

Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan *Working Life* Sebagai Faktor Penggerak *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan

Badaruddin 

Manajemen, ITB Nobel Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1927>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan *working life* baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja melalui *employee engagement* karyawan. Populasi adalah seluruh karyawan BPRS Niaga Madani sebanyak 68 orang. Metode penentuan sampel secara full sampling. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, (2) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, (3) *working life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, (4) *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (5) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (6) kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (7) *Working life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (8) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui *employee engagement*, (9) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui *employee engagement* dan (10) *working life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui *employee engagement*.

Kata Kunci: *budaya organisasi; kepemimpinan; working life ;employee engagement ;kinerja*

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational culture, leadership and working life either directly or indirectly on performance through employee engagement of the employees. The population is all 68 employees of the BPRS Niaga Madani. The method of determining the sample is full sampling. The results of the study conclude that (1) organizational culture has a positive and significant effect on employee engagement, (2) leadership has a positive and significant effect on employee engagement, (3) working life has a positive and significant effect on employee engagement, (4) employee engagement has a positive and significant impact on employee engagement. significant effect on performance, (5) organizational culture has a positive and significant effect on performance, (6) leadership has no significant effect on employee performance, (7) working life has a positive and significant effect on performance, (8) organizational culture has a positive and significant effect on performance through employee engagement, (9) leadership has a positive and significant effect on performance through employee engagement and (10) working life has a positive and significant effect on performance through employee engagement.

Keywords: *organizational culture; leadership; working life; employee engagement; performane*

Copyright (c) 2022 Badaruddin

✉ Corresponding author :
Email Address : badar@stienobel-indonesia.ac.id

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan menjadi salah satu kajian yang masih mendapatkan perhatian yang sangat penting bagi para ahli dan praktisi SDM. Berbagai faktor penentu telah dikaji dalam kaitannya dengan upaya peningkatan kinerja. Berbagai dimensi telah diselidiki, baik secara organisasi maupun secara individual dan dari berbagai sudut pandang yang beragam serta memberikan hasil yang juga beragam.

Budaya organisasi sebagai salah satu faktor penentu peningkatan kinerja karyawan telah dikaji oleh (Sopyan & Eeng, 2018), (Leung & Wijaya, 2016), (Hafidh, Harini, & Jalantina, 2021) Namun memberikan hasil yang berbeda sebagaimana penelitian (Wahyudi & Tupti, 2019) dan (Dunggio, 2020).

Kepemimpinan juga menjadi salah satu variabel yang mendapatkan perhatian dalam kaitannya dengan kinerja, sebagaimana penelitian yang telah dilakukan oleh (Hasni, Noviantoro, & Septianti, 2020), (Gede & Priartini, 2018) dan berkebalikan dengan penelitian (Purwanto et al., 2020). Demikian juga dengan variabel *working life balanced* telah dikaji oleh (Pebiyanti & Winarno, 2021) dan (Saifullah, 2020) dengan hasil bahwa variabel ini berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda temuan dengan penelitian (Gunasti & Pratama, 2021).

Masih adanya perbedaan temuan dari ketiga variabel yang menjadi fokus penelitian ini, memberikan ruang bagi peneliti untuk menempatkan satu variabel yang diduga dapat menjadi intervening yakni keterlibatan karyawan dengan pertimbangan hasil penelitian (Siswono, 2016) yang menyebutkan bahwa *employee engagement* dipandang sebagai kontributor penting dari keberhasilan organisasi (Siswono, 2016). Pun, juga masih memiliki gap riset dimana hasil kajian Kusumawati (2017) menemukan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* tinggi, kemungkinan 38 persen lebih besar untuk memiliki produktivitas di atas rata-rata dan kemungkinan memiliki 2 kali kinerja tinggi dibandingkan karyawan tanpa *engagement*. Begitupun dengan penelitian Siswono (2016), (Sucahyowati & Hendrawan, 2020) dan (Azzam, Widya Parimita, & Christian Wiradendi Wolor, 2021). Berbeda dengan temuan Sutiyem, Dessy Trismiyanti, Muthia Roza Linda, Riza Yonita, & Suheri (2020) yang menyebutkan bahwa tingkat *employee engagement* masih rendah di banyak organisasi yang ditunjukkan oleh data statistik bahwa hanya sebagian kecil karyawan yang memiliki keterikatan dengan organisasi tempat bekerja, padahal karyawan merasa terikat, tentu saja memiliki keinginan kuat untuk terus terikat dan bergairah bekerja, sukarela mengorbankan lebih banyak tenaga dan waktu serta lebih proaktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengujian jalur hubungan antar variabel tersebut didukung oleh beberapa kajian yang menyimpulkan bahwa salah satu faktor yang mendukung terbentuknya *employee engagement* adalah budaya organisasi dengan indikator kejelasan misi dan visi, perilaku positif anggota organisasi lainnya, kebijakan pekerjaan yang memihak pada karyawan dan keseimbangan kerja (Leung & Wijaya, 2016) dan (Octaviani & Fakhri, 2017). Adapun pengaruh kepemimpinan terhadap perilaku *engagement*

