

ANALISIS PENGARUH KEBIJAKAN KERJA DARI RUMAH SELAMA PANDEMI COVID19 TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Conradus Rian Wahyu Aji Febrianto¹, Dhiana Ekowati², Winanto Nawarcono³
STIE Nusa Megarkencana

dhianaeko.stienus@gmail.com, crwaf19@gmail.com, wnawarcono@gmail.com

Abstract

In recent years, the world has been busy with the emergence of the Covid-19 virus. As a result, there are many obstacles faced by the community in carrying out their daily lives, especially regarding work problems. The Covid-19 pandemic has caused the government to implement policies to carry out social distancing and require following health protocols, one of which is working from home. This policy has an impact on the performance of employees who usually work in the office to work from home. This study focuses on how much influence the variables of work information, discipline, environment, and motivation have on employee performance.

This study uses a quantitative descriptive method, namely the data collection technique using a questionnaire. The data in this study were 60 respondents, multiple linear regression data processing techniques used SPSS 18. Adjusted R Square test results were 16%. The value of the t test on the work information variable is 1.292, the work discipline variable is 0.175, the work environment variable is 2.692, the work motivation variable is 2.419.

The results of this study conclude that the work information variable has an effect on employee performance. The work discipline variable has no effect on employee performance. Work environment variables affect employee performance, and work motivation variables affect employee performance. With the results of this study, it is necessary to concentrate on work discipline to improve employee performance.

Keywords: work from home, work information, work discipline, work environment, work motivation, and employee performance.

Abstrak

Beberapa tahun terakhir, dunia disibukkan dengan munculnya virus Covid19. Akibatnya, banyak kendala yang dihadapi masyarakat dalam menjalankan kehidupan sehari-hari, terutama mengenai masalah pekerjaan. Pandemi Covid19, menyebabkan pemerintah menerapkan kebijakan untuk melakukan social distancing dan mewajibkan mengikuti protokol kesehatan, salah satunya bekerja dari rumah. Kebijakan ini berdampak pada kinerja karyawan yang biasanya bekerja di kantor menjadi bekerja dari rumah. Penelitian ini memfokuskan pada seberapa besar pengaruh variabel informasi kerja, disiplin, lingkungan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data dalam penelitian ini sebanyak 60 responden, teknik pengolahan data regresi linier berganda menggunakan SPSS 18. Hasil uji Adjusted R Square sebesar 16%. Dan uji t pada variabel informasi kerja sebesar 1,292, variabel disiplin kerja sebesar 0,175, variabel lingkungan kerja sebesar 2,692, variabel motivasi kerja sebesar 2,419.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel informasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil penelitian ini maka perlu adanya konsentrasi kedisiplinan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: work from home, informasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Beberapa waktu lalu dunia dilanda virus baru yang berasal dari negeri Tiongkok tepatnya di kota Wuhan pada akhir tahun 2019 lalu yang dikenal dengan virus Covid19. Pandemi Covid19, menyebabkan pemerintah menerapkan kebijakan untuk melakukan *social distancing*, sesuai Undang-undang ketenagakerjaan pasal 86 ayat (1) huruf a UU no. 13 tahun 2013, yang berbunyi "dimana setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan kerja". Pemerintah memberi instruksi kepada para pengusaha untuk memberlakukan *work from home* atau bekerja dari rumah. Kerja dari rumah merupakan cara kerja karyawan yang berada diluar kantor, untuk bekerja dirumah, kafe, ataupun direstaurant. Kerja dari rumah mempunyai fleksibilitas yang tinggi untuk mendukung keseimbangan karyawan antara pekerjaan dan kehidupan (Agus Purwanto: 2020). Bekerja dari rumah sebenarnya sudah digembor-gemborkan sebelum adanya pandemi covid19 yang menjadi sistem kerja yang efektif untuk masa depan. Dengan alasan kemajuan teknologi yang sudah mendukung untuk menerapkan sistem kerja *remote*. Selain itu sistem kerja ini sangat mempunyai daya tarik tersendiri untuk sebuah perusahaan (Urbanhire: 2020).

