

## **ANALISIS SISTEM KERJA *WORK FROM HOME* PADA LINGKUNGAN KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pekerja Gen Z)**

**Yoshua Ronaldo Primartono, Auliya Nurmalasari, Maya Silvia Nugrayni, Pancar Ayu Laras Wulan Putri Widyaloka**

**Universitas AKPRIND Indonesia**

e-mail: yoshuarp@akprind.ac.id , auliyanu@akprind.ac.id , mayasilvia416@gmail.com ,  
pancarayu07@gmail.com

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of the work environment on the performance of Generation Z employees in a work-from-home (WFH) system. Using a quantitative approach, the study reveals that the work environment does not have a significant effect on performance (sig. value = 0.549 > 0.05). Key challenges in the WFH system, such as limited direct communication, lack of support, and restricted development opportunities, were identified as influencing factors, although Generation Z demonstrates the ability to maintain a balance between work and personal life. These findings provide insights for organizations in designing supportive work environments. Future research is recommended to explore additional factors, such as social support and job satisfaction, for a more comprehensive understanding.*

**Keywords:** *Employee Performance, Work Environment, Work From Home, Generation Z*

### **INTISARI**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z dalam sistem kerja work from home (WFH). Melalui pendekatan kuantitatif, penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (nilai sig. 0,549 > 0,05). Tantangan utama WFH, seperti kurangnya komunikasi langsung, dukungan, dan peluang pengembangan yang memengaruhi hasil tersebut, meskipun Generasi Z mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Temuan ini memberikan wawasan bagi organisasi dalam merancang lingkungan kerja yang mendukung. Penelitian lanjutan disarankan untuk mengeksplorasi faktor tambahan, seperti dukungan sosial dan kepuasan kerja, untuk pemahaman yang lebih komprehensif.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, *Work From Home*, *Generasi Z*

### **1. PENDAHULUAN**

Perkembangan teknologi digital yang pesat telah membawa dampak signifikan dalam berbagai sektor, termasuk produksi, distribusi, inovasi, dan produktivitas kerja. Peran pekerja menjadi krusial dalam memfasilitasi adopsi teknologi di lingkungan kerja, salah satunya melalui penerapan sistem *Work From Home* (WFH). *Work From Home* (WFH), yang berarti bekerja dari luar kantor seperti di rumah, kafe, atau lokasi lain sesuai preferensi individu, merupakan salah satu implementasi nyata dari kemajuan teknologi. Sistem ini diadopsi secara luas selama pandemi COVID-19 sebagai langkah pencegahan penyebaran virus, di mana seluruh karyawan diwajibkan bekerja secara daring.

Pandemi dan penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19) telah dinyatakan oleh *World Heritage Organization* (WHO) sebagai *Global Pandemic* sejak tanggal 11 maret 2020 dan ditetapkan sebagai kedaruratan Kesehatan Masyarakat berdasarkan keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat berdasarkan keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19) serta bencana nonalam berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana nonalam Penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19) sebagai Bencana Nasional, sampai saat ini belum berakhir dan berdampak terhadap berbagai aspek termasuk aspek kesehatan, ekonomi, dan sosial yang luas di Indonesia (Administrator, 2020).

Sistem kerja ini diharapkan mampu menjadi faktor yang dapat meningkatkan efektivitas kerja para karyawan, karna hal ini dapat menghemat waktu dan juga biaya yang harus dikeluarkan saat berangkat kerja serta dapat membantu pekeja untuk bisa mengatur anggaran agar lebih hemat, terlebih bagi para pekerja generasi Z yang masih belum memiliki keluarga (Patricia, 2022). Para pekerja Gen-Z adalah generasi dengan tahun kelahiran antara tahun 1995 hingga 2012 sebagai generasi yang paling muda yang akan masuk ke dalam dunia profesional. Generasi kreatif dengan kemampuan belajar yang cepat terhadap teknologi dan melakukan hubungan sosial melalui dunia maya. kemampuan mereka bekerja secara multitasking menjadikan mereka berkembang dan dapat bekerja dengan cepat (Sakura, 2022).



**Gambar 1. Persebaran Pekerja tiap Generasi di Indonesia 2022**  
Sumber: (Ardi & Astari, 2022)

Gambar di atas menjelaskan bahwa pekerja generasi X memiliki total 59 juta pekerja dengan 19 juta (32%) di antaranya berstatus sebagai karyawan tetap dan generasi Z berada di posisi ketiga dengan jumlah pekerja mencapai 12 juta yang mana sebanyak 7 juta (57%) adalah karyawan tetap. Secara tidak langsung data di atas memberikan gambaran bahwa pada saat sistem kerja WFH (*Work From Home*) masih didominasi oleh para pekerja generasi X walaupun para pekerja generasi Z memiliki kemampuan belajar yang cepat terhadap teknologi. Sistem kerja WFH ini diharapkan dapat membuat karyawan menjadi lebih disiplin dalam bekerja, karna *work from home* atau bekerja secara online dapat memudahkan banyak hal.

