

The influence of Work From Home (WFH) system, Job Stress, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance

Pengaruh Sistem Kerja Work From Home (WFH), Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Suryanto Suryanto^{1*}, Inas Salma Alamsyah², Markonah Markonah³, Yohanes Ferry Cahaya⁴

¹Prodi Manajemen, STTIE Jayakusuma, Jln. Suryo Pranoto No. 1-9, Kota Jakarta Pusat

Email: suryantosamsuri16@gmail.com

²Prodi Manajemen, Perbanas Institute, Jln. Perbanas, Kota Jakarta Selatan

Email: inassalma2905@gmail.com; markonah@perbanas.id; ferry@perbanas.id

Masuk tanggal : 17-06-2024, revisi tanggal : 24-06-2024, diterima untuk diterbitkan tanggal : 13-09-2024

Abstract

The purpose of this study is to analyze the effect of the Work From Home (WFH) system, work stress, work motivation, and work environment on the performance of employees of PT Pembangunan Perumahan Presisi, Tbk. This research method uses quantitative methods. The sample used was 50 respondents who worked at PT Pembangunan Perumahan Presisi, Tbk in an office located in Kukusan, Beji, Depok. The data used in this study were obtained from the distribution of questionnaires. The independent variables in this study are Work From Home (WFH), Work Stress, Work Motivation, and Work Environment while Employee Performance is a dependent variable. The results of this study show that Work From Home (WFH) does not have a significant effect on the Performance of Employees of PT Pembangunan Perumahan Presisi, Tbk. Work Stress has a positive and significant effect on the Performance of Employees of PT Pembangunan Perumahan Presisi, Tbk. Work Motivation does not have a significant effect on the Performance of Employees of PT Pembangunan Perumahan Presisi, Tbk. Work Environment has a significant effect on the Performance of Employees of PT Pembangunan Perumahan Presisi, Tbk.

Keywords: *Work From Home (WFH), Work Stress, Work Motivation, Work Environment, Employee Performance.*

Abstrak

Tujuan dari studi ini adalah untuk menganalisis pengaruh dari sistem Kerja Work From Home (WFH), Stres Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pembangunan Perumahan Presisi, Tbk. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 50 responden yang bekerja di PT Pembangunan Perumahan Presisi, Tbk di kantor yang terletak di Kukusan, Beji, Depok. Data yang digunakan dalam studi ini diperoleh dari penyebaran kuesioner. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Work From Home (WFH), Stres Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja sedang Kinerja Karyawan merupakan variabel terikat. Hasil penelitian ini menunjukkan Work From Home (WFH) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pembangunan Perumahan Presisi, Tbk. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pembangunan Perumahan Presisi, Tbk. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pembangunan Perumahan Presisi, Tbk. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pembangunan Perumahan Presisi, Tbk.

Kata Kunci: *Work From Home (WFH)*, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Industri konstruksi terus mengalami perkembangan pesat dari tahun ke tahun, ditandai dengan pembangunan gedung perkantoran, sekolah, sektor kesehatan, serta infrastruktur jalan seperti jalan raya, jalan tol, dan jalan layang. Pemerintah Indonesia menegaskan komitmennya terhadap pembangunan infrastruktur pasca pandemi COVID-19 melalui berbagai kebijakan yang mendorong efisiensi logistik dan konektivitas, memperkuat infrastruktur digital, serta meningkatkan sarana kesehatan masyarakat dan penyediaan kebutuhan dasar. PT PP (Pembangunan Perumahan) Presisi Tbk merupakan salah satu perusahaan konstruksi yang dipercaya untuk berbagai proyek besar, termasuk pembangunan jalan tol Cinere-Jagorawi. Sejak didirikan pada tahun 2004, perusahaan ini telah bertransformasi dari bisnis penyewaan alat berat menjadi perusahaan konstruksi terintegrasi berbasis alat berat dengan tujuh lini bisnis utama.

