



POLA STRES PADA REMOTE WORKERS

Oleh

Sang Putu Dimas Adhitya¹⁾ & A.A.Ngr. Oka Suryadinatha Gorda²⁾

^{1,2}Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UNDIKNAS University

Jl. Bedugul No. 39, Sidakarya, Denpasar, Bali

Email: ¹dimasadhitya0611@gmail.com & ²okagorda@gmail.com

Abstract

In this era of globalization, all companies compete with each other to survive this tight global competition. With this competition, they must maximize the resources they have, both machines and human resources. Companies that impose their Human Resources so that many employees of these companies are charging high work costs, causing employees to feel stress due to workloads, but technology has emerged as a term remote worker who has high flexibility. The purpose of this study is to see the stress patterns placed by remote workers, in this study using qualitative and quantitative data types, using interview techniques, observation and documentation. The results of the study based on data analysis can be concluded that the flexibility of working remote workers can improve work-life balance and reduce debilitating stress.

Keywords: Remote Worker, Flekxibility & Stress

PENDAHULUAN

Di era globalisasi seperti ini semua perusahaan bersaing satu dengan lainnya untuk bertahan diketatnya persaingan global ini. Dengan ada persaingan tersebut memaksa perusahaan harus memaksimalkan sumber daya yang mereka punya baik itu mesin ataupun sumber daya manusianya. Didalam dunia kerja sudah menjadi hal yang lumrah dalam persaingan bisnis dimana perusahaan memaksimalkan tenaga kerja yang mereka miliki untuk bertahan dalam persaingan guna mencapai apa yang ingin dicapai perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuannya tersebut banyak perusahaan yang membebani karyawan mereka dengan pekerjaan yang berat sehingga menyebabkan karyawan harus menambah jam kerja mereka (lembur). Hal tersebut menyebabkan karyawan mulai mengalami kelelahan sehingga itu berpengaruh pada fisik,mental,spiritual dan emosional pada karyawan tersebut, sehingga hal tersebut menyebabkan karyawan terkena stress.

Stres merupakan suatu kondisi dimana seseorang tidak mampu dalam mengatasi ancaman yang dihadapinya baik itu secara

fisik,mental,spiritual dan emosionalnya. Stress pada umumnya terjadi kepada siapapun tidak hanya berlaku kepada seorang karyawan akan tetapi juga bisa dialami oleh semua orang apa bila mereka tidak bisa mengontrol mental, spiritual dan emosional mereka. Penyebab utama terjadinya stress terhadap seorang karyawan umumnya terjadi dikarenakan faktor internal seperti beban kerja berlebih yang diberikan oleh atasan mereka, dead line yang terlalu mendesak dan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Selain faktor internal ada juga faktor eksternal yang menyebabkan seorang karyawan mengalami stress diantaranya adanya masalah keluarga yang dibawa ke tempat kerja sehingga menyebabkan ketidak nyamanan dalam melakukan pekerjaan.

Dengan adanya teknologi ini memudahkan karyawan dalam bekerja sehingga muncul istilah baru yaitu remote worker, dimana remote worker ini merupakan karyawan yang bekerja tidak harus dikantor tempat ia bekerja akan tetapi dapat bekerja dimana saja dengan adanya dukungan jaringan internet. Remote workers dapat menyelesaikan pekerjaannya dimanapun tempat yang mereka mau seperti



dirumah, coffee shope dan tempat rekreasi lainnya. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pola stre seperti apa yang dialami oleh remote worker itu sendiri.