Hasil yang optimal dapat dicapai oleh seorang karyawan apabila mereka memiliki disiplin kerja yang tinggi, karena ketika seorang karyawan memiliki disiplin yang tinggi maka akan semakin tinggi pula prestasi yang akan dicapainya. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Syafriana, 2017). Para pekerja generasi Z dikenal dengan generasi yang sejak lahir hingga sekarang sudah diperkenalkan dengan teknologi yang sudah berkembang seperti handphone, komputer, laptop dan sebagainya. Sehingga, sistem kerja WFH ini akan memudahkan segala bentuk pekerjaan yang dihadapi oleh generasi ini. keuntungan lain yang didapat oleh pekerja generasi ini yaitu lingkungan kerja yang baru, dimana kemungkinan ketika pertama kali bekerja mereka langsung dihadapkan dengan sistem kerja WFH ini yang terkadang tidak membutuhkan pertemuan secara langsung dengan karyawan lain.

Lingkungan kerja WFH ini lebih disukai oleh pekerja generasi Z karena beberapa orang yang memiliki kecenderungan seperti *introvert* dapat bekerja dengan lebih efektif dan baik karna tidak perlu bertemu dengan orang banyak. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan misi dan visi perusahaan. kondisi lingkungan kerja yang baik apabila pekerja dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat dan nyaman. Namun, dalam penerapan sistem kerja WFH akan mengubah beberapa sudut pandang yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Dikutip dari (Codemi, 2021) dalam membangun lingkungan WFH yang baik tentu dapat dilakukan oleh setiap pekerja seperti, menciptakan lingkungan yang nyaman dengan memilih meja dan kursi kerja

yang ergonomis, menggunakan peralatan digital yang memiliki performa bagus dan memilih aksesoris perangkat kerja yang aman (Swita, 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh (Andriyanto & Fadilla, 2024) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Gen Z. Hal ini yang tentunya akan menjadikan beberapa tantangan bagi para pekerja generasi Z dengan tetap dapat menciptakan disiplin dan lingkungan kerja yang baik untuk dapat meningkatkan kinerja mereka. Terdapat beberapa penelitian terpisah yang dilakukan berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, hal tersebut membuat penulis ingin menyatukan seluruh faktor di atas dalam penelitian sistem kerja *Work From Home* pada pekerja generasi Z. Sehingga, penulis akan melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Sistem Kerja *Work From Home* pada Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan” dengan studi kasus pekerja Generasi Z. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi praktisi sumber daya manusia, akademisi dan karyawan, khususnya bagi pekerja Gen Z dalam mengelola lingkungan kerja yang baik agar kinerja mereka tetap terjaga dengan baik.

### **Pekerja Generasi Z**

Pekerja Generasi Z adalah generasi yang lahir antara tahun 1995 sampai dengan tahun 2010. Terkadang di dalam suatu perusahaan atau organisasi dapat dijumpai 4 generasi yang berbeda dalam satu kantor. Perbedaan generasi dalam lingkungan kerja bukan tidak mungkin akan menjadi gap yang berpotensi menjadi masalah dalam lingkungan tersebut yang salah satunya adalah salah paham atau miss communication. Sebagai contoh generasi milenial dan generasi z yang lebih sering menggunakan mobile phone ketika melakukan pekerjaan. Perilaku ini terkadang sering salah diartikan oleh seniornya atau pekerja dengan generasi yang berbeda. Senior beranggapan bahwa mereka sangat senang bermain mobile phone pada saat bekerja, yang sebenarnya terjadi adalah para generasi Z menggunakan mobile phone tersebut untuk mengirim email, mencari informasi, menghubungi klien ataupun lain-lain (Slavin, 2015).

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalani tugas-tugas yang diberikan kepadanya misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada pihak pekerja, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya. Dengan lingkungan kerja yang baik maka akan mendukung suasana kerja yang baik yang mana dapat menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta dapat meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tingkat produktifitas yang ditetapkan oleh perusahaan (Wibowo, 2011).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan. kinerja atau Performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat disamakan dengan hasil kerja seorang karyawan untuk mencapai unsur yang baik, unsur yang baik adalah sumber daya manusia yang mana walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi apabila orang atau personil yang melakukannya tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka perencanaan yang tersusun akan sia-sia (Sadat et al., 2020).

