

DAMPAK PEMBERDAYAAN, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN STRES KERJA PADA MASA *WORK FROM HOME* TERHADAP KINERJA

Susi Adiwaty

Prodi Manajemen, Institut Bisnis Nusantara, Jakarta, Indonesia

susi@ibn.ac.id

ABSTRAK - Penelitian ini untuk melihat bagaimana pengaruh pemberdayaan, kepemimpinan transformasional dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada masa *Work From Home*. Penelitian dilakukan pada Perusahaan PT. XYZ yang 80 orang karyawannya bekerja dengan system *Work From Home* sebagai sampel penelitian. Kuesioner yang menggunakan Skala Likert 5 alternatif jawaban merupakan alat yang digunakan untuk menarik data. Analisa data menggunakan SEM dengan pendekatan Smart-PLS. dari penelitian diperoleh bahwa pemberdayaan mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan, serta stress kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif ketika diterapkannya *Work From Home*.

Kata Kunci : *Pemberdayaan, kepemimpinan transformasional, stress kerja, kinerja, work from home*

ABSTRACT - This research is to see how the influence of empowerment, transformational leadership and work stress on employee performance during the Work From Home period. The research was conducted at PT. XYZ whose 80 employees work with the Work From Home system as a research sample. A questionnaire that uses a Likert Scale of 5 alternative answers is a tool used to collect data. Data analysis using SEM with the Smart-PLS approach. From the research it was found that empowerment has a positive effect on employee performance, transformational leadership can have a positive effect on employee performance, and work stress can affect employee performance positively when Work From Home is implemented.

Keywords: *Empowerment, transformational leadership, work stress, performance, work from home*

PENDAHULUAN

Pemerintah menetapkan *covid-19* sebagai pandemi melalui Keppres Nomor 24 Tahun 2021. Untuk meredam menyebarnya virus covid-19 tersebut pemerintah mengeluarkan Kebijakan *work from home*. Menurut Kepmenaker Nomor 104 Tahun 2021 mencakup 3 hal yaitu : 1) pelaksanaan sistem kerja dari rumah dan bekerja dari kantor (WFH/WFO), 2) pelaksanaan upah dan hak-hak pekerja lainnya, dan 3) pencegahan pemutusan kerja (PHK). Pada mulanya,

menyelesaikan tugas kerja dari rumah yang dilakukan secara *full time* merupakan kegiatan yang tidak banyak dilakukan di Indonesia. Namun kini kegiatan *work from home* sudah menjadi hal lazim khususnya ditengah pandemi yang saat ini masih berlangsung, terlebih dengan kemajuan teknologi yang memungkinkan orang tetap dapat bekerja secara produktif walaupun tidak dilakukan di tempat kerja.

Menurut (Crosbie & Moore, 2004) sistem *Work from home* yang diterapkan oleh perkantoran mengurangi kapasitas kantor hingga 25-50%. Ini berarti dalam satu minggu, karyawan yang masuk dan yang menyelesaikan pekerjaannya dari rumah akan diatur secara bergilir dan secara berkala guna menunjang produktifitas kantor maupun perusahaan. (Susanti et al., 2021) *Work From Home* akan memberikan dampak terhadap karyawan walaupun karyawan menggunakan media yang berbeda, memanfaatkan jaringan internet untuk menyelesaikan pekerjaan, serta memiliki beban kerja yang akan berpengaruh dalam menghasilkan kinerja dibandingkan jika menyelesaikan pekerjaan di kantor atau *Work From Office*. Karyawan yang bekerja di kantor dapat menyelesaikan tugas kerja menggunakan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sehingga memadai untuk menunjang kinerjanya.

Hasil penelitian dari PBB yang diungkapkan oleh Verywell mind (2021) bahwa dibandingkan dengan *work from office*, system kerja *work from home* dapat meningkatkan stress lebih tinggi (Verywell mind, 2021). (Wilpert, 1995) menerjemahkan stres sebagai kondisi ketegangan yang dirasakan seseorang akibat respon yang berlebihan terhadap tuntutan ataupun kendala yang dihadapi. Lebih lanjut Wilpert menjelaskan bahwa kehidupan pekerjaan seseorang dapat memicu stress seseorang akibat banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan. Kondisi stress merupakan kondisi dimana seseorang akan merasakan adanya ketegangan dalam diri yang mempengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Kondisi seperti inilah yang akan memicu stres dalam bekerja semakin banyaknya tugas yang diberikan kepada seorang karyawan akan semakin kewalahan dalam menyelesaikan tugas tersebut.