Sebelum pandemi Covid19, para karyawan melakukan pekerjaannya dikantor dan berdiskusi secara langsung. Pembahasan strategi dalam bekerja saat itu lebih mudah dan komunikasi dua arah mempermudah komunikasi diantara karyawan. *Work From Home* berpengaruh penting ketika suasana dikantor yang sebelumnya sudah terinci secara sistematis, diubah menjadi bekerja dari rumah yang memerlukan strategi tersendiri.

Tabel 1. Sebelum dan Selama Pandemi

No.	Sebelum Pandemi	Selama Pandemi
1.	Pekerjaan semua dilakukan di Kantor.	Pekerjaan dilakukan di rumah.
2.	Rapat kerja dilakukan bersama di ruang rapat kantor.	Rapat kerja dilakukan via <i>Zoom Meeting</i> .
3.	Koordinasi atasan dan bawahan langsung dilakukan secara tatap muka.	Koordinasi atasan dan bawahan dilakukan via <i>whatsapp, zoom, gmeet</i> atau alat komunikasi lainnya.
4.	Fasilitas kerja semua memakai milik perusahaan.	Fasilitas kerja memakai fasilitas pribadi karena di rumah.
5.	Pengawasan pekerjaan mudah dilakukan karena masih dalam lingkup lingkungan kerja yang sama.	Pengawasan pekerjaan sulit dilakukan karena pekerjaan dilakukan di rumah masing-masing.

Bekerja dari rumah berarti pekerjaan berbayar yang dilakukan di rumah. Bekerja dari rumah memberikan waktu yang fleksibel bagi para pekerja yaitu untuk memberikan keseimbangan hidup bagi pekerja. Disisi lain juga dapat memberikan keuntungan bagi para pengusaha (Crosbie dan Moore:2004). Kerja dari rumah mempunyai banyak kelebihan untuk meningkatkan kinerja dan tetap menguntungkan bagi pengusaha. Bagi pengusaha yaitu biaya oprasional menurun dikarenakan tidak perlu menyiapkan komputer yang bisa menghemat listrik, internet dan makan siang. Bagi pegawai diuntungkan dengan waktu dan tempat yang lebih fleksibel, bisa lebih dekat dengan keluarga, lebih santai dan nyaman. Bekerja dari rumah adalah suatu konsep kerja, dengan karyawan dapat melakukan pekerjaan dari rumah, memberikan waktu yang lebih fleksibel, serta dapat memberikan kehidupan yang seimbang bagi karyawan.

Sistem kerja dari rumah semua dilakukan dirumah atau diluar perkantoran dan semua kegiatan dilakukan dengan jarak jauh. Metode ini memiliki kelebihan dimana pekerja bisa lebih menghemat biaya, mempunyai waktu yang fleksibel, bisa lebih dekat dengan keluarga. Namun metode kerja dari rumah juga mempunyai kelemahan seperti menimbulkan kekhawatiran oleh suasana rumah, jam kerja tidak teratur, motivasi berkurang, serta koordinasi antara sesama karyawan atau karyawan dengan atasan kurang efektif. Motivasi merupakan proses dalam mencapai tujuan sasaran yang mencakup tiga model yaitu: intensitas, arah, dan kegigihan. Namun pada dasarnya motivasi dalam upaya apapun untuk mencapai tujuan apapun (Robbins, 2008). Menurut Abraham H. Maslow, Motivasi dalam hal ini adalah fisiologis; rasa aman, keselamatan dan perlindungan; sosial, penghargaan dan aktualisasi diri yang mampu mendorong untuk menjadi apa yang diinginkan. Maslow menyatakan, jika seorang pimpinan ingin memotivasi karyawan maka ia perlu memahami karyawan tersebut sedang dalam posisi anak tangga mana dan memfokuskan pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan itu atau kebutuhan karyawan atas tingkatan tersebut.

Untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik, diperlukan pertimbangan-pertimbangan yang baik. Perusahaan perlu memberikan jadwal yang tepat dan terstruktur dengan rapi sebelum memberikan arahan ke karyawan. Menjaga komunikasi dalam era digital kali ini, banyak teknologi komunikasi yang dapat dipakai untuk menjalin komunikasi. Agar komunikasi bisa dipahami, beberapa perusahaan mempergunakan sistem *video call, email, zoom, google meet* agar arahan atau tujuan dapat tercapai. Komunikasi via online terkadang mendapatkan gangguan dari rumah terutama bagi yang sudah berkeluarga yang mempunyai anak-anak kecil. Karyawan tersebut diharapkan mampu beradaptasi dan memberikan pengertian kepada anak-anaknya sehingga terhindar dari gangguan dan komunikasi dapat berjalan dengan baik dan lancar.

