

PENGARUH DISIPLIN, STRES DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SELAMA WFH (WORK FROM HOME) PADA CV. PARAMITA KEDIRI

Heni Beti Saputri¹, Subagyo², Itot Bian Raharjo³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
heny.putri2014@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 10/06/2022 Tanggal Revisi : 10/07/2022 Tanggal Diterima : 13/07/2022

Abstract

This study aims to determine the effect of discipline, stress, and work environment on employee performance CV. Paramita Kediri. The research approach used is quantitative and is a type of causality research as the population are employees of CV. Paramita Kediri had as many as 50 people, and all of the population was sampled (saturated sample). The data collection method used a questionnaire which was then analyzed using multiple linear regression analysis with the help of the SPSS for windows version 23 program. The result of this study indicates that the work environment has a significant effect on employee performance. For this reason, companies need to pay more attention to and supervise employees' work discipline and overcome the increase in employee work stress levels. In addition, maintaining the work environment of employees during the WFH period is aimed at maintaining comfort and can improve the quality of employee performance for the company.

Keywords: *Discipline, Stress, Environment, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin, stres, dan efek lingkungan berdasarkan riwayat kinerja seseorang karyawan. Paramita Kediri. Pendekatan penelitian yang dipakai merupakan kuantitatif, jenis penelitian kausal. Karyawan CV. Paramita Kediri, misalnya penduduknya. Paramita Kediri sebesar 50 individu dan dijadikan sampel semua populasi (sampel jenuh). Metode pengumpulan data memakai informasi lapangan dan dianalisis memakai analisis regresi linier berganda menggunakan memakai acara SPSS for Windows versi 23. Hasil penelitian ini menampakkan bahwa disiplin kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu, perusahaan wajib bisa lebih memperhatikan dan mengawasi supervisi ketenagakerjaan karyawan serta mengatasi taraf stres kerja yang semakin meningkat. Selain itu, menjaga lingkungan kerja karyawan selama WFH bertujuan untuk menjaga ketenangan dan menaikkan kualitas kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Disiplin, Stres, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia merupakan bagian menurut wabah dunia yang sangat berbahaya. Penyakit ini ditimbulkan oleh Sindrom Pernafasan Akut Parah 2 (SARS-CoV-2). Pada akhir Desember 2019, Indonesia mengalami pandemi virus corona yang menyebar menggunakan cepat dan berdampak dalam perusahaan industri. Pelaku bisnis, perusahaan jasa dan produsen, nir mau rugi, sebagai akibatnya para pelaku bisnis menghimbau pada pemerintah sentra dan wilayah untuk merogoh langkah yang sempurna guna memutuskan mata rantai penularan Covid-19. Berbagai langkah sudah ditempuh pemerintah untuk membawa perekonomian Indonesia ke depan. Salah satunya merupakan penerapan *Work From Home* (WFH).

Work From Home (WFH) dicanangkan di Indonesia sesuai dengan kebijakan pembentukan *World Health Organization* (WHO) melalui siaran pers Sekjen WHO. Tedros Adhanom Ghebreyesus selaku salah satu Juru Bicara Covid-19 Indonesia menyampaikan, penetapan COVID-19 sebagai pandemi pada Kamis (3 Desember 2020) [1]. Bekerja dari rumah (WFH) telah lama dipraktikkan di berbagai organisasi. Bekerja dari rumah memiliki banyak definisi dan istilah unik dalam bahasa Inggris, hingga istilah yang umum digunakan seperti *telecommuting*, *flexible work*, *telecommuting*, *flex work*, dan *telecommuting*. Selain pekerjaan penuh waktu dan sementara, tentu saja ada berbagai bentuk pekerjaan seperti kerja fleksibel dan *telework* [2].

Pekerjaan jarak jauh (dari rumah dan/atau di tempat lain yang jauh dari kantor) adalah pengaturan kerja fleksibel yang memungkinkan Anda bekerja jauh dari kantor di seluruh atau sebagian waktu.

