

Pengaruh *Employee Engagement, Worklife Balance, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk)*

Isma Latifah¹, Ibnu Haris Nasution²

Universitas Dian Nusantara

email: 11119393@mahasiswa.undira.ac.id

Article History

Received: 24/07/2023

Revised: 25/07/2023

Accepted: 26/07/2023

Keywords:

Employee Engagement, Work Life Balance, Organizational Culture, Employee Performance.

Employee Work Life Organizational Culture Employee

Abstract: *Human resources are an important corporate asset that must be developed, because they become active planners and actors in every organizational activity in achieving goals. As an asset that contributes to organizational success, involvement between human resources and the company is required. One of the factors from the work environment that influences employee involvement in carrying out daily tasks is organizational culture.*

This study aims to determine the effect of Employee Engagement, Work-Life Balance, and Organizational Culture on Employee Performance at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. The population and sample in this study were all employees at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, totaling 60 people. The data collection tool uses a questionnaire with the Likert scale method. This research was processed and tested using the Smart PLS 4.0 application. This study aims to determine directly or indirectly the influence of employee involvement, work-life balance, and organizational culture on employee performance at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. The results of the study show that Work-Life Balance and Organizational Culture have a positive effect on Employee Performance, while Employee Engagement has a negative effect on Employee Performance.

PENDAHULUAN

Persaingan dalam menghadapi era globalisasi menuntut perusahaan untuk lebih efektif dan efisien dalam bekerja. Maju mundurnya suatu perusahaan ikut ditentukan oleh kualitas karyawan atau pegawai yang merupakan unsur terpenting. Untuk dapat menghasilkan sumber daya manusia yang profesional, kinerja karyawan yang tinggi merupakan satu hal yang menjadi harapan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia digunakan untuk mengelola karyawan dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu komponen yang digunakan untuk mengukur

tercapainya tujuan organisasi adalah kinerja karyawan. Pertumbuhan ritel di Indonesia pada tahun 2015 sebesar 21 persen dan menempati urutan kedua di Asia Pasifik setelah China. Menurut (Wangsaputra et al., 2019), omzet ritel modern Indonesia diperkirakan tumbuh sebesar 15%-20% pada 2019, yaitu sekitar Rp 115-120 Triliun. Data yang dilansir oleh Media. Data APRINDO dari 2015 hingga 2019, minimarket mengalami pertumbuhan (growth) dengan rata-rata turnover tertinggi sebesar 38% per tahunnya, disusul oleh hypermarket sebesar 21,5% dan supermarket yang hanya mengalami pertumbuhan sebesar 6% per tahun. Sejalan dengan tingginya growth, khususnya pada minimarket, ditandai dengan semakin ketatnya persaingan dalam ekspansi pasar dari dua pelaku bisnis besar di dalamnya yaitu Indomart dan Alfamart.

Salah satu contoh bisnis retail yang telah berkembang pesat di Indonesia adalah Alfamart. Merk minimarket yang satu ini diyakini sudah sangat populer di telinga masyarakat kita. Merk Alfamart merupakan milik PT. Sumber Alfaria Trijaya yang merupakan kelompok perusahaan PT. H M Sampoerna yang bergerak di bidang retail minimarket (Deviana et al., 2022). Hasil survey Majalah Info Franchise Indonesia menempatkan merk Alfamart sebagai merk yang paling populer di kalangan peminat bisnis franchise retail minimarket. Kepopuleran merk ini bisa jadi karena faktor gerainya yang mudah ditemui dan keramahan pelayanannya. Disamping promosi yang gencar serta brandnya yang mudah diingat (Wangdra et al., 2022).

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk mempunyai tanggung jawab untuk terus memajukan dan mempertahankan eksistensi perusahaan. Semua ini tentu tidak lepas dari peran tiap karyawan dalam perusahaan, karena suatu project mempunyai tahapan dan target penyelesaian yang melibatkan andil seluruh departemen dalam menyelesaikan beban kerja agar target penyelesaian pekerjaan terpenuhi.

Bagi organisasi, budaya bisa merupakan tolak ukur untuk mencapai kesuksesan organisasi, selain itu membangun komitmen mewujudkan visi, memenangkan hati pelanggan, memenangkan persaingan dan membangun kekuatan perusahaan (Pratama, 2016). Bagi individu, budaya mendorong karyawan memiliki rasa kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi serta menjadi lebih produktif (Utaminingsih, 2014).