LANDASAN TEORI

Fleksibilitas Kerja

Menurut (John;2017) Skema jam kerja yang fleksibel memungkinkan karyawan atas jam kerja mereka, karyawan memiliki kemampuan untuk menambah jumlah atau menentukan jam kerja dan mengambil cuti dengan fleksibel. Dengan memiliki waktu kerja yang fleksibel karyawan dapat memperbaiki jam kerja mereka sesuai keadaan mereka. Sedangkan menurut Carlson (dalam Imam Syaiful W.:2019) Fleksibilitas kerja merupakan kebijakan formal yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan terkait dengan fleksibilitas kerja di perusahaan tersebut. Dimana schedule flasibilitas sebagai pengatur kerja secara fleksibel dalam pemilihan tempat dan waktu untuk bekerja. Sedangkan menurut Shagvaliyeva dan Yazdanifard menyatakan bahwa fleksibilitas kerja merupakan kemampuan anggota organisasi untuk mengontrol durasi kerja mereka berdasarkan lokasi kerja (diluar tempat kerja) serta mampu memenuhi jadwal kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Costa dan Sartoni (dalam Dwi Murnita Sari:2019) menyatakan bawah fleksibilitas kerja dapat dilihat dari 2 sudut pandang dari segi perusahaan dan segi karyawan, dimana dengan adanya fleksibilitas kerja perusahaan berharap dapat bersaing di pangsa pasar sedangkan bagi karyawan fleksibilitas kerja dipandang sebagai keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan sosial. Fleksibilitas kerja juga mempunyai tiga kategori diantaranya; fleksibilitas dalam penjadwalan, fleksibilitas dalam lokasi dan fleksibilitas dan waktu Possenried dan Plantega (dalam Imam Syaiful W.:2019). Fleksibilitas sendiri dapat diartikan sebagai fleksibelnya karyawan dalam bekerja kapanpun dan dimanapun mereka mau bekerja akan tetapi

tetap harus memperhatikan SOP yang telah ditetapkan oleh perusahaannya.

Stres

Stres merupakan suatu kondisi dimana seseorang tidak mampu dalam mengatasi ancaman yang dihadapinya baik itu secara fisik,mental,spiritual dan emosionalnya. Handoko (dalam Tri Wanto:2017) mendefinisikan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi dari individu untuk mampu menghadapi lingkungan dan melaksanakan tugas yang diberikan. Sedangkan Luthans (dalam Muhammad Irfan N.:2017) menyebutkan bahwa stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang dengan tuntutan psikologi dan fisik seseorang.

Sedangkan Robbins dan Judge (dalam Muhammad Irfan N.:2017) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan kondisi dinamis dimana seseorang diharapkan pada suatu petualanga, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres kerja menurut Mayura (dalam I Made Yuda Suryawan dkk.:2020) merupakan respon dari seseorang menghadapi tuntutan dan tekanan kerja yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka yang menantang kemampuan mereka untuk mengatasinya. Sedangkan berdasarkan Altangerel (dalam I Made Yuda dkk.;2020) menyebutkan stres kerja merupakan respon tidak nyaman dari individu pada tingkat waktu tertentu terhadap berbagai faktor.

Penyebab Stres Kerja

Penyebab stres kerja menurut Carry Cooper (Jane Y. Roboth:2015) faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja diantaranya;

A. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menyebabkan mudahnya stres, sakit dan menurunnya produktivitas kerja dikarenakan



banyaknya pekerjaan yang “over” yang diberikan oleh perusahaan sehingga menyebabkan kelelahan.

B. Konflik

Maksudnya dari konflik ini dimana kurangnya struktur kerja yang jelas sehingga menyebabkan konflik peran, sehingga ketidakjelasan tersebut menyebabkan stres kerja.

C. Pengembangan karier

Setiap individu didalam sebuah perusahaan pastinya memiliki harapan, impian dan cita-cita ketika mereka mulai bekerja. Untuk mencapai harapan, impian dan cita-cita tersebut tentunya harus mencapai prestasi dan karier yang baik akan tetapi untuk mencapai tujuan tersebut tidak mudah untuk dilaksanakan, terkadang hal tersebut tidak sejalan sehingga dapat menyebabkan stres.

Menurut Robbins (dalam Silvia Kristanti Tri Febrianti:2016) penyebab stres ada 3 faktor diantaranya;

A. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan yang dimaksud disini adalah lingkungan kerja dari karyawan tersebut, dimana faktor lingkungan ini membuat ketidaknyamanan dari seorang karyawan yang mempengaruhi stres kerja mulai dari perilaku atasan terhadap bawahan, perilaku antar karyawan dan kurangnya rasa kebersamaan dari lingkungan kerja tersebut.

B. Faktor Organisasi

Faktor organisasi disini dimana tekanan dari atasan yang berlebihan, jam kerja yang berlebih dan dead line yang mepet sehingga menyebabkan ketidaknyamanan bagi karyawan.

C. Faktor Individu

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi dari karyawan tersebut, mulai dari

faktor keluarga, ekonomi dan karakter dari individu tersebut.

