahaan, atau karena alasan-alasan lain seperti paparan sebelumnya, yang membuat mereka stres serta tidak puas.

Selain itu, secara spesifik juga terdapat aspek-aspek penting yang dapat ditelaah di dalam penelitian ini. Berikut disajikan Tabel 1.4 yang berisi turunan atas temuan-temuan yang berada di dalam Tabel 1.3:

Tabel 1.4 Temuan Hasil Survei Engagement and Satisfaction Score PT Uni Tokopo Teknologi pada Tahun 2023

No	Temuan
1	92% Karyawan merasa bangga dapat bekerja untuk PT Uni Tokopo Teknologi.
2	89.7% Karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka sangat penting.
3	89.7% Karyawan merasa bahwa PT Uni Tokopo Teknologi bersikap adil dalam hal pemberian kompensasi.
4	83.9% Karyawan merasa bahwa rekan kerjanya memberikan bantuan kapanpun saat dibutuhkan di dalam pekerjaan.
5	87.5% Karyawan mengerti dan cocok akan posisi mereka terhadap tujuan PT Uni Tokopo Teknologi.
6	83.4% Karyawan percaya bahwa budaya perusahaan yang dimiliki PT Uni Tokopo Teknologi dapat menjaga kesehatan dan kesejahteraan mereka.

Sumber: Data Internal PT Uni Tokopo Teknologi (2023)

Dapat dilihat dari Tabel 1.4, hampir seluruh karyawan PT Uni Tokopo Teknologi merasa bangga dapat bekerja untuk perusahaan sekaligus juga memahami akan perannya terhadap apa yang sedang dituju oleh perusahaan, yang mana memnuat mereka juga cenderung akan merasa lebih puas dalam melaksanakan tanggung jawabnya sehari-hari di dalam pekerjaan tersebut. Mereka pun juga akan merasa lebih antusias yang berujung pada kepuasan dalam bekerja sehingga dua hal ini juga akan mendorong produktivitas karena semangat kerja.

Di saat yang sama, karyawan PT Uni Tokopo Teknologi juga merasakan adanya dukungan yang suportif di sekitar lingkungan kerja mereka sekaligus dukungan terhadap diri sendiri yang bersifat adil. Dari sini, mereka pasti akan merasa lebih aman dan nyaman sehingga lama-kelamaan kepuasan kerja pun

juga akan terpicu karena hal-hal tersebut. Produktivitas kerja pun dapat meningkat karena karyawan akan merasa bahwa diri mereka akan dapat terus berkembang tanpa perlu merasa takut terhadap ketidakpastian yang bersifat negatif, yang mana mereka juga sekaligus dapat bekerja secara efisien, tanpa ada konflik peran.

Selanjutnya, membahas soal stres kerja. Berdasarkan Tabel 1.4, dapat dilihat bahwa kebanyakan karyawan dapat mengerti dengan baik akan posisinya secara teknis dan kontribusinya terhadap arah tujuan perusahaan. Mereka juga secara tidak langsung sadar akan perannya dan pastinya hal ini tidak luput struktur organisasi yang efektif. Tentu saja, hal ini akan membuat karyawan tidak merasa dituntut sana-sini dan aman karena berada di bawah naungan perusahaan yang secara struktural pun baik sehingga mereka bisa jadi lebih produktif.

Kemudian, karyawan PT Uni Tokopo Teknologi juga merasa bahwa lingkungan di sekitar pekerjaan mereka aman dan suportif sehingga sama seperti sebelumnya, mereka dapat bekerja secara nyaman. Mereka juga memiliki tingkat kepercayaan yang cukup tinggi terhadap diri mereka sendiri dan perusahaan. Dukungan yang mereka dapatkan dari sesama, dan pemimpin, yang mana juga didukung oleh kepercayaan terhadap perusahaan pastinya membuat karyawan PT Uni Tokopo Teknologi akan merasakan stres yang lebih sedikit yang diikuti oleh kepuasan kerja dan produktivitas kerja secara positif.

Akan tetapi, terlihat pula pada temuan yang menjelaskan “83.9% Karyawan mereka bahwa rekan kerjanya memberikan bantuan kapanpun saat dibutuhkan di dalam pekerjaan” yang angka persentasenya paling kecil dibandingkan dengan temuan lain. Fakta tersebut secara tidak langsung

mengklaim adanya tuntutan tugas yang terasa berat, dan tuntutan antarpribadi yang semakin lama tertumpuk secara negatif, dan tuntutan peran untuk bekerja secara profesional, tetapi harus menahan stres karena sendirian secara personal. Hal ini datang dari struktur organisasi dan kepemimpinan perusahaan, yang mana cukup kontradiktif dengan temuan-temuan lain yang interpretasinya cenderung positif terhadap seluruh variabel penelitian.