Work-life balance dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga (Asepta & Maruno, 2017). Sedangkan dalam pandangan perusahaan work-life balance adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan di mana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja (Mardiani & Widiyanto, 2021). Pada umumnya jam kerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk adalah 8 jam dalam sehari, namun deadline tugas yang diberikan oleh perusahaan menyebabkan karyawan harus berkerja lebih dari 8 jam dalam sehari, sehingga karyawan harus menggunakan jam lembur (overtime) untuk menyelesaikannya (Dini Rosdini et al., 2022). Pekerja dituntut untuk melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal akan tetapi terkadang perusahaan mengesampingkan keseimbangan kehidupan-kerja karyawan yang dilakukannya untuk perusahaan seperti misalnya target penyelesaian tugas yang mendesak sehingga terkadang harus kerja lembur, rapat kerja diluar hari kerja, serta perjalanan dinas ke luar kota yang akhirnya membuat kebutuhan dengan keluarga ataupun lingkungan, maupun

pemenuhan untuk pribadi jadi terganggu. Seringkali perusahaan memberikan jumlah tugas atau pekerjaan yang berlebihan yang mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja pada karyawan.

Employee Engagement menggambarkan bagaimana karyawan dapat memberikan lebih banyak dari apa yang mereka tawarkan, dan sebagai hasilnya karyawan yang terlibat adalah karyawan yang lebih produktif dibandingkan dengan karyawan lainnya (Febriansyah & Henndy Ginting, 2020). Karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi, biasanya digambarkan dengan semangat, energi, dan loyalitas yang tinggi, serta komitmen dan kebanggaan yang kuat terhadap organisasi. *Employee Engagement* adalah tentang bagaimana mencapai tujuan strategis perusahaan dengan menciptakan sumber daya manusia yang berkembang dan setiap tingkatan mulai dari staf, manajer, maupun eksekutif sepenuhnya diaktifkan dalam pekerjaan mereka sehingga dapat memberikan upaya terbaik (Ginting et al., 2020).

Keterlibatan karyawan adalah istilah yang relatif baru dalam ilmu sumber daya manusia dan sering digunakan oleh perekrut atau konsultan (Stoyanova & Iliev, 2017) mengemukakan bahwa “*Employee engagement as those who are involved in, enthusiastic about and committed to their work and workplace*”. Artinya, keterlibatan karyawan sebagai komitmen, semangat, dan komitmen terhadap pekerjaan dan tempatnya bekerja.

Menurut (Ricardianto et al., 2018) keseimbangan kehidupan kerja didalam lingkungan kerja membantu manajer untuk menghubungkan pekerjaan dan kehidupan dimana memiliki tujuan untuk menguji individu terhadap pekerjaan yang sedang memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dan hasil kerja. Selain itu, (Handayani, 2013) menjelaskan bahwa *work life balance* adalah keadaan ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam perannya yang ditunjukkan dengan rendahnya tingkat *work-family conflict* dan tingginya tingkat *workfamily facilitation* atau *work-family enrichment*.

Menurut (Parta, 2022), budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalanannya dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi. Dengan demikian konsep budaya organisasi dikembangkan dengan berbagai versi mengingat istilah budaya dipinjam dari disiplin ilmu antropologi dan sosiologi, sesuai dengan makna budaya yang mengandung konotasi kebangsaan, ditambahkan lagi implikasinya begitu luas sehingga dapat dilihat beragam sudut pandang. Namun dalam proses adaptasi, kebanyakan berpendapat bahwa nilai inti budaya adalah sistem nilai yang dianut secara bersama-sama.

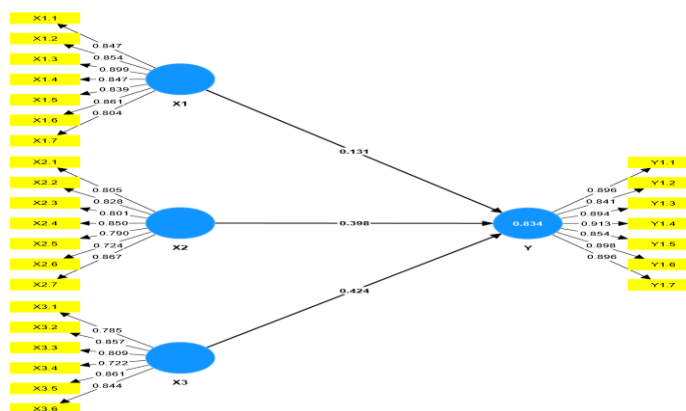
Budaya organisasi dikenal dengan terminologi *organizational culture*, kemudian sering juga dikenal dengan *culture* atau budaya. Membahas budaya, jelas tidak bisa lepas dari pengertian dari organisasi. Organisasi berasal dari istilah Yunani, yaitu “organon” dan dalam istilah lain organum yang berarti alat, bagian anggota atau badan. Budaya organisasi menjadi bagian yang penting yang harus dimiliki dalam mengembangkan kemampuan sumber daya manusianya (Lawu et al., 2019). Sedangkan (Bhastary, 2020) berpendapat bahwa kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dilakukan. Kinerja antara satu orang dengan yang lainnya dapat saja berbeda, karena faktor-faktor pendorong yang berbeda. Kinerja karyawan sangat penting oleh