secara positif terletak pada gaya kepemimpinan yang diadopsi untuk meningkatkan *employee engagement* di tempat kerja (Ariani, 2014), Sari et al. (2017) dan (Purwanto S.K., 2015) yang menunjukkan bahwa pemimpin berperan penting dalam mendorong *employee engagement* melalui penciptaan iklim organisasi yang baik agar *engagement* lahir dan berkembang dalam diri para anggotanya.

Demikian pula Aslam (2015) dari hasil penelitiannya terhadap 150 responden menemukan bahwa perubahan kinerja ke arah yang lebih baik disebabkan oleh 95,8 persen *work life balance*. Demikian pula Soomro, Breitenecker, & Shah (2018) menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh secara positif terhadap peningkatan produktivitas kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan *working life* baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja melalui *employee engagement* karyawan. Kinerja sebagai variabel dependen didefinisikan sebagaimana Riana, I Gede, Made Suprpta (2015) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam pelaksanaan tugas yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman dan kesungguhan. Adapun indikator pengukurannya adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja (Saifullah, 2020). *Employee engagement* sebagai variabel intervening menurut Ramadhan & Sembiring (2017) merupakan kondisi psikologis pegawai yang merasa berkepentingan terhadap keberhasilan organisasi dan memiliki motivasi tinggi untuk memberikan performa yang melebihi *job requirement*, dengan indikator menurut Sari, Pattipawae, & Kurniasih (2017) yakni *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Vigor* dicirikan dengan tingginya tingkat energi, resiliensi dan keinginan berusaha serta pantang menyerah. *Dedication* dicirikan dengan tingginya antusiasme, inspirasi dan perasaan berharga. *Absorption* dicirikan dengan tingginya fokus dan konsentrasi dalam pelaksanaan tugas.

Budaya organisasi sebagai variabel independen pertama, sesuai pendapat (Giantari & Riana, 2017), bahwa budaya organisasi sangat ditentukan oleh kerjasama tim, kepemimpinan, ciri khas organisasi dan proses yang berlaku dengan indikator sesuai pendapat Sari, Pattipawae, & Kurniasih (2017) dan Jamaluddin, Salam, Yunus, & Akib (2017) yakni inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresif dan kestabilan. Variabel independen kedua yakni kepemimpinan yang merupakan interaksi sosial pimpinan untuk mendapatkan dukungan dan partisipasi penuh dari pegawainya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Hasni et al., 2020). Indikator kepemimpinan dicirikan oleh adanya kejelasan pencapaian visi dan misi, optimisme, keyakinan, kecepatan tindakan, kemauan memberi teladan dan delegasi wewenang (Purwanto S.K., 2015). Variabel independen ketiga adalah *work life balance* yang merupakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan seorang individu (Anugrah & Priyambodo, 2021), dimana komponen pengukurannya sesuai pendapat Pebiyanti & Winarno (2021) yaitu: keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan deksriptif-kuantitatif dengan tipe korelasional sebab-akibat, artinya hubungan antar variabel independen dan variabel dependen merupakan suatu hubungan sebab-akibat. Populasi adalah seluruh karyawan BPRS Niaga Madani sebanyak 68 orang. Metode penentuan sampel adalah full sampling. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuisioner, yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi mengenai persepsi responden tentang variabel penelitian. Pengukuran data variabel-variabel yang diteliti didasarkan pada skala lima tingkat yang berkisar antara angka 5 hingga 1. Tehnik analisis data dalam penelitian ini, menggunakan analisis jalur.