Lalu, dengan kondisi seperti itu, berikut juga ditampilkan tabel capaian target bisnis selama empat kuartal di sepanjang tahun 2023:

Tabel 1.5 Capaian Target Bisnis PT Uni Tokopo Teknologi pada Tahun 2023

Kuartal (Bulan)	Target (%)	Realisasi (%)
Satu (Januari—Maret)	90	80
Dua (April—Juni)	85	88
Tiga (Juli—September)	90	91
Empat (Oktober—Desember)	95	93

Sumber: Data Internal PT Uni Tokopo Teknologi (2023)

Sebagai elaborasi, target bisnis yang dimaksud dalam Tabel 1.5 meliputi keseluruhan target-target bisnis perusahaan yang sifatnya sangat ketat dan dirahasiakan. Namun, dari sini dapat dilihat flutuasi capaiannya, yang mana melambangkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Di antara Kuartal 1 dan 2 terjadi penurunan target karena realiasi pada Kuartal 1 yang tidak mencapai target. Hal ini menandakan produktivitas perusahaan sedang tidak baik, yang mana salah satunya juga dipengaruhi oleh keadaan karyawan. Di saat yang sama, pada Kuartal 2 sampai Kuartal 4, target bisnis mulai naik yang berarti produktivitas perusahaan sedang bagus untuk merealisasikan capaian mereka, meskipun pada Kuartal 4 target belum tercapai.

Sebagai tambahan secara spesifik, temuan tabel-tabel tersebut ini linear bersamaan dengan penelitian oleh Halimatussakdiah et al. (2019), pun hasilnya menunjukkan signifikansi yang positif dalam pengaruhnya terkait produktivitas kerja itu sendiri. Hal ini akan memengaruhi banyak aspek lain di dalam diri karyawan, seperti kinerjanya, yang mana dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Hanafi, Zunaidah, & Ulfa, 2018). Artinya, hubungan antara kepuasan kerja sebagai satu dari banyaknya variabel yang secara positif pun memengaruhi suatu produktivitas kerja karyawan yang sesuai dalam penemuan (Handoko, 2019).

Soal stres kerja pun, variabel ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dapat diketahui dari paparan sebelumnya bahwa semakin rendah stres kerja, maka akan semakin tinggi produktivitas kerja. Hal ini senada dengan penelitian (Eka Safitri & Gilang, 2020) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja. Artinya, produktivitas kerja masih dapat dipandang dapat menuju ke arah positif dalam konteks variabel.

Ditambah lagi, ketiga variabel tersebut juga belum berada di dalam konteks sistem kerja *remote working*. Jika merujuk pada Orr & Savage (2021a), sistem kerja *remote working* memberikan keuntungan kepada perusahaan berupa pengurangan biaya-biaya saat sistem kerja dari kantor diimplementasikan sekaligus kepada karyawan dalam bentuk otonomi atas pekerjaan yang lebih luas, fleksibilitas kerja, dan waktu bersama keluarga yang lebih banyak. Apabila sistem kerja ini diimplementasikan, bisa jadi dapat diimplikasikan kalau variabel-variabel dan konteks yang diteliti saling berhubungan secara positif dan negatif.

Akan tetapi, bukan berarti paparan di atas dapat serta-merta menghalalkan positività yang dimiliki oleh hubungan antara kepuasan dan produktivitas kerja dalam konteks sistem kerja *remote working*, yang mana dirujuk pada perusahaan PT Uni Tokopo Teknologi. Perlu diingat juga ada sekitar 30—50% karyawan yang dilihat dari EEI dan ESI merasa dapat berkontribusi secara positif terhadap tujuan perusahaan serta merasa senang menjadi bagian di dalamnya. Meskipun didukung oleh hasil NPS yang besar, angkanya relatif besar dan kekurangan.

