

Work Life Balance Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja pada Pt. Kima Kota Makassar.

Adrianus Parenden¹, Junaidin², Dian Anggriani³ Syarifuddin⁴

^{1,2,3,4}, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar

Abstrak

Perusahaan Berperan Vital Dalam Pergerakan Mencapai Pekerjaan Karyawan Dengan Kinerja Karyawan Hidupnya Mampu Menjamin Kesejahteraan Maksimal Keseimbangan Dalam Bekerja Hidup Menjadi Penting Diciptakan Karyawan Berdampak Rumusan Masalah Apakah Work Life Balance Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Mediasi Kepuasan Kerja. Tujuan Dicapai Menganalisis Pengaruh Work Life Balance, Kinerja Karyawan Metode Penelitian, Pendekatan Kuantitatif Dipergunakan Mendapatkan Data Bentuk Angka Dimulai Pengumpulan, Penafsiran Hasil Diperoleh. Lokasi Penelitian PT. Kima Di Kota Makassar. Populasi 200 Sampel. Karyawan Bagian Produksi Berjumlah 100 Orang. Pembahasan Hasil, X1. Work Life Balance Berpengaruh Positif Terhadap Aturan Atau Nilai Disepakati. X2. Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja Bentuk Perasaan Atas Pekerjaannya. X3. Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Memandang Perilaku Dilakukan Terjadi Karena Motif Tertentu. X4. Work Life Balance Berpengaruh Positif Penyebab Berperilaku Karena Lingkungan Perusahaan Menuju Perkembangan. Z. Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Mediasi Kepuasan Kerja Dorong Keadaan Tertentu Hasil Persepsi. Y. Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Adanya Penyebab Atau Motif Lingkungan Perusahaan.

Kata Kunci: Work Life Balance, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

Copyright (c) 2024 Adrianus Parenden

✉ Corresponding author :

Email Address : parenden@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam perusahaan yang berperan vital dalam suatu pergerakan perusahaan adalah sumber daya manusia. Perusahaan tidak akan mampu menjalankan visi misi yang diharapkan tanpa keberadaan mereka untuk mencapai pekerjaan karyawan dengan kinerja yang baik bagi perusahaan sebagai tempat karyawan menggantungkan hidupnya harus mampu menjamin kesejahteraan karyawan agar berkinerja maksimal. Kinerja karyawan menjadi unsur fundamental dalam keberlanjutan hidup perusahaan, karena dari kinerja kita bisa melihat tujuan perusahaan yang terealisasikan. Selain itu dengan adanya kinerja karyawan, para pemangku penting dalam perusahaan bisa menjadikannya sebagai bahan evaluasi untuk menilai sebesar apa tingkat pencapaian karyawannya. Kepuasan kerja merupakan hal yang erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Seseorang dengan rasa puas ketika bekerja akan melakukan tugas-tugasnya dengan baik sehingga menciptakan kinerja optimal untuk perusahaan. Penelitian terkait kepuasan kerja yang mendukung hal ini. Work life Balance atau yang dapat diartikan keseimbangan dalam bekerja dan hidup menjadi salah satu hal

