



## Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja di Rumah dan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* di Masa *Work From Home* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada PT. Rajakamar Indonesia

Timotius<sup>1\*</sup>, Ardi<sup>2</sup>, Margaretha Pink Berlianto<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Master of Management, Business School, Universitas Pelita Harapan, Jakarta, Indonesia

Email: [01619210013@student.uph.edu](mailto:01619210013@student.uph.edu), [ardi.kho@lecturer.uph.edu](mailto:ardi.kho@lecturer.uph.edu), [margaretha.berlianto@uph.edu](mailto:margaretha.berlianto@uph.edu)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2022-05-15 Revised: 2022-06-22 Published: 2022-07-11	In early March 2020, a new easily contagious virus called COVID-19 was discovered, and the Indonesian government imposed mobility restrictions for people and a ban on working from the office. To not stop company operations, it is enforced for all employees to work from home. This study is to determine whether work motivation, the work environment at home, and organizational citizenship behavior (OCB) improve employee performance during the work-from-home period through the mediation of job satisfaction. Data was taken from all employees of PT Rajakamar Indonesia as many as 51 people who had undergone a work-from-home period and correlational analysis of data using SmartPLS. The results showed that in the work-from-home environment, motivation has a significant effect on employee performance but does not affect job satisfaction, the work environment at home does not affect employee performance but significantly affects job satisfaction, and OCB does not affect employee performance but significantly affects job satisfaction, and job satisfaction significantly affects employee performance.
<b>Keywords:</b> <i>Work From Home;</i> <i>Employee Performance;</i> <i>Job Satisfaction;</i> <i>Work Motivation;</i> <i>Work Environment at Home;</i> <i>OCB.</i>	

Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2022-05-15 Direvisi: 2022-06-22 Dipublikasi: 2022-07-11	Pada awal Maret tahun 2020, ditemukan virus baru yang mudah menular bernama COVID-19 dan pemerintah Indonesia melakukan pembatasan mobilitas bagi masyarakat dan pelarangan bekerja dari kantor. Agar perusahaan tidak menghentikan operasionalnya maka diberlakukan aturan para karyawan bekerja dari rumah atau <i>work from home</i> . Penelitian ini menganalisis apakah motivasi kerja, lingkungan kerja di rumah, dan <i>organizational citizenship behaviour (OCB)</i> meningkatkan kinerja karyawan di masa <i>work from home</i> dengan mediasi kepuasan kerja. Data diambil dari seluruh karyawan PT Rajakamar Indonesia sebanyak 51 orang yang pernah menjalani masa <i>work from home</i> dan analisa korelasional data menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan pada masa bekerja dari rumah, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja di rumah tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, OCB tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
<b>Kata kunci:</b> <i>Work from Home;</i> <i>Kinerja Karyawan;</i> <i>Kepuasan Kerja;</i> <i>Motivasi Kerja;</i> <i>Lingkungan Kerja di Rumah;</i> <i>OCB.</i>	

### I. PENDAHULUAN

Pada awal tahun 2020, dunia dikejutkan dengan adanya virus baru yang mudah sekali menular bernama *novel coronavirus* atau lebih akrab disebut dengan COVID-19, hal ini menyebabkan pemerintah di banyak negara, termasuk di Indonesia melakukan pembatasan-pembatasan untuk keluar rumah, di Indonesia sendiri mulai dari peraturan *lockdown* kemudian diganti dengan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) sampai terakhir menjadi PPKM (Perberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat), di dalam pembatasan-pembatasan ini yang berguna untuk mencegah penyebaran virus COVID-19, ada banyak industri yang terpaksa tidak bisa melakukan kegiatan usaha seperti biasa sehingga karyawan harus bekerja dari

rumah (*work from home*). PT Rajakamar Indonesia adalah salah satu perusahaan yang industrinya dilarang pemerintah untuk beroperasi selama PSBB dan PPKM karena dianggap bukan industri krusial, hal ini menyebabkan mayoritas karyawan harus bekerja dari rumah (*work from home*), keadaan ini menyebabkan kecemasan pemilik usaha, terutama tentang kinerja perusahaan, dalam pengaturan bekerja dari rumah, muncul masalah kepercayaan antara atasan dan bawahan (Parker, Knight, dan Keller, 2020), sekitar 35% atasan setuju dan sangat setuju bahwa bekerja di rumah menurunkan kinerja, sebanyak 40% dari 215 atasan tidak percaya diri dalam mengatur timnya untuk dapat memiliki kinerja yang baik selama pengaturan *work from home (WFH)* karena ketidaksiapan