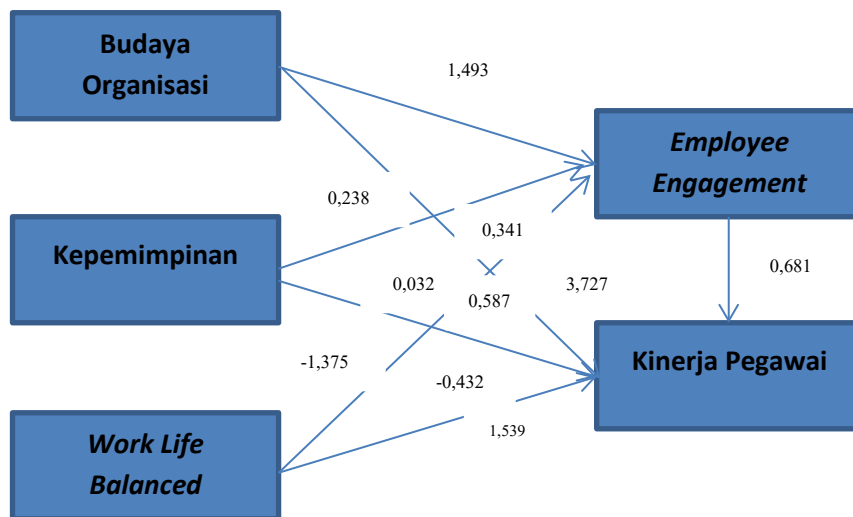
HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini berupaya mengkaji sejauh mana pengaruh variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan *working life balanced* terhadap kinerja melalui variabel *intervening employee engagement*. untuk mengetahui besarnya koefisien jalur antar variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y_1 , serta koefisien jalur dari Y_1 ke Y_2 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1
Hasil Uji Statistik Path Analisis

Struktur paramater	Koef. Jalur (beta)	t. hit.	t. tab	Sig.	keputusan
X_1 terhadap Y_1 ($p_{Y_1.X_1}$)	1,493	2,922	1,960	0,004	Terima H_a
X_2 terhadap Y_1 ($p_{Y_1.X_2}$)	0,238	2,987	1,960	0,003	Terima H_a
X_3 terhadap Y_1 ($p_{Y_1.X_3}$)	-1,375	1,970	1,960	0,051	Terima H_a
Y_1 terhadap Y_2 ($p_{Y_2.Y_1}$)	0,681	33,843	1,960	0,000	Terima H_a
X_1 terhadap Y_2 ($p_{Y_2.X_1}$)	0,341	2,889	1,960	0,005	Terima H_a
X_2 terhadap Y_2 ($p_{Y_2.X_2}$)	0,032	1,714	1,960	0,089	Terima H_0
X_3 terhadap Y_2 ($p_{Y_2.X_3}$)	-0,432	2,732	1,960	0,007	Terima H_a
R^2 (X_1, X_2, X_3, Y_2 terhadap Y_2)				F hitung	694,184
R^2 (X_1, X_2, X_3 terhadap Y_1)				F hitung	47,978

Selanjutnya hasil analisis pada tabel di atas diterjemahkan ke dalam diagram path sebagaimana diagram berikut ini :



Gambar 1
Struktur Hubungan Antara Variabel X_1 , X_2 dan X_3 dengan Variabel Y_2 melalui variabel Intervening Y_1

Untuk menguji signifikansi peran *employee engagement* dalam memediasi pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan, *working life balanced* terhadap kinerja, maka dapat dilakukan uji Sobel.

