

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan selalu menjadi topik yang hangat untuk di bahas, karena masalah kinerja karyawan merupakan hal yang strategis untuk dijadikan sebagai penyelesaian masalah sumber daya manusia. Produktifitas berhubungan langsung dengan sumber daya manusia yang dapat dilihat dan dinilai melalui kinerjanya, sehingga hal tersebut sangat penting diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Faktor yang meningkatkan kinerja pegawai ialah faktor lingkungan kerja yang nyaman, faktor pegawai, dan faktor interaksi antara atasan dan bawahan (Fatimah, 2017). Setiap karyawan ingin mereka untuk memiliki tingkat kinerja yang baik, perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan sebaik dan semaksimal mungkin agar perusahaan mendapatkan umpan balik yang baik.

Munculnya fenomena pandemi yang melanda seluruh dunia yaitu virus *covid-19*, menciptakan guncangan terutama dalam bidang ekonomi dan sosial, tak terkecuali Indoneisa. Pandemi menyebabkan munculnya ketentuan yang membatasi aktivitas masyarakat sehingga berpengaruh terhadap kegiatan bisnis sehingga dapat berdampak pada kondisi ekonomi. Hal tersebut dapat menyebabkan melemahnya aktivitas perusahaan dan berpengaruh pada kinerja karyawan. Perubahan lingkungan kerja sebelum dan sesudah pandemi juga membawa perubahan pada perilaku dan gaya kerja karyawan. Pelaku usaha atau pemilik perusahaan harus menciptakan cara kerja baru agar perusahaan tetap berjalan menghasilkan keuntungan.

Perubahan yang paling terlihat disebabkan oleh pandemi *covid-19* salah satunya ialah munculnya kebijakan *teleworking* atau bekerja dari rumah lintas

pekerjaan (Kramer & Kramer, 2020). *Teleworking* merupakan kegiatan yang dianjurkan oleh *WHO* dan dijalankan oleh pemerintah maupun organisasi di seluruh dunia termasuk Indonesia. Pemerintah mengamanatkan “Penghentian Sementara Kegiatan Perkantoran dalam Rangka Mencegah Penyebaran Wabah *Covid-19*” sesuai dengan keputusan Presiden Republik Indonesia Joko Widodo Nomor 11 Tahun 2020 tentang “Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)*”, sehingga *teleworking* merupakan pilihan yang tepat dijalankan perusahaan sebagai inovasi cara kerja baru untuk mencegah penyebaran virus dan sebagai solusi agar pekerjaan tetap berjalan seperti biasa selama masa pandemi (Irawanto et al., 2021).

Perkembangan praktik kerja baru seperti *teleworking* berdampak pada kinerja karyawan, begitu pula masalah terkait keseimbangan kehidupan kerja dan stres di tempat kerja (Purnomo et al., 2021). Sistem kerja tersebut dapat berdampak negatif terhadap keseimbangan kehidupan kerja seorang karyawan karena memungkinkan anggota keluarga untuk berpartisipasi dalam proses bekerja seperti kegiatan pengasuhan para orang tua yang sedang berada dekat dengan anak-anak mereka (Elbaz et al., 2022). Banyaknya beban dan tuntutan pekerjaan yang muncul ketika melakukan *teleworking* menyebabkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan menjadi tidak seimbang dan dapat menimbulkan stres kerja. Stres kerja tersebut memiliki respon adaptif yang dapat mempengaruhi proses psikologi dan karakteristik individu, sehingga mengakibatkan adanya perilaku yang membebani tuntutan fisik dan psikologis pada diri seorang karyawan (Suharno & Muttaqiyathun, 2021).

PT Sriwijaya Air adalah penyedia layanan transportasi udara swasta yang menerapkan sistem kerja *teleworking*, dimana perusahaan menyediakan layanan jasa transportasi baik penumpang maupun barang di wilayah nasional dan regional. Berdasarkan hasil observasi pada PT Sriwijaya Air dengan jumlah keseluruhan karyawan sebanyak 1500 orang bahwa semua pegawai perusahaan melakukan pekerjaan melalui 2 cara yaitu *Work from Office (WFO)* maupun *Work from Home (WFH)*. Setiap harinya tiap departemen khususnya karyawan

yang berlokasi di kantor pusat M1 Tangerang melaporkan kegiatannya masing-masing kepada kepala divisi baik yang melakukan *WFO* maupun *WFH*.

