

Dampak lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan saat bekerja dari rumah

Sabalius Uhai^{1*}, Eka Siskawati², Andi Makkulawu Panyiw Kessi³, Eva Yuniarti Utami⁴, Liswandi⁵

¹ Politeknik Negeri Samarinda, Indonesia

² Politeknik Negeri Padang, Indonesia

³ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara Makassar, Indonesia

⁴ Universitas Sebelas Maret, Indonesia

⁵ Universitas Presiden, Indonesia

*) Korespondensi (e-mail: sabaliusuhai@polnes.ac.id)

Abstract

Remote work poses challenges for companies to ensure employees remain effective in their roles. This study aims to examine whether work environment, work discipline, and compensation individually or simultaneously influence employee performance during remote work. This is a quantitative study involving a sample of 55 employees currently working from home. Data were collected using a questionnaire with a Likert scale and subsequently analyzed. Instrument testing confirmed that all items were valid and reliable. The findings revealed that work environment, work discipline, and compensation positively and significantly influence employee performance both individually and simultaneously during remote work. This research provides several important implications that can assist companies in optimizing employee performance while working from home. Moreover, companies can enhance overall employee performance and achieve greater efficiency and productivity in remote work settings.

Keywords: Compensation, Employee Performance, Work Discipline, Work Environment, *Work from home*

Abstrak

Bekerja jarak jauh menimbulkan tantangan bagi perusahaan untuk memastikan karyawan tetap bekerja dengan efektif. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh secara satu persatu ataupun simultan terhadap kinerja karyawan saat bekerja dari rumah yang merupakan penelitian kuantitatif dengan sampel 55 karyawan yang sedang bekerja dari rumah. Pengambilan data dilakukan menggunakan angket dengan skala likert dan selanjutnya dianalisis. Hasil pengujian instrumen bisa dinyatakan semua item instrumen valid dan reliabel. Dari penelitian ini didapatkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap hasil kinerja karyawan saat bekerja dari rumah. Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi penting yang dapat membantu perusahaan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan saat bekerja dari rumah dan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan dan mencapai efisiensi serta produktivitas yang lebih tinggi saat bekerja dari rumah.

Kata kunci: Disiplin kerja, Kompensansi, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Bekerja dari Rumah

How to cite: Uhai, S., Siskawati, E., Makkulawu Panyiw Kessi, A., Yuniarti Utami, E., & Liswandi, L. (2024). Dampak lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan saat bekerja dari rumah. *Journal of Management and Digital Business*, 4(3), 649–663. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v4i3.1233>



1. Pendahuluan

Di era digital dan globalisasi ini, bekerja dari rumah atau WFH (*Work from home*) bukan lagi sekadar alternatif, melainkan sudah menjadi hal yang umum. WFH adalah bagian dari konsep bekerja jarak jauh yang sebenarnya sudah ada sejak tahun 1970-an (Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas & Mungkasa, 2020). Konsep ini awalnya muncul untuk mengurangi kemacetan lalu lintas dari perjalanan rumah ke kantor setiap hari. Tidak hanya karena pandemi, banyak perusahaan telah menerapkan sistem ini sebelumnya. Bekerja jarak jauh juga menimbulkan tantangan bagi perusahaan untuk memastikan karyawan tetap bekerja dengan efektif. Para pekerja lepas (*freelancer*), karyawan startup, dan berbagai perusahaan besar lainnya telah lama menerapkan sistem *remote working* atau bekerja dari lokasi manapun (Nasution et al., 2020). Apalagi saat pekerjaan sedang membosankan, anda bisa pergi dari kantor ke ruangan tamu, halaman, taman, ruang tamu, atau ruang rumah lainnya yang nyaman untuk bekerja (Trisno et al., 2023). Perubahan ini juga membawa tantangan baru bagi manajemen perusahaan dan karyawan. Beberapa hal penting yang harus diperhatikan dalam hal ini adalah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi.