Bekerja menurut tempat tinggal pada Indonesia mempunyai pengaruh yg signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan menggunakan temuan yg memberitahukan bahwa bekerja menurut tempat tinggal dalam masa Covid-19 tidak sinkron secara signifikan menggunakan waktu ini dan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan [3]. Itu terjadi pada loka kerja yg suasananya normal, misalnya waktu pandemi misalnya kini ini. Asal bagi perusahaan buat mencapai kinerja tinggi merupakan energi kerja yg berkualitas dan energi kerja yg rasional [4]. Oleh lantaran itu, perusahaan perlu mengelola karyawannya secara sempurna buat memaksimalkan kinerja dan mencapai kepuasan kerja tanpa persaingan antar karyawan.

Perusahaan sedang pada proses menaikkan kinerja karyawan dan membutuhkan disiplin kerja waktu menggelar *home office*. Lantaran 4.444 disiplin kerja adalah faktor yang pula menghipnotis kinerja aktivitas bisnis perusahaan, maka karyawan wajib mempunyai 4.444 disiplin kerja supaya bisa melaksanakan peraturan yang sudah ditetapkan sang perusahaan [5]. Upaya menanamkan disiplin dalam hakikatnya merupakan upaya buat menaikkan kinerja pegawai pada suatu organisasi. Disiplin karyawan merupakan wahana komunikasi yg dibuat spesifik bagi karyawan yang nir ingin mengganti rapikan krama atau perilakunya, adanya anggaran dan ketentuan yg jelas, dan kewajiban, wewenang, mekanisme atau mekanisme yang gampang diterapkan. Butuh saat dan bisnis. Diketahui sang seluruh anggota organisasi. Pendapat ini sinkron menggunakan survei yg dilakukan yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai [6].

Akibat penerapan *telework* di perusahaan, karyawan juga dapat mengalami stres selama pandemi Covid-19. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Karyawan mengalami stres kerja di hampir setiap hari [7]. Tidak semua karyawan dengan masalah pekerjaan atau disabilitas mengalami stres. Stres kerja adalah tekanan yang dirasakan karyawan karena tidak dapat bekerja. Selain itu, stres kerja juga dapat menyebabkan ketidakstabilan emosi, malas, penarikan diri, gangguan tidur, merokok, kurang rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah tinggi, dan gangguan pencernaan. Pendapat ini sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan [8].

Faktor selanjutnya yang bisa menghipnotis kinerja karyawan ketika bekerja berdasarkan tempat tinggal merupakan lingkungan kerja. Membentuk lingkungan kerja yang baik membantu menjaga kesehatan fisik, dan karyawan bisa menjaga kesehatan fisik tanpa merasa lelah atau indolen pada bekerja [7]. Lingkungan kerja sangat krusial lantaran lingkungan kerja yg sehat, bersih, nyaman dan nyaman bisa menghipnotis kinerja karyawan. Oleh lantaran itu, lingkungan kerja suatu organisasi atau perusahaan sangat krusial diperhatikan sang manajemen perusahaan supaya bisa memaksimalkan prestasi kerja yg dicapai sang karyawan dan sebaliknya. Pendapat ini sinkron menggunakan temuan bahwa lingkungan kerja menghipnotis kinerja karyawan. Peneliti menentukan penempatan *resume* menurut beberapa faktor yang menghipnotis kinerja karyawan [9].

CV Paramita Kediri memiliki berbagai masalah saat bekerja dari rumah, tergantung pada variabel yang Anda selidiki. Tujuan dari perusahaan adalah untuk membeli dan menjual bahan bangunan dan bahan bangunan. Melanjutkan, Paramita Kediri menerapkan *Work From Home* (WFH) bagi karyawan, termasuk manajer perusahaan, selama masa pandemi. Di bawah adalah tabel absensi CV. Paramita Kediri Januari Juli 2021.