Meskipun mengalami peningkatan kinerja dari tahun ke tahun, PT PP Presisi mengalami penurunan signifikan selama pandemi COVID-19 pada tahun 2020. Pandemi memaksa perusahaan menerapkan sistem *Work From Home (WFH)*, yang awalnya menyebabkan penurunan kinerja karyawan karena adaptasi yang sulit terhadap lingkungan kerja baru. Sejak terjadinya bencana wabah COVID-19 atau yang biasa disebut pandemi, istilah *Work From Home (WFH)* atau bekerja dari rumah menjadi sangat populer terutama bagi para pekerja di luar sana. Menurut Mustajab et al. (2020), perubahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan "melarang" karyawan bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga karyawan harus bekerja di rumah hal ini yang dinamakan dengan *Work From Home (WFH)*. Mungkasa (2020) menambahkan bahwa bekerja jarak jauh adalah pengaturan bekerja leluasa yang memungkinkan bekerja jauh dari kantor sepanjang atau sebagian waktu. Mustomi (2021) juga menyatakan bahwa *Work from home (WFH)* adalah suatu istilah bekerja dari jarak jauh, lebih tepatnya bekerja dari rumah. Dapat disimpulkan bahwa *Work From Home (WFH)* atau bekerja dari rumah adalah sistem kerja jarak jauh tanpa perlu datang ke kantor dan bertatap muka dengan orang lain.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor selain sistem kerja *WFH*, seperti stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Stres kerja, menurut Prasetyo et al. (2021) adalah ketegangan yang dialami karyawan karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Judge & Robbins (2017) mendefinisikan stres sebagai kondisi dinamis yang dialami individu terhadap tuntutan, peluang, ataupun sumber daya yang berkaitan dengan harapannya dimana hasil yang diharapkan tidak ada kepastian. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa stres adalah suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis, yang disebabkan oleh tuntutan lingkungan yang melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres dalam bekerja adalah suatu kondisi psikologis yang dipengaruhi secara eksternal dan oleh diri sendiri, sehingga mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem kerja *Work From Home (WFH)* terhadap kinerja karyawan di PT PP Presisi Tbk, mengidentifikasi dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan, menilai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan menentukan sejauh mana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PP Presisi Tbk. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, hipotesis penelitian ini adalah: 1)

Diduga *Work From Home (WFH)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PP Presisi Tbk.; 2) Diduga stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PP Presisi Tbk.; 3) Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PP Presisi Tbk.; dan 4) Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PP Presisi Tbk.

Tinjauan Teori

Motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang menentukan besarnya produktivitas karyawan dalam bekerja (Prasetyo & Ariawan, 2024; Riyanto & Prasetyo, 2021). Adha et al. (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian tenaga penggerak yang menciptakan semangat kerja sehingga mereka dapat bekerja sama, bekerja secara efektif, dan memiliki integritas dalam segala usahanya untuk mencapai kepuasan. Sedarmayanti (2017) menambahkan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan yang pada dasarnya ada secara internal dan eksternal, positif atau negatif. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang membentuk semangat kerja seseorang, supaya bersedia bekerja sama, bekerja secara efektif dan terpadu dengan semua upayanya untuk mencapai kepuasan. Flippo mendefinisikan motivasi sebagai suatu skill dalam mengarahkan karyawan dan organisasi supaya bersedia bekerja secara optimal (Mahaputra & Saputra, 2021). Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu tenaga penggerak atau pendukung dari orang-orang di sekitar dan juga dalam diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan juga perlu diperhatikan karena mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan (Karunia et al., 2023; Kusnadi et al., 2023). Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Saleh & Utomo (2018) menambahkan bahwa lingkungan kerja adalah salah satu komponen dalam sebuah perusahaan yang harus menjadi perhatian oleh pihak manajemen, terutama dalam konteks perusahaan manufaktur. Bahri et al. (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan serta lingkungan fisik yang nyaman dan aman. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh seseorang ketika menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu yang ditentukan berdasarkan tanggung jawabnya (Nawangsari et al., 2024). Menurut Sutrisno (2017), kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas, hasil pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing. Larasati (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Fauzi & Nugroho (2020) menambahkan bahwa kinerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang/produk maupun berupa jasa. Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang ketika menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu yang ditentukan berdasarkan tanggung jawabnya.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif untuk mengukur variabel-variabel yang terlibat tanpa membuat perbandingan atau mengaitkan dengan variabel lain. Metode deskriptif tidak hanya mencakup pengumpulan dan pengelolaan data, tetapi juga analisis dan interpretasi data tersebut, yang sesuai dengan pendekatan kuantitatif karena menggunakan data yang bersifat kategoristik, karakteristik, atau berupa kata-kata (Sugiyono, 2019). Pendekatan survei digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel-variabel penelitian, dengan teknik pengumpulan data melalui pembagian angket kepada responden untuk menemukan model hubungan beberapa variabel (Sekaran & Bougie, 2016).