Muayyad & Gawi (2016) dalam penelitiannya memaparkan kepuasan kerja ternyata dari sisi pengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja itu sendiri. Pengaruhnya sendiri dikatakan lemah, bahkan tidak ada sehingga keduanya dapat dikatakan tidak saling memengaruhi dalam hubungan yang dimaksud oleh penelitian tersebut. Perusahaan bisa jadi belum memfasilitasi hal-hal yang mendorong perasaan senang yang berujung pada kepuasan kerja.

Di saat yang sama, stres kerja datang sebagai faktor pemicu produktivitas kerja yang tinggi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Pamungkas (2016), stres kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja. Lalu, hal ini akan berdampak pada produktivitas yang bisa meningkat secara positif, yang mana terbukti dari paparan dan temuan sebelumnya.

Ketiga variabel ini juga dapat dikatakan dapat mengalami peningkatan dan penurunan tertentu, yang mana secara masing-masing tidak saling memengaruhi. Sistem kerja *remote working* bagi karyawan dapat menimbulkan disrupsi dan distraksi kerja serta perusahaan pun akan cenderung kebingungan untuk memenuhi kebutuhan karyawan secara akurat sekaligus efektif karena adanya

perubahan ini (Khan et al., 2022). Dengan temuan ini, implikasi yang dapat dilihat adalah separasi yang terjadi di antara tiga variabel, yaitu kepuasan kerja, stres kerja, dan produktivitas kerja dengan tambahan konteks berupa sistem kerja.

Dihadapkan dengan implikasi yang berbeda, peneliti menginterpretasikan bahwa ada sebuah masalah dan *research gap* yang perlu dikaji lebih mendalam. Oleh karena itu, peneliti mengajukan penelitian yang memiliki judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Sistem Kerja Remote Working pada PT Uni Tokopo Teknologi”.

1.2 Rumusan Masalah

Didasari oleh paparan latar belakang sebelumnya, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja di PT Uni Tokopo Teknologi dengan sistem kerja *remote working*?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Uni Tokopo Teknologi dengan sistem kerja *remote working*?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin diraih di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Uni Tokopo Teknologi (PT Uni Tokopo Teknologi) dengan sistem kerja *remote working*.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Uni Tokopo Teknologi (PT Uni Tokopo Teknologi) dengan sistem kerja *remote working*.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian yang dapat diambil dari sudut pandang teoritis adalah sebagai tambahan atas disiplin manajemen sumber daya manusia itu sendiri, terutama yang memiliki koneksi dengan kepuasan kerja, stress kerja, dan produktivitas kerja di dalam konteks sistem kerja *remote working*.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini, secara praktis, bermanfaat dalam bentuk bahan-bahan masukan terhadap perusahaan, terutama yang mengimplementasikan sistem kerja *remote working*, atas kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawannya sehingga perkembangan yang diidamkan dapat terwujud.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, I. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru*. Universitas Islam Riau.
- Allen, N. (2020, November 10). *The Pioneers of Modern Remote Work*. Wrkfrce.Com.
- Anakpo, G., Nqwayibana, Z., & Mishi, S. (2023). The Impact of Work-From-Home on Employee Performance and Productivity: A Systematic Review. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 15, Issue 5). Mdpi. <https://doi.org/10.3390/Su15054529>
- Andini, L. (2020). *Pengaruh Masa Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Badan Pertahanan Kota Medan* (thesis). Universitas Medan Area, Medan.
- Anggraini, R. (2018). Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja pada Karyawan PT Pos Indonesia Pekanbaru. *PSYCHOPOLYTAN (Jurnal Psikologi)*, 2(1), 1–8.
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ansanai, L. K. W. (2013). Pentingnya Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Kontrak Waktu Tertentu (TKKWT) terhadap Kualitas Pelayanan pada PT Pos Indonesia Nabire. *Jurnal Sketsa*, 12(1).
- Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hindoli (a Cargill Company). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 8. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.337>
- Aruperes, A., Trang, I., & Pandowo, M. H. C. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*, 10(4), 1–10.
- As'ad, M. (2013). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia-Psikologi Industri*. Liberty.
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Edunomika*, 4(1), 1–19.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demand-Resource model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.