Tabel 1
Absensi CV. Paramita Kediri
Bulan Januari – Juli 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi				Total Hari Kerja
		Sakit	Ijin	Alfa	Tertambat	
Januari	50	12,3	0,73	0	5,63	25
Februari	50	9,42	2,53	0	10,38	23
Maret	50	16,37	2,26	1,38	8,54	25

April	50	16,68	3,92	1,06	14,03	25
Mei	50	18,47	2,76	0,89	11,08	22
Juni	50	8,1	4,57	1,13	12,64	25
Juli	50	16,15	2,99	0	7,34	26
Total		97,49	19,76	4,46	69,64	171

Sumber : CV. Paramita Kediri

Tabel 1 menunjukkan karyawan CV. Paramita Kediri memiliki disiplin kerja yang rendah, meski bekerja dari rumah atau *working from home* (WFH). Karyawan harus mengadakan rapat *online/zoom* untuk melengkapi kehadiran yang dicatat oleh administrator atau datang ke kantor untuk checklist jadwal kerja. Akibatnya, tindakan disipliner bukan satu-satunya karyawan yang sering terlambat masuk kerja dan memiliki alpha yang cukup besar. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil penjualan Januari hingga Juli 2021 selama penerapan *Work From Home* (WFH) di CV. Paramita Kediri.

Tabel 2
Penjualan CV. Paramita Kediri
Bulan Januari – Juli 2021

Bulan	Penjualan (Unit)	Target (Unit)	Keterangan
Januari	490	500	Belum tercapai
Februari	474	500	Belum tercapai
Maret	456	500	Belum tercapai
April	430	500	Belum tercapai
Mei	413	500	Belum tercapai
Juni	389	500	Belum tercapai
Juli	371	500	Belum tercapai

Sumber : CV. Paramita Kediri

Lanjutan dari Januari hingga Juli 2021. Paramita telah mengurangi jumlah penjual. Selain masalah tersebut, ada masalah lain yang harus ditanggung oleh karyawan dan manajer CV. Paramita Kediri, pengiriman bahan bangunan pesanan konsumen bermasalah dan keterlambatan pengiriman bahan bangunan. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk aplikasi zoom. Selain stres kerja, kantor juga memiliki lingkungan kerja yang kurang menguntungkan. Hal ini disebabkan karyawan berhenti dari pekerjaannya, lambatnya pengelolaan persediaan bahan bangunan, peralatan kantor yang tidak memadai, dan beberapa karyawan tidak dapat menggunakan komputer.

METODE

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif (10) dan adalah jenis penelitian kausal. Populasi pada survei ini merupakan semua karyawan CV. Paramita Kediri Hingga 50 orang. Selain itu, lantaran jumlah karyawan yg dimiliki CV, peneliti memakai metode *sampling* jenuh. Hanya terdapat 50 orang pada Paramita Kediri. Pengumpulan data dilakukan menggunakan memakai survei menurut responden. Seorang peneliti pada mengedit sistematis *survey* yg berkaitan menggunakan pertanyaan penelitian. Peneliti memakai skala Likert lima poin. Selain itu, poly responden (karyawan) dalam resume mereka yg mengembangkan dan mengisi survey. Paramita Kediri. Setelah data terkumpul, diolah dan dianalisis memakai analisis regresi linier berganda menggunakan *SPSS for Windows 23*. Analisis validitas dan dapat dipercaya dilakukan sebelum survei dibagikan pada responden. Hasil uji validitas dan reliabilitas merupakan menjadi berikut:

Tabel 3
Hasil Ujicoba Validitas Instrumen

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Y	1	0,800	0,279	Valid
	2	0,749	0,279	Valid
	3	0,689	0,279	Valid
	4	0,764	0,279	Valid
	5	0,759	0,279	Valid
	6	0,736	0,279	Valid
	7	0,856	0,279	Valid
	8	0,589	0,279	Valid
X1	1	0,765	0,279	Valid
	2	0,537	0,279	Valid
	3	0,731	0,279	Valid
	4	0,688	0,279	Valid
	5	0,787	0,279	Valid
	6	0,816	0,279	Valid
	7	0,761	0,279	Valid
	8	0,519	0,279	Valid
	9	0,690	0,279	Valid
	10	0,685	0,279	Valid
X2	1	0,474	0,279	Valid
	2	0,844	0,279	Valid
	3	0,791	0,279	Valid
	4	0,792	0,279	Valid
	5	0,735	0,279	Valid
	6	0,735	0,279	Valid
	7	0,697	0,279	Valid
	8	0,637	0,279	Valid
	9	0,829	0,279	Valid
	10	0,834	0,279	Valid
X3	1	0,479	0,279	Valid
	2	0,404	0,279	Valid
	3	0,616	0,279	Valid
	4	0,671	0,279	Valid
	5	0,624	0,279	Valid
	6	0,638	0,279	Valid
	7	0,664	0,279	Valid
	8	0,653	0,279	Valid
	9	0,768	0,279	Valid
	10	0,610	0,279	Valid
	11	0,550	0,279	Valid
	12	0,624	0,279	Valid
	13	0,656	0,279	Valid
	14	0,468	0,279	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Tabel 3 menunjukkan bahwa tingkat validitas perangkat yang digunakan sangat baik. Nilai r hitung untuk semua elemen pernyataan di atas lebih besar dari r tabel. Artinya semua posisi pernyataan pada instrumen penelitian dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Sama halnya menggunakan uji validitas, uji reliabilitas wajib dilakukan buat mengetahui konsistensi jawaban yang diberikan sang responden. Dalam uji reliabilitas ini, kita wajib membandingkan *cronbach alpha* dan nilai *cronbach alpha* minimum merupakan 0,6.

Tabel 4
Hasil Uji coba Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,880	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₁)	0,902	0,6	Reliabel
Stres Kerja (X ₂)	0,861	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,877	0,6	Reliabel

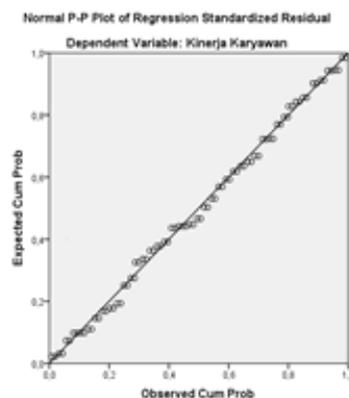
Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4 dapat terlihat bahwa nilai *alpha Cronbach* adalah > 0,6 untuk semua variabel. Oleh karena itu, semua variabel reliabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas dirancang untuk menguji apakah model regresi memiliki distribusi normal dari variabel-variabel terkait dan independen. Jika data terdistribusi secara diagonal dan mengikuti diagonal, atau jika histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Output SPSS versi 23

Gambar 1

Uji Normalitas Grafik normal probability plot

Gambar 1 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Terlihat bahwa gambar tersebut memenuhi determinan bahwa data terdistribusi secara diagonal dan mengikuti arah diagonal dari pola distribusi normal. Model regresi kemudian memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Nilai VIF (*Variance Expansion Factor*) hasil regresi dipertimbangkan untuk menilai ada tidaknya multikolinearitas. Jika toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, tidak ada korelasi ganda.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	,847	2,056
	Stres Kerja	,779	2,284
	Lingkungan Kerja	,811	2,234

Sumber: Output SPSS versi 23

Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, stres kerja, dan toleransi lingkungan kerja adalah 0,847; 0,779; 0,811, yang lebih besar dari 0,10, dan VIF 2,056; 2,284; 2,234, yang kurang dari 10. Oleh karena itu, tidak ada masalah multikolinearitas dengan model ini.

Uji Autokorelasi

Untuk mengevaluasi ada tidaknya autokorelasi, nilai Durbin-Watson dapat diperoleh pada kondisi d_{4-du} . Namun, jika nilai d_w berada di antara d_u dan d_{4-du} , berarti tidak terjadi autokorelasi. Tabel 6 menunjukkan hasil uji multikolinearitas.