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pembangunan Perumahan Presisi Tbk yang berjumlah 50 karyawan, sehingga sampel yang digunakan juga berjumlah 50 responden melalui pendekatan sampel jenuh. Variabel penelitian ini mencakup variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan stres kerja yang dianalisis terhadap kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner yang dibagikan kepada responden yang memenuhi kriteria. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan model statistik dengan program SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), dengan prosedur analisis mencakup uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, serta uji hipotesis menggunakan regresi berganda. Hal ini bertujuan untuk memahami pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara komprehensif (Siregar, 2017).

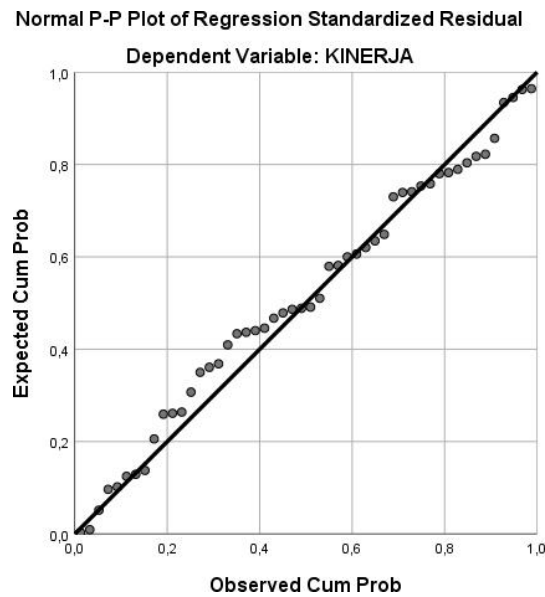
Hasil Penelitian dan Diskusi

Hasil Penelitian

Berdasarkan distribusi jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa karakteristik dari total 50 responden mayoritas berjenis kelamin laki-laki (86%), dengan perempuan hanya 14%. Usia responden terbanyak berada di rentang 26-30 tahun (36%) dan di atas 40 tahun (34%), sementara kelompok usia lainnya lebih sedikit. Sebagian besar responden memiliki pendidikan S1 (66%), diikuti oleh Diploma 3 (22%), SMA/SMK (10%), dan hanya 2% yang memiliki pendidikan S2. Dari sisi masa kerja, mayoritas responden telah bekerja selama 6-10 tahun (60%), disusul oleh yang bekerja selama 1-5 tahun (34%), dan hanya 6% yang bekerja selama 11-15 tahun, tanpa ada responden yang bekerja lebih dari 15 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PT Pembangunan Perumahan Presisi Tbk adalah laki-laki berusia produktif dengan pendidikan tinggi dan memiliki pengalaman kerja yang cukup signifikan dalam rentang 6-10 tahun.