karena kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi akan menentukan efektif tidaknya kinerja instansi tersebut (Frimayasa & Lawu, 2020).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan pada kantor kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur. Berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini digolongkan ke dalam penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh sebab akibat yaitu hubungan atau pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Sugiyono & Peneliti, 2008). Populasi adalah objek atau subjek yang menunjukkan karakteristik tertentu yang telah dipelajari dan diputuskan oleh peneliti untuk ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Jakarta Timur sebanyak 60 karyawan (Hermawan et al., 2018). Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh populasi yang berjumlah 60 karyawan di jadikan sebagai sampel. Analisis yang digunakan adalah analisis jalur menggunakan software SmartPLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1

Sumber: Hasil Pengujian Dengan SEM PLS 4

Berikut ini merupakan hasil pengujian validitas konvergen dari ketiga variabel yang diteliti dalam penelitian ini :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Konvergen

	X1	X2	X3	Y
X1.1	0.847			
X1.2	0.854			
X1.3	0.899			
X1.4	0.847			

	X1	X2	X3	Y
X1.5	0.839			
X1.6	0.861			
X1.7	0.804			
X2.1		0.805		
X2.2		0.828		
X2.3		0.801		
X2.4		0.850		
X2.5		0.790		
X2.6		0.724		
X2.7		0.867		
X3.1			0.785	
X3.2			0.857	
X3.3			0.809	
X3.4			0.722	
X3.5			0.861	
X3.6			0.844	
Y1.1				0.896
Y1.2				0.841
Y1.3				0.894
Y1.4				0.913
Y1.5				0.854
Y1.6				0.898
Y1.7				0.896

Sumber: Hasil Pengujian Dengan SEM PLS 4

Berdasarkan hasil pengujian yang tersaji pada gambar 1 dan tabel 1 di atas diketahui bahwa nilai hasil pengujian dari masing masing indikator yang digunakan untuk menggambarkan variabel yang diuji berada diatas dari 0,7. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan untuk menggambarkan variabel yang diuji telah memenuhi validitas konvergen.

Hasil Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan merupakan suatu pengujian yang dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda. Pengujian validitas diskriminan dalam penelitian ini dengan membandingkan nilai AVE pada tabel Fornell-Larcker Criterion serta tabel cross loading hasil pengujian. Jika nilai AVE dari variabel yang diamati lebih tinggi daripada variabel lain maka dapat dikatakan bahwa variabel yang diuji telah memenuhi validitas diskriminan. Berikut ini merupakan hasil pengujian validitas diskriminan dalam penelitian ini.

Tabel 2 Hasil Fornell-Larcker Criterion

	X1	X2	X3	Y
X1	0.850			
X2	0.811	0.810		
X3	0.841	0.886	0.814	
Y	0.812	0.881	0.888	0.885

Sumber: Hasil Pengujian Dengan SEM PLS 4

Berikut ini merupakan hasil pengujian validitas diskriminan berdasarkan nilai cross loading dari masing-masing indikator yang digunakan untuk menggambarkan ketiga variabel yang diteliti dalam penelitian.

Table 3 Hasil Pengujian Cross Loading

	X1	X2	X3	Y
X1.1	0.847	0.714	0.767	0.734
X1.2	0.854	0.679	0.706	0.698
X1.3	0.899	0.680	0.715	0.727
X1.4	0.847	0.672	0.690	0.652
X1.5	0.839	0.739	0.721	0.730
X1.6	0.861	0.722	0.770	0.681
X1.7	0.804	0.614	0.627	0.591
X2.1	0.699	0.805	0.703	0.729
X2.2	0.626	0.828	0.689	0.644
X2.3	0.562	0.801	0.635	0.693
X2.4	0.728	0.850	0.717	0.738
X2.5	0.697	0.790	0.745	0.733