Lingkungan kerja mencakup semua aspek yang mengelilingi karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, yang dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka (Fajriansyah et al., 2022). Lingkungan kerja yang baik dan nyaman, mampu membuat karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Adha et al., 2019). Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, terutama dalam konteks bekerja dari rumah (Al Halim & Kusumayadi, 2022). Ketika karyawan bekerja dari rumah, berbagai faktor lingkungan seperti gangguan dari anggota keluarga, keterbatasan ruang kerja, dan akses teknologi menjadi tantangan utama yang dapat memengaruhi produktivitas mereka. Kondisi rumah yang tidak mendukung, seperti kebisingan dan keterbatasan fasilitas, dapat mengurangi fokus dan efisiensi kerja. Kurangnya akses terhadap peralatan kantor yang memadai, seperti komputer dan koneksi internet yang stabil, dapat memperlambat pekerjaan dan menurunkan kinerja. Sirkulasi udara alami, akses pandangan ke luar, serta suasana yang menghindarkan dari kebosanan dan perasaan terkurung merupakan faktor-faktor krusial dalam menciptakan ruang kerja di rumah selama pandemi (Ariyani, 2021). Di sisi lain, bekerja dari rumah lebih fleksibel, karena apalagi saat pekerjaan sedang membosankan, anda bisa pergi dari kantor ke ruangan tamu, halaman, taman, ruang tamu, atau ruang rumah lainnya yang nyaman untuk bekerja (Trisno et al., 2023). Lingkungan kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan untuk berhenti bekerja (Rivai, 2019). Penting bagi perusahaan untuk mendukung karyawan dalam menciptakan lingkungan kerja yang optimal di rumah, melalui penyediaan fasilitas dan pelatihan yang diperlukan, guna memastikan produktivitas tetap terjaga meskipun bekerja dari jarak jauh.

Disiplin kerja juga merupakan faktor kritis yang menentukan keberhasilan kerja dari rumah. Apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat (Farisi et al., 2020). Pendekatan pendisiplinan yang efektif dapat mendorong pegawai

untuk meningkatkan kinerja mereka, yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu (Wibowo & Adilla, 2019). Karyawan yang bekerja dari rumah harus mampu mengatur waktu mereka dengan baik, menetapkan batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta tetap fokus pada tugas-tugas mereka. Dalam konteks bekerja dari rumah, karyawan bekerja tanpa pengawasan langsung. Kemampuan mengatur waktu dan tugas secara mandiri menentukan keberhasilan, meskipun terdapat godaan bersantai dan gangguan rumah. Menetapkan jadwal tetap, mengambil istirahat teratur, dan menciptakan ruang kerja bebas gangguan membantu menjaga produktivitas. Perusahaan dapat mendukung dengan alat dan pelatihan manajemen waktu serta menetapkan ekspektasi kinerja yang jelas. Apabila memiliki kedisiplinan yang baik, karyawan dapat tetap produktif meski bekerja dari rumah. Jika masalah disiplin kerja tidak segera diatasi, hal tersebut akan berdampak pada kinerja individu dan dapat menyebabkan penurunan kinerja yang terus-menerus (Novalia & Marlina, 2023).

Bukan hanya lingkungan kerja dan disiplin kerja, pemberian kompensasi adalah salah satu aspek dari fungsi manajemen sumber daya manusia yang melibatkan pemberian berbagai bentuk penghargaan individu sebagai imbalan atas pelaksanaan tugas dalam organisasi (Yulandri & Onsardi, 2020). Kompensasi yang adil dan kompetitif adalah motivator penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji, tetapi juga insentif, bonus, dan fasilitas lainnya yang diberikan oleh perusahaan (Dwianto et al., 2019). Kompensasi perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang. Penghargaan non-finansial memiliki bentuk yang beragam, seperti jam kerja yang fleksibel, pengaturan shift yang lebih mudah, jabatan, dan lain-lain. Ketika karyawan merasa dihargai, loyalitas dan komitmen mereka terhadap perusahaan meningkat (Noor et al., 2020). Perusahaan perlu menyesuaikan kebijakan kompensasi agar tetap efektif dalam mendukung kinerja karyawan selama bekerja dari rumah.