Tidak terkecuali PT. XYZ juga menerapkan system kerja *work from home*. Walaupun bekerja dari rumah atau *work from home* perusahaan tidak merubah target kerja yang harus dicapai karyawan PT. XYZ tetap menuntut karyawan untuk

berkinerja tinggi. Namun tuntutan perusahaan terhadap kinerja seorang karyawan khususnya pada masa *covid-19* membuat banyak karyawan stres. Pendapat lain dinyatakan oleh (Christy & Amalia, 2018) berdasarkan hasil penelitian yang dilakukannya bahwa stres kerja berpengaruh negatif yang signifikan pada kinerja karyawan yang dapat diartikan bahwa semakin stress seorang karyawan akan menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Agar kinerja karyawan tetap meningkat proses pemberdayaan karyawan harus tetap dijalankan walaupun situasi kerja menjadi *work from home*. Memberikan pemberdayaan kepada karyawan merupakan hal penting dalam mencapai kinerja tinggi. Melalui pemberdayaan perusahaan menginginkan visi dan misi serta tujuan perusahaan dapat dicapai secara optimal. Pemberdayaan penting diberikan agar mendorong karyawan memiliki keleluasaan untuk menyelesaikan tugas kerja sehingga tugas dapat diselesaikan sesuai tengat waktu yang ditetapkan dengan kualitas yang tetap sesuai standar yang diterapkan perusahaan (Adiawaty, 2021).

Dalam situasi *covid-19* yang menjalankan system kerja *work from home*, tetap penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kinerja karyawan agar tetap sesuai standar yang diinginkan. Cara kerja *work from home* yang memiliki situasi berbeda dengan system kerja selama ini dapat menimbulkan stress kerja bagi karyawan. Perusahaan perlu menjaga kinerja karyawan melalui proses pemberdayaan yang diberikan. Untuk itu perlu diketahui sampai sejauh mana stress yang dialami karyawan serta pemberian pemberdayaan dapat mempertahankan kinerja karyawan pada masa *covid-19* dengan cara kerja *work from home*. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk melihat apakah karyawan mengalami stress kerja ketika perusahaan menerapkan cara kerja *work from home* ketika masa *covid-19* terjadi. Selain itu penelitian ini juga akan melihat bagaimana pemberian pemberdayaan oleh perusahaan, apakah mempengaruhi kinerja karyawan pada masa *covid-19* yang bekerja dengan cara *work from home*.

KAJIAN TEORI

KINERJA

Melakukan perbandingan hasil kerja yang ditunjukkan karyawan dengan tuntutan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi sehingga diketahui hasil kerja riil yang dicapai seorang karyawan itulah yang disebut dengan kinerja (Dessler, 2017). Pencapaian hasil kerja berdasarkan kriteria tertentu yang disebut sebagai kinerja (Nancy Langton, Stephen P. Robbins, 2015). (J.A. Colquitt, J.A. Lepine, 2011) menerangkan bahwa kinerja atau *job performance* merujuk pada beberapa perilaku dan kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja terlihat dari hasil unjuk kerja yang diperlihatkan karyawan.

Dimensi kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah dimensi kinerja yang diungkapkan oleh Robbins yang terdiri dari kualitas, ketepatan, kehadiran, dan kemampuan kerja. Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Diantaranya kinerja dipengaruhi oleh pemberdayaan dan kepemimpinan atasan. Hasil penelitian (Anuraga et al., 2017) menunjukkan bahwa pemberdayaan yang diberikan kepada karyawan serta perilaku kepemimpinan yang ditunjukkan seorang atasan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja seorang karyawan.

PEMBERDAYAAN

(Steven McShane, 2017) mengartikan pemberdayaan sebagai hal yang bersifat psikologis dengan dimensi pemberdayaan terdiri dari *meaning* (makna pekerjaan) dimana suatu pekerjaan yang dilakukan memiliki arti bagi perusahaan, *competence* (kompetensi) yaitu percaya akan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas kerja, *self determination* (determinasi diri) dimana seseorang merasa bebas, mandiri dan memiliki keleluasaan untuk melakukan aktivitas, *Impact* (dampak) yang segala tindakan yang ditampilkan memberikan dampak positif bagi kesuksesan organisasi.

