

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

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Program Studi Manajemen



OLEH :

HENI BETI SAPUTRI

NPM 18.1.02.02.0148

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi Oleh

HENI BETI SAPUTRI

NPM : 18.1.02.02.0148

Judul:

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

Telah disetujui untuk di ajukan kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri

Tanggal :

Pembimbing I



Dr. Subagyo, M.M.
NIDN. 0717066601

Pembimbing II



Moch. Wahyu Widodo, M.M.
NIDN. 0721088505

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Oleh:

HENI BETI SAPUTRI

NPM : 18.1.02.02.0148

Judul:

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

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian / Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal: 20 Juli 2022


Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Dr. Subagyo, M.M.
2. Penguji I : Diah Ayu Septi Fauji, M.M.
3. Penguji II : Moch. Wahyu Widodo, M.M.



Mengetahui,
Dekan FEB



Dr. Subagyo, M.M.
NIDN. 0717066601

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya,

Nama : Heni Beti Saputri
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. lahir : Madiun/ 30 Juni 1999
NPM : 18.1.02.02.0148
Fak : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 20 Juli 2022

Yang Menyatakan



Heni Beti Saputri

NPM. 18.1.02.02.0148

MOTTO

Tetaplah berperilaku positif karena ia akan menjadi kebiasaanmu. Tetaplah dengan kebiasaan positif karena ia akan menjadi nilai-nilaimu. Tetaplah dengan nilai-nilaimu karena ia akan menjadi takdirmu.

~mahatma gandhi~

Kupersembahkan Karya Ini Untuk:

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, Rahmat, Hidayah dan Ridhonya sehingga skripsi selesai tepat waktu.
2. Kedua orang tua yang telah mendoakan serta memberikan motivasi kepada saya.
3. Sahabatku yang selalu memotivasi dan memberikan dorongan.

ABSTRAK

Heni Beti Saputri : Pengaruh Disiplin, Stres dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama *WFH (WORK FROM HOME)* Pada CV. Paramita Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2022.

Kata Kunci : Disiplin, Stres, Lingkungan, Kinerja Karyawan

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pandemi penyakit koronavirus 2019 (Covid-19) yang sedang berlangsung di seluruh dunia. Penyakit ini disebabkan oleh koronavirus sindrom pernapasan akut berat 2 (SARS-CoV-2). Pada akhir bulan Desember 2019 Indonesia mengalami pandemi virus corona yang menyebar dengan cepat dan berdampak pada perusahaan industri. Perusahaan-perusahaan tidak mau merugi yaitu perusahaan jasa maupun perusahaan produksi, para pemimpin perusahaan mendesak pemerintah pusat maupun pemerintah daerah mengambil langkah yang tepat guna untuk memutus rantai penularan Covid-19. Pemerintah melakukan berbagai cara guna perekonomian Indonesia tetap berjalan, salah satunya adalah dengan menerapkan kerja dari rumah atau *Work from Home (WFH)*.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) pengaruh yang signifikan antara kinerja karyawan secara parsial terhadap disiplin kerja di CV. Paramita Kediri, (2) pengaruh yang signifikan antara kinerja karyawan secara parsial terhadap stres kerja di CV. Paramita Kediri. (3) pengaruh yang signifikan antara kinerja karyawan secara parsial terhadap lingkungan kerja di CV. Paramita Kediri. (4) pengaruh kinerja karyawan secara simultan terhadap disiplin, stres dan lingkungan kerja pada CV. Paramita Kediri.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif dengan teknik penelitian kausalitas dimana pengumpulan datanya bersifat dengan menyebar kuesioner. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan CV. Paramita Kediri. Sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 50 responden. Teknik dalam pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini ialah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan software IBM SPSS statistics versi 23.