1. Persoalan keluarga disini merupakan hal yang sangat penting bagi setiap orang. Sehingga tidak banyak seorang karyawan yang mengalami stres kerja dikarenakan permasalahan keluarga mereka dibawa ketempat kerja.
2. Permasalahan ekonomi yang dimaksud disini adalah individu yang tidak dapat mengelola keuangan pribadi mereka sehingga mengalami kesulitan keuangan yang dapat menciptakan stres dikarenakan fokus individu tersebut terpecah.
3. Karakteristik individu, faktor ini merupakan karakter dan kepribadian setiap individu dimana setiap individu memiliki cara, karakter dan kepribadian mereka sendiri untuk menghadapi stres kerjanya.

Menurut Stavroula (dalam Ni Kadek Suryani dan Agus Dian M.Y:2018) ada 7 faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan diantaranya;

- a. Jenis pekerjaan yang monoton, kurangnya tantangan yang dihadapi, kurangnya variasi dan tugas yang tidak menyenangkan.
- b. Beban kerja dan kecepatan kerja sangat dituntut, pekerjaan dibawah tekanan, tidak fleksibelnya jam kerja, jam kerja tidak terduga dan schedule shift yang tidak terduga.
- c. Kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kontrol kerja yang lemah.
- d. Pengembangan karier, kompensasi, kurangnya prospek promosi, evaluasi yang buruk dan hubungan interpersonal.
- e. Hubungan antar para karyawan yang buruk.
- f. Budaya didalam organisasi yang buruk
- g. Konflik pribadi para karyawan.

Remote Worker



Remote worker atau pekerja jarak jauh merupakan seorang karyawan yang mampu mengatur jam kerja, dimana bekerja dan jadwal kerja mereka sesuka hati mereka. Menurut Massenger dan Gschwind (2016) *Remote workers* merupakan seorang pekerja yang mampu bekerja dimana saja, dengan kata lain *remote workers* atau pekerja jarak jauh ini tidak harus ke kantor tempat ia bekerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan akan tetapi pekerja jarak jauh tersebut dapat menyelesaikan tugasnya dimanapun ia berada seperti di rumah, dicaffe atau bahkan ditempat wisata.

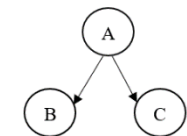
METODE PENELITIAN

Analisis data dalam penelitian ini yaitu proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang didapatkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi yang telah dikumpulkan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Adapun langkah-langkah analisis yang digunakan, yaitu:

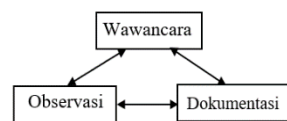
1. *Data Collection* (Pengumpulan Data)
2. *Data Reduction* (Reduksi Data)
3. *Data Display* (Penyajian Data)
4. *Conclusion Drawing/Verification* (Penarikan Kesimpulan dan Proses Verifikasi)

Teknik Pemeriksaan Data

Teknik pemeriksaan data dalam penelitian ini dilakukan dengan dengan 2 cara yaitu dengan Triangulasi Sumber yaitu menghubungkan informasi dari semua informan dan juga Triangulasi Teknik yaitu mencari relevansi dari observasi, wawancara, dan juga dokumentasi.



Gambar 1. Triangulasi Sumber



Gambar 2. Triangulasi Teknik

HASIL DAN PEMBAHASAN

Remote Worker

Dalam temuan yang dipaparkan di atas, peneliti menemukan beberapa temuan yang unik dilapangan mengenai remote worker ini setelah melakukan wawancara mendalam dengan narasumber yang bekerja sebagai remote worker. Dimana peneliti menemukan beberapa kemiripan pernyataan mengenai remote worker ini setelah mewawancarai narasumber dimana mereka bekerja itu sangat fleksibel dengan waktu itu didukung dengan kebijakan yang di atur dimasing-masing perusahaan tempat narasumber bekerja, dimana perusahaan sangat membebaskan para karyawannya dalam mereka menyelesaikan tugasnya artinya perusahaan membebaskan karyawannya bekerja jam berapa akan tetapi pekerjaan tersebut harus selesai sesuai dengan deadline yang telah diberikan. Selain itu ada juga beberapa kesamaan anatara narasumber yang bekerja sebagai remote worker ini mengenai tempat untuk mereka bekerja dimana secara umum mereka lebih dominan untuk bekerja di rumah dikarenakan dekat dengan keluarga apa lagi yang sudah berumah tangga dan memiliki anak mereka lebih cenderung menghabiskan waktu mereka bekerja dengan keluarga mereka di rumah tetapi kadang mereka mengerjakan pekerjaannya itu di coffee shop sembari bercengkrama dengan rekan kerja sembari mengerjakan tugas yang diberikan. Dengan mengerjakan di rumah maupun di coffee shop narasumber juga secara umum menjelaskan bahwa dengan tidak bekerja di kantor mereka dapat menghilangkan rasa stres dan rasa jenuh mereka sehingga mendapatkan suasana baru tidak monoton di kantor saja.