Bekerja dari rumah telah memberikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, namun hal ini kadang-kadang terganggu oleh berbagai tugas (multitasking) yang harus diselesaikan (Mustajab et al., 2020). Keseimbangan kehidupan kerja merupakan kemampuan individu untuk dapat membagi fokus kerja serta aktivitas lainnya yang ada di luar pekerjaan (Mardikaningsih & Arifin, 2022). Pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk mencapai kinerja yang optimal dan kesejahteraan karyawan. Ketika bekerja dari rumah, batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seringkali menjadi kabur. Memastikan lingkungan kerja yang mendukung, serta memberikan fleksibilitas dan kompensasi yang sesuai, membantu karyawan mencapai keseimbangan tersebut. Disiplin kerja yang baik juga diperlukan untuk menjaga batasan yang jelas antara waktu kerja dan waktu pribadi. Sayangnya, masih sedikitnya penelitian yang benar-benar memperhatikan konsekuensi mendalam dari transisi ini terhadap lingkungan kerja, disiplin kerja, dan sistem kompensasi. Lingkungan kerja virtual merintangi atau memfasilitasi disiplin kerja, serta bagaimana perusahaan dapat mengukur dan memberikan kompensasi

yang adil dalam konteks bekerja dari rumah yang terus berubah, menyoroti ketidakkonsistenan antara pemahaman teoritis dan implementasi praktis.

Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Apriyansyah et al., 2023). Di sisi lain, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Ningsih et al., 2021). Didapatkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Firdaus & Hidayati, 2023). Diperlukan penelitian kembali, bagaimana variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan terutama saat karyawan tersebut bekerja dari rumah. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan saat bekerja dari rumah. Penelitian dalam area ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan dalam mengelola bekerja dari rumah dengan lebih efektif.

2. Tinjauan Pustaka

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala peralatan yang digunakan seorang pekerja ketika bekerja baik berupa metode atau aturan kerja secara perseorangan atau tim (Sedarmayanti, 2017). Pendapat sejalan juga mendefinisikan lingkungan kerja sebagai seluruh sesuatu yang ada disekililing karyawan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dengan lingkungan fisik yang kondusif dan nyaman (Bahri et al., 2018). Pada masa pandemi Covid-19, lingkungan kerja mengalami transisi di mana pekerjaan yang biasanya dilaksanakan di kantor mulai berpindah ke rumah karena adanya pembatasan interaksi sosial. Pasca pandemi Covid-19 kebijakan *work from home* masih diberlakukan karena beberapa perusahaan menyadari adanya efisiensi dalam menjalankan operasional. Perubahan lingkungan kerja tersebut memberikan dampak pada produktivitas karyawan. Studi yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap karyawan yang bekerja *work from home* (Aji et al., 2022). Temuan serupa juga diperoleh dari penelitian lainnya yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja *work from home* terhadap kinerja karyawan (Andika & Afifah, 2023).

Disiplin Kerja

Kedisiplinan sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar organisasi (Handoko, 2001). Disiplin kerja merupakan kesadaran seseorang untuk taat terhadap seluruh aturan yang diberlakukan perusahaan, budaya organisasi serta norma sosial (Hasibuan, 2013). Disiplin kerja adalah sikap patuh terhadap norma dan aturan yang telah ditetapkan perusahaan (Agustini & Dewi, 2019). Disiplin kerja merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan, terutama dalam skenario kerja dari rumah (*work from home*). Kebijakan *Work from home* membuat situasi karyawan tidak lagi berada di bawah pengawasan langsung seperti di kantor, sehingga tingkat disiplin individu sangat menentukan keberhasilan pekerjaan. Studi terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

di masa *work from home* (Fahmi et al., 2021; Mandasari & Asmanita, 2022; Noviani, 2021)