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu : 1) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) disiplin, stres dan lingkungan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan selama *wfh (work from home)* pada CV. Paramita Kediri.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kita panjatkan kepada Tuhan YME, dari sekian banyak nikmat-Nya sehingga oleh karenanya saya dapat menyelesaikan Penyusunan Skripsi ini dengan baik dan tepat waktu yang berjudul **“Pengaruh Disiplin, Stres dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Selama WFH (WORK FROM HOME) Pada CV. Paramita Kediri”** ini disusun dengan tujuan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Dalam kesempatan ini penyusun ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Zaenal Afandi, M. Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberi motivasi dan dorongan kepada mahasiswa.
2. Dr. Subagyo, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri yang telah memberikan kesempatan untuk penulis agar menyelesaikan skripsi ini.
3. Restin Meilina, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri yang telah memberikan dukungan secara moril dan membantu dalam penyusunan skripsi ini.
4. Dr Subagyo, M.M. dan Bapak Moch. Wahyu Widodo, M.M selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan motivasi dalam penyusunan skripsi hingga bisa terselesaikan..
5. Kedua orang tua, seluruh keluarga, serta teman-teman yang telah mendukung saya.
6. Ucapan terimakasih saya berikan kepada sahabat dekat saya yang telah memberikan motivasi serta semangat sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

7. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa penulis dalam menyusun skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan tegur sapa, kritik, dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan. Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samudra luas.

Kediri, 20 Juli 2022

HENI BETI SAPUTRI

NPM : 18.1.02.02.0148

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	iii
DAFTAR LAMPIRAN	iii
BAB I PENDAHULUAN	2
A. Latar Belakang	2
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	11
1. Manfaat Teoritis	11
2. Manfaat Praktis	11
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	10
A. Kajian Teori	10
1. Kinerja karyawan	10
2. Disiplin kerja	12

3. Stres Kerja	15
4. Lingkungan Kerja.....	19
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu.....	23
C. Kerangka Berpikir.....	25
D. Kerangka Konsep.....	28
E. Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Variabel Penelitian.....	30
1. Identifikasi Variabel Penelitian	30
2. Definisi Operasional Variabel	31
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian.....	33
1. Pendekatan Penelitian	33
2. Teknik Penelitian	34
C. Tempat dan waktu Penelitian.....	34
1. Tempat Penelitian	34
2. Waktu Penelitian.....	34
D. Populasi dan sampel.....	35
1. Populasi	35
2. Sampel	35
E. Instrumen Penelitian dan Teknik pengumpulan Data	35
1. Instrumen Penelitian.....	35
2. Validitas dan Reabilitas Instrumen	37
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	41
1. Sumber Data	41
2. Teknik Pengumpulan Data.....	42

G. Teknik Analisis Data	43
1. Teknik Analisis Deskriptif	43
2. Teknik Analisis Regresi Linier Berganda	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
A. Gambaran Umum Penelitian	49
1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	49
2. Gambaran Umum Subjek Penelitian	53
B. Deskripsi Data Variabel	54
1. Deskripsi Variabel Terikat (Kinerja Karyawan).....	54
2. Deskripsi Variabel Bebas	56
C. Hasil dan Pembahasan	59
1. Pengujian Asumsi Klasik.....	59
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	62
3. Pengujian Hipotesis	64
4. Koefisien Determinasi	67
D. Pembahasan	68
1. Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan selama (<i>WFH</i>) <i>Work Form Home</i>	Error! Bookmark not defined.
2. Pengaruh Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan selama (<i>WFH</i>) <i>Work Form Home</i>	Error! Bookmark not defined.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan selama (<i>WFH</i>) <i>Work Form Home</i>	Error! Bookmark not defined.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan selama (WFH) *Work Form Home*. Error! Bookmark not defined.

BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN Error! Bookmark not defined.

A. Simpulan Error! Bookmark not defined.

B. Implikasi..... Error! Bookmark not defined.

1. Implikasi Teoritis..... Error! Bookmark not defined.

2. Implikasi Praktis..... Error! Bookmark not defined.

C. Saran Error! Bookmark not defined.

1. Bagi CV. Paramita Kediri Error! Bookmark not defined.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya Error! Bookmark not defined.

DAFTAR PUSTAKA Error! Bookmark not defined.