penting untuk diciptakan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Work life balance adalah bagaimana seseorang dalam menyeimbangkan dua hal yakni pekerjaan diluar sehingga akan tercapai kondisi nyaman. Terciptanya keseimbangan ini tentunya akan memberikan beberapa manfaat terhadap fisik maupun yang mana emosi yang akan lebih stabil. Pada tahun (2019), Emancipate Indonesia telah melakukan sebuah survei work life balance terhadap pekerja muda, hasilnya menyatakan bahwa lebih dari setengah jumlah mereka belum mendapatkan keseimbangan dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadinya. Lalu dalam mencapai keseimbangan tersebut dibutuhkan dari peran perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Budaya organisasi berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi dapat diartikan sebagai persepsi yang secara bersama-sama dipercayai dan diikuti oleh anggota perusahaan. Budaya ini meliputi beberapa hal seperti nilai, norma, dan asumsi yang telah disetujui bersama lalu dianut anggota organisasi sebagai pedoman dalam berperilaku maupun ketika menghadapi permasalahan dalam organisasi. Menurut, Sutrisno, (2018). Sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya apabila organisasi memiliki budaya yang kuat kemudian dipahami dan dianut oleh para anggotanya. Budaya akan semakin kuat jika para anggotanya menerapkan nilai-nilainya dan itu berpengaruh kepada perilaku mereka. Penelitian ini merupakan pengembangan dari beberapa kajian terdahulu mengenai kinerja karyawan. Dimana diperoleh hasil kajian work life balance berdampak terhadap kinerja karyawan Menurut, Luthfiyani, (2019) dan Lukmiati et al., (2020). Hasil penelitian ditunjukkan bahwa menurut, Herlambang & Murniningsih, (2019). Dampak lain terhadap kinerja karyawan pada variabel budaya organisasi. Budaya organisasi berdampak terhadap kinerja karyawan sedangkan menurut, Bey & Dewi, (2018). Hasil berbeda masih adanya ketidak konsistensi hasil dari variabel tersebut, hal ini yang melatar belakangi peneliti untuk menguji kembali variabel Work life balance dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dengan menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai mediasi untuk solusi dari adanya research gap. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini mengambil judul: Work Life Balance dan Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Mediasi Kepuasan Kerja dapat dilihat pada rumusan masalah dibawah.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah diatas peneliti kemukakan bahwa: apakah work life balance dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan Kerja.

TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penelitian ini telah dikemukakan diatas, maka tujuan yang akan dicapai adalah: menganalisis pengaruh antara work life balance dan kinerja karyawan apakah ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan serta menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori atribusi digunakan peneliti sebagai pedoman dalam menganalisis kinerja karyawan. Teori ini mempunyai relevansi dengan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Dimana kinerja seseorang dapat dilihat dari perilakunya. Seseorang yang mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi maupun pekerjaan serta didukung bahwa tempat kerjanya memiliki budaya yang mendukung, maka akan menciptakan perilaku positif sebagai cerminan rasa puas karyawan dalam bekerja, sehingga hal tersebut dapat menciptakan kinerja yang optimal. Menurut, Fisher menyebutkan beberapa dimensi atribus dalam work life balance yang dikutip dalam et al. (2015) Work interfece with personal life. Melihat besarnya keterlibatan pekerjaan yang bisa berdampak pada kehidupan personal. b) Personal life interfece with work. Sejauh apa kehidupan personal mempunyai keterlibatan yang berdampak pada pekerjaan. c) Personal life enhancement of work. Sejauh apa kehidupan pribadi terlibat dalam rangka peningkatan performa seorang karyawan. d) Work

Enhancement of personal life. Seberapa jauh suatu pekerjaan mampu menjadi menaikkan tingkat kualitas kehidupan pribadi.

Menurut, Hasibuan, (2016). Dan Sutrisno, (2010). Bahwa Kinerja adalah pencapaian berupa hasil pekerjaan oleh individu maupun kelompok berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya sendiri kaitannya dengan meraih tujuan yang diinginkan dicapai organisasi, namun dapat dipertanggungjawabkan dari sisi hukum, moral, serta etika. Selain itu menurut Prawiro sentoso, kinerja ialah sebuah hasil pekerjaan seseorang terkait tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut, Handoko, (2014). Dan Luthan, (2010). Kepuasan kerja adalah sikap karyawan yang mencerminkan rasa puas atas apa yang diberi perusahaan dan tercermin dari positifnya sikap karyawan dalam pekerjaannya. Pendapat lain mengatakan kepuasan kerja dapat bermakna suatu keadaan yang berhubungan dengan emosi dirasakan seseorang dalam memandang pekerjaannya yakni apakah sifatnya menyenangkan atau tidak dengan Kepuasan kerja dapat mempengaruhi karyawan agar semakin produktif. Oleh karenanya, kepuasan kerja mempunyai peranan penting untuk harus dimiliki setiap karyawan. Karyawan juga dapat merasakan kepuasan yang berbeda tergantung karakteristik masing-masing karyawan tersebut, begitu pula dampak yang ditimbulkan. Menurut, Morehead & Griffin dalam Luthfiyani. (2019). Dan Luthfiyani. (2019). Mondy, (2010). Bentuk dari kepuasan individu ketika kehidupannya mengalami keseimbangan dalam pekerjaan ataupun kehidupan diluar kantor disebut sebagai Work life balance mengatakan worklife balance adalah suatu kemampuan yang dimiliki karyawan untuk menyeimbangkan kewajiban didalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Work life balance dalam pandangan perusahaan merupakan sebuah tantangan dalam rangka penciptaan budaya yang mendukung bagi para karyawan, Tujuannya agar mereka bisa berfokus pada apa yang mereka harus kerjakan. Kesimpulannya Work life balance dapat diartikan ketika mampu mengerjakan kewajiban dalam pekerjaan tapi seimbang dalam kehidupan pribadi diluar pekerjaannya.