## **2. METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah para karyawan perusahaan di Indonesia yang bekerja secara *Work Form Home* khususnya Gen Z. Terdapat berbagai macam teknik pengambilan sampel, salah satunya yaitu *non random sampling* menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu mengambil sampel dengan kriteria tertentu.

### Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan metode kuesioner untuk memperoleh data penelitian. Metode yang diterapkan dalam kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala Likert, dengan skala ini maka akan diperoleh respon setuju-tidak setuju. Tingkat persetujuan yang ada dalam skala likert ini terdiri dari lima pilihan skala yang memiliki gradasi dari sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), hingga sangat tidak setuju (STS).

### Teknik Analisis Data

Analisis yang ada pada penelitian ini adalah analisis kuantitatif, karena penelitian ini berisi ungkapan fakta aktual, yaitu data yang didapatkan melalui kuesioner dalam bentuk uraian pertanyaan yang dijawab oleh responden. Pemerolehan data yang telah terkumpul akan dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk hipotesis yang berpengaruh secara langsung pengujian analisis dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS untuk mengetahui capaian hipotesis.

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pembahasan dalam latar belakang, landasan teori, dan kerangka konseptual, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Ho : Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan  
Ha : Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Uji Validitas Lingkungan Kerja**

Item	Pearson Correlation	R-Table	Keterangan
<b>Lingkungan Kerja (X)</b>			
LK1	0,436	0,159	Valid
LK2	0,634	0,159	Valid
LK3	0,724	0,159	Valid
LK4	0,656	0,159	Valid
LK5	0,658	0,159	Valid
LK6	0,736	0,159	Valid
LK7	0,721	0,159	Valid
LK8	0,715	0,159	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

**Tabel 2. Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Item	Pearson Correlation	R-Table	Keterangan
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>			
KK1	0,592	0,159	Valid
KK2	0,706	0,159	Valid
KK3	0,755	0,159	Valid
KK4	0,728	0,159	Valid
KK5	0,567	0,159	Valid
KK6	0,634	0,159	Valid
KK7	0,662	0,159	Valid
KK8	0,618	0,159	Valid
KK9	0,592	0,159	Valid
KK10	0,706	0,159	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Nilai r-tabel pada penelitian ini adalah 0,159, maka diketahui bahwa semua nilai r-hitung pada penelitian ini memiliki nilai diatas 0,159 ( $r\text{-hitung} > 0,159$ ). Dapat disimpulkan bahwa semua instrumen yang digunakan pada penelitian ini layak dan valid untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.820	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.749	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, SPSS (2024)

Berdasarkan tabel berikut dapat diketahui bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,6, sehingga dapat dinyatakan bahwa jawaban responden konsisten dan instrumen penelitian layak untuk digunakan pada penelitian ini.

**Tabel 4. Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		107
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,73745058
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.057
	Negative	-.037
Kolmogorov-Smirnov Z		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber : Data diolah peneliti, SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig Kolmogorov-Smirnov (K-S)* senilai 0,200, lebih besar dari 0,05. Atas dasar hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data pada peneltian ini berdistribusi normal dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

**Tabel 5. Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	0.494	2.023	Tidak Terdapat Multikolinearitas

Sumber : Data diolah peneliti, SPSS (2024)

Berdasarkan table berikut hasil uji multikolinearitas menunjukkan hasil bahwa nilai *Tolerance Value* > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas.

**Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	0.004	0.05	Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah peneliti, SPSS (2024)

Melalui tabel berikut dapat diketahui bahwa nilai variabel independen dengan absolut residual dengan melihat nilai sig yang lebih besar dari 0,05. Namun untuk hasil uji terdapat gejala heteroskedastisitas untuk variabel lingkungan kerja.

**Tabel 7. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1148.217	1	287.054	36.861	.000 <sup>b</sup>
	Residual	794.325	102	7.788		
	Total	1942.542	106			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X)

Sumber : Data diolah peneliti, SPSS (2024)

Berdasarkan tabel berikut, dapat diamati bahwa nilai sig. dan nilai F telah memenuhi syarat yaitu  $0,00 < 0,05$  dan nilai F  $36,861 > 2,46$ . Hal ini yang menjadi bukti bahwa model penelitian ini baik karena, lingkungan memiliki kemampuan memprediksi kinerja karyawan.

**Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R Square)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.769 <sup>a</sup>	.591	.575	2.791	

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah peneliti, SPSS (2024)

Nilai R Square ini untuk mempresentasikan bahwa variabel lingkungan kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan dengan nilai sebesar 59,1% dan sisanya sebesar 40,9% dijelaskan oleh variabel lain.

