

Heni_C2

by sky high

Submission date: 22-Jul-2022 10:36PM (UTC-0700)

Submission ID: 1869621268

File name: Revisi_Artikel_Heni_2-2_edit4_1.doc (412.5K)

Word count: 2982

Character count: 19049

4
**PENGARUH DISIPLIN, STRES DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN SELAMA WFH (WORK FROM HOME) PADA CV.
PARAMITA KEDIRI**

Heni B¹⁵ Saputri¹, Subagyo², Itot Bian Raharjo³
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Jl. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur 64112
Heny.putri2014@gmail.com

33

Informasi Artikel

Tanggal Masuk :

Tanggal Revisi :

Tanggal Diterima :

10

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 qualitative and is a type of causality research as the population are employees of 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 lingkungan kerja berdasarkan kinerja karyawan CV. Paramita Kediri. Pendekatan penelitian yang dipakai merupakan kuantitatif, jenis penelitian kausal. Karyawan CV. Paramita Kediri sebesar 50 orang dijadikan sampel semua. Dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data memakai informasi & dianalisis memakai analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS for Windows versi 23. Hasil penelitian ini menampakkan bahwa disiplin, stres, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu, perusahaan wajib bisa lebih memperhatikan dan mengawasi ketenagakerjaan karyawan serta mengatasi taraf stres kerja yg semakin meningkat. Selain itu, meningkatkan lingkungan kerja karyawan selama WFH bertujuan buat menjaga ketenangan dan menaikkan kualitas kinerja karyawan.

Kata Kunci: disiplin, stres, lingkungan, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

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

Work from Home (WFH) diumumkan 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 kepada (1) penetapan COVID-19 sebagai pandemi pada Kamis (3 Desember 2020). 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. Menurut (2), selain pekerjaan penuh waktu dan sementara, tentu saja **13** a berbagai bentuk pekerjaan seperti kerja fleksibel dan telework. 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. **14**

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

Perusahaan sedang pada proses menaikkan kinerja karyawan & membutuhkan disiplin kerja waktu menggelar home office. (5) Lantaran disiplin kerja adalah faktor yang pula menghipnotis kinerja aktivitas bisnis perusahaan, maka karyawan wajib mempunyai disiplin kerja supaya bisa melaksanakan peraturan yang sudah ditetapkan sang perusahaan. Upaya menanamkan disiplin dalam hakikatnya merupakan upaya buat menaikkan **30** erja pegawai pada suatu organisasi. Pendapat ini sinkron menggunakan survei yg dilakukan (6) yg menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Akibat penerapan telework di perusahaan, karyawan juga dapat mengalami stres selama pandemi Covid-19. Faktor lain yg bisa mempengaruhi kinerja karyawan merupakan stres kerja. Menurut (7), karyawan mengalami stres kerja di hampir setiap hari. Tidak semua karyawan dengan masalah pekerjaan atau disabilitas mengalami stres. Stres kerja adalah tekanan yg dirasakan karyawan lanta **3** tidak dapat bekerja. Selain itu, stres kerja juga dapat menyebabkan ketidakstabilan emosi, gangguan tidur, merokok, kurang rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah tinggi, dan **11** nggusan pencernaan. Pendapat ini Pendapat ini sinkron menggunakan penelitian yg dilakukan oleh (8), yang menyatakan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yg bisa menghipnotis kinerja karyawan ketika bekerja berdasarkan tempat tinggal merupakan lingkungan kerja. Menurut (7), membentuk lingkungan kerja yg baik membantu menjaga kesehatan fisik, & karyawan bisa menjaga kesehatan fisik tanpa merasa lelah pada bekerja. L **3** ngkungan kerja sangat krusial lantaran lingkungan kerja yg sehat, bersih, nyaman bisa menghipnotis kinerja karyawan. Oleh lantaran itu, lingkungan kerja suatu organisasi atau perusahaan sangat krusial perlu diperhatikan manajemen perusahaan supaya bisa memaksimalkan prestasi kerja yg dicapai sang karyawan & sebaliknya. Pendapat ini sesuai temuan (9) bahwa lingkungan kerja menghipnotis kinerja karyawan. Peneliti menentukan penempatan menurut beberapa faktor yg menghipnotis kinerja karyawan.