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan Work from Office & Work from Home

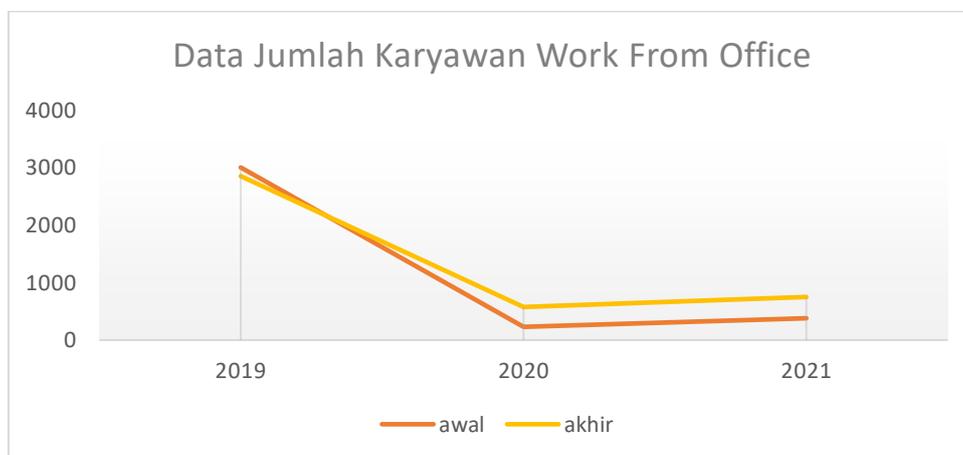
PT Sriwijaya Air Tangerang Periode 2019-2021

	2019	2020	2021
	awal		
WFH	3000	230	375
WFO	0	2070	1125
Total Karyawan	3000	2300	1500
	akhir		
WFH	2850	575	750
WFO	150	1725	750
Total Karyawan	3000	2300	1500

Sumber: Data HRD PT Sriwijaya Air

Jumlah karyawan PT Sriwijaya Air Tangerang secara keseluruhan pada awal tahun 2019 sebanyak 3000 karyawan. Pengurangan karyawan terjadi dari tahun 2020 hingga 2021 yang disebabkan adanya pandemi *covid-19* dan munculnya kebijakan pembatasan kegiatan masyarakat, sehingga jumlah keseluruhan karyawan pada PT Sriwijaya Air Tangerang pada tahun 2020 menjadi 2300 karyawan dan kembali melakukan pengurangan karyawan pada tahun 2021 menjadi 1500 karyawan.

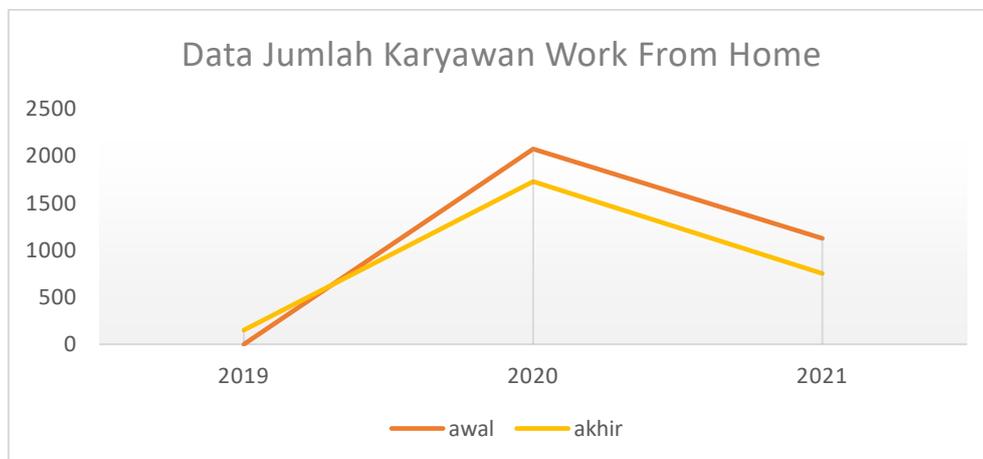
Gambar 1. Grafik Jumlah Karyawan WFO PT Sriwijaya Air Tangerang