Kompensasi

Kompensasi didefinisikan sebagai seluruh pendapatan dalam bentuk uang, barang atau fasilitas yang diberikan terhadap karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai bentuk balas jasa terhadap pekerjaan yang dilakukan (Hasibuan, 2013). Kompensasi merupakan sesuatu yang diperoleh karyawan sebagai bentuk balas jasa terhadap kontribusi terhadap organisasi atau perusahaan yang mencakup gaji, insentif dan tunjangan lainnya (Rivai, 2019). Kompensasi yang adil, baik berupa gaji, insentif, maupun tunjangan, dapat memotivasi karyawan untuk tetap produktif selama WFH. Kompensasi yang layak juga membuat mereka lebih termotivasi menyelesaikan tugas dengan baik meski tanpa pengawasan langsung. Selain itu, kompensasi berbasis kinerja seperti bonus target juga mendorong disiplin dan tanggung jawab. Studi terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *work from home* (Hartini & Wahyuni, 2022; Rahmawati & Liswandi, 2022)

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan saat bekerja dari rumah

H₂: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan saat bekerja dari rumah

H₃: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan saat bekerja dari rumah

H₄: Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan saat bekerja dari rumah

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif dan inferensial menggunakan perangkat lunak SPSS (Creswell, 2017). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y) dan yang menjadi variabel independen adalah lingkungan kerja (X₁), disiplin kerja (X₂), dan kompensasi (X₃). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan yang bekerja dari rumah, sedangkan sampel dipilih menggunakan metode simple random sampling dari populasi. Jumlah sampel yang diambil adalah 55 karyawan yang memiliki masa kerja >1 tahun dan masa bekerja dari rumah >6 bulan. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang dirancang untuk mengukur lingkungan kerja, yaitu faktor-faktor fisik dan psikologis di rumah yang mendukung kinerja. Mengukur disiplin kerja, yaitu tingkat ketepatan waktu, ketaatan pada aturan, dan komitmen karyawan. Mengukur kompensasi, yaitu paket remunerasi dan insentif yang diterima karyawan. Serta mengukur kinerja karyawan, yaitu output dan produktivitas kerja yang dicapai selama bekerja dari rumah.

Analisis-analisis yang dilakukan adalah analisis deskriptif dengan menghitung rata-rata, median, modus, dan deviasi standar untuk setiap variabel. Analisis korelasi dengan menggunakan Pearson correlation untuk melihat hubungan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan (Pallant, 2020). Analisis regresi berganda untuk melihat kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (Pallant, 2020). Berikut adalah persamaan analisis regresi linear berganda

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Lingkungan Kerja

X2 : Disiplin Kerja

X3 : Kompensasi

β_0 : Konstanta (intersep)

β_1 - β_3 : Koefisien regresi masing-masing variabel independen

ϵ : Residual (kesalahan)

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil penelitian

Tabel 1. Uji Deskriptif Kuantitatif

	Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja	Kompensasi	Kinerja Karyawan
Mean (rata-rata)	36,69	36,09	38,76	39,27
Median (nilai tengah)	37	34	36	37
Mode (Modus)	37	33	36	35
Standar Deviasi	3,877	5,595	4,914	5,009

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tahap pertama yang dilakukan pada instrumen yaitu melakukan uji validitas. Pada penelitian ini pengujian validitas dilakukan terhadap hasil instrumen dari 55 responden.

Tabel 2. Validitas

Variabel	Indikator	Nilai r hitung
Lingkungan Kerja	Ketersediaan Perangkat Kerja	0,447
	Koneksi Internet	0,867
	Ruang Kerja yang Nyaman	0,411
	Pencahayaan dan Ventilasi	0,475
	Bantuan Teknis	0,524
	Komunikasi dengan Tim	0,582
	Pelatihan dan Pengembangan	0,828
	Kesehatan Mental	0,597
	Kesehatan Fisik	0,834
Disiplin Kerja	Ketepatan Waktu	0,740
	Konsistensi Jam Kerja	0,588
	Prioritas Tugas	0,750
	Manajemen Waktu	0,633
	Kepatuhan terhadap SOP	0,674
	Kepatuhan terhadap Kebijakan Perusahaan	0,601
	Tanggung Jawab terhadap Tugas	0,678
	Pengaturan Diri	0,818
	Pengendalian Diri	0,810
Kompensasi	Gaji Pokok	0,646
	Bonus	0,888
	Insentif	0,684