Tabel 6
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^a		
Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	3,57825	1,929

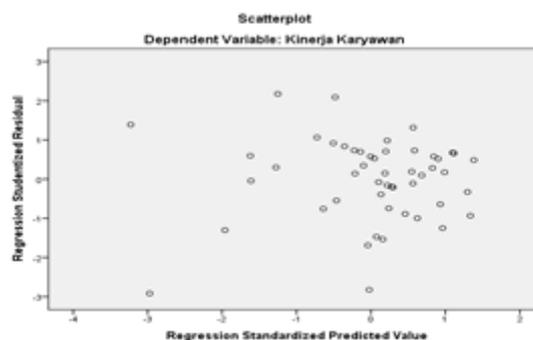
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 23

Jika nilai d antara d_u dan d_{4-du} , maka mengingat Durbin Watson dalam istilah d_{4-du} , d_u berarti tidak ada autokorelasi. Berdasarkan tabel di atas, memiliki nilai DW sebesar 1,929 dan d_u sebesar 1,674. Nilai pada $d_{4-du} = 4 - 1,674 = 2,326$, atau nilai yang ditunjukkan pada Tabel 6, adalah d_{4-du} atau $1,674 \cdot 1,929 = 3,26$, sehingga tidak ada masalah autokorelasi pada model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan *scatter plot*.



Gambar 2
Grafik Scaterplots

Sumber: Output SPSS versi 23

Melihat Gambar 2 yang diwakili oleh *scatter plot*, dapat terlihat bahwa titik-titik di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y terdistribusi secara acak. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak memiliki varians yang tidak seragam.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini membantu memberikan gambaran menyeluruh tentang disiplin kerja (X1), stres kerja (X2), dan analisis lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan perhitungan komputer, Program Statistik Windows Versi 23 memperoleh hasil analisis SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Ini diringkas dalam Tabel 7:

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5,115	6,737	
	Disiplin Kerja	,231	,092	,313
	Stres Kerja	-,170	,110	-,388
	Lingkungan Kerja	,277	,085	,437

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Output SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 7 terlihat bahwa persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari hasil uji analisis adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,115 + 0,231X_1 - 0,170X_2 + 0,277X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut memiliki arti sebagai berikut:

- Konstanta = 5,115
Jika variabel (X₁), (X₂), dan (X₃) = 0, kinerja karyawan (Y) akan menjadi 5,115 satuan.
- Koefisien X₁ = 0,231
Setiap penambahan 1 satuan (X₁) dengan asumsi (X₂) dan (X₃) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,231 satuan.
- Koefisien X₂ = -0,170
Setiap penambahan 1 satuan (X₂) dengan asumsi (X₁) dan (X₃) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar -0,170 satuan.
- Koefisien X₃ = 0,277
Setiap penambahan 1 satuan (X₃) dengan asumsi (X₁) dan (X₂) konstan dan tidak berubah maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,277 satuan.

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Subtes dengan uji-t bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin kerja (X1), stres kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y) secara individu. Berikut adalah hasil uji-t yang memiliki nilai dan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5%. Tabel berikut menunjukkan hasil uji-t (parsial).

Tabel 8
Hasil Uji t (parsial)

		Coefficients ^a	
Model		t	Sig.
1	(Constant)	,759	,452
	Disiplin Kerja	3,511	,016
	Stres Kerja	-3,639	,026
	Lingkungan Kerja	3,248	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Output SPSS versi 23

a. Pengujian hipotesis 1

H_0 : $b_1 = X1$ tidak berpengaruh signifikan terhadap Y.

H_a : $b_1 = X1$ berpengaruh signifikan terhadap Y.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai signifikan variabel disiplin kerja adalah 0,016 < 0,05 dan nilai t_{hitung} sebesar 3,511 sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 1,677 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengujian hipotesis 2

H_0 : $b_2 = X2$ tidak berpengaruh signifikan terhadap Y.

H_a : $b_2 = X2$ berpengaruh signifikan terhadap Y.