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	Terlambat	
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) adalah jenis penelitian kausal. Populasi pada survei ini merupakan semua karyawan CV. Paramita Kediri berjumlah 50 orang. Selain itu, lantaran jumlah karyawan yg dimiliki CV, peneliti memakai metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan memakai survei menurut responden. Peneliti memakai skala Likert lima poin. Setelah data terkumpul, diolah & dianalisis memakai analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS for Windows 23. Analisis validitas & dapat dipercaya dilakukan sebelum survei dibagikan pada responden. Hasil uji validitas & reliabilitas sebagai 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 rhitung untuk semua elemen pernyataan di atas lebih besar dari rtabel. Artinya semua posisi pernyataan pada instrumen penelitian dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

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

Tabel 4
Hasil Ujicoba 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

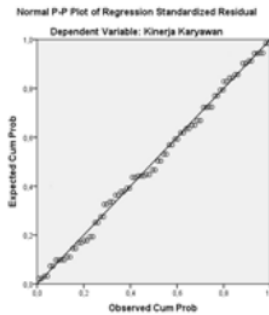
Sumber: data primer yang diolah, 2022

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

14 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas didesain buat menguji apakah contoh regresi mempunyai distribusi normal berdasarkan variabel-variabel terkait (independen). apabila data terdistribusi secara diagonal, mengikuti diagonal, atau bila histogram menerangkan pola distribusi normal, maka contoh regresi memenuhi perkiraan normalitas.



Sumber: Output SPSS versi 23

Gambar 1
Uji Normalitas Grafik normal probability plot

Gambar 1 menunjukkan bahwa data terdistribusi 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

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

Sumber: Output SPSS versi 23

5 Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel X1, X2, dan X3 adalah 0,847; 0,779; 0,811, yang lebih besar dari 0,10, dan VIF 2,056; 2284; 2234, yang kurang dari 10. Oleh karena itu, tidak ada masalah multikolinearitas dengan model ini.

Uji Autokorelasi

Untuk mengevansi terdapat tidaknya autokorelasi, skor durbin-Watson dapat diperoleh pada kondisi dudw4-du. Namun, jika nilai dw berada di antara du dan 4-du, berarti terjadi autokorelasi. Tabel 6 memperlihatkan output uji multikolinearitas.

Tabel 6
Hasil Uji Autokorelasi

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

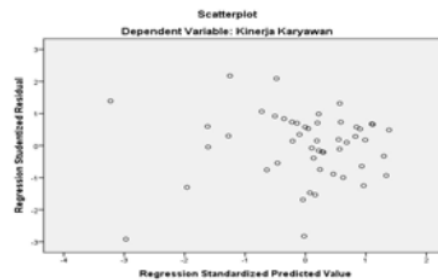
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 23

Menurut (1) jika nilai d antara du dan 4, maka mengingat Durbin Watson dalam istilah du d4-du, du berarti tidak ada autokorelasi. Berdasarkan tabel di atas, memiliki nilai DW sebesar 1,929 dan du sebesar 1,674. Nilai pada $4 - du = 4 - 1.674 = 2,326$, a nilai yang ditunjukkan pada Tabel 6, adalah du d4-du atau 1.674.1.929.2.326, sehingga tidak ada masalah autokorelasi pada model regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan scatter plot.



Gambar 2
Grafik Scatterplots

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 bentuk yang tidak seragam.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini membantu memberikan citra menyeluruh tentang (X1), (X2), dan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan perhitungan komputer, Program Statistik Windows Versi 23 mendapat output analisis SPSS (Statistical Product and Service Solution). Ini diringkas pada Tabel 7.

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

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

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:

- 5,115 menunjukkan bahwa constant variabel (X_1), (X_2), dan (X_3) = 0, kinerja karyawan (Y) akan menjadi 5,115 satuan.
- 0,231 menunjukkan bahwa penambahan 1 unit (X_1) dengan asumsi (X_2) dan (X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,231 satuan.
- 0,170 menunjukkan bahwa penambahan 1 unit (X_2) dengan asumsi (X_1) dan (X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar -0,170 satuan.
- 0,277 menunjukkan bahwa penambahan 1 unit (X_3) dengan asumsi (X_1) dan (X_2) konstan dan tidak berubah maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,277 satuan.

Pengujian Hipotesis

- Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

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

- Pengujian hipotesis 1

Berdasarkan hasil dari perhitungan di atas diperoleh nilai sign 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.

- Pengujian hipotesis 2

Berdasarkan hasil dari perhitungan berikut diperoleh nilai sign 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.