Beberapa hal mengenai kebijakan bekerja dari rumah memiliki faktor – faktor yang mempengaruhi hasil kinerja karyawan saat melaksanakan bekerja dari rumah, oleh karena itu perlu dipertimbangkan, seperti fasilitas di rumah yang memerlukan internet, laptop, dan setidaknya ada meja dan lampu penerangan yang memadai, ruang kerja karyawan yang nyaman. Faktor informasi tidak kalah penting dimana koordinasi atasan dengan karyawan apakah mudah dimengerti dan dipahami. Informasi menjadi ujung tombak dalam mengerjakan tugas dikarenakan perintah dan maksud dari perusahaan diharapkan bisa sampai dan dimengerti oleh karyawan sehingga kinerja bisa tepat sasaran. Faktor disiplin seperti ketepatan waktu untuk mengumpulkan hasil kerja, kemauan dalam mengerjakan serta bisa mencapai target perusahaan, menjadi hal penting dalam kondisi *work from home*. Namun faktor – faktor diatas mempunyai kelemahan dikarenakan setiap individu mempunyai sifat yang berbeda-beda. Karyawan yang tidak bisa mengikuti ritme kerja *work from home* akan kehilangan motivasi kerja, stres, dan daya tangkap atau komunikasi karyawan kurang lancar.

Kinerja. Menurut Moehariono (2014), Kinerja adalah hasil dari kinerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai wewenang, tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing dalam upaya untuk secara hukum mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan moralitas atau etika. Sutrisno (2010), menyatakan kinerja karyawan merupakan rangkuman dalam hal kualitas, kuantitas, jam kerja dan kolaborasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi. Kinerja adalah sebuah hasil kerja seorang pegawai atau pekerja, sebuah proses manajemen dimana hasil kerja tersebut harus memiliki sebuah bukti konkret yang dapat diukur (Sedarmayanti, 2016).

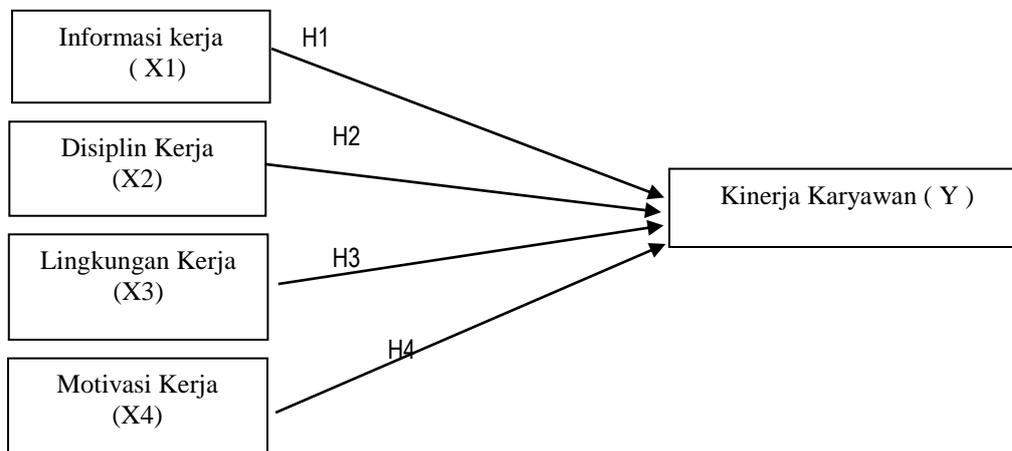
Informasi, Sistem informasi menurut Leitch Robert dan Roscoe Davis (2010) adalah suatu sistem didalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan. Informasi adalah hasil dari sebuah proses dalam pengolahan data ke bentuk yang lebih berguna bagi penerimanya, dimana mereka mendeskripsikan kejadian-kejadian yang nyata atau real untuk dapat dipakai dalam pengambilan keputusan (Jogiyanto, 2010). Raymond McLeod (2012), menyatakan informasi adalah data yang telah diolah menjadi bentuk yang memiliki arti bagi si penerima dan bermanfaat bagi pengambilan keputusan saat ini atau mendatang. Informasi tersebut menjelaskan perusahaan atau salah satu sistem utamanya mengenai apa yang telah terjadi di masa lalu, apa yang sedang terjadi sekarang dan apa yang mungkin terjadi di masa depan. Menurut Davis, Gordon B, (2001) Sistem Informasi Manajemen adalah suatu system yang terintegrasi antara manusia dan mesin yang mampu memberikan informasi sedemikian rupa untuk menunjang jalannya operasional, manajemen dan fungsi pengambilan keputusan didalam sebuah organisasi/perusahaan. Tujuannya adalah mendapatkan atau memperoleh jalur komunikasi, memproses tipe transaksi, dan memberi sinyal kepada manajemen terhadap kejadian internal didalam suatu organisasi.