Kinerja Karyawan	Tunjangan	0,610
	Pengakuan	0,563
	Apresiasi	0,814
	Pengembangan Karir	0,807
	Fleksibilitas Jam Kerja	0,741
	Waktu Luang dan Cuti	0,597
	Kuantitas Pekerjaan	0,661
	Kualitas Pekerjaan	0,817
	Penggunaan Waktu	0,564
	Manajemen Sumber Daya	0,698
	Ketekunan	0,842
	Kerja Tim	0,563
	Komunikasi	0,787
	Pemecahan Masalah	0,700
	Keseimbangan Kerja dan Kehidupan	0,585

Tabel 3. Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,792	Reliabel
Disiplin Kerja	0,861	
Kompensasi	0,861	
Kinerja Karyawan	0,848	

Berdasarkan uji validitas menggunakan spss dapat diketahui semua variabel dalam penelitian valid karena $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, dimana $r \text{ tabel}$ pada penelitian ini adalah 0,266 yang memiliki sebanyak 55 responden. Sedangkan pada hasil uji reliabilitas dapat dilihat bahwa nilai cronbach's alpha semua variabel $> 0,60$ yang menandakan semua pernyataan yang digunakan pada penelitian ini bersifat reliabel. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa instrumen yang telah dibuat ini sudah valid dan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini.

Analisis Korelasi

Tabel 4. Nilai Pearson Correlation

		Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja	Kompensasi
Kinerja Karyawan	<i>Pearson Correlation</i>	0,652	0,850	0,956

Berdasarkan uji korelasi menggunakan spss dapat diketahui nilai sig. F change $0,000 < 0,05$ yang menandakan variabel independen (Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi) memiliki korelasi yang simultan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Dimana untuk variabel Disiplin kerja dan kompensasi memiliki korelasi sangat kuat dikarenakan nilai Pearson Correlation berada diantara 0,80 – 1,00, sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki korelasi kuat dikarenakan nilai Pearson Correlation berada diantara 0,60 – 0,799.

Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan saat bekerja dari rumah. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari analisis regresi linear lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi yang merupakan variabel independen terhadap kinerja karyawan (variabel dependen) saat bekerja dari rumah.

Tabel 8. Regresi Linear Berganda

	Koefisien	T hitung	Sig.	Hipotesis
Kostanta	-1,640			
Lingkungan Kerja (X1)	0,109	1,808	0,076	H1 diterima
Disipin Kerja (X2)	0,170	2,999	0,004	H2 diterima
Kompensasi (X3)	0,768	12,573	0,000	H3 diterima
R square	0,937			
F Hitung	251,730			H4 diterima

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui hasil uji regresi linear sebagai berikut:

$$Y = -1,640 + 0,109 X1 + 0,170 X2 + 0,786 X3 +$$

Konstanta (α) = -1,640 menunjukkan nilai konstanta, dimana apabila lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi konstan atau tetap atau bernilai 0 ($X1=X2=X3=0$), maka kinerja karyawan sebesar -1,640. Koefisien arah regresi (β) $X1 = 0,109$ (bernilai positif) artinya, apabila lingkungan kerja meningkat satu (1) satuan, maka kinerja karyawan saat bekerja dari rumah akan mengalami peningkatan sebesar 0,109. Koefisien arah regresi (β) $X2 = 0,170$ (bernilai positif) artinya, apabila disiplin kerja meningkat satu (1) satuan, maka kinerja karyawan saat bekerja dari rumah akan mengalami peningkatan sebesar 0,170. Koefisien arah regresi (β) $X3 = 0,786$ (bernilai positif) artinya, apabila kompensasi meningkat satu (1) satuan, maka kinerja karyawan saat bekerja dari rumah akan mengalami peningkatan sebesar 0,786.