para atasan dengan pengaturan waktu kerja yang baru ini. Dalam 2 tahun terakhir, PT Rajakamar Indonesia mengalami beberapa hal mengenai motivasi karyawan, lingkungan kerja dirumah, dan perilaku bekerja lebih dengan sukarela (*organizational citizenship behaviour*) tanpa adanya pengawasan dan bekerja di rumah sehingga perlu menganalisis pengaruh motivasi karyawan, lingkungan kerja dirumah, dan perilaku bekerja lebih dengan sukarela (OCB) masa *work from home*. Tatanan baru di era pandemi COVID 19 menimbulkan keuntungan dan kerugian bagi pihak pelaku usaha (pemberi kerja) dan pekerja seperti diuraikan dibawah ini.

**Tabel 1.** Keuntungan dan Kerugian WFH

Kategori	Kelebihan	Kekurangan
Pekerja	1. Penentuan jadwal kerja secara mandiri	1. Berkurangnya mentoring secara langsung, sehingga minim <i>transfer knowledge</i>
	2. Berkurangnya waktu perjalanan ke kantor	2. Keterbatasan interaksi dengan pimpinan yang dapat mempersulit peningkatkan karir
	3. Berkurangnya biaya transportasi dan biaya-biaya lain.	3. Merasa terisolasi dari jejaring sosial kantor
	4. Meningkatkan semangat dan komitmen bekerja dan tingkat kepuasan kerja	4. Perasaan menjauh dari teman kerja
	5. Tidak berhadapan dengan <i>office politic</i>	5. Biaya tambahan di rumah, seperti listrik, internet atau pulsa
	6. Dapat meningkatkan kompetensi dan kemahiran	6. Harus duplikasi peralatan kerja di rumah
	7. Meningkatkan pendapatan dan tabungan	7. Suasana dan lingkungan rumah tidak mendukung, tidak cukup ruang kerja dirumah
Pemberi Kerja	1. Meningkatnya produktivitas pekerja dan kualitas pekerjaan	8. Regulasi yang dianggap belum memadai
		1. Ancaman terhadap identitas, harga diri, dan jabatan manajer

2. Berkurangnya keterlambatan dan ketidak-hadiran dari karyawan	2. Kesulitan menganalisis atau memantau hasil kerja
3. Meningkatkan komitmen kerja para karyawan, terutama yang berkualitas	3. Pengukuran produktivitas sulit dilakukan
4. Berkurangnya biaya-biaya di kantor	4. Keterpaksaan organisasi keluar dari zona nyaman
5. Penambahan pekerja tanpa menambah ruang kantor	5. Kesulitan pengaturan karena manajemen yang terpusat selama ini
6. Pemanfaatan teknologi secara jarak jauh dalam bekerja dan belajar	6. Kesulitan kerja sama tim atau sinergitas tim

Sumber: Oswar Mungkasa (2020)

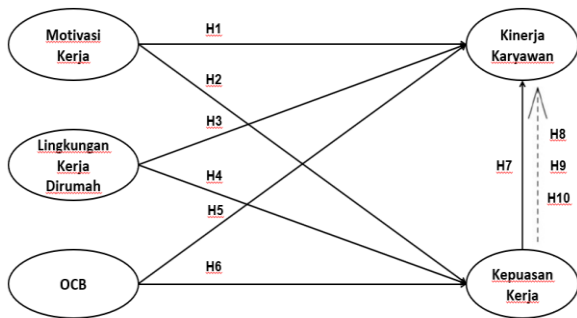
## II. METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif dengan metode survei untuk mendapatkan data primer terhadap karyawan PT Rajakamar Indonesia yang melakukan *work from home*. Populasi terdiri dari 51 orang dan analisa data dengan metode korelasional terdiri uji korelasi pearson *product moment*, uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis korelasi menggunakan SmartPLS.