Tabel 2
Hasil Uji Sobel Peran *Employee Engagement* Dalam Memediasi Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan *Working Life Balanced* terhadap Kinerja

Variabel Independen	Variabel Dependen	Variabel Mediasi	Nilai P Value	Keterangan
Budaya Organisasi	Kinerja	<i>Employee Engagement</i>	0,0036	Signifikan
Kepemimpinan	Kinerja	<i>Employee Engagement</i>	0,00304	Signifikan
<i>Working Life Balanced</i>	Kinerja	<i>Employee Engagement</i>	0,0492	Signifikan

Pengaruh Langsung Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap *voice behaviour* sebesar 2,22 atau 222,0% dengan nilai t hitung $>$ nilai t tabel yakni $2,922 > 1,960$. Hal ini diperkuat pula dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari taraf kepercayaan 0,05. Sehingga hipotesis pertama, **diterima**. Hal ini sejalan dengan penelitian (Leung & Wijaya, 2016) yang menemukan bahwa budaya organisasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement*.

Pengaruh Langsung Kepemimpinan terhadap *Employee Engagement*

Pengaruh langsung kepemimpinan terhadap *employee engagement* sebesar 0,056 atau 5,6% dengan nilai t hitung > nilai t tabel yakni $2,987 > 1,960$. Hal ini diperkuat pula dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari taraf kepercayaan 0,05. Sehingga hipotesis kedua, **diterima**. Hal ini sejalan dengan penelitian Ariani (2014) yang menyimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap perilaku engagement terletak pada gaya kepemimpinan yang diadopsi untuk meningkatkan *employee engagement* di tempat kerja. Juga penelitian yang dilakukan oleh Sari et al. (2017) yang menyimpulkan bahwa pemimpin berperan penting untuk memberikan dorongan pada pembentukan *employee engagement* melalui kemampuan menciptakan iklim organisasi yang nyaman sehingga melahirkan dan mengembangkan *engagement* pada setiap anggota (Purwanto S.K., 2015).

Pengaruh Langsung *Working Life* Terhadap *Employee Engagement*

Pengaruh langsung *Working Life* Terhadap *Employee Engagement* sebesar 1,890 atau 189,0% dengan nilai t hitung > nilai t tabel yakni $1,970 > 1,960$. Hal ini diperkuat pula dengan nilai signifikansi sebesar 0,050 lebih kecil dari taraf kepercayaan 0,05. Sehingga hipotesis ketiga, **diterima**. Hal ini sejalan dengan Hal ini sejalan dengan penelitian L. M. I. Wardani & Firmansyah (2019) yang menyimpulkan bahwa *Work-life balance* merupakan topik penting bagi pegawai terlepas dari sifat pekerjaan mereka karena keluarga dan karir merupakan aspek kehidupan yang tidak dapat dipisahkan. Dengan demikian, penting untuk membantu pegawai dalam mencapai rasa keseimbangan antara pekerjaan dan kebutuhan pribadi sebagai upaya untuk meningkatkan keterikatan kerja, produktivitas dan kinerja.

Pengaruh Langsung *Employee Engagement* Terhadap Kinerja

Pengaruh langsung *employee engagement* terhadap kinerja sebesar 0,463 atau 46,3 % dengan nilai t hitung > nilai t tabel yakni $33,843 > 1,960$. Hal ini diperkuat pula dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih besar dari taraf kepercayaan 0,05. Sehingga hipotesis keempat, **diterima**. Hal ini sejalan dengan penelitian Letsoin & Ratnasari (2020) yang menyimpulkan bahwa kondisi psikologis pegawai yang merasa berkepentingan terhadap keberhasilan organisasi dan memiliki motivasi tinggi untuk memberikan performa yang melebihi *job requirement*.

Pengaruh Langsung Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0,116 atau 11,6 % dengan nilai t hitung > nilai t tabel yakni $2,889 > 1,960$. Hal ini diperkuat pula dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih besar dari taraf kepercayaan 0,05. Sehingga hipotesis kelima, **diterima**. Hal ini sejalan dengan penelitian Jamaluddin et al. (2017) bahwa budaya organisasi berkontribusi terhadap pembentukan perilaku positif pegawai melalui penanaman nilai dan sikap dalam pencapaian tujuan organisasi. Nilai-nilai yang ditanamkan akan menjadi panduan perilaku dalam aktivitas pegawai. Faktor-faktor inilah akan membimbing para pegawai menjadi organisasi yang memiliki kinerja yang berkualitas dan professional.