- Bakker, A. B., & Bal, P. M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 189–206.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 103–120. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Batchelder, Dr. C. (2023, June 12). *The impact of technology on gen Z in the Workplace*. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/impact-technology-gen-z-workplace-dr-colleen-batchelder/>
- Batubara, G. S., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening. *SIBATIK Journal*, 1(11).
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An Index of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307–311.
- Burhanuddin, T. D., Sjahruddin, H., & Mus, Abd. M. (2018). Pengaruh Konflik peran ganda terhadap Kinerja Melalui stres Kerja. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/8fkxm>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia: Vol. One (One)*. Prenamedia Group.
- Cahyani, W., & Frianto, A. (2019). Peran Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 1–10.
- Chambel, M. J., & Carvalho, V. S. (2022). Commitment and Wellbeing: The Relationship Dilemma in a Two-Wave Study. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.816240>
- Chung, H., & van der Horst, M. (2018a). Flexible Working and Unpaid Overtime in The UK: The Role of Gender, Parental and Occupational Status. *Social Indicators Research*, 151(2), 495–520. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2028-7>
- Dhaneswari, A., & Silvianita, A. (2021). The Effect of Work Stres on Staff Productivity During The Pandemic Period in PT Telkom Akses Jakarta Utara. *Jemma (Jurnal Of Economic, Management, and Accounting)*, 4. <https://Doi.Org/10.35914/Jemma.Xxxx.Xxxx>
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management (Sixteenth, Vol. 16)*. Pearson
- Ebhote, O., Friday, O., Odiwo Williams, O., Godwin, O., & Dabor Alexander, O. (2022). Empirical Analysis of The Effect of Work Stres on Employee Productivity in The Banking Industry. *Problems and Perspectives in Management*, 20(3), 117–129. [https://Doi.Org/10.21511/Ppm.20\(3\).2022.10](https://Doi.Org/10.21511/Ppm.20(3).2022.10)

- Eda, J., Syawaluddin, S., Pramita, E. H., & Goh, T. S. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Greenex Sumatera Mandiri Medan. *MSEJ: Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(5), 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v3i4.1002>
- Ehsan, M., & Ali, K. (2019). The Impact of Work Stres on Employee Productivity: Based in The Banking Sector of Faisalabad, Pakistan. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 4(6), 32–50. <https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.46.2003>
- Eka Safitri, A., & Gilang, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Telkom Witel Bekasi. *Jimea: Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 4(1), 1–11.
- Ermawati, E., Bastian, A., & Wardi, J. (2022). Pengaruh Keadilan Interaksional Pemimpin, Kepercayaan Kepada Pemimpin dan Kepuasan Kerja Terhadap Happiness at Work Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Siak. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 4(2), 1–7.
- Faizin, R., & Tarigan, A. A. (2023). Tanggung Jawab dan Komitmen Pegawai terhadap Produktivitas Kerja di Biro Pemerintahan Umum Gubernur Sumatera Utara. *Moneter : Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 1(4), 117–123. <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/moneter.v1i4.46>
- Fitriani, N., & Umama, H. A. (2023). Analisis Produktivitas Kerja melalui Pengalaman Kerja dan Kreativitas Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomika*, 14(2).
- Gartner Inc. (2022). *Definition of Small and Midsize Business (SMB) - Gartner Information Technology Glossary*. Gartner. <https://www.gartner.com/en/information-technology/glossary/smb-small-and-midsize-businesses>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan Ke VIII*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Glend, V. (2024, May 8). *Kontribusi Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Kualitas perusahaan*. HashMicro Indonesia. <https://www.hashmicro.com/id/blog/kepuasan-kerja-bagian-kesuksesan/>
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of Work–Life Balance on Job Satisfaction, Life Satisfaction and Mental Health: A Study Across Seven Cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Halimatussakdiah, B., Suarmanayasa, I. N., & Heryanda, K. K. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Art Shop di Desa Sukarara Tahun 2019. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5, 1–9.