Dengan temuan tersebut, menyatakan remote worker dilapangan secara umum sangat fleksibel mengenai waktu mereka dalam bekerja karyawan sendirilah yang mengatur jam kerjanya akan tetapi tetap tugas yang dikerjakan harus selesai sesuai dealline yang diberikan perusahaan, dan perusahaan pun



memberikan kebebasan bekerja untuk para remote worker ini dengan beberapa kebijakan yang berbeda setiap masing-masing perusahaan. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Aktison dan Meager (dalam Alan Felsteade dan Golo Henskey, 2017) dimana menyebutkan bahwa pada model ini perusahaan harus meningkatkan fleksibilitas mereka kepada karyawannya dan fleksibel numerik mereka. memberikan karyawan tingkat fleksibilitas tentang berapa lama, dimana, kapan dan jam berapa karyawan itu harus bekerja.

Peneliti dilapangan juga menemukan temuan bahwa karyawan yang bekerja sebagai remote worker dapat menghilangkan kejenuhan dan stres mereka dengan cara bekerja dirumah, coffee shop atau di tempat makan hal ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Massenger dan Gschwind (2016) Remote workers merupakan seorang pekerja yang mampu bekerja dimana saja, dengan kata lain remote workers atau pekerja jarak jauh ini tidak harus kekantor tempat ia bekerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan akan tetapi pekerja jarak jauh tersebut dapat menyelesaikan tugasnya dimanapun ia berada seperti dirumah, dicaffe atau bahkan ditempat wisata hal ini mampu menekan tingkat stres dari karyawan tersebut. Hal ini juga di dukung oleh akademisi yang diwawancara oleh narasumber dimana menyebutkan yang termasuk remote worker merupakan karyawan yang dapat bekerja dimana saja tidak harus dikantor untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Dari sudut pandang peneliti, remote worker ini merupakan seorang karyawan yang memiliki fleksibilitas yang tinggi baik itu jam kerja, tempat bekerja itu dapat disesuaikan dengan situasi dari karyawan itu sendiri. Sehingga dengan fleksibilitas yang dimiliki tersebut dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi sebagian narasumber pada penelitian ini lebih banyak menghabiskan waktu kerja mereka dirumah agar dapat dekat dengan keluarga terlebih bagi remote worker yang sudah berkeluarga selain itu terkadang remote worker

ini mengerjakan pekerjaan mereka di tempat-tempat seperti coffee shop, tempat makan dan tempat rekreasi agar dapat menghilangkan rasa jenuh dan stres mereka sekaligus quality time dengan keluarga dan diri mereka sendiri.

Fleksibilitas Kerja

Hasil yang didapatkan peneliti dilapangan mengenai fleksibilitas kerja dari setiap narasumber dalam penelitian ini menyebutkan bahwa dengan fleksibilitas jam kerja, tempat bekerja yang dimiliki narasumber dapat lebih banyak menghabiskan waktunya untuk bekerja dirumah terlebih yang sudah meliki keluarga. Dimana yang didapatkan peneliti dilapangan dengan fleksibilitas kerja ini sebagian besar bekerja dari rumah agar dapat lebih dekat dengan keluarga selain itu dapat menyelesaikan urusan yang ada dirumah baik itu urusan rumah tangga, urusan dengan anak dan urusan adat, selain itu ada beberapa narasumber yang belum berkeluarga terkadang memilih tempat seperti coffee shop untuk menyelesaikan pekerjaannya agar tidak jenuh dengan situasi dirumah ataupun tempat kerjanya dan ada narasumber yang sudah berkeluarga terkadang ketempat rekreasi sembari menghabiskan waktu dengan keluarga sekaligus mereka bekerja sehingga work life balance didalam diri para narasumber ini berjalan seimbang.