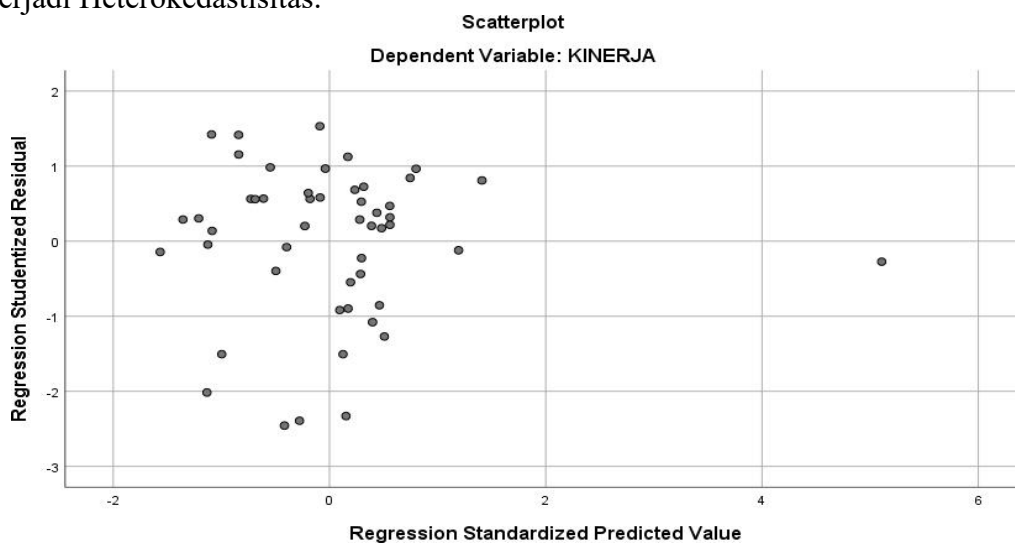
Berdasarkan hasil pengolahan data uji validitas dan reliabilitas, seluruh pernyataan kuesioner untuk variabel *Work From Home*, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,279). Selain itu, nilai alpha Cronbach untuk variabel-variabel tersebut masing-masing adalah 0,777 (WFH), 0,806 (Stres Kerja), 0,719 (Motivasi Kerja), 0,621 (Lingkungan Kerja), dan 0,905 (Kinerja Karyawan), di mana semuanya lebih besar dari 0,60, sehingga dinyatakan reliabel. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel untuk mengukur respon dari responden yang ditargetkan.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas data menggunakan diagram p-p plot, terlihat tidak ada data yang terletak jauh dari sebaran data, oleh karena itu data tersebut berdistribusi normal.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Data

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti bahwa tidak terjadi Heterokedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji *Variance Influence Factor* pada hasil output SPSS masing-masing variabel tidak kurang dari 0,1 dan VIF tidak lebih dari 10, maka dinyatakan regresi linear berganda terbebas dari asumsi klasik dan bisa digunakan dalam penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,938	4,035		4,445	,000		
	WFH	-,012	,039	-,034	-,304	,762	,651	1,537
	STRES_KERJA	,119	,046	,273	2,620	,012	,749	1,336
	MOTIVASI_KERJA	,087	,094	,126	,920	,362	,433	2,309
	LINGKUNGAN_KERJA	1,320	,270	,688	4,884	,000	,410	2,442

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil uji F, didapatkan nilai F hitung sebesar 19,531. Nilai F tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dan $F_{\text{tabel}} = F(k; n - k - 1) = (4; 50 - 4 - 1)$ atau $(4; 45)$ maka $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $19,531 > 2,578$. Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $19,531 > 2,578$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti data layak digunakan untuk mengukur kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179,390	4	44,847	19,531	,000 ^b
	Residual	103,330	45	2,296		
	Total	282,720	49			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, STRES_KERJA, WFH, MOTIVASI_KERJA

Berdasarkan hasil uji t, didapatkan hasil:

- 1) Nilai t-hitung variabel WFH sebesar 0,304 menunjukkan arah negatif dan nilai t-tabel 2,10410 yang artinya $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dengan nilai signifikansi $0,762 > 0,05$. Maka kesimpulannya H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa variabel *Work From Home* (WFH) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja.
- 2) Nilai t-hitung variabel Stres Kerja sebesar 2,620 menunjukkan arah positif dan nilai t-tabel 2,10410 yang artinya $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dengan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$. Maka kesimpulannya H_0 dan H_a ditolak yang artinya bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja.
- 3) Nilai t-hitung variabel Motivasi Kerja sebesar 0,920 menunjukkan arah positif dan nilai t-tabel 2,10410 yang artinya $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dengan nilai signifikansi $0,362 > 0,05$. Maka kesimpulannya H_0 diterima dan H_a yang berarti bahwa variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja.
- 4) Nilai t-hitung variabel Lingkungan Kerja sebesar 4,884 menunjukkan arah positif dan nilai t-tabel 2,10410 yang artinya $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja.