LAMPIRAN Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 : Absensi CV. Paramita Kediri Bulan Januari-Juli 2021	5
1.2 : Penjualan CV. Paramita Kediri Bulan Januari-Juli 2021	6
2.1 : Penelitian Terdahulu	27
3.1 : Skala Likert Pada Pertanyaan Tertutup	39
3.2 : Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	40
3.3 : Hasil Ujicoba Validitas Instrumen	42
3.4 : Hasil Ujicoba Reliabilitas	44
4.1 : Jenis Kelamin Responden.....	56
4.2 : Tingkat Usia Responden	56
4.3 : Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan.....	57
4.4 : Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja	58
4.5 : Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja.....	59
4.6 : Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	60
4.7 : Hasil Uji Multikolinearitas	62
4.8 : Hasil Uji Autokorelasi.....	63
4.9 : Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	64
4.10 : Hasil Uji F (Parsial)	67
4.11 : Hasil Uji F (Simultan)	69
4.12 : Koefisien Determinasi	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 : Kerangka Konsep.....	31
4.1 : Struktur Organisasi Cv. Paramita Kediri.....	53
4.2 : Uji Normalitas Grafik Probability Plot	61
4.3 : Grafik Scaterplots	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lamp 1. Angket	79
Lamp 2. Rekapitulasi jawaban responden.....	84
Lamp 3. Hasil uji validitas dan realibilitas	88
Lamp 4. Hasil output SPSS	95
Lamp 5. Frekuensi jawaban responden.....	96
Lamp 6. Surat keterangan penelitian	109
Lamp 7. Berita acara bimbingan skripsi	110

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pandemi Covid-19 di Indonesia merupakan bagian dari pandemi penyakit koronavirus 2019 (Covid-19) yang sedang berlangsung di seluruh dunia. Penyakit ini disebabkan oleh koronavirus sindrom pernapasan akut berat 2 (SARS-CoV-2). Pada akhir bulan Desember 2019 Indonesia mengalami pandemi virus corona yang menyebar dengan cepat dan berdampak pada perusahaan industri. Perusahaan-perusahaan tidak mau merugi yaitu perusahaan jasa maupun perusahaan produksi, para pemimpin perusahaan mendesak pemerintah pusat maupun pemerintah daerah mengambil langkah yang tepat guna untuk memutus rantai penularan Covid-19. Pemerintah melakukan berbagai cara guna perekonomian Indonesia tetap berjalan, salah satunya adalah dengan menerapkan kerja dari rumah atau *Work from Home (WFH)*.

Work from Home (WFH) akan ditetapkan di Indonesia menyusul kebijakan penetapan *World Health Organization (WHO)* melalui siaran pers Direktur Jenderal WHO, Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, menyampaikan penetapan *COVID-19* sebagai pandemi global, pada Kamis (12/3/2020) melalui Rezky Ana Ashal (2021) sebagai salah satu pembicara Covid-19 di Indonesia. *Working from home (WFH)* sudah banyak dilakukan sejak dulu kala oleh berbagai organisasi. Bekerja dari rumah memiliki banyak definisi dan banyak istilah tersendiri dalam bahasa Inggris mulai dari yang sering dipakai seperti *telecommuting, flexy work, teleworking, flexibility working* dan *telework*.

Menurut Heathfield (2019) terdapat beragam skema bekerja diantaranya bekerja leluasa (*flexible schedule*), dan bekerja jarak jauh (*telecommuting*), tentu saja selain bekerja penuh sampai bekerja sementara. Bekerja jarak jauh (dari rumah dan/atau lokasi lain di luar kantor) adalah pengaturan bekerja leluasa yang memungkinkan bekerja jauh dari kantor sepanjang atau sebagian waktu.

Menurut Tappura *et al.* (2015) bekerja dari rumah dapat menggambarkan tiga hal yaitu *home office*, *flexible office*, dan *mobile office*. Bekerja dari rumah atau *home office* artinya rumah sebagai tempat kerja atau biasa disebut dengan *work from home*. *Flexible office* artinya waktu kerja yang fleksibel dimana pekerjaan dapat dikerjakan di rumah sesuai dengan peraturan perusahaan dan kebijakan atasan. Adanya waktu kerja yang fleksibel dikarenakan beban kerja yang tinggi dimana pekerjaan tidak selalu dapat diselesaikan di perusahaan. Sedangkan *mobile office* seperti melakukan perjalanan bisnis. Seseorang bekerja saat bertemu dengan klien di tempat lain sehingga membuat karyawan tersebut berpergian.

Penerapan *work from home* di Indonesia berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang sesuai dengan penelitian oleh (Khotimah, 2021) menyatakan kerja dari rumah (*Work From Home*) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada masa Covid-19, dikarenakan akan sangat berbeda apa yang dikerjakan pada saat suasana normal dengan apa yang dikerjakan pada saat masa pandemi seperti sekarang ini. Menurut Tangkilisan (2017) sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektivitas kerja

yang memadai. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan, tanpa konflik antar karyawan, dan mencapai kepuasan kerja.