Berdasarkan hasil perhitungan berikut diperoleh nilai signifikan variabel stres kerja adalah 0,026 < 0,05 dan nilai t_{hitung} sebesar -3,639 sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 1,677 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengujian hipotesis 3

H_0 : $b_3 = X3$ tidak berpengaruh signifikan terhadap Y.

H_a : $b_3 = X3$ berpengaruh signifikan terhadap Y.

Berdasarkan hasil perhitungan berikut diperoleh nilai signifikan variabel lingkungan kerja adalah 0,002 < 0,05 dan nilai t_{hitung} sebesar 3,248 sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 1,677 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (uji F)

Penerimaan/penolakan hipotesis digunakan untuk membandingkan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 yang ditemukan dalam penelitian ini. Hasil untuk uji -F dibandingkan dengan signifikansi 0,05% dan 5%, masing-masing. Tabel 9 menunjukkan hasil uji F (simultan).

Tabel 9
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	282,003	3	94,001	7,342	,000 ^b
	Residual	588,977	46	12,804		
	Total	870,980	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja

Sumber : Output SPSS versi 23

H_0 : X1, X2, dan X3 secara simultan tidak berpengaruh terhadap Y.

H_a : X1, X2, dan X3 secara simultan berpengaruh terhadap Y.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai signifikan adalah 0,000 < 0,05 dan F_{hitung} sebesar 7,342 > F_{tabel} sebesar 2,794 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut berarti disiplin, stres, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menguji kecukupan model regresi. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti variabel bebas hanya dapat menjelaskan variasi variabel terikat sampai batas yang sangat terbatas. Untuk menghindari hal tersebut, penelitian ini menggunakan nilai Tuned R². Ini karena R² dapat meningkat atau menurun ketika variabel independen ditambahkan ke model. Tabel 10 menunjukkan hasil koefisien determinasi disiplin kerja, stres kerja dan lingkungan kerja sebesar untuk ketiga variabel bebas.

Tabel 10
Koefisien Determinasi

Model Summary^a			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,769 ^a	,624	,580

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 23

Dari Tabel 10, nilai *Adjusted R-squared* adalah 0,580. 58,0% kinerja karyawan dijelaskan oleh disiplin kerja, stres kerja dan lingkungan kerja, dan sisanya 42,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan selama (WFH) *Work Form Home*

Uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja (X^{-1}) memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan (Y) daripada resume, baik secara parsial maupun individual. Haramitsu CV Paramita Kediri telah menetapkan aturan yang dapat memastikan bahwa seluruh karyawan mematuhi aturan tersebut untuk menjaga disiplin diri di tempat kerja saat perusahaan menerapkan (WFH). Disiplin dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Survei tersebut mendukung survei yang dilakukan dan menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan [6].

Selain itu, penelitian ini sinkron menggunakan teori, dimana disiplin kerja mengikuti seluruh anggaran dan kebiasaan sosial yg berlaku, dan pencerahan dan kemauan seorang buat melaksanakan segala kewajiban tanpa dipaksakan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan selama (WFH) *Work Form Home*

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja (X^{-2}) berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan (Y) dibandingkan CV.paramita Kediri, baik secara parsial maupun individual. Stres kerja dapat berdampak signifikan pada kinerja karyawan karena resume. Harami Kediri cenderung memberatkan petugas WFH, jadi kami pantau ketat. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerima keluhan dan umpan balik dari karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Studi ini mendukung Survei yang menemukan bahwa stres di tempat kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lebih lanjut, penelitian ini beropini bahwa stres kerja merupakan suatu syarat yg ditandai menggunakan berkembangnya tanda-tanda ketegangan mental dan fisik yg bisa membentuk situasi ketidakseimbangan dan mensugesti kinerja pekerja, yg pula sinkron menggunakan teori. Stres kerja nir hanya mensugesti perusahaan, namun pula kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan selama (WFH) *Work Form Home*