Diskusi

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan hasil perhitungan regresi linier dan uji T diperoleh t hitung $< t$ tabel dan nilai signifikansi $> 0,05$ yang artinya bahwa variabel *Work From Home* (WFH) (X1) tidak memiliki pengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini disebabkan karena walaupun situasi mengharuskan untuk bekerja dari rumah dan tidak dapat bertemu serta berdiskusi langsung dengan rekan kerja, karyawan tidak merasa hal itu menghalangi pekerjaan dan dapat menurunkan kinerjanya. Selagi bekerja dari rumah, karyawan masih dapat mengeluarkan pendapat saat rapat *online* serta menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Karyawan juga dapat membagi waktu antara pekerjaan rumah dan juga pekerjaan kantor sehingga tidak mengganggu kinerjanya. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Alimuddin (2021) dan Simarmata (2020) yang menyatakan bahwa WFH berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan hasil perhitungan regresi linier dan uji T diperoleh t hitung $> t$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$ yang artinya bahwa variabel Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini disebabkan karena walaupun terkadang peran atau tugas yang dikerjakan tidak sesuai, karyawan tetap melaksanakan tugas tersebut dengan baik sehingga tidak jarang menjadikan hal tersebut sebagai alat menambah ilmu dan juga keahlian baru. Salah satu contoh nyata yang terjadi pada salah satu karyawan yang mempunyai tugas dan peran sebagai Administrasi Umum diberikan tugas oleh *Project Leader* untuk melakukan tugas yang biasa dikerjakan oleh bagian Humas (Hubungan Masyarakat) dikarenakan karyawan yang bertanggungjawab atas tugas tersebut sedang cuti. Tugas yang harus diselesaikan yaitu adalah mendata nama-nama warga yang rumahnya terkena dampak dari pembangunan Jalan Tol Cijago serta mensosialisasikan apa saja yang akan diberikan oleh PT Pembangunan Perumahan Presisi, Tbk sebagai bentuk tanggungjawab atas kerusakan yang terjadi. Hal ini tentu tidak mudah mengingat karyawan yang tadinya mempunyai tugas Administrasi harus turun langsung ke lapangan yang sebelumnya belum pernah dikerjakan. Ini dikarenakan butuh keahlian yang mengharuskan seseorang agar dapat meyakinkan orang lain bahwa apa yang disampaikan dapat dipercaya serta memastikan bahwa apa yang diterima oleh warga sudah sewajarnya didapatkan. Setelah menyelesaikan tugas dengan baik, karyawan tersebut merasa bahwa walaupun harus mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang seharusnya tidak ia kerjakan sembari tetap mengerjakan tugas utamanya yang berarti menambah beban tugas sehingga dapat menyebabkan stres, namun karyawan tersebut tetap menyelesaikan tugas Humas dengan baik dan berharap dapat menambah pengetahuan serta keahlian baru. Sehingga jika suatu saat karyawan tersebut mendapatkan tugas yang sama lagi, ia sudah bisa mengerjakannya. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sulastri & Onsardi (2020) dan Dewi, dkk (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan hasil perhitungan regresi linier dan uji T diperoleh t hitung $< t$ tabel dan nilai signifikansi $> 0,05$ yang artinya bahwa variabel Motivasi Kerja (X3) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini disebabkan karena ada beberapa indikator yang dirasa karyawan hal tersebut adalah kewajiban dari perusahaan dan juga termasuk kedalam hak karyawan sehingga tidak menjadikan indikator tersebut sebagai motivasi dalam bekerja misalnya, tunjangan kesehatan, fasilitas di kantor, serta adanya acara-acara kecil untuk mempererat hubungan karyawan. Selain itu dengan ada atau tidaknya pemberian kata-kata semangat, pengawasan dari pimpinan tidak mempengaruhi kinerja karena karyawan akan tetap melaksanakan tugasnya