Uji Simultan (F) dan Koefisien Determinasi

Pada Tabel 8 diperoleh nilai F-hitung > F-tabel ($251,730 > 2,79$) dapat disimpulkan "Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Saat Bekerja Dari Rumah", artinya semakin baik atau tinggi lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi maka semakin baik atau tinggi pula kinerja karyawan saat bekerja dari rumah. Sementara nilai R^2 sebesar 0,937, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh sebesar 93,7% terhadap kinerja karyawan saat bekerja dari rumah dan 6,3% merupakan faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tidak diuji dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan

Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, variabel lingkungan kerja ternyata memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan saat mereka bekerja dari rumah (H1 diterima). Ini berarti bahwa lingkungan kerja yang lebih baik dan mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan secara substansial ketika mereka

menjalankan tugas-tugas mereka dari rumah. Faktor-faktor seperti kenyamanan, kelengkapan fasilitas, dan kondisi fisik ruang kerja di rumah memainkan peran penting dalam menentukan seberapa efektif karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini diterima dengan kuat.

Temuan ini menegaskan pentingnya menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang optimal di rumah untuk memaksimalkan produktivitas dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Andriyani et al., 2020; Arianto & Kurniawan, 2020; Nurjaya, 2021; Sinambela & Lestari, 2021; Yanuari, 2019). Artinya lingkungan kerja yang baik dapat mendorong kinerja yang lebih baik.

Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, variabel disiplin kerja ternyata memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan saat mereka bekerja dari rumah (H2 diterima). Ini berarti bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi, yang mencakup manajemen waktu yang efektif, pemenuhan tenggat waktu, dan konsistensi dalam menyelesaikan tugas, secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam konteks kerja jarak jauh. Dengan disiplin kerja yang baik, karyawan mampu mengatur pekerjaan mereka dengan lebih efisien dan tetap fokus meskipun berada di lingkungan rumah yang mungkin penuh dengan distraksi. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini diterima dengan kuat.

Temuan ini menekankan pentingnya menerapkan dan mempertahankan disiplin kerja yang tinggi untuk memastikan bahwa karyawan dapat tetap produktif dan mencapai hasil yang optimal saat bekerja dari rumah. Hal ini juga memberikan panduan bagi manajemen untuk mengembangkan strategi dan kebijakan yang mendukung peningkatan disiplin kerja di kalangan karyawan untuk memaksimalkan kinerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan penelitian terdahulu yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Ariesni & Asnur, 2021; Estiana et al., 2023; Jufrizen, 2021; Pratiwi et al., n.d.; Putra & Haryadi, 2022; Sadat et al., 2020; Suwanto, 2019; Yulandri & Onsardi, 2020).

Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, variabel kompensasi terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan saat mereka bekerja dari rumah (H3 diterima). Ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka dalam lingkungan kerja jarak jauh. Kompensasi yang baik, yang mencakup gaji, insentif, bonus, dan manfaat lainnya, memainkan peran krusial dalam memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik, meskipun bekerja dari rumah yang sering kali penuh dengan tantangan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini diterima dengan kuat.

Temuan ini menegaskan pentingnya sistem kompensasi yang efektif sebagai alat untuk mendorong kinerja karyawan yang optimal. Hal ini memberikan panduan bagi para manajer dan pengambil keputusan dalam mengembangkan kebijakan kompensasi yang tidak hanya adil tetapi juga mampu meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan secara keseluruhan, bahkan dalam situasi kerja jarak jauh. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Arifin et al., 2023; Arismunandar & Khair, 2020; Fauzan, 2022; Herlina, 2020; Ekhsan & Septian, 2021; Nugraha & Tjahjawati, 2018; Sari et al., 2020; Widodo & Yandi, 2022; Sulaeman et al., 2021).

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, ketiga variabel tersebut, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi, secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan saat mereka bekerja dari rumah (H4 diterima). Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam salah satu atau semua variabel ini akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, tingkat disiplin kerja yang tinggi, serta kompensasi yang adil dan memadai semuanya berkontribusi secara sinergis dalam menciptakan kondisi kerja yang optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Albertho et al., 2022; Apriyansyah et al., 2023; Asyad & Nawatmi, 2022; Budiyanto, 2021; Harahap, 2021; Nabilah & Sabri, 2024; Rares et al., 2023).