Pengaruh Langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja

Pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,001 atau 0,01 % dengan nilai t hitung < nilai t tabel yakni $1,174 < 1,960$. Hal ini diperkuat pula dengan nilai signifikansi sebesar 0,089 lebih besar dari taraf kepercayaan 0,05. Sehingga hipotesis keenam, **ditolak**. Secara empirik, kepemimpinan tidak mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Hal ini berbeda dengan Arianty (2015) yang menemukan bahwa kepemimpinan adalah faktor pembentuk dan pemberi dorongan bagi orang lain agar mampu mencapai tujuan sesuai dengan rencana melalui antusiasme dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi memerlukan pemimpin yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pelaksanaan peran, fungsi dan tanggung jawab secara tepat sehingga seluruh pihak dalam anggota dapat bergerak bersama dan bersinergi secara berkelanjutan untuk kepentingan organisasi.

Pengaruh Langsung Working Life Balanced terhadap Kinerja

Pengaruh langsung working life balanced terhadap kinerja sebesar 0,186 atau 18,6 % dengan nilai t hitung > nilai t tabel yakni $2,732 > 1,960$. Hal ini diperkuat pula dengan nilai signifikansi sebesar 0,007 lebih kecil dari taraf kepercayaan 0,05. Sehingga hipotesis ketujuh, **diterima**. Hal ini sejalan dengan (Riyanto, Ariyanto, & Lukertina, 2019) bahwa di beberapa organisasi, pegawai memiliki alternatif dalam menyeimbangkan pekerjaan dan tidak bekerja. Dalam konteks ini, organisasi memberikan alternatif dalam Kebijakan Sumber Daya Manusia, di mana pegawai dapat memilih antara bekerja atau tidak bekerja untuk sementara waktu. Work-life balance yang dialami pegawai terbukti mampu meningkatkan kontribusi kinerja organisasi secara signifikan sekaligus menumbuhkan keterikatan mereka dengan organisasi tempat mereka bekerja.

Pengaruh Tidak Langsung Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Employee Engagement

Pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja melalui mediasi *employee engagement* sebesar 3,727 atau 372,7% dengan nilai p value pada uji sobel sebesar $0,0036 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Sehingga hipotesis kedelapan, **diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* menjadi variabel mediasi bagi budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Employee Engagement

Pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja melalui mediasi *employee engagement* sebesar 0,587 atau 58,7% dengan nilai p value pada uji sobel sebesar $0,00304 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Sehingga hipotesis kesembilan, **diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* menjadi variabel mediasi bagi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Tidak Langsung *Working Life Balanced* Terhadap Kinerja Melalui Mediasi *Employee Engagement*

Pengaruh tidak langsung langsung *Working Life Balanced* terhadap kinerja melalui mediasi *employee engagement* sebesar 1,539 atau 153,9% dengan nilai p value pada uji sobel sebesar $0,004 < \text{dari } 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* memediasi pengaruh *Working Life Balanced* terhadap kinerja. Sehingga hipotesis kesepuluh, **diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* menjadi variabel mediasi bagi *Working Life Balanced* dalam meningkatkan kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan, maka disimpulkan bahwa variabel *employee engagement* signifikan dalam memediasi pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan, *working life balanced* terhadap kinerja. Beberapa hal yang menjadi saran berkaitan dengan variabel penelitian yakni (1) Implementasi budaya organisasi dapat dilakukan melalui keaktifan melakukan inovasi, kemampuan dan keberanian terhadap keputusan berpotensi menimbulkan risiko, memberikan perhatian yang penuh terhadap detail pekerjaan yang berorientasi hasil, berorientasi manusia, berorientasi tim, agresif dan stabil ; (2) Menerapkan kepemimpinan yang berciri visi dan misi, pencapaian visi dan misi, optimisme, keyakinan, kecepatan tindakan, kemauan memberi teladan dan delegasi wewenang serta (3) Mengutamakan *working life balanced* melalui keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan.