Disiplin Kerja, adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mentaati semua peraturan yang ada dalam perusahaan (Rivai: 2014). Menurut Sinambela (2018), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi, artinya tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, akan sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya.

Lingkungan Kerja, Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya, karena lingkungan kerja akan berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap manusia yang ada didalamnya (Sumantri: 2016). Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana seorang karyawan melakukan pekerjaan sehari-harinya yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Motivasi Kerja, menurut Uno (2012) adalah kekuatan dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Pamela dan Oloko (2015) motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang akan diinginkan.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atau suatu hubungan sebab-akibat dari variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya (Darmadi, Hamid: 2014). Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Ada pengaruh informasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H2: Ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H3: Ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H4: Ada pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

1. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian merupakan sesuatu yang sangat penting kedudukannya didalam penelitian, subjek penelitian harus ditata sebelum peneliti siap untuk mengumpulkan data. Subjek penelitian dapat berupa benda, hal atau orang (Arikunto, 2019). Subjek penelitian ini adalah karyawan PT Central Mega Kencana yang melaksanakan kerja dari rumah, sedangkan objek penelitian ini adalah pengaruh informasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan selama pandemi Covid19.

2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Central Mega Kencana yaitu sejumlah 60. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian.

3. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

- a. Kuesioner
yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2016).
- b. Wawancara
Wawancara dilakukan dengan tujuan untuk menggali dan mengungkap kejujuran responden dalam memberikan informasi yang diperlukan dalam penelitian. Wawancara dilakukan karena peneliti akan mencari tahu mengenai gambaran penerapan akuntansi pada usahanya.
- c. Studi Literatur
Studi literatur bisa diartikan mempelajari sumber-sumber seperti buku-buku serta teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan yang menjadi bahasan dalam penelitian, dalam hal ini ada kemiripan dengan metode dokumenter. Bahan literatur yang digunakan dalam penelitian ini akan menggunakan hasil penelitian yang sebelumnya telah dilakukan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, baik dari jurnal maupun naskah publikasi, serta buku-buku yang menunjang penelitian. Metode ini digunakan agar peneliti mampu memahami permasalahan yang ditelaah dari sudut pandang teoritis yang sesuai dengan kajian ilmu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No. Item	Rxy	Rtabel	Keterangan
Kom1	0,805	0,3061	Valid
Kom2	0,622	0,3061	Valid
Kom3	0,735	0,3061	Valid
Kom4	0,607	0,3061	Valid
Kom5	0,447	0,3061	Valid
Kom6	0,605	0,3061	Valid
Ko1	0,738	0,3061	Valid
Ko2	0,510	0,3061	Valid
Ko3	0,424	0,3061	Valid
Ko4	0,625	0,3061	Valid
Ko5	0,398	0,3061	Valid
Ko6	0,684	0,3061	Valid