Sumber: Data HRD PT Sriwijaya Air

Berlandaskan pada gambar 1, jumlah karyawan yang melakukan *Work from Office* (WFO) dari tahun 2019 hingga tahun 2021 menurun, hal tersebut berdampak pada tingginya jumlah karyawan yang melakukan *Work from Home* (WFH). Pada awal tahun 2019 karyawan melakukan WFO secara 100%, sedangkan pada akhir dan dipengaruhi pandemi jumlah karyawan yang melakukan WFO sebanyak 95%. Meningkatnya *covid-19* berdampak pada munculnya kebijakan pemerintah untuk melakukan pekerjaan diluar kantor konvensional yaitu pada tahun 2020 jumlah karyawan yang boleh melakukan WFO sebanyak 25% dan di tahun 2021 meningkat menjadi 50%.

Gambar 2. Grafik Jumlah Karyawan WFH PT Sriwijaya Air Tangerang



Sumber: Data HRD PT Sriwijaya Air

Berbanding terbalik dengan jumlah karyawan yang melakukan WFH yang terlihat pada gambar 2 yaitu di tahun 2019 sebanyak 5% karyawan melakukan pekerjaan secara *teleworking* yang disebabkan pengaruh masuknya pandemi *covid-19* di Indonesia. Puncak karyawan melakukan WFH terjadi pada tahun 2020 awal yaitu sebanyak 90% melakukan WFH dan kemudian menurun menjadi 75% saat memasuki awal tahun 2021.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan HRD PT Sriwijaya Air Tangerang, karyawan yang melakukan sistem kerja *teleworking* berpengaruh terhadap pekerjaan diselesaikan lebih lambat. Penyelesaian pekerjaan yang lambat disebabkan banyaknya distraksi yang dirasakan karyawan seperti pengaruh dari lingkungan rumah, tidak memadainya fasilitas kerja, ketidakstabilan jaringan internet, dan gangguan lainnya. Dampak dari sistem kerja *teleworking* menyebabkan pekerjaan diselesaikan lebih lambat sehingga hal tersebut menimbulkan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Air Tangerang.

Tabel 2. Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan PT Sriwijaya Air Tangerang

No	Kinerja Karyawan	Ya	%	Tidak	%	Total Responden
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan	14	46.7%	16	53.3%	30 Responden
2	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	13	43.3%	17	56.7%	30 Responden
3	Saya mampu berkomunikasi dengan baik terhadap rekan kerja	18	60%	12	40%	30 Responden
Total Kinerja Karyawan		15%		85%		

Sumber: Data di olah, 2022

Hasil pra survei kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Air Tangerang yang dilakukan terhadap 30 responden bahwa sebanyak 85% karyawan tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan dan sebanyak 15% setuju dengan pernyataan, hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Sriwijaya Air Tangerang mengalami masalah. Dari hasil pra survey mendapatkan hasil bahwa sebanyak 16 responden (53.3%) menyatakan bahwa karyawan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar perusahaan. Didukung dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu sebanyak 17 responden (56.7%) menyatakan bahwa karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu.

Tabel 3. Hasil Pra Survei *Teleworking* PT Sriwijaya Air Tangerang

No	<i>Teleworking</i>	Ya	%	Tidak	%	Total Responden
1	Saya merasa lebih produktif saat bekerja di luar kantor konvensional	15	50%	15	50%	30 Responden
2	Saya lebih termotivasi bekerja di luar kantor konvensional	13	43.3%	17	56.7%	30 Responden
3	Saya dapat berkonsentrasi untuk menyelesaikan pekerjaan selama bekerja di luar kantor konvensional	12	40%	18	60%	30 Responden
Total <i>Teleworking</i>		13.3%		86.7%		

Sumber: Data di olah, 2022

Berdasarkan hasil pra survei dari 30 responden pada PT Sriwijaya Air Tangerang bahwa sebanyak 86,7% karyawan tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan dan sebanyak 13,3% setuju dengan pernyataan, hal tersebut menunjukkan bahwa sistem kerja *teleworking* PT Sriwijaya Air Tangerang mengalami masalah.. Didapatkan hasil bahwa motivasi karyawan saat bekerja dari luar kantor konvensional terlihat kurang termotivasi yaitu sebanyak 17 responden (56.7%) mengatakan tidak termotivasi. Sebanyak 18 responden (60%) mengatakan bahwa kurangnya konsentrasi karyawan saat bekerja dari luar kantor konvensional disebabkan banyaknya distraksi yang terjadi dari lingkungan misal ketika di rumah terganggu dengan pekerjaan rumah.