Hasil penelitian (Yosathai, R., Jauhar, J., Bahawir, 2015) menunjukkan bahwa dimensi pemberdayaan terdiri dari *Competence*, *self determination*, dan *impact* menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *organizational performance*. Seiring dengan penelitian yang dilakukan (Arifin, Alvin, Djahmur

Hamid, 2014) bahwa Pemberdayaan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 42,42%, artinya pemberdayaan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Perkembangan ilmu kepemimpinan belakangan ini sampai pada satu aspek yang disebut sebagai kepemimpinan transformasional atau yang identik dengan kepemimpinan kharismatik yang visioner dan mampu memotivasi tim kerja untuk berkinerja tinggi melebihi target yang ditetapkan perusahaan. (Jason A. Colquitt, Jeffery A. LePine, 2014) melihat kepemimpinan berdasarkan idealisme, intelektual, perhatian dan motivasi seorang pemimpin sehingga seorang pemimpin mampu memanfaatkan inspirasi yang dimiliki anggota untuk berkomitmen untuk mencapai visi dan berdampak pada pengembangan potensi diri serta beberapa permasalahan dari perspektif baru. Sementara (Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, 2013) berpendapat bahwa jika seorang pemimpin mampu menginspirasi pengikutnya untuk mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi serta memiliki pengaruh yang sangat besar kepada tim kerja dapat disimpulkan pemimpin tersebut termasuk kepemimpinan yang bersifat transformasional.

Dimensi kepemimpinan transformasional menurut (Bass & Riggio, 2005) diartikan sebagai seorang kepemimpinan menunjukkan kemampuan diagnostic tinggi sehingga dapat menganalisa dengan tepat dan membuat keputusan yang relevan untuk menyelesaikan permasalahan, memiliki kemampuan komunikasi yang *impactfull*, melakukan pembimbingan, memberikan pengarahan, dan mendorong tim kerja melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan, mampu mendengarkan pendapat, ide dan saran dari berbagai pihak terkait serta memiliki sikap ketegasan sehingga mendorong bawahan untuk disiplin dalam menyelesaikan tugas kerjanya.

STRES KERJA

Ketika seseorang merasa tertekan menghadapi satu situasi termasuk situasi kerja, orang tersebut akan masuk pada kondisi stress kerja. kondisi dimana seseorang merasa tertekan oleh target-target kerja, proses kerja dan situasi kerja yang dihadapi. Greenberg & Barton, (Fred Luthan, 2011) menerjemahkan stres

kerja sebagai suatu situasi yang dirasakan menekan atau membuat ketegangan ketika menyelesaikan tugas kerja sehingga membuat seseorang menunjukkan perilaku yang negative serta merasa terbebani saat menyelesaikan tugas kerja yang diberikan kepadanya. Sementara (Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, 2013) mendefinisikan stress kerja ketika seseorang menghadapi situasi dinamis dimana ada peluang dan tuntutan dari organisasi yang harus diselesaikan.