	X1	X2	X3	Y
X2.6	0.553	0.724	0.663	0.645
X2.7	0.715	0.867	0.852	0.795
X3.1	0.575	0.665	0.785	0.545
X3.2	0.678	0.782	0.857	0.701
X3.3	0.638	0.663	0.809	0.724
X3.4	0.702	0.612	0.722	0.590
X3.5	0.778	0.810	0.861	0.804
X3.6	0.719	0.767	0.844	0.883
Y1.1	0.730	0.821	0.802	0.896
Y1.2	0.677	0.704	0.687	0.841
Y1.3	0.715	0.829	0.840	0.894
Y1.4	0.761	0.832	0.841	0.913
Y1.5	0.660	0.733	0.737	0.854
Y1.6	0.756	0.783	0.809	0.898
Y1.7	0.722	0.739	0.765	0.896

Sumber: Hasil Pengujian Dengan SEM PLS 4

Berdasarkan hasil pengujian Fornell-Larcker Criterion yang tersaji pada table 3 dan hasil pengujian Cross Loading yang tersaji pada table 4.7 diatas diketahui bahwa nilai AVE yang diamati lebih besar daripada variabel lain yang diteliti.

Hasil Uji Unidimensionalitas

Uji unidimensionalitas merupakan suatu pengujian yang dilakukan untuk menguji apakah indikator konstruk yang diteliti tidak bias atau dengan kata lain variabel yang diteliti telah digambarkan secara sesuai. Pengambilan keputusan pada pengujian ini adalah dengan melihat nilai composite reliability dan nilai average variance extracted. Apabila nilai composite reliability lebih besar dari 0,7 dan nilai average variance extracted (AVE) lebih besar dari 0,5 maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang diteliti dalam penelitian ini tidak mengalami unidimensional. Berikut ini merupakan hasil pengujian unidimensional dalam penelitian ini:

Table 4 Hasil Pengujian Cross Loading

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)

X 1	0.936	0.938	0.948	0.723
X 2	0.912	0.915	0.930	0.656
X 3	0.898	0.912	0.922	0.663
Y	0.954	0.956	0.962	0.783

Sumber: Hasil Pengujian Dengan SEM PLS 4

Berdasarkan hasil pengujian yang tersaji pada tabel 4. diatas, diketahui bahwa nilai composite reliability dari masing-masing variabel yang diteliti lebih besar daripada 0,7 dan nilai average variance extracted dari masing-masing variabel yang diteliti lebih besar daripada 0,5. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang diteliti tidak mengalami unidimensional.

1 Koefisien Determinasi

Berikut ini merupakan hasil pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini.

Tabel 5 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

	R-square	R-square adjusted
Y	0.834	0.825

Sumber: Hasil Pengujian Dengan SEM PLS 4

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dan tersaji pada tabel 5 diatas, diketahui bahwa nilai R-square dari hubungan variabel employee engagement, worklife balance, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,825. Hasil tersebut menunjukkan employee engagement, worklife balance, dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 82,5%, sementara sisanya sebesar 39,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Relevansi Prediktif

Apabila nilai Q Square lebih besar dari 0 maka dapat disimpulkan bahwa nilai observasi yang dihasilkan oleh model bernilai baik. Sebaliknya, jika nilai Q Square lebih kecil dari 0 maka dapat disimpulkan bahwa nilai observasi yang dihasilkan oleh model bernilai kurang baik. Berikut merupakan hasil pengujian relevansi prediktif dalam penelitian ini:

$$Q^2 = 1 - (1 - [R^2]_{-1})$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,606)$$

$$Q^2 = 1 - (0,394)$$

$$Q^2 = 0,606$$

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai Q Square pada penelitian ini sebesar 0,606. Jika dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan maka nilai Q square hasil pengujian lebih besar dari 0. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa nilai observasi yang dihasilkan oleh model bernilai baik.

Hasil Uji Goodness of Fit

Berikut ini merupakan hasil pengujian dari Goodness of Fit dalam penelitian ini.

Tabel 6 Hasil Pengujian Goodness of Fit

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.070	0.070
d_ULS	1.861	1.861
d_G	2.209	2.209
Chi-square	583.301	583.301
NFI	0.702	0.702

Sumber: Hasil Pengujian Dengan SEM PLS 4

Berdasarkan hasil pengujian yang tersaji pada tabel 6 diatas diketahui bahwa nilai SRMR hasil pengujian sebesar 0,070 dan hasil pengujian tersebut lebih kecil daripada 0,08. Sementara itu, nilai NFI hasil pengujian sebesar 0,702 dan hasil pengujian tersebut sudah sesuai. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data dari sampel yang diteliti telah mengikuti distribusi teoritis.