No. Item	Rxy	Rtabel	Keterangan
K07	0,682	0,3061	Valid
Kmp1	0,655	0,3061	Valid
Kmp2	0,754	0,3061	Valid
Kmp3	0,524	0,3061	Valid
Kmp4	0,774	0,3061	Valid
Kmp5	0,458	0,3061	Valid
Kmp6	0,652	0,3061	Valid
K1	0,693	0,3061	Valid
K2	0,675	0,3061	Valid
K3	0,647	0,3061	Valid
K4	0,656	0,3061	Valid
K5	0,615	0,3061	Valid
Komp1	0,644	0,3061	Valid
Komp2	0,704	0,3061	Valid
Komp3	0,705	0,3061	Valid
Komp4	0,823	0,3061	Valid
Komp5	0,738	0,3061	Valid
Komp6	0,687	0,3061	Valid
Komp7	0,826	0,3061	Valid
Komp8	0,703	0,3061	Valid
Komp9	0,736	0,3061	Valid

Suatu item dianggap valid jika skor lebih besar dari r tabel yaitu 0.3061. Tabel 2, menunjukkan bahwa semua pernyataan dianggap valid karena nilai semua pernyataan kesemuanya lebih dari 0.3061 dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

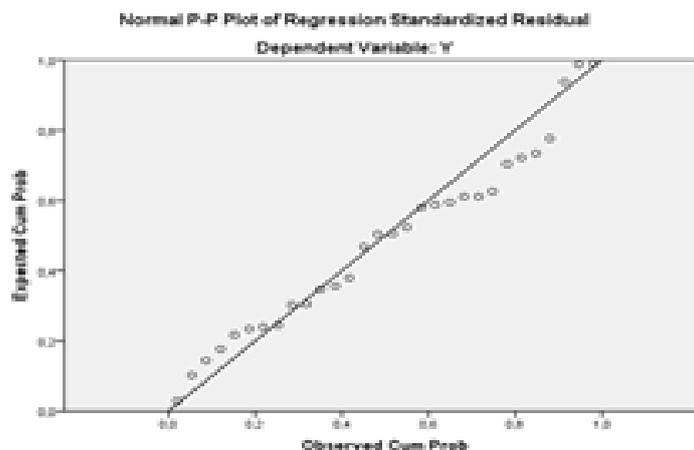
b. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Informasi Kerja	0,708	6
Disiplin Kerja	0,640	7
Lingkungan Kerja	0,701	6
Motivasi Kerja	0,663	5
Kinerja Karyawan	0,886	9

Tabel 3, menunjukkan bahwa semua pernyataan dari variabel Informasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk variabel Informasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan dalam penelitian ini adalah reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik
a) Uji Normalitas



Gambar 2. Kurva Normal P-P Plot

Gambar 2, menunjukkan bahwa dalam grafik p-plot terlihat titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya tidak terlalu jauh atau melebar dari garis diagonal. Maka hal ini menunjukkan bahwa model regresi sesuai asumsi normalitas dan layak digunakan.

b) Uji Kolmogorov-Smirnov

Tabel 4. Uji Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,35156666
Most Extreme Differences	Absolute	,125
	Positive	,125
	Negative	-,110
Kolmogorov-Smirnov Z		,970
Asymp. Sig. (2-tailed)		,304
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Tabel 4, menunjukkan bahwa hasil uji kolmogorov-smirnov dengan nilai sebesar 0,970 pada signifikansi 0,304 asymp. Sig.(2-tailed), maka dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi secara normal karena p value > 0,05.

c) Uji Multikolinieritas

Tabel 5.