- Halodoc, H. (2021, August 6). *Ini Penjelasan stres Kerja Yang Tinggi Pengaruhi Motivasi*. <https://www.halodoc.com/artikel/ini-penjelasan-stres-kerja-yang-tinggi-pengaruh-motivasi>
- Han, W. P., Erviriani, E., Siregar, A. R. A., Ivone, I., & Lisa, L. (2019). Analisis Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan di Sekolah En Mandarin – Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(2), 1–6.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st Ed., Vol. 9). BPFE UGM.
- Hartika, A., Fitridiani, M., & Asbari, M. (2023). The Effect of Job Satisfaction and Job Loyalty on Employee Performance: A Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management*, 02(03). <https://Jisma.Org>
- Hartmann, S., Weiss, M., Newman, A., & Hoegl, M. (2020). Resilience in The Workplace: A Multilevel Review and Synthesis. *Applied Psychology*, 69(3), 913–959. <https://doi.org/10.1111/apps.12191>
- Hasby, M. (2017). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Stres Kerja Perawat Bagian Rawat Inap (pada RSUD Petala Bumi Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 1–10.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Keempat Belas). Bumi Aksara.
- Hidayatullah, P. B., Sofiah, D., & Muslikah, E. D. (2022). Happiness pada Tenaga Kerja Kontrak: Bagaimana Peranan Kualitas Kehidupan Kerja? *INNER: Journal of Psychological Research*, 2(3), 459–469.
- Iqbal, M. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SRIWIJAYA SUMATRA SELATAN. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4).
- Jaelani, D., & Desiani, R. (2019). Analisis Penyebab Stres Kerja pada Karyawan CV AMELIA BATIK. *FRIMA*.
- Joben, J. (2023a). Pentingnya Budaya Organisasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. *Journal of Management, Economic and Accounting (JMEA)*, 2(3).
- Juanda, & Sari, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Bagian Produksi pada PT Timbang Deli Indonesia Galang Deli Serdang. *Jurnal Agro Nusantara*, 2(1), 1–6.
- Juwita, M. (2022, June 1). *Bagaimana Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan?*. Glints Blog. <https://glints.com/id/lowongan/bagaimana-meningkatkan-kepuasan-kerja-karyawan/>

- Karasek, Robert A, Jr. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implication for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Karima, Nur A., et al. "Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar." *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, vol. 1, no. 1, 2018, pp. 49-64.
- Kamilah, D. N., Hadjri, M. I., & Zunaidah, Z. (2023). Pengaruh disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kalidoni Kota Palembang. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 2776–2788. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.4691>
- Kayak. (2022, January 11). *Remote Work Rankings*. Kayak.Com.
- Khan, S., Rasheed, R., & Hyder, M. (2022). The Impact of Working Remotely on Employee Job Satisfaction: An SEM-PLS Study of People Working at Universities. *Voyage Journal of Educational Studies (Vjes)*, 2(2), 86–102.
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhave, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Kesebir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y., ... Vugt, M. Van. (2021). Covid-19 and The Workplace: Implications, Issues, and Insights for Future Research and Action. *American Psychologist*, 76(1), 63–77. <https://doi.org/10.1037/Amp0000716>
- Kurniawan, I. S., & Cahyaningtyas, T. (2021). Peningkatan Produktivitas: Peran Kemampuan, Lingkungan, dan Motivasi Pada Azzahra Moslem Wear Yogyakarta. *Jurnal Produktivitas*, 8.
- Lahat, M. A., & Santosa, J. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT Pandu Siwi Sentosa Jakarta. *Aktiva – Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 1–10.
- Levy, P. E. (2020). *Industrial Organizational Psychology*. Houghton Mifflin Company .
- Ling Sie Ni, Yuliana, Y., Arwin, Utama, T., & Weny, W. (2022). Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Pelayaran Papua Mitra Samudra Sorong. *Sosmaniora: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 1(2), 147–153. <https://doi.org/10.55123/Sosmaniora.V1i2.416>
- Mangkunegara, Aa. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Roskadarya.
- Mardikaningsih, R., Anastasya Sinambela, Eli Retnowati, E., Darmawan, D., Rachman Putra, A., Elizabeth Radjawane, L., & Khan Khayru, R. (2022). Dampak Stres, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi. In *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik (Juprit)* (Vol. 1, Issue 4).