Pengujian hipotesis memberitahukan bahwa lingkungan kerja (X^{-3}) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) terhadap CV, baik secara parsial juga individual. Rok steak Kediri. Lantaran resume karyawan dikelola, lingkungan kerja bisa mempunyai dampak yg signifikan terhadap kinerja karyawan. Selama masa (WFH) sangat sulit buat membangun lingkungan kerja yg nyaman dan nyaman, sebagai akibatnya Kediri Harami lebih memperhatikan dan memantau lingkungan kerja. Oleh lantaran itu, perusahaan perlu memastikan lingkungan kerja yg baik. Survei ini mendukung survei yg dilakukan dan menemukan bahwa lingkungan kerja mempunyai efek yg signifikan terhadap kinerja karyawan [9].

Selain itu, penelitian ini sinkron menggunakan teori bahwa lingkungan kerja merupakan sejumlah alat dan bahan yg ditemui orang, lingkungan loka orang bekerja, cara mereka bekerja, dan pengaturan kerja baik menjadi individu juga kelompok.

Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan selama (WFH) Work Form Home

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1), stres kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV (Y). Haramitsu Kediri. Disiplin kerja, stres kerja dan lingkungan kerja dapat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan karena *resume*. Paramita Kediri mengeluarkan peraturan, menerima keluhan karyawan dan memastikan lingkungan yang menyenangkan dan nyaman.

Penelitian ini mendukung teori yang menyatakan bahwa semua perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dan pekerjaan mereka dapat mewakili partisipasi aktif perusahaan. Kinerja karyawan dapat menilai apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik. Hal ini terbukti ketika membandingkan tingkat kinerja karyawan dengan kinerja organisasi. Klasifikasi yang menjadi patokan adalah disiplin kerja, stres kerja dan lingkungan kerja. Hal ini diperlukan untuk memungkinkan karyawan memaksimalkan kinerja mereka selama periode (FMH) dan dalam kondisi kerja normal untuk mencapai tujuan perusahaan.

KESIMPULAN

Kesimpulan berdasarkan penelitian ini merupakan disiplin kerja dalam (WFH) *Work From Home* bisa menaruh imbas yg signifikan terhadap kinerja karyawan. CV.Paramita Kediri, disiplin kerja bisa mempertinggi kinerja karyawan, dan stres kerja *Work Form Home* (WFH) bisa berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Rok steak Kediri, m.h. Semakin sedikit stres pekerjaan, semakin baik kinerja karyawan, namun lingkungan kerja bisa berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan dalam formulir CV *telecommuting* (WFH). Paramita Kediri merupakan semakin nyaman dan nyaman lingkungan kerja maka semakin baik kinerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin disiplin pekerjaan yg Anda miliki, semakin sedikit stres pekerjaan, dan semakin nyaman dan nyaman lingkungan kerja, semakin baik kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Ashal Ra. Efektivitas Kebijakan Pemerintah Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Selama Covid-19 Pada Kantor Imigrasi Di Kota Medan. *Fak Ilmu Adm Univ Brawijaya* 2020.
- [2] Heathfield SM. *Understanding Stress and How It Affects Your Workplace*. Thebalancecareers 2019.
- [3] Khotimah NH. Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Work-Life Balance (WLB) Masa Pandemi COVID-19. *Edukatif J Ilmu Pendidik* 2021;3.
- [4] Tangkilisan NH. *Manajemen Publik*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia; 2017.
- [5] Kotler dan Keller. *Manajemen Pemasaran*, Edisi 12, Jilid 1. Jakarta: PT.Indeks; 2017.
- [6] Ariani D, Saputri IP, Suhendar IA. Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *J Ilmu Manaj Terap* 2020;1. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.110>.
- [7] Wartono T, Mochtar S. Stres dan Kinerja Di Lingkungan Kerja Yang Semakin Kompetitif. *J Ilm Prodi Manaj Univ Pamulang* 2017;2.
- [8] Sugandha S. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. KEONG NUSANTARA ABADI). *Primanomics J Ekon Bisnis* 2019;17. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.173>.
- [9] Hustia A. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *J Ilmu Manaj* 2020;10. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>.