



Pengaruh *Work From Home*, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Suwandi^{1*}

Universitas Pelita Bangsa
suwandi@pelitabangsa.ac.id

Bayu Bustomi²

Universitas Pelita Bangsa
Bayu.bustomi@mhs.pelitabangsa.ac.id

Rensi Suryanti³

Universitas Pelita Bangsa
Rensisuryanti@pelitabangsa.ac.id

Diterima : 05 Juli 2023

Direvisi : 03 Agustus 2023

Dipublikasikan : 21 Agustus 2023

Abstrak

Penelitian ini membahas bagaimana Pengaruh *Work From Home*, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Epson Industry. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work From Home*, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan jumlah 50 responden yang merupakan karyawan PT. Indonesia Epson Industry. Alat uji analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SmartPLS v.3.3.3 dengan metode analisis SEM (*Structural Equation Modeling*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai *t-statistic* sebesar 3,328 dan *p-values* sebesar 0,001. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai *t-statistic* sebesar 2,025 dan *p-values* sebesar 0,043. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *t-statistic* sebesar 3,664 dan *p-values* sebesar 0,000.

Kata kunci: *Work from Home*; Stres Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

This study discusses how the influence work from home, work stress and work discipline on employee performance at PT. Indonesia Epson Industry. The purpose of this study was to examine and analyze the effect of Work From Home, Work Stress and Work Discipline on Employee Performance. The sampling technique in this study used a saturated sample with a total of 50 respondents who were employees of PT. Indonesia Epson Industry. The analytical test tool used in this research is SmartPLS v.3.3.3 with SEM (Structural Equation Modeling) analysis method. The results of this study indicate that work from home has a positive and significant effect on employee performance because it has a t-statistic of 3.328 and a p-value of 0.001. Job stress has a positive and significant effect on employee performance because it has a t-statistic of 2.025 and a p-value of 0.043. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance with a t-statistic of 3.664 and a p-value of 0.000.

Keywords: *Work from Home*; *Work Stress*; *Work Discipline*; *Employee*

Pendahuluan

Di tahun 2020 hingga tahun 2022 ini, dunia digemparkan oleh adanya wabah yang membuat resah seluruh dunia. *COVID-19* merupakan suatu penyakit menular yang di sebabkan oleh *corona* virus yang baru saja di temukan. Berbagai negara kemudian mulai menerapkan



Protokol Covid- 19 sesuai dengan anjuran *World Health Organization* (WHO), mulai dari cuci tangan, tidak berkumpul/ melakukan pertemuan, menjaga jarak, membatasi keluar rumah bahkan dilakukan langkah isolasi mulai isolasi mandiri perorangan, komunitas, bahkan seluruh kota (mulai dari Pembatasan Sosial Berskala Besar/PSBB sampai *lock down*). Sebagai akibatnya banyak kantor baik pemerintah maupun swasta yang kemudian menerapkan skema bekerja dari rumah (*Working from Home/WFH*). Selain penurunan pendapatan aktivitas perusahaan-perusahaan yang di izinkan beroperasi juga di batasi, tidak semua perusahaan di izinkan beroperasi secara bebas. Maka dari itu ada kebijakan dari perusahaan yang sebagian karyawannya bekerja dari rumah (*Work From Home*). Dalam hal ini faktor yang berpengaruh penting adalah sumber daya manusia.

Maka dari itu PT. Indonesia Epson Industry memberlakukan kebijakan kerja dari rumah atau *Work From Home (WFH)*. *WFH* merupakan strategi yang di terapkan banyak perusahaan semenjak terjadinya peyebaran *COVID-19*. Sistem kerja *WFH* di pandang memiliki kelebihan dan kekurangan yang harus di terima baik oleh perusahaan maupun karyawannya. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Rokhani (2020) dengan judul “Pengaruh *Work From Home (WFH)* Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 01 Pati Selama Masa Pandemi *COVID-19*” menyimpulkan bahwa *WFH* memiliki beberapa dampak positif yaitu membuat guru lebih aman dan nyaman bekerja karena terhindar dari penyebaran *COVID-19*, pelaksanaan *WFH* dapat menghemat pengeluaran yaitu mengurangi biaya transportasi guru dari rumah ke sekolahan sehingga menghemat biaya, dengan *WFH* para guru juga akan memiliki sedikit waktu luang untuk mengerjakan pekerjaan lainnya di rumah. Menurut Mungkasa (2020), memaparkan kelebihan dan kekurangan tersebut. Kelebihan bagi karyawan yang pertama adalah adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga, yang kedua adalah dapat mengurangi waktu perjalanan ke tempat kerja serta menghemat bahan bakar dan yang ke tiga adalah mengendalikan jadwal atau jam kerja serta dapat memilih suasana kerja sendiri. Sedangkan kelebihan bagi organisasi di antaranya mendorong semangat kerja serta mengurangi kemalasan. Sedangkan kekurangan bagi karyawan adalah terbiasa dengan suasana kantor yang konvensional menyebabkan kesulitan berkoordinasi dengan rekan kerja. Sementara bagi perusahaan, beberapa kekurangan yang muncul di antaranya manajer sulit untuk menyesuaikan diri terutama bagi manajer yang cenderung kurang percaya pada bawahan yang akan menyebabkan penurunan kinerja.

Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres dapat terjadi pada setiap individu atau manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachel Natalya Massie, Wiliam A. Areros, Wehelmina Rumawas (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Disisi lain kedisiplinan menjadi bagian penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan, dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan



pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Sinaga et al., (2019) yang menyebutkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah instansi perusahaan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini kuesioner metode yang digunakan peneliti untuk memberikan skor nilai terhadap pernyataan pada suatu kuisisioner yaitu dengan menggunakan skala likert. Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian yang telah di tetapkan atau ditentukan oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indonesia Epson Industry sebanyak 251 orang menggunakan metode sampel jenuh. Pengolahan data menggunakan software SmartPLS.

Hasil dan Pembahasan

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Tabel 1. Output SmartPLS

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,779	0,764

Nilai *R-square* sebesar 0,779. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel eksogen *Work From Home*, *Stres Kerja* dan *Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* sebesar 77.9 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel dalam penelitian ini.

Path Coefficient

Tabel 2. Output SmartPLS

	Y (Kinerja Karyawan)
X1 (<i>Work From Home</i>)	0.58
X2 (<i>Stres Kerja</i>)	- 0.299
X3 (<i>Disiplin Kerja</i>)	0.581

Nilai *path coefficient* semakin mendekati nilai +1 maka hubungan kedua konstruk adalah kuat. Sebaliknya, jika mendekati 1 maka hubungan kedua konstruknya bersifat negative (Sarstedt et al. 2017). Berdasarkan pengolahan data disimpulkan bahwa pengaruh langsung X1 terhadap Y



yaitu sebesar 0.580 yang berarti jika X1 meningkat satuan unit maka Y dapat meningkat juga sebesar 58% maka pengaruh ini bersifat positif. Pengaruh langsung X2 terhadap Y yaitu sebesar -0.299 yang berarti jika X2 meningkat satuan unit maka Y dapat meningkat juga sebesar -29.9% maka pengaruh ini bersifat positif. Pengaruh langsung X3 terhadap Y yaitu sebesar 0.581 yang berarti jika X3 meningkat satuan unit maka Y dapat meningkat juga sebesar 58.1% maka pengaruh ini bersifat positif.

T-Statistik (*Bootstapping*)

Tabel 3. Output SmartPLS

Kinerja Karyawan					
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja	0,581	0,565	0,159	3,664	0,000
Stres Kerja	-0,299	-0,263	0,148	2,025	0,043
<i>Work from Home</i>	0,580	0,562	0,174	3,328	0,001

Dari nilai T-Statistik dapat disimpulkan bahwa konstruk *work from home* mempunyai nilai t-statistik sebesar 3.328 lebih besar dari 1.96 dan nilai p-values memiliki nilai sebesar 0.001 lebih kecil 0.05. Maka dari itu, **H1** yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh *work from home* terhadap kinerja karyawan. Konstruk stres kerja memiliki nilai t-statistik sebesar 2.025 lebih besar dari 1.96 dan nilai p-values sebesar 0,043 lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, **H2** yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Konstruk disiplin kerja memiliki nilai t-statistik sebesar 3.664 lebih besar dari 1.96 dan nilai p-values sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Maka dari itu, **H3** yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil penelitian dengan menggunakan SmartPLS menyatakan bahwa konstruk *work from home* memiliki hubungan signifikan terhadap konstruk kinerja karyawan ($O=0,071$). Nilai t-statistik pada hubungan *work from home* terhadap kinerja karyawan sebesar 3.328 yang artinya lebih besar dari 1.96 dan nilai p-values sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, hipotesis pertama menyatakan bahwa keterlibatan *work from home* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya. *Work From Home* merupakan suatu istilah bekerja dari jarak jauh, lebih tepatnya bekerja dari rumah. Jadi pekerja tidak perlu datang ke kantor tatap muka dengan para pekerja lainnya.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil penelitian menyatakan bahwa konstruk stres kerja memiliki hubungan signifikan terhadap konstruk kinerja karyawan ($O=0,071$). Nilai t-statistik pada hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2.025 yang artinya lebih besar dari 1.96 dan nilai p-