Perusahaan dalam proses peningkatan kinerja karyawan, disiplin kerja juga perlu dalam penerapan *work from home*. Menurut (Pranitasari and Khotimah, 2021) disiplin kerja juga merupakan suatu yang berpengaruh di dalam perusahaan melaksanakan kegiatan bekerja, disiplin kerja dibutuhkan para karyawan agar dapat melaksanakan aturan yang telah ditentukan di perusahaan. Usaha untuk melakukan kedisiplinan pada hakikatnya merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak ingin mengubah sifat serta perilakunya dan usaha-usaha untuk menciptakan disiplin yaitu dengan melalui tata tertib atau peraturan yang jelas serta adanya tugas, wewenang, tata cara, atau tata yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap anggota organisasi. Pendapat tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hustia, 2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan.

Karyawan juga dapat mengalami stres saat pandemi Covid-19 yang disebabkan oleh penerapan *work from home* pada perusahaan. Faktor lain yang dapat mengurangi hasil kinerja karyawan adalah stres kerja. Menurut Wartono dan Mochtar (2017) Stres yang terjadi di tempat kerja dialami oleh karyawan hampir setiap hari. Tidak semua karyawan yang mengalami masalah dan kendala saat bekerja mengalami stres. Stres kerja merupakan tekanan yang karyawan

rasakan diakibatkan oleh pekerjaan yang tidak dapat terpenuhi. Selain itu, stres kerja juga dapat menimbulkan emosi yang tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok, tidak rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Pendapat tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lestari, 2021) yang menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada masa *work from home* yaitu lingkungan kerja. Menurut Wartono dan Mochtar (2017) penciptaan lingkungan kerja fisik yang baik akan dapat membantu memelihara kondisi fisik sehingga kesegaran fisik karyawan terjaga, tidak cepat lelah, tidak lesu dalam bekerja. Lingkungan kerja menjadi sangat penting karena dengan lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman, dan menyenangkan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan pihak manajemen perusahaan, sehingga prestasi kerja yang dicapai karyawan akan menjadi lebih maksimal begitu pula sebaliknya. Pendapat tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hustia (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan. Dari beberapa faktor tersebut yang akan mempengaruhi kinerja karyawan, maka peneliti memilih tempat di CV. Paramita Kediri.

CV. Paramita Kediri memiliki berbagai permasalahan saat *work from home* dilakukan, sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti. Perusahaan ini bergerak di bidang jual beli bahan bangunan dan materialnya. CV. Paramita

Kediri pada saat pandemi berlangsung menerapkan *Work From Home (WFH)* untuk para karyawannya termasuk pimpinan perusahaan. Berikut tabel absensi CV. Paramita Kediri dalam bulan Januari sampai Juli 2021

**Tabel 1.1 Absensi CV. Paramita Kediri
Bulan Januari – Juli 2019**

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi				Total Hari Kerja
		Sakit	Ijin	Alfa	Terlambat	
Januari	50	9,4	0	2,10	2,33	27
Februari	50	7,1	1,2	1,2	5,24	24
Maret	50	13,21	1,10	0	4,14	25
April	50	11,33	1,12	0	7,63	26
Mei	50	15,16	1,16	0	7,25	27
Juni	50	3,15	2,27	0	6,4	25
Juli	50	9,10	1,2	0,50	5,4	27
Total		68,45	8,05	3,8	38,39	181

Sumber : CV. Paramita Kediri

Tabel 1.1 diatas pada bulan Januari – Juli 2019 menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan CV. Paramita Kediri pada saat tanpa penerapan *Work From Home (WFH)*.

**Tabel 1.2 Absensi CV. Paramita Kediri (WFH)
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 1.2 diatas menunjukkan bahwa karyawan CV. Paramita Kediri memiliki disiplin kerja yang kurang maksimal dengan penerapan bekerja dari rumah atau *Work From Home (WFH)* para karyawan wajib melakukan pertemuan secara online/*ZOOM* untuk mengisi absensi yang akan dicatat oleh

bagian administrasi ataupun datang ke kantor melakukan *check list* pada jadwal kerja. Oleh karena itu para karyawan yang sering terlambat bekerja dan alfa yang cukup besar, tidak hanya itu, terdapat pula pelanggaran tentang tata tertib. Berikut adalah tabel hasil penjualan dalam bulan Januari sampai Juli 2021 selama penerapan *Work From Home (WFH)* di CV. Paramita Kediri.