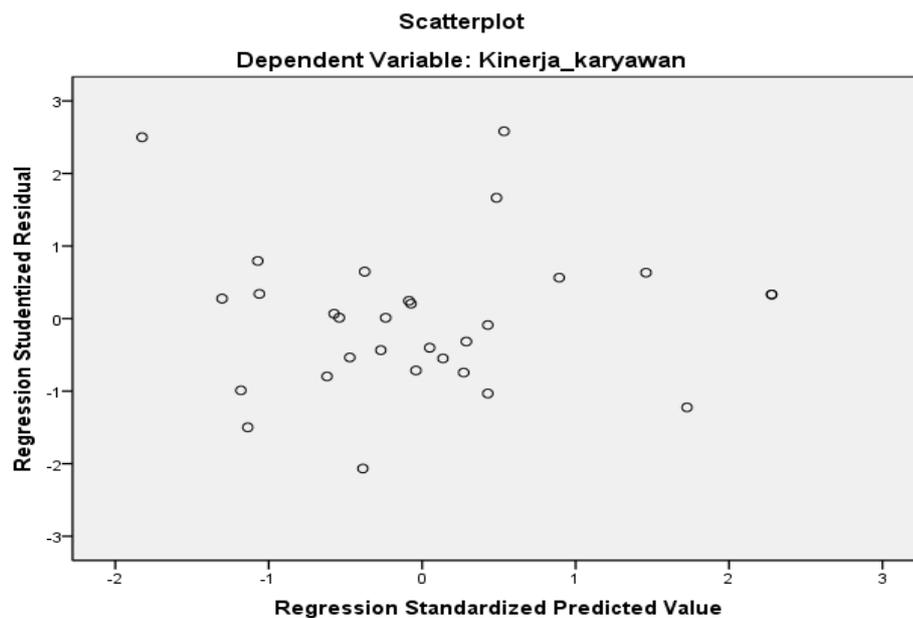
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
14,642	6,388		2,292	,026		
,244	,189	,177	1,296	,200	,766	1,306
,035	,204	,024	,173	,863	,768	1,302
,191	,176	,138	1,086	,282	,886	1,128
,515	,213	,310	2,419	,019	,869	1,151

a. Dependent Variable: Y

Tabel 5, menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas variabel, menurut Ghozali (2012), bahwa nilai cut off yang umum digunakan untuk menilai adanya multikolinieritas adalah jika nilai $VIF \leq 10$, dan nilai $tolerance \geq 0,1$.

d) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Grafik Scatter Plot Heteroskedastitas

Tabel 6. Hasil Uji Spearman untuk Heteroskedastitas
Correlations

			Informasi (x1)	Disiplin(x2)	Lingkungan(x3)	Motivasi(x4)	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Informasi (x1)	Correlation Coefficient	1,000	,420**	,328*	,225	-,066
		Sig. (2-tailed)	.	,001	,011	,084	,614
		N	60	60	60	60	60
	Disiplin(x2)	Correlation Coefficient	,420**	1,000	,262*	,275*	-,086
		Sig. (2-tailed)	,001	.	,043	,033	,514
		N	60	60	60	60	60
	Lingkungan (x3)	Correlation Coefficient	,328*	,262*	1,000	,185	-,023
		Sig. (2-tailed)	,011	,043	.	,157	,862
		N	60	60	60	60	60
	Motivasi(x4)	Correlation Coefficient	,225	,275*	,185	1,000	,150
		Sig. (2-tailed)	,084	,033	,157	.	,252
		N	60	60	60	60	60
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,066	-,086	-,023	,150	1,000
		Sig. (2-tailed)	,614	,514	,862	,252	.
		N	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel 6, menunjukkan nilai probabilitas signifikansi diatas 0,05 dengan nilai sig. Informasi Kerja sebesar 0,614, nilai sig. Disiplin Kerja sebesar 0,514, nilai sig. Lingkungan Kerja sebesar 0,862, dan nilai sig. Motivasi Kerja sebesar 0,252. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastitas.

d. Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Ringkasan Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T hitung	Sig.
Kostanta	16,642		
X1	0,244	1,292	0,200
X2	0,035	0,175	0,863
X3	0,191	2,692	0,282
X4	0,515	2,419	0,019
F hitung	3,801		
R Square	0,217		

Tabel 7, menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=16,642+0,244x_1+0,035x_2+ 0,191x_3+0,515x_4$$

Dari persamaan diatas dapat disimpulkan bahwa nilai kostanta sebesar 16,642 menunjukan jika nilai variabel informasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan motivasi kerja (X4) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 16,642.