### 1. Hipotesis Penelitian:

- a) **H1:** Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan;
- b) **H2:** Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja;
- c) **H3:** Lingkungan kerja dirumah berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan;
- d) **H4:** Lingkungan kerja dirumah berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja;
- e) **H5:** OCB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan;
- f) **H6:** OCB berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja;
- g) **H7:** Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan;
- h) **H8:** Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di mediasi oleh kepuasan kerja;
- i) **H9:** Lingkungan kerja dirumah berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di mediasi oleh kepuasan kerja

j) **H10:** OCB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di mediasi oleh kepuasan kerja



**Gambar 1.** Model Penelitian

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas dan realibilitas terhadap data yang diambil dari populasi karyawan PT Rajakamar Indonesia yang berjumlah 51 orang ditunjukkan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0.820	0.821	0.880	0.647
Kinerja Karyawan	0.953	0.954	0.961	0.753
Lingkungan Kerja Dirumah	0.786	0.789	0.862	0.611
Motivasi Kerja	0.861	0.863	0.906	0.707
OCB	0.936	0.947	0.950	0.760

Uji validitas konvergen berdasarkan *loading factor* atau korelasi antara skor item atau skor komponen dengan skor konstruk, dimaksudkan bahwa indikator-indikator dapat merefleksikan konstraknya. Nilai validitas konvergen ialah *outer loading* > 0.7, *communality* > 0.5 dan *Average Variance Extracted (AVE)* > 0.5 (Abdillah, 2015; Hair dkk., 2017), hasil uji menunjukkan valid untuk semua konstruk terdiri dari kepuasan kerja, kinerja karyawan, lingkungan kerja dirumah, motivasi kerja, dan OCB. Hasil uji realibilitas dengan nilai Cronbach's Alpha > 0,70, untuk memastikan konsistensi (Ghozali, 2006; Hair dkk., 2017). Hasil uji reliabilitas menunjukkan semua konstruk memiliki nilai reliabilitas tinggi.

**Tabel 3.** Hasil Uji R Square dan R Square Adjusted

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.590	0.564
Kinerja Karyawan	0.765	0.745

Chin (1998) menyatakan, R-Square dikategorikan kuat kalau nilai lebih dari 0,67, moderat kalau lebih 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67, dan lemah jika lebih dari 0,19 tetapi lebih rendah dari 0,33, konstruk kinerja karyawan memiliki R-square yang kuat sementara kepuasan kerja memiliki R-Square moderat.

**Tabel 4.** Hasil Uji Hipotesis

Hypothesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	(STD EV)	T Statistics	P-Values
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.438	0.467	0.182	2.405	0.008
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	-0.199	-0.216	0.188	1.058	0.145
Lingkungan Kerja Dirumah -> Kinerja Karyawan	-0.044	-0.071	0.223	0.200	0.421
Lingkungan Kerja Dirumah -> Kepuasan Kerja	0.758	0.753	0.192	3.940	0.000
OCB -> Kinerja Karyawan	0.107	0.096	0.121	0.886	0.188
OCB -> Kepuasan Kerja	0.286	0.319	0.154	1.855	0.032
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.500	0.503	0.122	4.087	0.000
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	-0.099	-0.105	0.096	1.035	0.151
Lingkungan	0.379	0.379	0.139	2.729	0.003

Kerja Dirumah -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan					
OCB -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan					0.040
	0.143	0.156	0.081	1.760	

Hasil uji hipotesis dengan nilai koefisien jalur, nilai P dan nilai T-statistik, nilai koefisien jalur diatas nol menunjukkan terdapat pengaruh positif, nilai P dibawah 0,05 menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel, nilai t statistik diatas t tabel 1,66 membuktikan hipotesis alternatif tidak dapat ditolak.