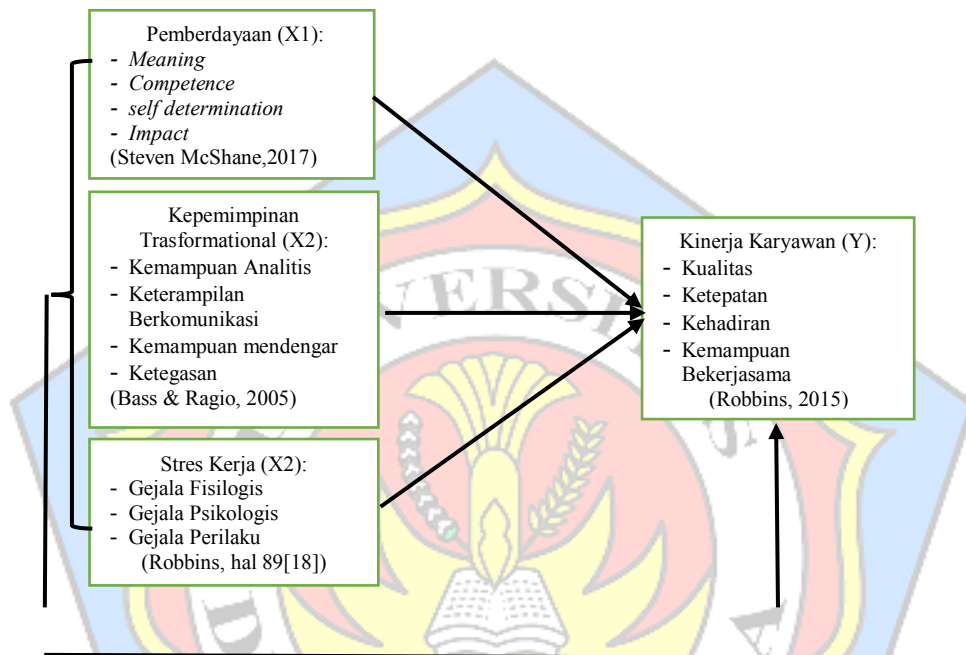
Dapat disimpulkan bahwa saat menghadapi situasi tuntutan pekerjaan serta harapan yang tidak sesuai dengan yang diterimanya dapat membuat seseorang mengalami situasi stress. Adanya stressor yang membuat munculnya situasi stress yang dapat berasal dari organisasi berupa pekerjaan yang dihadapi dan situasi fisik disekitar seseorang maupun hubungan dengan pihak lain yang dapat menimbulkan konflik dan menjadi penyebab seseorang mengalami stress.

(Nancy Langton, Stephen P. Robbins, 2015) membagi dimensi stress kerja yang berasal dari gejala yang ditimbulkan oleh situasi stress. Gejala yang paling mudah mendeteksi situasi stress adalah gejala fisiologis berupa terjadinya Stress sebagai indikator ini terlihat ketika terjadi perubahan metabolisme dalam tubuh seseorang, detak jantung yang semakin meningkat sehingga menyulitkan pernafasan, adanya gejala tekanan darah tinggi, mulai sering mengalami sakit kepala atau gejala yang lebih berat seperti terjadinya serangan jantung. Gejala psikologis bisa menunjukkan adanya stress yang dialami yaitu merasa cemas, mudah marah, sering merasa bosan hingga suka menunda-nunda pekerjaan. Sedangkan gejala lainnya terlihat pada perilaku, dimana terjadi penurunan prestasi dan produktivitas dari hasil kerja yang dilakukan.

Moh. Rizal Afrani dan Bachrudin Saleh Luturlean dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja. Bahwa beban kerja yang berlebihan dan konflik peran adalah alasan utama yang menyebabkan stress pada karyawan. Penelitian senada juga dilakukan Framelita Mariana Wala, Yantje Uhing, Genita Lumintang yang menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan variable independ yaitu kerja dan pemberdayaan serta variable dependent yaitu kinerja. Situasi yang dilihat pada penelitian ini adalah situasi kerja *work from home* sehingga responden penelitian adalah karyawan-karyawan PT. XYZ yang bekerja dengan cara *work from home*. Variabel penelitian dan indicator penelitian digambarkan dalam model pada gambar 1.



Gambar 1. Model penelitian

Sumber : diolah peneliti

Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga sampael peneltiian ini berjumlah 80 orang karyawan PT. XYZ yang bekerja dengan *system work from home*. Pengumpulan menggunakan kuesioner dengan skala likert dengan 5 alternatif jawaban. Data yang dikumpulkan di analisa menggunakan SEM dengan pendekatan SmartPLS.

Untuk memastikan alat pengukuran dapat dinyatakan *valid dan reliabel*, digunakan *Analisa outer model* yang melihat spesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya.