1. Variabel informasi kerja (X1) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,244. Jika variabel informasi kerja meningkat dengan asumsi variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja tetap atau tidak berubah, maka kinerja karyawan meningkat.
2. Variabel disiplin kerja (X2) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,035. Jika variabel disiplin kerja meningkat dengan asumsi variabel informasi kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja tetap atau tidak berubah, maka kinerja karyawan meningkat.
3. Variabel lingkungan kerja (X3) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,191. Jika variabel lingkungan kerja meningkat dengan asumsi variabel informasi kerja, disiplin kerja, motivasi kerja tetap atau tidak berubah, maka kinerja karyawan meningkat.
4. Variabel motivasi kerja (X4) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,515. Jika variabel motivasi kerja meningkat dengan asumsi variabel informasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja tetap atau tidak berubah, maka kinerja karyawan meningkat.

e. Uji Parsial atau Uji T

1. Variabel informasi kerja (X₁) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) atau hipotesis pertama (H₁) diterima, dibuktikan dengan nilai t hitung (1,292) > t tabel (0,678). Ada pengaruh informasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel disiplin kerja (X₂) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) atau hipotesis pertama (H₂) ditolak, dibuktikan dengan nilai t hitung (0,175) < t tabel (0,678). Tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel lingkungan kerja (X₃) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) atau hipotesis pertama (H₃) diterima, dibuktikan dengan nilai t hitung (2,692) > t tabel (0,678). Ada pengaruh informasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Variabel motivasi kerja (X₄) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) atau hipotesis pertama (H₄) diterima, dibuktikan dengan nilai t hitung (2,419) > t tabel (0,678). Ada pengaruh informasi kerja terhadap kinerja karyawan.

f. Uji Determinasi

Uji koefisien determinasi ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Untuk menguji determinasi dalam penelitian ini maka peneliti melihat uji R adjusted dikarenakan variabel lebih dari dua. Dari tabel 4.15 dalam tabel ringkasan regresi berganda dapat dilihat bahwa nilai R adjusted adalah 0,160 atau sebesar 16%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel informasi kerja (X₁), disiplin kerja (X₂), lingkungan kerja (X₃), dan motivasi kerja (X₄) berpengaruh sebesar 16%. Sedangkan sisanya 84% dijelaskan oleh variabel diluar penelitian ini.

g. Pembahasan

Informasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pertama (H₁) memiliki nilai t hitung 1,292 > t tabel 0,678 dengan demikian H₁ diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan antara informasi kerja dan kinerja karyawan sangat penting. Dengan demikian bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh informasi, terutama saat bekerja dengan sistem kerja dari rumah. Hal ini berkaitan tentang informasi dari atasan maupun perusahaan untuk menyampaikan hal-hal yang terkait dengan pekerjaan. Dimana apabila karyawan mendoatkan informasi yang jelas maka kinerja akan efisien dan efektif begitu juga sebaliknya jika informasi yang didapat tidak jelas maka terjadi kesalahpahaman dalam menindak lanjuti pekerjaan itu. Hasil penelitian ini mendukung dari pernyataan dari Robert A. Leitch dan K. Roscoe Davis (2010) bahwa sebuah informasi berfungsi untuk mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi, mendukung operasi, dan memberikan hasil dalam bentuk laporan atau kinerja.

Disiplin kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian kedua (H₂) memiliki nilai t hitung 0,175 > t tabel 0,678 dengan demikian H₂ ditolak. Hal ini disebabkan dimana kerja dari rumah lebih bebas dan jauh dari pengawasan atasan. Dengan demikian disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan keadaan tertib seorang atau organisasi yang berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada sehingga mempengaruhi hasil kinerja Sinambela (2018). Maka penelitian ini bertolak

belakang dengan penelitian sebelumnya Dwi, Oki (2015) yang menyatakan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimana variabel disiplin besar pengaruhnya.

Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian ketiga (H3) memiliki nilai t hitung 2,692 > t tabel 0,678 dengan demikian H3 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan sangat penting. Hal ini sangat menentukan dimana lingkungan kerja selama pandemi diadakan dirumah masing-masing karyawan yang tentunya mempunyai suasana yang berbeda dari kantor. Penelitian ini mendukung dengan pernyataan Sumantri (2016) bahwa lingkungan kerja mempunyai arti penting bagi individu didalamnya, karena lingkungan kerja berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap manusia. Penelitian ini juga mendukung dari penelitian sebelumnya Ginanjar, Rodi. A. (2013) bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian keempat (H4), menunjukkan nilai t hitung 2,419 > t tabel 0,678 dengan demikian H4 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan sangat penting. Sebuah kebijakan kerja dari rumah selama pandemi covid19 ini sangat ketergantungan adanya motivasi dimana setiap karyawan yang biasanya bekerja dikantor lalu bekerja dirumah. Hal ini sesuai pernyataan Chukwuma, Edwin dan Obiefuna (2014) bahwa motivasi proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan, dengan demikian mendorong karyawan untuk bertindak. Penelitian ini juga mendukung dari penelitian sebelumnya Dwi, Oki (2015) yang menyatakan variabel motivasi berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

- Hasil penelitian menunjukkan informasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Central Megakencana.
- Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Central Megakencana.
- Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Central Megakencana.
- Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Central Megakencana.
- Hasil penelitian menunjukkan informasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersamaan.