Hal ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Hook dan Higgs (dalam Hendrik Pandiangan 2018) flex-time ini merupakan salah satu praktik flexible working arrangement dimana bekerja dengan jam tertentu serta tempat tertentu dengan fleksibilitas yang lebih besar. Selain itu flexible working juga dapat menurunkan konflik antara pekerjaan dan keluarga, menurunkan stres yang dapat mengganggu performa dari karyawan itu sendiri. Penelitian yang dilakukan oleh Hendrik Pandiangan (2018) juga mengungkapkan dengan hasil bahwa flexible working ini sangat efektif mengenai work-life-balance dikarenakan karyawan ini bebas memulai kerja sesuai dengan keinginan mereka sehingga dengan fleksibilitas jam kerja tersebut



karyawan bisa mengatur jam kerja mereka sehingga dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Putu Irma Yunita (2018) juga mendukung fleksibilitas kerja yang diberikan perusahaan akan mempengaruhi work-life-balance dari karyawan itu sendiri.

Berdasarkan teori-teori diatas, sudut pandang peneliti fleksibel dalam bekerja merupakan hal yang sangat menguntungkan dimana dengan fleksibelnya jam kerja dan tempat kerja yang dirasakan karyawan akan berdampak baik kepada karyawan itu sendiri dikarenakan bisa mengurus urusan pribadi dan pekerjaan atau work-life-balance ketika hal tersebut terjadi maka karyawan secara tidak langsung perusahaan akan merasakan dampak dari hal tersebut.

Stres

Berdasarkan hasil yang ditemui peneliti dilapangan mengenai stres dan penyebab stres dari narasumber ini sebagian besar merasakan stres dikarenakan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan, beban kerja yang berlebih ini juga ditambah deadline yang mepet sehingga memberatkan karyawan itu sendiri. Selain itu penyebab stres yang di dapatkan peneliti setelah melakukan wawancara dengan narasumber beberapa menyatakan miss komunikasi juga menjadi faktor penyebab stres dimana koneksi internet tidak selalu baik didalam semua kondisi, ini lah yang menjadi tantangan bagi beberapa narasumber dalam bekerja sehingga dengan adanya masalah tersebut menyebabkan miss komunikasi antara karyawan 1 dengan karyawan lainnya yang berdampak kepada pekerjaan secara global. Dengan beban kerja dan miss komunikasi tersebut menyebabkan terjadi stres yang dialami oleh narasumber dengan gejala stres yang dialami narasumber mulai dari stres secara emosional, tidak fokus dalam bekerja dan kejenuhan.

Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Velnampy dan Aravinthan (dalam Ni Nyoman Yani S.L. dan Ni Wayan

Mujiati 2018) menyatakan bahwa stres menyebabkan pola emosional perilaku kognitif dan reaksi psikologi dikarenakan ketidakseimbangan antara tuntutan tempat kerja dan kemampuan pekerja. Selain itu faktor penyebab stres kerja menurut Andhika Kusuma Wardhana (2018) salah satunya adalah beban kerja yang overload dimana dengan beban kerja yang merupakan salah satu faktor dari penyebab stres.

Teori yang dikemukakan oleh Dr. Fadil Rizal Makarim mengenai rumah nyaman terdiri dari beberapa unsur diantaranya:

1. Unsur alam di rumah, unsur alam didalam rumah ini artinya menambahkan tanaman disekir area rumah sehingga sirkulasi udara dirumah menjadi baik.
 2. Perhatikan barang didalam rumah, rumah yang berantakan tentunya akan mengundang stres sehingga memang penting untuk menjaga rumah dalam keadaan rapi.
- Pernyataan diatas sesuai dengan hasil yang peneliti dapatkan dilapangan dengan keadaan yang nyaman dapat menekan stres dari pemilik rumah dan menjadikan suasana rumah menjadi nyaman, Dari pengamatan yang dilakukan peneliti dilapangan rumah dari narasumber terasa asri dan nyaman dikarenakan banyak menanam taman agar sirkulasi udara menjadi lebih nyaman.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai aspek tertentu dalam Pola Stres Pada Remote Worker, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Remote worker merupakan pekerjaan dimana karyawan memiliki fleksibilitas kerja yang tinggi tanpa keterbatasan waktu dan tempat, selain itu dengan fleksibilitas yang dimiliki remote worker dapat meningkatkan work-life-balance dan dapat mengurangi rasa stres yang dialami.
2. Dengan fleksibilitas yang dimiliki remote worker ini lebih banyak narasumber



menghabiskan waktunya bekerja bersama dengan keluarga mereka sehingga dekekatan dengan keluarga menjadi lebih intens sehingga terjadi work-life-balancenya.