Adanya lingkungan kerja yang baik, karyawan dapat bekerja lebih nyaman dan efisien; dengan disiplin kerja yang kuat, mereka dapat mengatur waktu dan tugas dengan lebih baik; dan dengan kompensasi yang memadai, mereka merasa dihargai dan termotivasi. Oleh karena itu, hipotesis terakhir yang diajukan dalam penelitian ini diterima dengan kuat. Temuan ini memberikan wawasan penting bahwa pendekatan holistik dalam manajemen karyawan, yang mencakup perhatian pada lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi, sangat esensial untuk memastikan kinerja karyawan yang tinggi, khususnya dalam konteks bekerja dari rumah. Hal ini juga menekankan perlunya strategi yang terintegrasi untuk meningkatkan semua aspek tersebut secara bersamaan demi mencapai hasil yang optimal. Serta, didapatkan pula bahwa bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh sebesar 93,7% terhadap kinerja karyawan saat bekerja dari rumah.

5. Kesimpulan

Lingkungan kerja virtual, disiplin kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan saat bekerja dari rumah. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja virtual yang kondusif melalui penyediaan teknologi, akses komunikasi efektif, serta pelatihan teknologi. Disiplin kerja menjadi faktor kunci produktivitas, dan perusahaan harus menetapkan aturan kerja yang jelas serta mendorong budaya disiplin. Kompensasi yang adil dan kompetitif meningkatkan motivasi dan kinerja, sehingga perusahaan disarankan mengembangkan sistem

penghargaan fleksibel. Secara keseluruhan, pendekatan holistik yang menggabungkan peningkatan lingkungan kerja, disiplin, dan kompensasi diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Ucapan Terimakasih

Terima kasih kepada seluruh responden yang telah bersedia mengisi kuesioner penelitian sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan baik dan lancar.

Referensi

- 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. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231–258.
- Aji, A. S., Lipoeto, N. I., Yusrawati, Y., Malik, S. G., Kusmayanti, N. A., Susanto, I., Majidah, N. M., Nurunniyah, S., Alfiana, R. D., Wahyuningsih, W., & Vimalleswaran, K. S. (2022). Association between pre-pregnancy body mass index and gestational weight gain on pregnancy outcomes: A cohort study in Indonesian pregnant women. *BMC Pregnancy and Childbirth*, 22(1), 492. <https://doi.org/10.1186/s12884-022-04815-8>
- Al Halim, R., & Kusumayadi, F. (2022). Produktivitas Kerja Pegawai Yang Di Pengaruhi Oleh *Work from home* (WFH) Dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 10–21. <https://doi.org/10.55606/jurima.v2i3.354>
- Albertho, M. F., Ibrahim, M. B. Hi., Idrus, A., & Sonjaya, Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua. *The Journal of Business and Management Research*, 5(1), 619–630. <https://doi.org/10.55098/tjbmrv5i1.171>
- Andika, K., & Afifah, N. (2023). Work From Anywhere, Perlukah?: Tinjauan Praktis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Selama Pemberlakuan WFH. *Journal Business Administration: Entrepreneurship and Creative Industry*, 2(2), 65–77. <https://doi.org/10.32734/jba.v2i2.12449>
- Andriyani, W., Widyanti, R., & Husnurrofiq, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Al-Kalam : Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 65. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v7i2.3256>
- Apriyansyah, H., Idris, M., & Choiriyah, C. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(1), 22–39. <https://doi.org/10.47747/jbme.v4i1.901>
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i3.4869>

- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 363–369. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i3.34675>
- Arifin, A., Magito, M., Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(01), 24–33. <https://doi.org/10.59422/global.v1i01.130>
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5129>
- Ariyani, I. (2021). Penyesuaian Setting Ruang Untuk Bekerja Dari Rumah pada Masa Pandemi Covid-19. *LINTAS RUANG: Jurnal Pengetahuan Dan Perancangan Desain Interior*, 8(1), 9–22. <https://doi.org/10.24821/lintas.v8i1.4905>
- Asyad, R., & Nawatmi, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Antarakata Group Semarang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 172–181. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2154>
- 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*. 200–208.
- Budiyanto, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Suryamas Gemilang Lubricant. *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(1), 22–43. <https://doi.org/10.55886/esensi.v24i1.226>
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan: The Influence of Work Stress, Work Conflict and Compensation on Employee Performance. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Fahmi, R., Wibowo, E., & Syukri, A. M. (2021). Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan *Work from home* (WFH) Sebagai Variabel Moderating pada Masa Pandemi Covid-19. *Syntax Idea*, 3(9), 2216–2231. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v3i9.1493>
- Fajriansyah, Muh Imam Taufiq, Halida Sasmita, Aminuddin Hamdat, & A We Tenri Fatimah Singkeruang. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Daya Di Masa Covid-19. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 1(2), 150–160. <https://doi.org/10.56858/jsmn.v1i2.95>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Fauzan, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Di Perusahaan

- Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(2), 1860–1880. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i2.2292>
- Firdaus, R. I., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(2), 146. <https://doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15448>
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). BPEE Yogyakarta.
- Harahap, A. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Medan Area. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 2(1), 1–5. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v2i1.228>
- Hartini, O., & Wahyuni, D. U. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(10).
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). PT. Bumi Aksara.
- Herlina, V. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(1), 46–55. <https://doi.org/10.51279/jan.v3i1.114>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas, & Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tataan 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>
- Mandasari, M., & Asmanita, A. (2022). Pengaruh *Work from home* (WFH) terhadap Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan PT Jimmulya. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 1008. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.656>
- Mardikaningsih, R., & Arifin, S. (2022). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(1), 40–49. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v5i1.76>
- 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. <https://doi.org/10.20473/tijab.V4.I1.2020.13-21>
- Nabilah, G., & Sabri, A. H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 2(3), 288–296. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v2i3.3974>
- Nasution, I., Zulhendry, Z., & Rosanti, R. (2020). Pengaruh Bekerja Dari Rumah (*Work from home*) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Budgeting*, 1(1), 9–14.
- Ningsih, F., Manalu, F. M., & Asmarazisha, D. (2021). Pengaruh kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Alusteel

- engineering indonesia. *EQUILIBRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 129–134. <https://doi.org/10.33373/jeq.v8i2.3819>
- Noor, Z., Nayaz, N., Solanki, V., Manoj, A., & Sharma, A. (2020). Impact of Rewards System on Employee Motivation: A Study of a Manufacturing Firm in Oman. *International Journal of Business and Management Future*, 4(2), 6–16. <https://doi.org/10.46281/ijbmfv4i2.692>
- Novalia, T., & Marlina, L. (2023). Dampak Kebijakan *Work from home* Terhadap Kinerja Pegawai Pasca Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen (Eko-Bisma)*, 2(2), 212–221. <https://doi.org/10.58268/eb.v2i2.63>
- Noviani, D. M. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa *Work from home* pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(11), 2036–2050. <https://doi.org/10.46799/jsa.v2i11.341>
- Nugraha, A., & Tjahjawi, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24–32. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i3.942>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Hazara cipta pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Pallant, J. (2020). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS*. Routledge.
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (n.d.). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 2(1), 46–61. <https://doi.org/10.59066/jmae.v2i1.267>
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154–159. <https://doi.org/10.55903/juria.v1i3.32>
- Rahmawati, M. P., & Liswandi, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Xyz. *FIRM Journal of Management Studies*, 7(1), 65. <https://doi.org/10.33021/firm.v7i1.3592>
- Rares, G. R., Lengkong, Victor. P. K., Pandowo, M. H. Ch., & Mintardjo, C. M. O. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Tomohon. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(02), 444–452. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i02.48838>
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (2nd ed.). Rajawali Press.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>

- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330>
- Sulaeman, A., Suryani, N. L., Sularmi, L., & Guruh, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 137. <https://doi.org/10.32493/JJSMD.v4i2.9082>
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16. <https://doi.org/10.32493/JJSMD.v3i1.3365>
- Trisno, T., Saharuddin, S., & Ihsan, I. (2023). Pengaruh Pelaksanaan *Work from home* (WFH) Terhadap Tingkat Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 204–217. <https://doi.org/10.61132/rimba.v1i4.306>
- Wibowo, M. W., & Adilla, I. (2019). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada pos kota jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(3), 215–225. <https://doi.org/10.22441/jimb.v5i3.6994>
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.54268/baskara.v2i1.6198>
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203–213. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v1i2.1238>