DAFTAR RUJUKAN

- [1]Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- [2] B. Uno, Hamzah. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta : Bumi Aksara
- [3] Coulter, R. d. 2010. *Manajemen*. (hal. edisi kesepuluh jilid satu). Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama
- [4] Chukwuma, Edwin Maduka & Obiefuna Okafor. 2014. Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, Vol. 2, Is. 7, hlm. 137-147
- [5] Crosbie dan Moore. 2004: *Work-Life and Working From Home*, https://www.researchgate.net/publication/273761672_Work-Life_Balance_and_Working_from_Home, DOI:10.1017/S1474746404001733
- [6] Davis, R. A. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ilmu Ekonomi Yogyakarta.
- [7] Dwi, Oki. 2015. *Pengaruh Kompensasi Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: UINSH, <https://www.coursehero.com/file/71622865/OKI-DWI-CAHYO-FEBpdf/>
- [8] Ginanjar, Rodi. A. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. <http://eprints.uny.ac.id/id/eprint/25614>
- [9] Davis, Gordon B, 2001, *Management Information Systems : Conceptual Foundation Structure and Development*, PT Prenhalindo: Jakarta
- [10] Darmadi, Hamid. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Sosial*, Bandung: Alfabeta
- [11] Hasibuan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Karsa, 193
- [12]Ishak. 2006. *Kebutuhan Informasi Mahasiswa Program Pendidikan*. Jakarta: Sagung Seto
- [13] Jogiyanto, H.M. 2010. *Analisis dan Desain Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi Offset
- [14] Kuncoro. 2009. *Uji Reliabilitas*. Yogyakarta, 175
- [15] Leitch Robert A., K. Roscoe Davis. 2010. *Analisis & Desain*. Yogyakarta : Andi Offset
- [16] Mangkunegaran. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.
- [17] Maria, H. 2020. *Pengaruh WFH Terhadap Work Life Balance Perempuan di Kota Ende*. Sulawesi Utara: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/30266>
- [18]McLeod, Raymond dan George P. Schell. 2012. *System Informasi Manajemen*. Edisi sepuluh. Jakarta: Salemba Empat
- [18]Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi, Jakarta: Rajawali

- [19]Ningsih. 2015. *Analisis Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia Meningkatkan Kinerja Karyawan*. <http://repository.uinsu.ac.id/6615/1/SKRIPSI%20LENGKAP.pdf>
- [20] Pamela, A.O., & Oloko. 2015. Effect of Motivation on Employee Performance of Commercial Banks in Kenya: A Case of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human resource Studies* 5 (2)
- [21]Purwanto, A. (2020). Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 92-100. Retrieved from <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/view/418>
- [22] Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan* . vol2 1-8.
- [23] Robbins, Stephen. P & Judge, Timothy. A. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba
- [24] Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [25] Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- [26]Spssindonesia.com. 2014, Februari. *Uji Multiregresi*. 28 November 2020 dari <https://spssindonesia.com/2014/02/uji/multiregresi>.
- [27] Singodimejo, M. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- [28]Siregar. 2011. *Metode Analisis, Statistik Deskriptif Untuk Penelitian*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada
- [29] Siti Duriyatus Solehah. 2021. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun*. http://etheses.iainponorogo.ac.id/13016/1/210717110_Siti%20Duriyatus%20Solehah_Ekonomi%20Syariah.pdf
- [30] Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- [31]Sumantri. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja*. *Manajemen Personalia* .
- [32] Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*; Jakarta, Prenada Media Group
- [33]Taufik Rio, S. 2015. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*, https://eprints.uny.ac.id/28529/1/MuhammadTaufiekRioSanjaya_11408141044.pdf