3) Pengujian hipotesis 3

Berdasarkan hasil dari perhitungan berikut diperoleh nilai sign 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.

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (uji F)

Penerimaan/penolakan hipotesis digunakan untuk membandingkan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 yang ditemukan dalam penelitian ini. Hasil 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

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 dipakai untuk menguji validitas contoh regresi. Koefisien determinasi mempunyai nilai antara 0 & 1. Nilai R^2 berarti variabel bebas hanya bisa mengungkapkan variasi variabel terikat hingga batas yang sangat terbatas. Untuk menghindari hal tersebut, penelitian ini menggunakan nilai Tuned R^2 . Nilai R^2 dapat meningkat atau menurun ketika variabel independen ditambahkan ke model. Tabel 10 menunjukkan hasil koefisien determinasi disiplin, stres dan lingkungan kerja sebesar untuk ketiga variabel bebas.

Tabel 10
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b			
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-square 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.

Pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa disiplin kerja ($X=1$), baik secara parsial juga individual, mempunyai dampak yang lebih besar terhadap kinerja karyawan (Y), baik secara parsial maupun individual. CV Paramita Kediri telah menetapkan aturan yang dapat memastikan bahwa seluruh karyawan mematuhi aturan tersebut untuk menegakkan disiplin di tempat kerja saat perusahaan menerapkan (WFH). Disiplin dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Survei tersebut mendukung survei yang dilakukan oleh (6) dan menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian ini menggunakan teori (12), dimana disiplin kerja mengikuti seluruh kebiasaan sosial yg berlaku dan kemauan seorang buat melaksanakan segala kewajiban tanpa

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

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja (X-2) berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan (Y), baik secara parsial maupun individual. Stres kerja dapat berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerima keluhan dan umpan balik dari karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Studi ini mendukung Survei (13), 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 yang dapat membentuk

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

Pengujian hipotesis memberitahu bahwa lingkungan kerja (X-3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) terhadap CV Paramita Kediri, baik secara parsial juga individual. lingkungan kerja bisa mempunyai dampak yg signifikan terhadap kinerja karyawan. Selama masa (WFH), sangat sulit buat membangun lingkungan kerja yg nyaman, sebagai akibatnya perusahaan lebih memperhatikan dan memantau lingkungan kerja. Lantaran itu, perusahaan perlu meningkatkan lingkungan kerja yg baik. Survei ini mendukung survei yg dilakukan pada (9), menemukan bahwa lingkungan kerja mempunyai efek yg signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian ini sinkron menggunakan teori bahwa lingkungan kerja merupakan cara

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 (Y). Disiplin kerja, stres kerja dan lingkungan kerja dapat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. CV. Paramita Kediri mengeluarkan peraturan, menerima keluhan karyawan dan memastikan lingkungan yang menyenangkan dan nyaman.

Penelitian ini mendukung teori (16). Teori tersebut 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 (WFH) dan dalam kondisi kerja normal untuk mencapai tujuan perusahaan.

KESIMPULAN

Kesimpulan berdasarkan penelitian ini bahwasannya disiplin kerja dalam (WFH) Work Form Home bisa menaruh imbas yg signifikan terhadap kinerja karyawan. CV Paramita Kediri, disiplin kerja bisa menumbuhkan kinerja karyawan, stres kerja Work Form Home (WFH) bisa berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin sedikit stres pekerjaan, semakin baik kinerja karyawan, begitu juga lingkungan kerja bisa berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan selama (WFH), semakin nyaman lingkungan kerja maka semakin baik kinerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin disiplin pekerjaan meningkat, semakin sedikit stres pekerjaan, & semakin nyaman & nyaman lingkungan kerja, semakin baik kinerja karyawan CV Paramita Kediri.