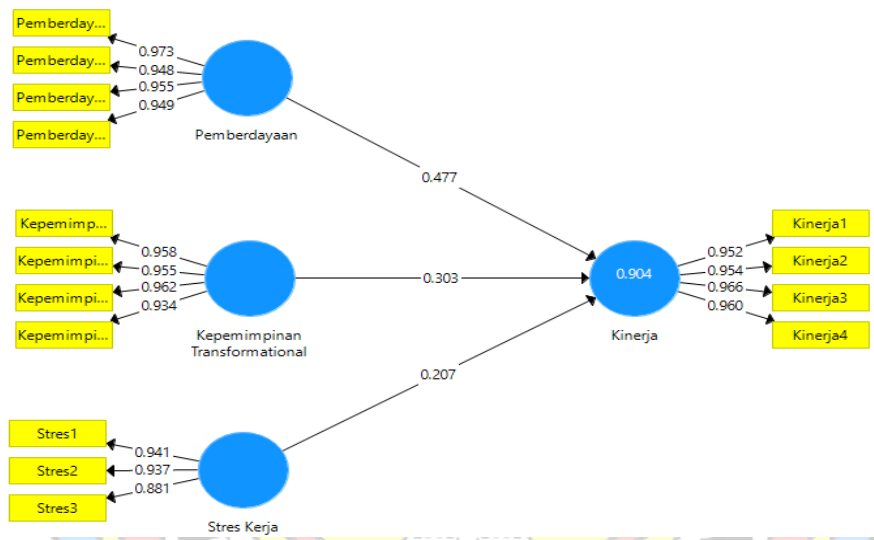
Hipotesa penelitian ini terdiri dari :

H₁ Pemberdayaan mempengaruhi kinerja karyawan PT. XYZ pada masa *work from home*

H₂ Kepemimpinan transformational mempengaruhi kinerja karyawan PT. XYZ pada masa *work from home*

H₃ Stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. XYZ pada masa *work from home*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN



Gambar 2. Outer model Smart PLS

Sumber : diolah peneliti

Tabel 1. *Discriminant Validity Composite Realibilt dan Cronbach's Alpha*

Variabel	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)	Composite Realibilty	Cronbach's Alpha
Pemberdayaan	0,915	0,977	0,969
Kepemimpinan Transformational	0,907	0,975	0,966
Stres Kerja	0,846	0,943	0,909
Kinerja	0,918	0,978	0,970

Sumber : diolah peneliti

Pada tabel 1 menunjukkan hasil *outer model* menggunakan Smart PLS menunjukkan seluruh nilai *outer model loading* diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan memiliki korelasi tinggi dan memenuhi syarat validitas. Nilai AVE yang menunjukkan variabel Pemberdayaan, Kepemimpinan Transformational, Stres Kerja, dan Kinerja > 0,5. Dapat diartikan bahwa setiap variabel telah menunjukkan *discriminant validity* yang baik. Nilai *compsite reliability* variabel Pemberdayaan, Kepemimpinan Transformational, Stres Kerja, dan Kinerja menunjukkan angka > 0,7. Hal ini dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel penelitian > 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variable dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi.

Tabel 2. Evaluasi Inner Model

Sumber : diolah Peneliti

Variabel	R-Square	Adjusted R-Square
Kinerja	0,904	0,899

Untuk melihat seberapa besar pengaruh variable independent (eksogen) mempengaruhi *variable denpendet* (endogent) berdasarkan perhitungan nilai *R-Square*, tersaji pada tabel 4 yang menunjukkan bahwa pengaruh variable eksogen (pemberdayaan, kepemimpinan transformasional dan stress kerja) terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat kepercayaan penjelasannya pada penelitian ini sebesar 90,4% sehingga model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesa

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Statistik (O STDEV)	P-Values
Pemberdayaan → Kinerja	0,477	0,470	0,144	3,321	0,001
Kepemimpinan Transformational → Kinerja	0,303	0,302	0,109	2,775	0,006
Stres Kerja → Kinerja	0,207	0,212	0,097	2,137	0,033

Sumber : diolah Peneliti

Berdasarkan tabel 3, pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja, diperoleh nilai $T_{statistics} 3,321 > 1,96$ dan nilai $P_{values} 0,001 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat dinyatakan adanya pengaruh pemberdayaan pada masa *work from home* terhadap kinerja karyawan karyawan PT. XYZ. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja diperoleh hasil dimana nilai $T_{statistics} 2,775 > 1,96$ dan nilai $P_{values} 0,006 < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_2 diterima. Hal ini dapat diartikan terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional pada masa *work from home* terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. XYZ. Untuk melihat pengaruh stress kerja terhadap kinerja diperoleh hasil nilai $T_{statistics} 2,137 > 1,96$ dan nilai $P_{values} 0,033 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja pada masa *work from home* terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ pada masa *work from home* yang diberlakukan pemerintah untuk menghadapi pandemic covid-19. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ari Styawahyuni, 2014) namun penelitian tersebut dilakukan bukan pada masa covid-19 dan cara kerja *work from home*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap dapat ditingkatkan kinerja melalui pemberdayaan tidak dipengaruhi oleh cara kerja yang dijalankan. Hal ini