Referensi :

- Anugrah, P. G., & Priyambodo, B. A. (2021). Peran Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang Menerapkan Work From Home (WFH) di Masa Pandemi COVID-19: Studi Literatur. *Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Malang*, 19(April), 340-349.
- Ariani, D. W. (2014). Relationship Leadership, Employee Engagement, and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Business and Social Research*, 4(8), 74-90. <https://doi.org/10.18533/ijbsr.v4i8.589>
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 1-10.
- Aslam, M. (2015). Influence of Work Life Balance on Employees Performance : Moderated by Transactional Leadership. *Journal of Resources Development and Management*, 10, 98-103.
- Azzam, I. al azzam, Widya Parimita, & Christian Wiradendi Wolor. (2021). The Influence of Employee Engagement and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior At Pt. Rizki Asa Buana. *Jurnal Dinamika Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 97-120. <https://doi.org/10.21009/jdmb.04.1.5>
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1-9. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Gede, I. K., & Priartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(4), 1107-1134. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i04.p07>

- Giantari, I., & Riana, I. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(12), 6471–6498.
- Gunasti, A., & Pratama, A. D. (2021). Pengaruh Mental Workload, Komunikasi, Quality Of Work Life, Job Satisfaction Terhadap Kinerja Manajer Konstruksi. *JDM - Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(1), 23–34.
- Hafidh, R. A., Harini, C., & Jalantina, D. K. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management*. Retrieved from <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/1765>
- Hasni, P., Noviantoro, D., & Septianti, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunicatin Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis*, 1(1), 27–35.
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 25–33. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3443>
- Kusumawati, R. A. (2017). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Program Diploma III di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. *Jurnal Maxispreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 6(2), 1. <https://doi.org/10.30588/jmp.v6i2.298>
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 9(1), 17–34.
- Leung, J., & Wijaya, D. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Intervening Di Restoran Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya. *Jurnal Psikologi*, 5(2), 422–439.
- Octaviani, S., & Fakhri, M. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Serta Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom. *Jurnal Valuta*, 2(2), 156–170.
- Pebiyanti, F., & Winarno, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya). *E-Proceeding of Management*, 8(4), 3751–3771.
- Purwanto, A., Pramono, R., Asbari, M., Senjaya, P., Hadi, A. H., & Andriyani, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Mediator. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 50–63.
- Purwanto S.K. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi. *Jurnal Manajemen*, 14(01), 47–58.
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47. <https://doi.org/10.25124/jmi.v14i1.351>
- Riana, I Gede, Made Suprpta, K. S. D. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 4.06, 4(6), 430–442.
- Riyanto, S., Ariyanto, E., & Lukertina, L. (2019). Work Life Balance and Its Influence on Employee Engagement “Y” Generation in Courier Service Industry. *International Review of Management and Marketing*, 9(6), 25–31. <https://doi.org/10.32479/irmm.8499>
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>
- Sari, T. Y., Pattipawae, D. A. W., & Kurniasih, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dan Dampaknya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Karyawan PT.

- Jakarta Cakratunggal Steel Mills) Tiurma. *JOM Fekon*, 3(2), 23–31.
- Siswono, D. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Rodex Travel Surabaya. *AGORA*, 4(2), 374–380.
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relationship of Work Life To Work Family Conflict. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129–146.
- Sopyan, K., & Eeng, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) terhadap Kinerja Karyawan Karyawan di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 14.
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9–15. <https://doi.org/10.51578/j.sitektransmar.v2i2.21>
- Sutiyem, S., Dessy Trismiyanti, Muthia Roza Linda, Riza Yonita, & Suheri, S. (2020). The Impact of Job Satisfaction and Employee Engagement on Organizational Commitment. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 2(1), 55–66. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i1.597>
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>
- Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2019). The Work-Life Balance of Blue-Collar Workers: the Role of Employee Engagement and Burnout. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 6, 227–241. <https://doi.org/10.24854/jpu02019-238>