- H1:** Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur sebesar 0,438 dan nilai P sebesar 0,008. Hasil penelitian sesuai penelitian sebelumnya (Hanafi, 2017) tetapi berbeda dengan beberapa penelitian yang lain (Julianry, dkk, 2017; Adha dkk, 2019).
- H2:** Motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur sebesar -0,199 dan nilai P sebesar 0,145. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Mappamiring (2020) yang menyatakan kedua variabel tersebut tidak berpengaruh tetapi tidak sesuai dengan beberapa penelitian sebelumnya (Baribin dan Saputri, 2020; Hanafi, 2017; Hardiyana dkk, 2016).
- H3:** Lingkungan kerja dirumah berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur sebesar -0,044 dan nilai P sebesar 0,421 sesuai dengan penelitian sebelumnya (Hanafi, 2017).
- H4:** Lingkungan kerja dirumah berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur sebesar 0.758 dan nilai P 0,000 sesuai penelitian sebelumnya (Hanafi, 2017).
- H5:** OCB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur sebesar 0.107 dan tidak signifikan dengan nilai P sebesar 0,188 sesuai dan didukung oleh penelitian sebelumnya (Hidayah dkk, 2018) yang menyatakan OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H6:** OCB berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur sebesar 0.286 dan nilai P sebesar 0.032 sesuai dengan penelitian sebelumnya (Lestari, 2018).

- H7:** Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur sebesar 0.500 dan nilai P sebesar 0.000, sesuai dengan penelitian sebelumnya (Hanafi, 2017; Hidayah dkk, 2018).
- H8:** Motivasi Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan di mediasi oleh Kepuasan Kerja dengan koefisien jalur sebesar -0.099 dan nilai P sebesar 0,151, berbeda dengan penelitian sebelumnya (Hanafi, 2017).
- H9:** Lingkungan Kerja Dirumah berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di mediasi oleh Kepuasan Kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,379 dan nilai P sebesar 0,003 sesuai dengan penelitian sebelumnya (Hanafi, 2017).
- H10:** OCB berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di mediasi oleh Kepuasan Kerja dengan koefisien jalur sebesar 0.143 dan nilai P sebesar 0,040 sesuai penelitian sebelumnya (Lestari, 2018) yang menyatakan kepuasan kerja memediasi hubungan antara OCB dan kinerja karyawan.

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### A. Simpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis terbukti secara statistik bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga perusahaan harus tetap melakukan kegiatan yang memotivasi karyawan agar kinerja para karyawan membaik, kepuasan kerja sebagai variabel mediasi tidak memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga puas atau tidaknya karyawan, tidak terpengaruh oleh motivasi kerja, Sementara itu lingkungan kerja dirumah berpengaruh terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja dirumah harus diperhatikan perusahaan, agar alat untuk bekerja ada dirumah karyawan, perusahaan bisa meminjamkan alat kerja seperti meja dan sebagainya. Terbukti lingkungan kerja dirumah dalam situasi *work from home* ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, kecuali saat dimediasi dengan kepuasan kerja.

Sementara OCB berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan tetapi tidak berpengaruh terhadap kinerja, dalam situasi *work from home* saat masa pandemi sikap perilaku ini dapat menjaga kepuasan kerja tetapi karena tugas kerja yang menurun semenjak pandemi berlangsung membuat

tidak ada hubungannya perilaku *OCB* terhadap kinerja, kepuasan kerja menjadi mediasi hubungan antar *OCB* dan kinerja karyawan, hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan harus lebih memperhatikan motivasi kerja karyawan untuk mendapatkan hasil kinerja karyawan yang baik saat masa *work from home*. Sementara perilaku *OCB* dapat terus dilatih atau dianjurkan untuk memiliki perilaku ini agar karyawan mendapatkan kepuasan dalam kerja, mulai dari memperhatikan keadaan dirumah ataupun meminjamkan alat-alat yang dibutuhkan karyawan saat bekerja dirumah akan sangat penting bagi kepuasan kerja. Maka PT. Rajakamar Indonesia juga sebaiknya memperhatikan kepuasan kerja sebagai penunjang kinerja karyawan ini sendiri, agar disaat pandemi, kinerja dari rumah masih dapat dipertanggung jawabkan, penelitian ini hanya dilakukan di perusahaan jasa yang notabene dianggap lebih mudah untuk melakukan kegiatan *work from home* secara pengaturannya.

## B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah menggunakan industri atau berbeda negara dan tidak hanya untuk satu perusahaan.