dengan baik dan benar. Serta adanya bonus dan promosi sekalipun tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena hal ini pun dianggap sebagai salah satu kewajiban perusahaan untuk mengapresiasi karyawan yang sudah bekerja. Sedangkan untuk promosi, ini memiliki kriteria tersendiri yaitu untuk karyawan yang sudah bekerja selama kurang lebih 5 tahun dengan jenjang pendidikan dan jurusan tertentu serta promosi ini juga tidak diadakan setiap tahun. Promosi diadakan ketika kantor pusat memerlukan karyawan baru dikarenakan adanya karyawan yang masa kerjanya sudah habis atau pensiun. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Riyanto et al. (2017) dan Riyanto & Prasetyo (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan hasil perhitungan regresi linier dan uji T diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ yang artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_4) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dikarenakan kantor tertata dengan rapi baik dari tata letak meja karyawan, penempatan fasilitas pendukung kerja seperti printer, rak penyimpanan file, lemari penyimpanan alat tulis kantor, dan lain sebagainya disusun dengan sedemikian rupa agar dapat memudahkan karyawan saat ingin menggunakannya sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Serta hubungan dan juga kerjasama yang terjalin di dalam perusahaan berjalan dengan baik sehingga karyawan merasa nyaman saat bekerja. Sesama karyawan saling membantu dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan secara berkelompok dengan baik dan benar. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusnadi et al. (2023), Karunia et al. (2023), dan Riyanto et al. (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti mengenai pengaruh *Work From Home* (WFH), Stres Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pembangunan Perumahan Presisi Tbk. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) *Work From Home* (WFH) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena walaupun situasi mengharuskan untuk bekerja dari rumah dan tidak dapat bertemu serta berdiskusi langsung dengan rekan kerja, karyawan tidak merasa hal itu menghalangi pekerjaan dan dapat menurunkan kinerjanya. Selagi bekerja dari rumah, karyawan masih dapat mengeluarkan pendapat saat rapat online serta menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Karyawan juga dapat membagi waktu antara pekerjaan rumah dan juga pekerjaan kantor sehingga tidak mengganggu kinerjanya.
- 2) Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan karena walaupun terkadang peran atau tugas yang dikerjakan tidak sesuai, karyawan tetap melaksanakan tugas tersebut dengan baik sehingga tidak jarang menjadikan hal tersebut sebagai alat menambah ilmu dan juga keahlian baru. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena ada beberapa indikator yang dirasa karyawan hal tersebut adalah kewajiban dari perusahaan dan juga termasuk kedalam hak karyawan sehingga tidak menjadikan indikator tersebut sebagai motivasi dalam bekerja misalnya, tunjangan kesehatan, fasilitas di kantor, hingga adanya acara-acara kecil untuk mempererat hubungan karyawan. Selain itu dengan ada atau tidaknya pemberian kata-kata semangat dan motivasi dari pimpinan tidak mempengaruhi kinerja karena karyawan akan tetap melaksanakan tugasnya dengan benar dan baik.

- 4) Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena kantor tertata rapi, nyaman, bersih, dan hubungan antara karyawan dan pimpinan serta hubungan sesama karyawan terjalin dengan baik.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dengan berbagai keterbatasan yang dilakukan peneliti maka berikut beberapa saran yang dapat peneliti berikan:

- 1) Hal yang dapat ditingkatkan adalah dari segi lingkungan kerja fisik. Hal ini dikarenakan karyawan merasa walaupun kantor selalu tertata rapi dan juga bersih terkadang karyawan merasa sedikit bosan dengan suasananya yang monoton. Oleh karena itu, perusahaan dapat mengganti atau menukar tata letak perabotan ataupun denah meja kerja karyawan untuk mengganti suasana sehingga kinerja karyawan tetap stabil. Dari segi lingkungan kerja non-fisik yaitu hubungan dan kerjasama yang sudah terjalin dengan baik diharapkan untuk dapat dipertahankan sehingga kinerja karyawan tetap stabil.
- 2) Hal yang dapat ditingkatkan adalah dari segi indikator gangguan stres dimana karyawan dapat memiliki tempat terpisah atau ruangan tersendiri dan menghindar dari aktifitas keluarga untuk sementara disaat waktu atau jam kerja dimulai. Hal yang dapat dipertahankan adalah karyawan dapat memisahkan antara pekerjaan kantor dan rumah dengan baik.
- 3) Hal yang dapat ditingkatkan adalah dari segi indikator tuntutan antar pribadi dimana karyawan dapat menjadikan keberhasilan karyawan lain sebagai motivasi untuk lebih meningkatkan kinerja. Hal yang dapat dipertahankan adalah dari segi indikator tuntutan tugas dimana tuntutan tugas yang diterima karyawan sudah sesuai dengan kemampuan masing-masing sehingga hal ini patut dipertahankan dalam hal manajemen pembagian tugas.
- 4) Hal yang dapat ditingkatkan adalah dari segi indikator kebutuhan rasa aman yakni dengan pemberian fasilitas dan tunjangan kesehatan kepada karyawan dimana hal ini memungkinkan karyawan merasa aman dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal yang dapat dipertahankan adalah dari segi indikator kebutuhan sosial dimana ini berkaitan dengan hubungan antara rekan kerja yang sudah terjalin baik dan harmonis dan ditambah dengan adanya acara-acara kecil guna mempererat hubungan ini.
- 5) Agar dapat menambahkan atau memilih variabel lain ke dalam analisis yang sekiranya dapat mempengaruhi hubungan *Work From Home* (WFH), Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sehingga dapat dihasilkan hasil yang lebih kompleks dan menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada penulisan karya ilmiah ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang membantu dalam penulisan artikel ini sehingga dapat menyelesaikan sebuah karya ilmiah ini yang diharapkan bisa dijadikan referensi bagi para pembaca

Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.

- Alimuddin, I. K. (2021). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19, Studi Kasus Pada Bank BTN. *YUME: Journal of Management*, 4(2).
- Bahri, S., Zaki, M., & Zulkarnain, F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stres Kerja Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Bagian Utara. *Jurnal Manajemen*, 200-208.
- Dewi, Cokorda Istri, A.S., dan Wibawa, I Made Artha. (2016). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD bali cabang ubud. *E-jurnal Manajemen Unud*, 5(12).
- Fauzi, A. & Nugroho A., R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: AirlanggaUniversity Press.
- Hasibuan, S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Essentials of organizational behavior*. Pearson Education.
- Karunia, R. L., Darmawansyah, D., Prasetyo, J. H., Triyadi, T., & Ariawan, J. (2023). The effectiveness of career development in mediating the influence of the working environment and training towards the performance of employee. *International Journal of Applied Economics, Finance and Accounting*, 17(2), 202-210.
- Kusnadi, K., Prasetyo, J. H., Markonah, M., & Ariawan, J. (2022). Antecedents of Career Development and Its Impact on Employee Performance: An Empirical Study in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 9(9), 115-120.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Mahaputra, M. R., & Saputra, F. (2021). Literature review the effect of headmaster leadership on teacher performance, loyalty and motivation. *Journal of Accounting and Finance Management*, 2(2), 103-113.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mungkasa, O., (2020). Bekerja Jarak Jauh (*Telecommuting*): Konsep, Penerapan dan Pembelajaran. *Bappenas Working Papers* Vol. 3 No.1, Maret 2020.
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (2020). Working from home phenomenon as an effort to prevent COVID-19 attacks and its impacts on work productivity. *TIJAB (The International Journal of Applied Business)*, 4(1), 13.
- Mustomi, D., Adawia, P. R., Wijayanti, D., Ulum, K., & Arfian, A. (2021). Analisis Work From Home Terhadap Motivasi Kinerja Karyawan Dimasa Pandemi Covid-19. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 8(2), 131-144.
- Nawangsari, L. C., Siswanti, I., Prasetyo, J. H., Rianto, R. S., & Cahaya, Y. F. (2024). Promoting sustainable employee performance through green human resources management & green behaviour. *The Seybold Report*, 18(9), 16-29.
- Prasetyo, J. H., & Ariawan, J. (2024). Factor Affecting Teacher Performance in Jabodetabek. *MANAZHIM*, 6(1), 37-48.
- Prasetyo, J. H., Ariawan, J., & Ariyanto, E. (2021). An excellent strategy in reducing turnover intention at Permata Keluarga Bekasi Hospital. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 10(01), 162-168.

- Riyanto, R., Ady, S., Hapzi, A. (2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342-348.
- Riyanto, S., & Prasetyo, J. H. (2021). Factors affecting civil servant performance in indonesia. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(5), 1-15.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Simarmata, R. M. (2020). Pengaruh work from home terhadap produktivitas dosen Politeknik Negeri Ambon. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(01), 73-82.
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Kencana.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan: (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Cetakan Ke-20. Alfabeta.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-9. Kencana.