DAFTAR RUJUKAN

1. Ashal RA. EFEKTIVITAS KEBIJAKAN PEMERINTAH TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA SELAMA COVID-19 PADA KANTOR IMIGRASI DI KOTA MEDAN. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas 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 : Jurnal Ilmu Pendidikan. 2021;3(5).
4. Tangkilisan NH. Manajemen Publik. PT Gramedia Widiasarana Indonesia. 2017;
5. Kotler dan Keller. Manajemen Pemasaran, Edisi 12, Jilid 1, PT.Indeks,. Jakarta. Vol. 000, e – Jurnal Riset Manajemen. 2017.
6. Ariani D, Saputri IP, Suhendar IA. PENGARUH DISIPLIN KERJA, IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan. 2020;1(3).
7. Wartono T, Mochtar S. Stres dan kinerja di lingkungan kerja yang semakin kompetitif. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. 2017;2(2).
8. Sugandha S. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. KEONG NUSANTARA ABADI). Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis. 2019;17(2).
9. Hustia A. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. Jurnal Ilmu Manajemen. 2020;10(1).
10. Sugiyono. Metode penelitian pendidikan:(pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D). Bandung: Alfabeta. 2017.
11. Ghozali I. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro; 2018. 64 hal.
12. Hasibuan MSP. Organisasi & Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas. Pagar Alam. 2017.
13. Prakoso PS, Nurfadhilah S, Rochmawati L. Pengaruh beban kerja Air Traffic Controller terhadap stres kerja di Bandar Udara Internasional Juanda. Jurnal Teknologi Penerbangan. 2018;2(2).
14. Sandiartha IWB, Suwandana IGM. PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA KARYAWAN KOPERASI GRAHA CANTI SEMAWANG-SANUR. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana. 2020;9(5).
15. Sedarmayanti. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Journal of Chemical Information and Modeling. 2017;53(9).
16. Husain BA. PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PADA PT. BANK DANAMON TBK CABANG BINTARO). JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia). 2017;1(1).

ORIGINALITY REPORT

30%
SIMILARITY INDEX

30%
INTERNET SOURCES

19%
PUBLICATIONS

10%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	simki.unpkediri.ac.id Internet Source	7%
2	123dok.com Internet Source	2%
3	text-id.123dok.com Internet Source	2%
4	eprints.upnyk.ac.id Internet Source	1%
5	proceeding.unpkediri.ac.id Internet Source	1%
6	Nurindah Dwi Antika, Jojok Dwiridotjahjono. "Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Timur", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2022 Publication	1%
7	bredujtip.com Internet Source	1%

8	docplayer.info Internet Source	1 %
9	journal.universitasbumigora.ac.id Internet Source	1 %
10	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	1 %
11	eprints.ums.ac.id Internet Source	1 %
12	id.123dok.com Internet Source	1 %
13	www.scribd.com Internet Source	1 %
14	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	1 %
15	repository.unpkediri.ac.id Internet Source	1 %
16	jimfeb.ub.ac.id Internet Source	1 %
17	Rita Wahyuni. "PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI POLITEKNIK LP3I JAKARTA)", Majalah Ilmiah Bijak, 2018 Publication	1 %

18	repository.upbatam.ac.id Internet Source	1 %
19	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	1 %
20	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
21	jurnalmahasiswa.unesa.ac.id Internet Source	<1 %
22	ojs.nitromks.ac.id Internet Source	<1 %
23	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
24	media.neliti.com Internet Source	<1 %
25	core.ac.uk Internet Source	<1 %
26	journal.umg.ac.id Internet Source	<1 %
27	repositori.buddhidharma.ac.id Internet Source	<1 %
28	I Komang Indrajita, A.A Ngr. Gede Sadiartha, I Gede Aryana Mahayasa. "Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja	<1 %

Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar", Widya Amrita, 2021

Publication

29 e-journal.president.ac.id <1 %
Internet Source

30 repository.unmuhjember.ac.id <1 %
Internet Source

31 www.slideshare.net <1 %
Internet Source

32 Neni Latifatur Rokhmah, Agus Athori.
"PENGARUH RASIO PROFITABILITAS DAN
RASIO SOLVABILITAS TERHADAP RETURN
SAHAM PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR
SUB SEKTOR MAKANAN DAN MINUMAN
YANG TERDAFTAR DI BEI PERIODE 2014-2017",
JCA (JURNAL CENDEKIA AKUNTANSI), 2020
Publication

33 Rony Kurniawan Kurniawan, Samari Samari,
Sigit Ratnanto. "Komparasi Model Single
Moving Avarage & Exponential Smoothing
Untuk Peramalan Penjualan AMDK NuClees",
JURNAL NUSANTARA APLIKASI MANAJEMEN
BISNIS, 2022
Publication

34 bangka.tribunnews.com <1 %
Internet Source

docobook.com

35	Internet Source	<1 %
36	e-journal.unmas.ac.id Internet Source	<1 %
37	ejurnal.stiedharmaputra-smg.ac.id Internet Source	<1 %
38	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
39	repository.stie-mce.ac.id Internet Source	<1 %
40	repository.unikama.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

Heni_C2

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10