values sebesar 0.043 lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, hipotesis kedua menyatakan bahwa keterlibatan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Wehelmina Rumawas (2018) dalam jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado” terbit di jurnal Administrasi Bisnis, Volume 6, Nomor 2, Tahun 2018. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil penelitian menyatakan bahwa konstruk disiplin kerja memiliki hubungan signifikan terhadap konstruk kinerja karyawan ($O=0,071$). Nilai t-statistik pada hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 3.664 yang artinya lebih besar dari 1.96 dan nilai p-values sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, hipotesis ketiga menyatakan bahwa keterlibatan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa WFH berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan membawa manfaat seperti peningkatan produktivitas dan fleksibilitas bagi karyawan. WFH dapat membantu karyawan untuk memisahkan antara waktu kerja dan pribadi, sehingga mereka dapat lebih fokus pada pekerjaan dan meningkatkan produktivitas. WFH juga memungkinkan karyawan untuk bekerja dari mana saja dan kapan saja, sehingga mereka dapat menyesuaikan jadwal mereka sesuai kebutuhan. Serta lebih Efisien secara waktu dan biaya WFH dapat mengurangi waktu dan biaya yang terkait dengan transportasi. Peningkatan stress kerja tidak selalu membawa dampak negative namun stress kerja mampu meningkatkan kinerja dalam jumlah yang tepat, stres dapat membantu karyawan untuk lebih fokus dan memperkuat konsentrasi mereka, sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih baik, menciptakan tekanan memotivasi karyawan yang membutuhkan sedikit tekanan untuk memicu motivasi mereka dan memberikan mereka energi untuk bekerja lebih baik. Disiplin kerja Menciptakan lingkungan kerja yang teratur, membantu menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan memastikan bahwa tugas-tugas karyawan diselesaikan dengan benar dan mamapu meningkatkan produktivitas, diman disiplin memastikan bahwa karyawan memiliki jadwal yang teratur dan tidak terganggu oleh tugas-tugas yang tidak penting, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efisien dan produktif. Disiplin kerja mampu meningkatkan kualitas hasil kerja dengan membantu karyawan untuk memastikan bahwa tugas-tugas mereka diselesaikan dengan kualitas yang baik dan sesuai dengan standar organisasi. Selain itu disiplin membantu karyawan untuk membangun kepercayaan dan kredibilitas di mata atasan dan rekan kerja mereka, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efektif dan sukses sesuai dengan tanggung jawab dan perannya masing-masing.

Daftar Pustaka

- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 74–83. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 74–83. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>.



- Djabatan, I, Ghozali, H, L. (2015). Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0. Partial Least Squers.
- Ekhsan, M., & Masruri, A. (2022). Peran Stres Kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 753-761.
- Framelita, Y. & G. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3), 2752–2760. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17153>.
- Herijanto, P., Fiernaningsih, N., & Santoso, E. B. (2019). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Perum Jasa Tirta I Malang. *Adbis: Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 13(1), 34. <https://doi.org/10.33795/j-adbis.v13i1.62>.
- Kelvyn, K., Wei, E. E., Khomali, C., Fernando, H., & Hartanto, V. (2021). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Di Batam. *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 13(2), 144. <https://doi.org/10.35448/jmb.v13i2.11282>.
- Kumendong, B. & J. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1). <https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.19153>.
- Marayasa, I. N., & Faradila, A. (2019). Jurnal Ekonomi Perkotaan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1), 110–122. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/download/3508/2761>.
- Mohammad, K. N. (2020). Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika DotCom*, 8(3), 1–8. <http://dx.doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.523>.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>.
- Narpati, B., Lubis, I., Meutia, K. I., & Ningrum, E. P. (2021). Produktivitas Kerja Pegawai yang Dipengaruhi oleh Work From Home (WFH) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(2), 121–133. <https://doi.org/10.32493/frkm.v4i2.9808>.
- Nasution, I., Zuhendry, & Rosanti, R. (2020). Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 1(1), 9–14.
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samsung Electronics Indonesia. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 46-52.
- Sinaga, D. L., Pasaribu, R. F. A., & ... (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Sosro Medan (Produksi the Botol Sosro). *Jurnal Ilmiah ...*, 9, 159–167. <http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/219>.
- Yasmin, A., Capital, P. H., Disiplin, D. A. N., Terhadap, K., Karyawan, K., Supermarket, D. I., & Superindo, L. (2020). Pengaruh Human Capital, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Supermarket Lion Superindo Cabang Kertajaya Surabaya. 1–13.