Hasil Hipotesis

Berikut ini merupakan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini:

Tabel 7 Hasil Pengujian Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 - >Y	0.131	0.136	0.148	0.888	0.375
X2 - >Y	0.398	0.406	0.138	2.883	0.004
X3 - >Y	0.424	0.412	0.164	2.587	0.010

Sumber: Hasil Pengujian Dengan SEM PLS 4

Berdasarkan hasil pengujian yang tersaji pada tabel 7 diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai t-hitung dari hasil pengujian antara variabel employee engagement terhadap kinerja karyawan menggunakan sebesar 0,888. Jika dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan maka nilai t-hitung hasil pengujian lebih besar dari 1,96. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara employee engagement terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai t-hitung dari hasil pengujian antara worklife balance terhadap kinerja karyawan sebesar 2,883. Jika dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan maka nilai t-hitung hasil pengujian lebih besar dari 1,96. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara worklife balance terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai t-hitung dari hasil pengujian antara variabel budaya organisasi terhadap minat menggunakan sebesar 2,587. Jika dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan maka nilai t-hitung hasil pengujian lebih besar dari 1,96. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Employee Engagement berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut menunjukkan perusahaan tidak memberdayakan kemampuan kinerjanya sehingga tidak mempengaruhi besarnya Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. WorkLife Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi karyawan mempengaruhi besarnya Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki integrasi yang tinggi dalam mengemban tugas dan pekerjaan sehingga mempengaruhi besarnya Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

DAFTAR PUSTAKA

- Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2017). "Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Telkomsel, tbk branch Malang," *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, Vol 11 No 2 (2017)
- Bhastary, M. D. (2020). "Pengaruh Etika Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Deviana, D., Realize, R., & Wangdra, R. (2022). "Analisis Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart)," *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Sosial Dan Teknologi (SNISTEK)*, 4, 142–150.
- Dini Rosdini, S. E., Ak, M., & Dkk, A. (2022). *Bentuk Penyajian Informasi Keuangan Dalam Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Prenada Media.
- Febriansyah, H., & Henndy Ginting, P. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement*. Jakarta: Prenada Media.
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). "Pengaruh komitmen organisasi dan human capital terhadap kinerja pada karyawan PT. Frisian flag," *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 9(1).

-
- Ginting, H., Mahiranissa, A., Bekti, R., & Febriansyah, H. (2020). "The Effect of Outing Team Building Training on Soft Skills Among MBA Students," *The International Journal of Management Education*, 18(3), 100423.
- Handayani, A. (2013). "Keseimbangan Kerja Keluarga Pada Perempuan Bekerja: Tinjauan Teori Border," *Buletin Psikologi*, 21(2), 90.
- Hermawan, H., Brahmanto, E., & Hamzah, F. (2018). *Pengantar manajemen hospitality*. Jakarta : NEM.
- Lawu, T., Mukai, K., Matsushima, H., & Senoo, T. (2019). "Effects of Decentration and Tilt on the Optical Performance of 6 Aspheric Intraocular Lens Designs in a Model Eye," *Journal of Cataract & Refractive Surgery*, 45(5), 662–668.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). "Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gunanusa Eramandiri," *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993.
- PARTA, I. K. E. (2022). "Pengaruh Human Relation, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Pakraman Padangsambian. (Skripsi) Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Pratama, R. S. (2016). "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada Pusat Pelaporan Dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK)," (skripsi) *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung*.
- Ricardianto, P., Akbar, M., & Tantri, F. (2018). "Efektivitas Kerja Anak Buah Kapal Pelni," *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik (JMTRANSLOG)*, 5(1), 17–28.
- Stoyanova, T., & Iliev, I. (2017). "Employee Engagement Factor For Organizational Excellence," *International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research (IJBESAR)*, 10(1), 23–29.
- Sugiyono, A., & Peneliti, B. P. P. (2008). *Teknologi Daur Kombinasi Gasifikasi Batubara Terintegrasi*. BPP Teknologi. Jakarta, (Diakses 31 Januari 2011).
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Wangdra, R., Realize, R., & Deviana, D. (2022). "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart)," *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Sosial Dan Teknologi (SNISTEK)*, 4, 466–474.
- Wangsaputra, O. E., Soesanto, H., & Yuniawan, A. (2019). "Analisis Pengaruh Kepercayaan dan Citra Perusahaan Terhadap Kemampuan Distribusi di Dalam Meningkatkan Kepuasan Pelanggan (Studi Pada Pelanggan PT. Sejahtera Mandiri Utama). (Skripsi) *Fakultas Ekonomika & Bisnis Universitas Diponegoro*.
-