- Masyhuri, & Zainuddin, M. (2008). *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi, Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Meutia Hairo, A., & Martono, S. (2019). The Effect of Environment, Training, Motivation, and Satisfaction on Work Productivity. *Management Analysis Journal*, 8(1). <http://Maj.Unnes.Ac.Id>
- Meiliza, A., Siregar, L. D., & Meitisari, N. (2024). The influence of employee loyalty on job promotion at Ogan Ilir Regency's Civil Service Agency. *KnE Social Sciences*, 8, 1–10. <https://doi.org/10.18502/kss.v9i14.16127>
- Meitisari, N., Hanafi, A., & Wahab, Z. (2018). Analysis on The Effects of Organizational Communication Climate and Career Development toward Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable (Study on HRD and General Division Of PT Pusri Palembang). *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 8(8), 1–6. <https://doi.org/10.29322/ijsrp.8.8.2018.p8054>
- Muallivasari, U., Nukman, & Ulfah, N. (2021). Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja di PT Maruki internasional Indonesia Makassar. *Window of Public Health Journal*, 2(4), 1–8. <https://doi.org/10.33096/woph.v2i2.216>
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75–98.
- Murtie, A. (2012). *Menciptakan SDM Berkualitas*. PT Gelora Aksara Pratama.
- Mustofa, A. C., & Prasetyo, A. R. (2020). Hubungan Antara Kebahagiaan di Tempat Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Perawat Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Jurnal EMPATI*, 8(4), 665–671. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.26510>
- Nainggolan, H. (2013). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Bagian Back Office Hotel Santika Premiere Dyandra Medan)*, Maret 2013 (thesis). Universitas Negeri Medan, Medan.
- Nurul, M. (2023). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES KERJA KARYAWAN. *Jurnal Doktor Manajemen*, 6(2).
- Orr, A., & Savage, T. (2021a). Expanding Access To and Ensuring Equity in The Benefits of Remote Work Following The Covid-19 Pandemic. *Journal of Science Policy & Governance*, 18(04). <https://Doi.Org/10.38126/Jspg180413>
- Paijanto, Y., & Rahayu, P. P. (2023). Stres Kerja di PT X Semarang Ditinjau dari Pekerjaan Monoton. *Jurnal IMAGE*, 3(2), 27–36.

- Pamungkas, V. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan: Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb*, 5(2), 1–14.
- Pasulu, M., Irfan, A., Pahmi, P., Alim, A., & Thalib, L. (2023). The Effect Of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee Performance through Work Discipline at The Regional Secretariat of East Luwu Regency, Indonesia. *Account And Financial Management Journal*, 08(07). <https://doi.org/10.47191/Afmj/V8i7.01>
- Pitriyani, P., & Halim, Abd. (2020). Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Meranti Medan. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1(2).
- Privy, P. (2024, May 14). 9 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. Privy Blog. <https://blog.privy.id/faktor-yang-mempengaruhi-kepuasan-kerja/>
- Puji Utami, P., & Harini, H. (2019). *The Effect of Job Satisfaction and Absenteeism on Teacher Work Productivity* (Vol. 5, Issue 1).
- Purnami, N. M. I. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(9). [https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i09.p13](https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i09.p13)
- Purwaningtyas, E., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan yang Dimediasi oleh Self-Efficacy (Studi pada Karyawan My Creative.Id Yogyakarta). *J-Mas (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 226. <https://doi.org/10.33087/Jmas.V6i1.248>
- Purwanti, A., Zunaidah, Z., Diah, Y. M., & Widiyanti, M. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepemimpinan Transformational terhadap Kinerja Anggota Polri di Polda Sumatra Selatan. *The Manager Review: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 1–17.
- Putra, K. R. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karayawan pada LPD Se-Kecamatan Tabanan. *Jurnal EMAS*, 3(9).
- Putra, Y.S., & Mulyadi, H. (2010). Pengaruh Faktor Job Demands terhadap Kinerja dengan Burnout sebagai Variabel Moderating pada Karyawan Bagian Produksi. Among Kartini, Volume 3 No 1.
- Putri, K. R. A., Suryadi, S., & Rahmawati, D. (2020). IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA) NEGERI 89 JAKARTA. *Jurnal Pendidikan Intelektium*, 1(1).

- Putri, F. S., Sutrisna, A., & Asyiah, A. K. (2023a). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2).
- Rahmalia, N. (2022, May 20). *Jangan Lagi Mudah terdistraksi saat Kerja, cobalah 5 tips ini!*. Glints Blog. <https://glints.com/id/lowongan/mudah-terdistraksi-saat-kerja/>
- Ramadan, N. A. (2022). *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank 9 Jambi Syariah*. Universitas Batanghari Jambi.
- Ritonga, M. M., & Jingga, R. A. (2023b). Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis Vol.1, No.3 Juli 2023*, 1(3).
- Rivai, V., & Sagala, J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Rajawali Press.
- Riznanda, W. M., & Kusumadewi, D. (2023b). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Divisi Produksi PT. X. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(3), 1–13.
- Robbins, S, Judge, Paul. (2018). *Perilaku Organisasi: Vol. Ten (Ten)*. Gramedia.
- S. Kanda, A. S., & Mariah, S. (2024). Analisis Dampak Minimnya Tenaga Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan Midun Brothers . *Journal of Student Research (JSR)*, 2(1).
- Salvagioni, D. A., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. (2017). Physical, Psychological and Occupational Consequences of Job Burnout: A Systematic Review of Prospective Studies. *PLOS ONE*, 12(10). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>
- Samud, M. S., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Productivity*, 2(3), 1–5.
- Sandiartha, I. W. B., & Suwandana, I. G. M. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Graha Canti Semawang-Sanur. *E-Jurnal Manajemen*, 9(5), 1899–1920.
- Sari, D. M., Zainuddin, A., & Saptaputra, S. K. (2021). Hubungan Status Perkawinan, Kelelahan Kerja, dan Beban Kerja dengan Stres Kerja di Proyek Jembatan Teluk Kendari Sulawesi Tenggara Tahun 2019. *Jurnal Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Universitas Halu Oleo*, 1(4), 1–7. <https://doi.org/10.37887/jk3-uho.v1i4.18470>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Pt Refika Aditama.