Salah satu dampak daripada penerapan *teleworking* pada karyawan di PT Sriwijaya Air Tangerang ialah tercapainya *work life balance* karyawan. Hal ini terlihat dari data kehadiran kinerja dan disiplin waktu kerja karyawan saat WFO dan WFH. Berikut ini data rekapitulasi absensi karyawan yang melakukan pekerjaan secara *Work from Home* (WFH) dan *Work from Office* (WFO) pada PT Sriwijaya Air Tangerang selama tiga tahun terakhir periode Maret-September.

Tabel 4. Data Presensi *Work from Office & Work from Home* PT Sriwijaya Air Tangerang

Tahun	Bulan	WFH (<i>Work from Home</i>)	WFO (<i>Work from Office</i>)
2019	Maret	0	252
	April	0	252
	Mei	0	252
	Juni	0	252
	Juli	10	242
	Agustus	12	240
	September	12	240
	Toatl Karyawan		252
2020	Maret	114	12
	April	114	12
	Mei	111	15
	Juni	108	18
	Juli	94	32
	Agustus	91	35
	September	93	33
	Toatl Karyawan		126
2021	Maret	86	35
	April	84	37
	Mei	83	41
	Juni	71	50
	Juli	54	67
	Agustus	51	70
	September	43	78
	Toatl Karyawan		121

Sumber: Data HRD PT Sriwijaya Air

Data diatas meupakan data presensi karyawan PT Sriwijaya Air Tangerang telah menerapkan sistem kerja *teleworking* yang berasal dari 3 departemen dalam 1 lantai yang sama. Departemen tersebut terdiri dari Tangerang dengan total populasi sebanyak 121 karyawan dari 3 departemen yang terletak pada 1 lantai. Departemen tersebut ialah Departemen *Service*, Departemen *Human Resource*, dan Departemen *General Affair*.

Pada akhir tahun 2019 hingga awal tahun 2022. Data absensi karyawan di atas menunjukkan jumlah karyawan yang melakukan WFH (*Work from Home*) terbanyak terjadi pada tahun 2020 di bulan Maret dan April sebanyak

114 karyawan bekerja dari rumah. Selama tahun 2019 hingga 2021 terlihat terjadi penurunan jumlah karyawan karena dampak pandemi *covid-19* terhadap keberlangsungan perusahaan membuat manajemen menerapkan kebijakan pengurangan karyawan. Hal ini menimbulkan beban kerja karyawan semakin bertambah dan pembagian kerja yang tidak merata menjadi pemicu stress pada karyawan dan mengganggu keseimbangan kehidupan kerja karyawan tersebut.

Tabel 5. Hasil Pra Survei *Work Life Balance* PT Sriwijaya Air Tangerang

No	<i>Work Life Balance</i>	Ya	%	Tidak	%	Total Responden
1	Saya merasa lelah karena beban pekerjaan	20	66.7%	10	33.3%	30 Responden
2	Beban pekerjaan menjadikan saya sulit menjalani kehidupan pribadi	19	63.3%	11	36.7%	30 Responden
3	Saya mengabaikan kebutuhan pribadi saya ketika terdapat tuntutan pekerjaan	14	46.7%	16	53.3%	30 Responden
Total <i>Work Life Balance</i>		87.2%		12.3%		

Sumber: Data di olah, 2022

Hasil pra survei mengenai *work life balance* dari 30 responden bahwa sebanyak 12,3% karyawan tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan dan sebanyak 87,2% setuju dengan pernyataan, hal tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja PT Sriwijaya Air Tangerang mengalami masalah. Data tersebut memperlihatkan bahwa sebanyak 20 responden (66.7%) merasa lelah saat bekerja dengan sistem *teleworking* karena beban pekerjaan yang banyak. Beban tersebut berdampak pada sulitnya karyawan menjalani kehidupan pribadi di luar pekerjaan terlihat sebanyak dari 19 responden (63.6%) yang merasa kesulitan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Vice President (VP)* pada salah satu departemen di PT Sriwijaya Air, mengatakan bahwa beban kerja yang meningkat dipengaruhi berkurangnya tenaga kerja untuk mengatur setiap pesawat dan jadwal penerbangan. Hal tersebut menyebabkan setiap individu

memiliki tanggung jawab yang lebih dibandingkan sebelum terjadi pandemi. Data rekapitulasi absensi karyawan pada PT Sriwijaya Air Tangerang selama tiga tahun terakhir dalam periode Januari-Desember dilihat sebagai berikut:

Tabel 6. Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Sriwijaya Air Tangerang

KRITERIA ABSEN	2019	2020	2021
Sakit	50	70	75
Izin	40	50	60
Cuti	45	55	50
Alpha	45	40	45
Jumlah hari absen	180	215	230
Jumlah hari kerja	265	265	265
Jumlah pegawai	252	126	121
Presentase (%)	0,67%	0,81%	0,86%

Sumber: Data HRD PT Sriwijaya Air

Berlandaskan tabel 6 terdapat jumlah absensi kerja karyawan PT Sriwijaya Air Tangerang ditahun 2019 yaitu sebesar 0,67% sedangkan pada tahun 2020 mengalami peningkatan menjadi 0,81% dan kembali mengalami peningkatan pada tahun 2021 sebesar 0,86%. Data kenaikan tersebut dilihat dari jumlah karyawan yang sakit dan izin dari tahun 2019-2021. Absensi karyawan yang sakit pada tahun 2019 sebesar 50 karyawan, lalu meningkat di tahun 2020 meningkat menjadi 70 karyawan, dan terjadi peningkatan kembali di tahun 2021 meningkat sebanyak 75 karyawan.

Peningkatan absensi izin karyawan terlihat pada tahun 2019 yaitu 40 karyawan, peningkatann kembali terjadi di tahun 2020 sebesar 50 karyawan, dan meningkat kembali di tahun 2021 sebanyak 60 karyawan. Jumlah absensi karyawan yang sakit dan izin yang terus meningkat disebabkan dengan adanya pandemi *covid-19*. Berdasarkan data pada tabel di atas, sehingga meningkatnya tingkat absensi karyawan menunjukkan kinerja karyawan yang melemah. Hal tersebut disebabkan oleh adanya sistem kerja *teleworking* yang menyebabkan perubahan kegiatan bekerja karyawan menjadi lebih banyak dan dapat

mengganggu keseimbangan kehidupan kerja karyawan PT Sriwijaya Air Tangerang, sehingga karyawan beresikio terkena penyakit.

Tabel 7. Hasil Pra Survei Stres Kerja PT Sriwijaya Air Tangerang

No	Stres Kerja	Ya	%	Tidak	%	Total Responden
1	Saya merasa beban pekerjaan yang diberikan overload/berlebihan	20	66.7%	10	33.3%	30 Responden
2	Saya merasa adanya ketidakjelasan peran yang saya miliki di dalam organisasi sehingga menimbulkan konflik	15	50%	15	50%	30 Responden
3	Saya sering menunda pekerjaan karena saya bingung pekerjaan mana yang harus dahulukan	13	43.3%	17	56.7%	30 Responden
4	Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan terlalu singkat	19	63.3%	11	36.7%	30 Responden
Total Stres Kerja		86.75%		13.25%		

Sumber: Data di olah, 2022

Pra survei stres kerja dari 30 responden menunjukkan bahwa karyawan PT Sriwijaya Air Tangerang mengalami stress, yang terlihat sebanyak 13,25% karyawan tidak setuju sengan pernyataan yang diberikan dan sebanyak 86,75% setuju dengan pernyataan sehingga menunjukkan bahwa stress kerja PT Sriwijaya Air Tangerang mengalami masalah. Hal tersebut terlihat bahwa sebanyak 20 responden (66.7%) merasakan bahwa beban pekerjaan yang diberikan perusahaan berlebihan. Beban pekerjaan yang berlebihan tidak sebanding dengan waktu penyelesaian (*deadline*) yang harus diselesaikan setiap karyawan, sehingga sebanyak 19 responden (63.3%) mengatakan bahwa waktu yang diberikan perusahaan terlalu singkat.