**Tabel 1.3 Penjualan CV. Paramita Kediri
Bulan Januari – Juli 2019**

Bulan	Penjualan (Unit)	Target (Unit)	Keterangan
Januari	527	500	Belum tercapai
Februari	515	500	Belum tercapai
Maret	499	500	Belum tercapai
April	520	500	Belum tercapai
Mei	500	500	Belum tercapai
Juni	498	500	Belum tercapai
Juli	512	500	Belum tercapai

Sumber : CV. Paramita Kediri

Tabel 1.3 diatas pada buulan Januari – Juli 2019 menunjukkan bahwa penjualan barang CV. Paramita Kediri pada saat tanpa penerapan *Work From Home (WFH)*.

**Tabel 1.4 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

Tabel 1.4 pada bulan Januari – bulan Juli tahun 2021 CV. Paramita mengalami penurunan jumlah penjual. Selain permasalahan tersebut, terdapat masalah lain yang harus ditanggung oleh karyawan dan pimpinan CV. Paramita Kediri, yaitu mengelola pengiriman bahan bangunan pesanan konsumen yang

bermasalah dan persediaan bahan bangunan yang terlambat, sehingga para karyawan memiliki stres kerja yang tinggi yang disebabkan oleh belum terbiasanya karyawan melakukan (*WFH*) pada saat tugas-tugas menumpuk, memiliki tugas yang lebih banyak dan beberapa karyawan yang kurang paham soal aplikasi *zoom* yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tidak hanya stres kerja, lingkungan kerja dalam kantor yang masih kurang kondusif juga menjadi faktor tambahan. Hal tersebut disebabkan karena para pegawai yang meninggalkan tempat kerjanya, lambatnya kepengurusan persediaan bahan bangunan, perlengkapan kantor yang masih belum memadai serta sebagian karyawan belum pandai mengoperasikan komputer.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama *Work Form Home (WFH)* Pada CV. Paramita Kediri”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang terkait dengan latar belakang masalah, sebagai berikut:

1. Penerapan disiplin kerja dan lingkungan kerja yang kurang maksimal pada saat penerapan *Work From Home (WFH)*.
2. Dari observasi peneliti di CV. Paramita Kediri, kurangnya informasi yang diperlukan karyawan untuk menjalankan tugasnya pada saat *Work From Home (WFH)* dilakukan.
3. Dari observasi peneliti di CV. Paramita Kediri, adanya krisis stres kerja yang meningkat pada saat *Work From Home (WFH)* yang bisa berakibat pada kinerja karyawan

C. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang meluas, maka penulis membatasi hanya pada pembahasan tentang pengaruh disiplin kerja, stres kerja dan lingkungan kerja pada saat melakukan *Work From Home (WFH)* di CV. Paramita Kediri.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan selama *work form home (WFH)* di CV. Paramita Kediri?

2. Adakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan selama *work form home (WFH)* di CV. Paramita Kediri?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan selama *work form home (WFH)* di CV. Paramita Kediri?
4. Adakah pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan selama *work form home (WFH)* di CV. Paramita Kediri?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan selama *work form home (WFH)* di CV. Paramita Kediri
2. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan selama *work form home (WFH)* di CV. Paramita Kediri
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan selama *work form home (WFH)* di CV. Paramita Kediri
4. Mengetahui pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan selama *work form home (WFH)* di CV. Paramita Kediri