- Setiani, Y. T. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru*.
- Setiyati, R. (2020). STRATEGI MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA. *Forum Ilmiah*, 17(2).
- Shafira, A. L., Zunaidah, & Meitisari, N. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada Puskesmas Multiwahana Palembang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(4), 1–13. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i4.1075>
- Simanjuntak, P. J. (2019). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* (Vol. 2005). Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Siregar, L. D., Santati, F. P., & Meitisari, N. (2023). *Jurnal Ekonomi. Generation Gap Conflcit and Its Impact on Employee Performance*, 12(2), 1–7.
- Sondang P. Siagian. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Alfabeta.
- Suhariadi, F., Sugiarti, R., Hardaningtyas, D., Mulyati, R., Kurniasari, E., Saadah, N., Yumni, H., & Abbas, A. (2023). Work from Home: A Behavioral Model of Indonesian Education Workers' Productivity During Covid-19. *Heliyon*, 9(3). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14082>
- Sukma, R. S., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Kerja pada Marketing Kontrak PT X Cabang Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 1–11.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi-Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63-75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Sunyoto, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Elevent, Vol. 11). Prananda Media Group.
- Sutrisno, Karyono, & Sawir, M. (2023). Analysis of Work Attitudes and Work Discipline on Work Productivity. *Jurnal Ekonomi*, 12(01), 2023. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Tabansa, R. Z., Tewal, B., & Dotulong, L. O. H. (2019). Pengaruh Pemberdayaan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22519>

- Tachyan, Z., & Rosmadi, M. L. N. (2018). Faktor Pendukung Karyawan untuk Meningkatkan Produktivitas Organisasi Bisnis . *IKRAITH Ekonomika*, 1(2).
- Tamara, L., Usman, B., Kurban, A., & Heryati. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang. *JMWE: Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(1), 1–13.
- Talents. (2023, March 20). *Produktivitas Karyawan: Definisi, Metrik, Dan Strategi*. Resources. <https://talents.id/resources/blog/produktivitas-karyawan/>
- Vanchapo, A. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja* (1st ed., Vol. 1). CV Penerbit Qiara Media.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja. *Majalah Ilmiah Warta Darmawangsa*, (57). <https://doi.org/https://doi.org/10.46576/wdw.v0i57.149>
- W. Ansanai, L. K. (2019). Pentingnya Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Kontrak Waktu Tertentu terhadap Kualitas Pelayanan pada PT Pos. *Jurnal Sketsa*, 12(1), 1–17.
- Wang, G., Kang, Y., Li, F., Zhen, Y., Chen, X., & Huang, H. (2022). An Evidence-based Study on The Current Status of Chinese Secondary School Mathematics Teachers' Autonomous Learning Capacity Across Demographic and Contextual Factors. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1042838>
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja: Vol. Five* (Eleven). Rajawali Pers.
- Wibowo, Fx. P., & Listen, G. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Media Bernas Jogja. *PRIMANOMICS: Jurnal Ekonomi DanBisnis*, 17(1), 1–11.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resource in the Job Demand-Resource model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141.
- Yadav, K., & Sarikwal, L. (2024). Gender Diversity Management: A Systematic Review of Literature and Direction for Future Research. *International Journal for Multidisciplinary Research (IJFMR)*, (2), 1–16.
- Zunaidah, Z., Nengyanti, N., & Hadjri, M. I. (2019). Work Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intention: Case Study on Regional Development Banks in Southern Sumatera. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(7).