Penerapan *teleworking*, adanya stress kerja dan ketidakseimbangan *work life balance* yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sriwijaya Air. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu *Vice President (VP)* pada salah satu departemen di PT Sriwijaya Air Tangerang, mengatakan bahwa stres kerja karyawan meningkat seiring dengan perubahan cara bekerja akibat

kebijakan PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat) pemerintah menghimbau karyawan untuk bekerja dari rumah. Hal-hal lain yang mempengaruhi stres karyawan selama tiga tahun terakhir ialah banyaknya beban tugas yang diberikan namun tidak sebanding dengan jumlah karyawan yang masih bertahan. Koordinasi yang terhambat akibat adanya 2 cara kerja yaitu secara *Work from Office (WFO)* dan *Work from Home (WFH)* menyebabkan karyawan harus memiliki sistem manajemen yang baik karena komunikasi karyawan memerlukan bantuan media seperti *Whatsapp, Zoom, Google Meet*, dan lain-lain.

Penyelesaian tugas yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan dapat dianggap sebagai kinerja karyawan. Salah satu hal terpenting dalam membantu suatu bisnis atau organisasi dalam mencapai tujuan adalah memiliki karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik. Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ekasari et al. (2022) bahwa penerapan sistem kerja *teleworking, work life balance*, dan disiplin kerja menghasilkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Wolor et al. (2021) berpendapat bahwa *teleworking* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, melainkan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nam & Park (2019) budaya pembelajaran perusahaan, kecerdasan budaya, dan kepemimpinan transformatif semuanya berdampak pada kinerja karyawan. Temuan studi oleh Deeb et al. (2020) sebaliknya, mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat berdampak pada kinerja karyawan.

Banyaknya beban serta tuntutan pekerjaan akan menimbulkan stres kerja terutama saat menjalankan sistem kerja *teleworking*. Kinerja Karyawan dapat berpengaruh stres kerja dan kurangnya keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sormin et al. (2021) menyatakan stres kerja dan kompetensi tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan selama epidemi *Covid-19*, namun sistem kerja *teleworking* berpengaruh. Hal tersebut berbanding terbalik dengan penelitian

yang dilakukan oleh Hussain et al. (2019) stres kerja memiliki dampak negatif yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, tetapi penghargaan dan pengakuan memiliki dampak positif yang besar.

Karyawan yang dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya akan memberikan kontribusi besar bagi organisasi, sehingga hal tersebut dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan. Hal tersebut didasari pada penelitian Isse et al. (2018) yaitu *work life balance*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan juga oleh komitmen organisasi. Hal ini bertentangan langsung dengan penelitian Wismawan & Luturlean (2022) bahwa pengaruh *work life balance* tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi ada yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan yaitu motivasi kerja. Berlawanan dengan temuan Basem et al. (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian literatur, terdapat *research gap* dan beberapa permasalahan mengenai kinerja karyawan di PT Sriwijaya Air Tangerang, maka penulis mengkaji lebih mendalam hal tersebut pada skripsi dengan judul **“Pengaruh *Teleworking*, *Work Life Balance*, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Sriwijaya Air Tangerang)”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, terdapat permasalahan yang akan di kaji dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh *teleworking* terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Air Tangerang?
- b. Apakah terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Air Tangerang?

- c. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Air Tangerang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah, peneliti memiliki tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh *teleworking* terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Air Tangerang.
- b. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Air Tangerang.
- c. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Air Tangerang.

1.4 Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan dengan judul “Pengaruh *Teleworking*, *Work Life Balance*, dan Stres Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Sriwijaya Air Tangerang)” di harapkan dapat mengasilkan manfaat kepada pihak-pihak yang membutuhkan baik secara praktis maupun teoritis, diantaranya:

a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan yang berhubungan dengan pengaruh *teleworking*, *work life balance*, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Besar harapan penulis hasil penelitian dapat menjadi sarana untuk perkembangan ilmu pengetahuan yang dipelajari secara teoritis.

b. Manfaat Praktis

1. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi sarana pengimplementasian pengetahuan bagi penulis mengenai *teleworking*, *work life*

balance, dan stres kerja. Pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi dapat diketahui dari ketiga hal tersebut. Manfaat lain yang didapat penulis ialah menambah wawasan dalam melakukan penelitian ilmiah, serta menambah pengetahuan mengenai *teleworking*, *work life balance*, dan stres kerja.

2. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Penelitian diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam mengembangkan teori serta faktor-faktor mengenai *teleworking*, *work life balance*, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Manfaat bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap PT Sriwijaya Air Tangerang agar dapat mengelola kinerja karyawan secara efektif dan efisien dengan pengaruh *teleworking*, *work life balance*, dan stres kerja pada setiap karyawan.