## DAFTAR RUJUKAN

- bdillah, W. dan Jogiyanto. 2015. Partial Least Square (PLS) Alternatif. Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis.
- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Badeni. 2017. Kepemimpinan dan perilaku organisasi, Bandung, Alfabeta
- Badrianto, Y., dan Ekhsan, M. 2019. *The Effect Of Work Environment And Motivation On Employee Performance Of Pt. Hasta Multi Sejahtera Cikarang*. <http://e-journal.stiekusumanegara.ac.id>
- Baribin, D. P., dan Saputri, C. B. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja
- Karyawan. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46-61.
- Becker, T. E. 1992. Foci and bases of commitment: Are they distinctions worth making? *Academy of Management Journal*, 35(1), 232-244. <https://doi.org/10.2307/256481>
- Budiharjo, A. 2011. Organisasi : Menuju Pencapaian Kinerja Optimum, Prasetya Mulya Publishing, Jakarta
- Chin, W. W. 1998. The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. *Modern Methods for Business Research*.
- Dharmayanti, D. 2015. Pengaruh Dasar Penetapan Insentif Finansial dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan Bagian Penjualan PT Sumber Ceria Bersama Cabang Surabaya. *Student Journal*. Vol. 3, No.1, 2015, Hal.17-22.
- Hanafi, B. D., dan Yohana, C. 2017. Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73-89.
- Gibson, J. L. Dkk. 1997. Organisasi dan Manajemen. Jakarta; Penerbit Erlangga
- Hair, J.F., Hult, G.T., Ringle, C.M., dan Sarstedt, M. 2017. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage.
- Hardiyana, A., Fasha Nurhadian, A., dan Pasundan, S. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan. *Bisnis dan Entrepreneurship*, 10(2), 104-118.
- Hasibuan, M. Sp. 2005. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh. Jakarta : Bumi Aksara.
- Robbins, P. Stephen. 2003. Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Hidayah, S., dan Harnoto, H. 2018. Role of organizational citizenship behavior (OCB), perception of justice and job satisfaction on

- employee performance. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 9(2), 170-178. <https://doi.org/10.15294/jdm.v9i2.14191>
- Husniati, R., dan Pangestuti, D. C. 2019. Organizational citizenship behavior (OCB) pada pegawai UPN "Veteran" Jakarta. *Jurnal bakti masyarakat Indonesia*, 1(1).
- IR Sudiardhita, Ketut., Mukhtar, Saparuddin ., Hartono, Budi., dkk. 2018. *The Effect Of Compensation, Motivation Of Employee And Work Satisfaction To Employee Performance Pt. Bank Xyz (Persero) Tbk.* (n.d.). Academy of Strategic Management Journal: Volume 17, Issue 4, 2018
- Julianry, A., Syarief, R., dan Affandi, M. J. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen.* <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>
- Lestari, E. R., Kholifatul, N., dan Ghaby, F. 2018. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7, 116-123. <https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mappamiring. 2020. Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar Mappamiring Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar (STIEM) Bongaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(2), 86-92.
- Miao, R. T. 2011. Perceived organizational support, job satisfaction, task performance and organizational citizenship behavior in China. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 12(2), 105-127.
- Mungkasa, O. 2020. Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. IV, pp. 126-150. <https://journal.Bappenas.go.id>
- Nitisemito, A. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia., Bandung.
- 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.* p-ISSN:2459-9921 E-ISSN:2528-0570
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru
- Parker, Sharon, K., Knight, Caroline., Keller, Anita <https://hbr.org/2020/07/remote-managers-are-having-trust-issues>, diakses 30 Mei 2022.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., dkk. 1990. Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(90\)90009-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(90)90009-7)
- Utami, S. P. 2019. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Pegawai Non Asn Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang. Skripsi. Universitas Islam Sultan Agung
- Rozaris. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bkd Provinsi Lampung. Skripsi. Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya
- Sunyoto, D. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Buku Seru
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Uno, H. B., dan Lamatenggo, N. 2014. *Teori kinerja dan pengukurannya PT. Bumi Aksara, Jakarta.*
- Wijayanti, A. 2018. Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada Global

Sevilla International School. Skripsi.  
Universitas Kristen Indonesia

Williams RM, dkk. 2002. The Ume6 regulon coordinates metabolic and meiotic gene expression in yeast. *Proc Natl Acad Sci U S A* 99(21):13431-6

Williams, S, Pitre, R, Zainuba, M. 2002. Justice and organizational citizenship behavior intentions: fair rewards versus fair treatment