mengukurkan asumsi bahwa ketersediaan media yang berbeda pada *work from home* dan media *work from office* tetap dirasakan sama, jika pemberdayaan tetap dilakukan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal lain yang diperoleh dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pada masa *work from home* karyawan PT. XYZ. Hasil penelitian ini dapat menguatkan hasil penelitian yang dilakukan Hendro Noor Ivansyah dimana gaya kepemimpinan salah satunya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Walaupun situasi penelitian ini berbeda dengan penelitian (Hendro Noor Ivansyah, n.d.), namun hasil tetap menunjukkan bahwa situasi kerja *work from home* yang diterapkan pada masa covid-19 yang dapat diartikan bahwa kepemimpinan transformasional yang dimiliki pimpinan tetap mempengaruhi kinerja karyawan.

Terdapat hubungan positif antara stress kerja terhadap kinerja karyawan saat situasi kerja *work from home* pada karyawan PT. XYZ. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Massie et al., 2018). Dalam penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa peningkatan stress kerja akan menurunkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini walaupun tidak menjabarkan secara detail bahwa stress yang meningkatkan menurunkan kinerja, namun tetap menunjukkan bahwa stress kerja yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi kinerja. Hal lainnya adalah bahwa penelitian dari Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khair yang tidak dilakukan pada cara kerja *work from home* memberikan hasil yang sama. Hal ini dapat disimpulkan bahwa system kerja *work from home* pun dapat meningkatkan stress kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S. (2021). Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Yang Mempengaruhi Pemberdayaan. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 350–356. <https://doi.org/10.55886/esensi.v23i3.217>
- Anuraga, I. P. M., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 9, 3291. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i09.p05>

- Ari Styawahyuni, dan M. Y. (2014). *Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kampoeng Seafood*. Bali. 3 No 6. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/7975>
- Arifin, Alvin, Djamhur Hamid, and M. S. H. (2014). Pengaruh pemberdayaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan CV. Catur perkasa Manunggal). *Brawijaya University*.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2005). Transformational leadership: Second edition. *Transformational Leadership: Second Edition*, 1–282. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74–83. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>
- Crosbie, T., & Moore, J. (2004). Work–life Balance and Working from Home. *Social Policy and Society*, 3(3), 223–233. <https://doi.org/10.1017/s1474746404001733>
- Dessler, G. (2017). Human Resources Management 15th Ed. *Fortune*, 290.
- Fred Luthan. (2011). *Organizational Behavior-An Evidence-Based Approach* (Twelfth Ed). Mc Grow Hill.
- Hendro Noor Ivansyah. (n.d.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT Tunas Subur Utama Pacitan*. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/13787>
- J.A. Colquitt, J.A. Lepine, and M. J. W. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw- Hill.
- Jason A. Colquitt, Jeffery A. LePine, M. J. W. (2014). *Organizational Behavior_ Improving Performance and Commitment in the Workplace* (McGraw-Hil).
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6 No. 2.
- Nancy Langton, Stephen P. Robbins, T. A. J. (2015). *Organizational Behavior_ Concepts, Controversies, Applications* (third Cana).
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. (2013). *Essentials of Organizational*

Behavior. NJ: Pearson Education.

Steven McShane, M. A. V. G. (2017). *Organizational Behavior* (McGraw-Hil).

Susanti, R., Amelia, D. T., Damaiyana, F., & Bernadine, O. R. (2021). Produktivitas Kerja Saat Work From Home (WFH) dan Work From Office (WFO) pada Dosen FKM Universitas Mulawarman di Masa Pandemi Covid-19. *JURNAL ILMIAH KESEHATAN MASYARAKAT: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat*, 13(1), 28–33.
<https://doi.org/10.52022/jikm.v13i1.172>

Wilpert, B. (1995). Organizational Behavior. In *Annual Review of Psychology* (Vol. 46, Issue 1). <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.46.1.59>

Yosathai, R., Jauhar, J., Bahawir, A. G. (2015). A Study On The Impact Of Empowerment On Employee Performance : The Mediating Role Of Appraisal. *International Jouenal of Liberal Art and Social Science*, Vol. 3 No.

<https://www.verywellmind.com/the-stress-of-working-from-home-4141174>