3. Pola stres yang dialami oleh remote worker ini mulai dengan beban kerja yang dihadapi sehingga munculah rasa stres yang dialami remote worker yang sebgaaian besar mengalami stres secara psikologi diantaranya; stres secara emosional, tidak fokus dalam bekerja dan merasakan jenuh akibat bekerja.

Saran

Adapun beberapa saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai Pola Stres yang dialami oleh remote worker dengan fleksibilitas kerja yang dimiliki oleh remote worker diharapkan remote worker ini memaksimalkan kelebihan yang dimiliki dengan cara dapat mememanajementi diri sendiri kapan harus bekerja dan kapan harus beristirahat, selain itu berkomunikasi dengan keluarga agar keharmonisan keluarga tetap terjaga.
2. Selain itu dari pihak perusahaan diharapkan dapat mendukung fleksibilitas kerja dari remote worker ini agar menujung kinerja dari perusahaan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2016). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 34. <https://doi.org/10.29244/jmo.v6i1.12182>
- [2] Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- [3] Ardiansyah, B. N. (2020). Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Integritas Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia KC Gatot Subroto Denpasar. Universitas Airlangga.
- [4] Bozzi, N. (2020). #digitalnomads, #solotravellers, #remoteworkers: A Cultural Critique of the Traveling Entrepreneur on Instagram. *Social Media and Society*, 6(2). <https://doi.org/10.1177/2056305120926644>
- [5] Daulay, M. Z. A. (2020). Pengaruh jam kerja fleksibel dan motivasi kerja terhadap work-life balance pada pengemudi gojek di jakarta. *Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 1(3), 29–41.
- [6] Febriana, S. K. T. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja. *Jurnal Ecopsy*, 1(1), 28–32. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v1i1.481>
- [7] Felstead, A., & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195–212. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>
- [8] Herlina, L. (2019). KONDISI DAN FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA PADA KARYAWAN WANITA PT ‘ SGS .’ 17, 118–132.
- [9] Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(6), 254835. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v07.i06.p20>
- [10] Monterroso, S. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 151(2013), 10–17. <https://doi.org/10.1145/3132847.3132886>



- [11] Roboth, J. Y. (2015). Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Journal of the Franklin Institute*, 3, 33–46.
- [12] Samura, M. D., & Sitompul, F. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Karyawan. 1(2).
- [13] Sari, D. M. (2019). Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi dan Konflik Pekerjaan-Keluarga Sebagai Variabel Mediasi (Vol. 53, Issue 9) [Institusi Agama Islam Negeri Surakarta]. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- [14] Suryani, N. K., & Maha Yoga, G. A. D. (2018). Konflik Dan Stres Kerja Dalam Organisasi. *Widya Manajemen*, 1(1), 99–113. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v1i1.209>
- [15] Suryawan, I M Yuda. Supriyadinatha Gorda, AAN Eddy. Martini, I.A.Oka. Latupeirassa, J. J. P. (2020). Elucidate Determinant Factors of Work Stress and Employee Performance : A Significant Managerial Issue. August. <https://doi.org/10.5373/JARDCS/V12I6/S20201237>
- [16] Wardhana, A. K. (2018). Stres Kerja: Penyebab, Dampak dan Solusinya. *Society*, 14–18. https://movisa.org.mx/images/NoBS_Report.pdf
- [17] Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus pada Tenaga Mother and Baby. 4(1), 221–228.
- [18] Wicaksono, I. S. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- [19] Yunita, P. I. (2018). Menciptakan Keseimbangan Antara Pekerjaan Dan Kehidupan (Work-Life Balance) : Apakah Faktor Situasional Pekerjaan Berpengaruh ? *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 135–144.
- [20] <https://www.bbc.com/indonesia/vert-cap-44030238> (diakses pada hari Jumat 14 Agustus 2020 Pukul 13.05 WITA)
- [21] Makarim, Fadil Rizal. 2020. Rumah Nyaman Rahasia Mental Sehat. <https://www.halodoc.com/artikel/rumah-nyaman-rahasia-mental-sehat> (diakses pada hari Senin 23 November 2020)
- [22] <https://money.kompas.com/read/2020/06/05/133207026/survei-ppm-manajemen-80-persen-pekerja-mengalami-gejala-stres-karena-khawatir> (diakses pada hari jumat 14 Agustus 2020 Pukul 12.40 WITA)
- [23] <https://money.kompas.com/read/2019/04/20/113400526/studi-ungkap-penyebab-utama-stres-di-kantor> (diakses pada hari Jumat 14 Agustus 2020 Pukul 13.51)