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat langsung bagi perusahaan maupun masyarakat, adapun manfaat dari penelitian yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya Sumber Daya Manusia mengenai disiplin kerja, stres kerja dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan selama *work form home (WFH)*.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan, peneliti berharap dengan penelitian ini dapat memberikan sumbangsih pemikiran sebagai bahan pertimbangan untuk membangun kinerja karyawan agar meningkatkan pendapatan dan tercapainya tujuan perusahaan.
- b. Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang hendak melakukan penelitian lebih lanjut tentang disiplin kerja, stres kerja dan lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2017) *concept & indikator Human Resources Management, Concept & Indikator Human Resources Management*.67-70
- Agus Sunyoto (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Badan Penerbit IPWI*.66-67
- Ariani, D., Saputri, I. P. and Suhendar, I. A. (2020) ‘Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru’, *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3). doi: 10.31933/jimt.v1i3.110.56-124
- Arikunto, S. (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta. 34-64
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H. and Dewi, R. (2018) *Stress Kerja, Semarang University Press*.34-52
- Cannon, M. (2016) *Pengelolaan Teripang Berbasis Sasi Di Negeri Porto Dan Desa Warialau Provinsi Maluku, Tesis: Sekolah Pascasarjana Institut Pertanian Bogor*.82-85
- Fahmi, R. (2021) ‘Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Work From Home (WFH) Sebagai Variable Moderating Pada Masa Pandemi Covid-19’. *Jurnal Ilmu Manajemen :21-30*
- Ghozali (2018) ‘Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25’, *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi Universitas PGRI Madiun*, 6(2).28-59
- Hasibuan, M. S. P. (2017) *Organisasi & Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas, Pagar Alam*.38-67
- Heathfield, S. M. (2019) ‘Understanding Stress and How It Affects Your Workplace’, *Thebalancecareers*.21-24
- Hermawan (2018) ‘Variabel dependen dan Independen’, *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).22-25
- Hermawan, S. and Amirullah (2016) ‘Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif & kualitatif’, *Metode Penelitian Bisnis Bandung*.37-40
- Husain, B. A. (2017) ‘Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)’, *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(1). doi: 10.32493/jjsdm.v1i1.655.41-44
- Hustia, A. (2020) ‘Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi’, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1). doi: 10.32502/jimn.v10i1.2929.34-35
- Ida, S. N. A. (2021) ‘Analisis Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kondisi WFH Covid 19 di Fakultas Ushuluddin, Adab dan

- Dakwah IAIN Tulungagung', *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 21(1).76-79
- Jogiyanto (2018) *Managemen Stress Kerja, Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*.24-28
- Khotimah, N. H. (2021) 'Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Work-Life Balance (WLB) Masa Pandemi COVID-19', *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5).56-60
- Lestari, A. A. (2021) 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Agroniaga Tbk. Kantor Pusat Jakarta)', *Jurnal Aplikasi Teknologi Pangan*, 4(1).54-61
- Mangkunegara, A. P. (2017) *Evaluasi Kinerja SDM (Cetakan Keenam)*, PT. Refika Aditama.55-56
- NitiseMITO (2018) 'faktor faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja', *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).33-91
- Nur'aini DF, F. (2017) *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan, Anak Hebat Indonesia*.65-67
- Nursalam (2017) 'Metodelogi penelitian keperawatan', *Pendekatan Praktis.Jakarta: Salemba Medika*.68-69
- Prakoso, P. S., Nurfadhilah, S. and Rochmawati, L. (2018) 'Pengaruh beban kerja Air Traffic Controller terhadap stres kerja di Bandar Udara Internasional Juanda', *Jurnal Teknologi Penerbangan*, 2(2).44-47
- Pranitasari, D. and Khotimah, K. (2021) 'Analisis Disiplin Kerja Karyawan', *Lentera Bisnis*, 18(1).33-35
- Sedarmayanti (2017) 'Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia', *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).44-86
- Sekaran, U. and Bougie, R. (2017) *Metode Penelitian Bisnis Edisi 6 Buku 2, Jakarta: Salemba Empat*.12-15
- Sinambela, S. (2019) 'Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt. Astra International Tbk - Tso Kapuk', *Jurnal Penelitian Manajemen*, 1(April).61-64
- Sutrisno, E. (2017) 'Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, Cetakan ke-8', Penerbit: Kencana Pranada Media Group. Jakarta.67-70
- Tangkilisan, N. H. (2017) 'Manajemen Publik', PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.44-45
- Tappura, S. et al. (2015) 'A management accounting perspective on safety', *Safety Science*, 71(PB). doi: 10.1016/j.ssci.2014.01.011.31-34
- Wartono, T. and Mochtar, S. (2017) 'Stres dan kinerja di lingkungan kerja yang

semakin kompetitif', *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 2(2).21-34

Widoyoko, E. P. (2017) 'Teknik penyusunan instrumen penelitian', *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.79-81

Zainal, V. R. (2018) 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*.11-21