**Tabel 9. Uji Hipotesis (Uji T)**

Variabel	Sig.	Hasil
Lingkungan Kerja (X)	0.549	Tidak Terdukung

Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)

## Pembahasan

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Generasi Z

Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan nilai *Sig.* pada Gen Z sebesar  $0,549 > 0,05$ . Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arianto, 2013) dan (Andriyani et al., 2020) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Sistem kerja *work from home* merupakan suatu hal yang baru bagi pekerja Gen Z. Bekerja di rumah masing-masing, tidak terjadi adanya komunikasi secara langsung dan tidak adanya interaksi di lingkungan kerja membuat pekerja Gen Z merasa bahwa lingkungan yang mereka ciptakan sendiri diluar kantor tentu saja berbeda dengan apa yang diberikan di kantor sebelumnya, sehingga hal ini menurunkan kinerja dari para pekerja Gen Z. Hal ini juga dapat disebabkan oleh kurangnya komunikasi yang efektif, kurangnya dukungan, stres dan tekanan, konflik dan juga kurangnya peluang pengembangan yang dirasakan oleh para pekerja Gen Z selama bekerja secara WFH. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk dapat menciptakan lingkungan yang mendukung, dengan fokus pada komunikasi yang efektif, dukungan, perlakuan yang adil dan peluang pengembangan yang ditawarkan kepada karyawan pekerja Gen Z.

## 4. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja pada sistem kerja *work from home*. Setelah melakukan pengujian dapat diketahui bahwa terdapat hasil yang berbeda dari pengaruh variabel independen ke dependen, pengujian generasi Z terdapat variabel variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa penerapan sistem kerja WFH memberikan dampak yang cukup signifikan, namun dalam kasus ini generasi Z memberikan hasil yang berbeda dalam melaksanakan sistem kerja WFH (Arianto, 2013). Lingkungan kerja *work from home* (WFH) dapat membawa dampak negatif pada kinerja karyawan Generasi Z. Kurangnya interaksi langsung dengan rekan kerja dalam WFH dapat memunculkan rasa isolasi sosial yang berujung pada penurunan motivasi dan kreativitas. Selain itu, distraksi dari lingkungan rumah, seperti anggota keluarga atau ruang kerja yang tidak ideal, dapat mengurangi fokus dan produktivitas. Batas waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang menjadi kabur dalam WFH juga meningkatkan risiko stres dan burnout. Generasi Z, yang terbiasa dengan feedback cepat dan rutin, juga dapat merasa frustrasi akibat keterbatasan komunikasi virtual. Ditambah lagi, WFH membatasi peluang networking yang penting bagi perkembangan karier mereka. Semua faktor ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja jika tidak diatasi dengan kebijakan manajemen yang tepat.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah mendukung dan membantu dalam penyusunan penelitian ini. Terimakasih kepada orang tua, sahabat, rekan kerja dan khususnya Universitas AKPRIND Indonesia yang telah memberikan fasilitas dan dukungan sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik. Tentunya penulis berharap agar karya ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan penelitian lebih lanjut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Administrator. (2020). Memasuki Era New Normal, Kemenko Marves Adakan Rapid Test Covid-19 . <https://maritim.go.id/>
- Altha Swita. (2023). Generational Issue: Kenali Karakteristik Karyawan Berdasarkan Generasi.
- Amanda Slavin. (2015). *Marketers: Forget about Millennials. Gen Z Has Arrived.* <http://women2.com/2015/08/07/engage-gen-z-users/?hvid=5LyrgK>
- 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>
- Ardi, & Astari. (2022). Sekarang Giliran Generasi Milenial Aktif Kerja, Generasi X Silakan Minggir. <https://doi.org/https://artikel.rumah123.com/sekarang-giliran-generasi-milenial-aktif-kerja-generasi-x-silakan-minggir-57308>
- Codemi. (2021). Membangun Lingkungan WFH yang Baik. <https://doi.org/https://codemi.co.id/membangun-lingkungan-wfh-yang-baik/>
- Dwi Agung Nugroho Arianto. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Muhammad Rizky Andriyanto, & Arif Fadilla. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan Pada Generasi Z Di Kabupaten Karawang. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 5244–5255.
- Patricia, S. (2022). Pekerja: Gen-X dan Milenial dalam Satu Kantor. <https://doi.org/https://blog.klob.id/2022/08/27/pekerja-gen-x-dan-milenial-dalam-satu-kantor/>
- 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>
- Sakura. (2022). Mengetahui Jenis - Jenis generasi Karyawan di Perusahaan. <https://doi.org/https://www.sakura-system.co.id/blog/mengetahui-jenis-jenis-generasi-karyawan/article-sss00017.html>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis:Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12.
- Wibowo. (2011). Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.