Menurut, Mc Donald dalam Rondonuwu et al. (2018). menyebutkan aspek work life balance diantaranya: a) Keseimbangan waktu yang diberikan antara pekerjaan maupun kehidupan diluar pekerjaan dapat berjalan seimbang. Harapan dari keseimbangan waktu adalah meningkatkan yaitu produktivitas, konsentrasi, dan kepuasan kerja. Contohnya memiliki waktu untuk keluarga maupun pergaulan sosial namun tetap bisa profesional menjalankan pekerjaannya. b) Keseimbangan keterlibatan, Fokusnya terletak pada kesepadanan keterlibatan psikologis dalam pekerjaan dan luar pekerjaan. Hal ini berdampak pada fisik serta emosi yang baik dalam berkegiatan sosial. c) Keseimbangan kepuasan atas rasa puas seseorang dalam pekerjaan maupun kehidupan diluar pekerjaan. Dirasa puas jika seseorang mampu mengatur apa yang dibutuhkan dari pekerjaan dan hal diluar pekerjaan. Kondisi keluarga, relasi dengan rekan kerja, dan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang sudah dikerjakan adalah hal yang dapat diamati.

Menurut, Mangkunegara, (2011). Dan Robbins, (2015). Setiap organisasi memiliki nilai atau aturan yang bercirikan berbeda dari organisasi lain. Budaya organisasi merupakan hal yang diyakini, nilai ataupun norma sebagai pedoman karyawan dalam berperilaku supaya mereka dapat mengatasi masalah yang berasal dari luar ataupun dalam perusahaan. Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa budaya organisasi ialah persepsi berwujud sistem yang dianut oleh anggotanya yaitu : a) Menitikberatkan suatu batasan, b) Memberi sebuah rasa identitas dalam diri anggotanya, c) Menimbulkan suatu komitmen lebih luas dibandingkan kepentingan individu, d) Berperan sebagai mekanisme dalam merekatkan organisasi dimana kestabilan sistem sosial lebih meningkat. e) Membantu dalam pembentukan sikap serta perilaku karyawan.

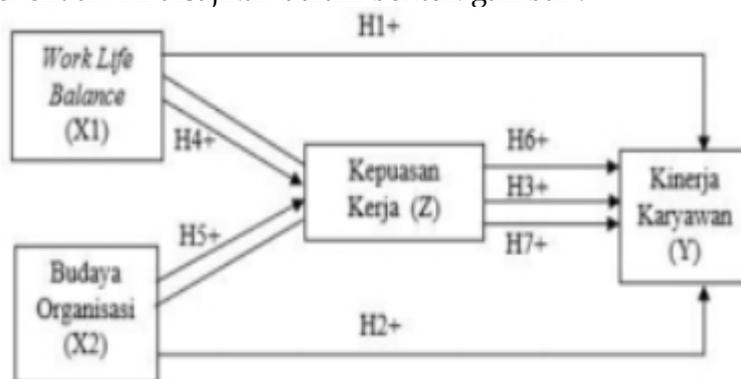
Menurut Mc Donald et.al dalam Rondonuwu et al. (2018). Dan Langford dalam Ardiansyah & Sujanti. (2020). Meliputi : Keseimbangan waktu dalam pekerjaan dan aspek lainnya, Tanggung jawab dengan keluarga, Kehidupan ariab diluar pekerjaan, Kegemaran/hobi, keterlibatan dan kepuasan kerja. Menurut Bey & Dewi. (2018) meliputi : Teamwork (Kerjasama Antar tim), Open minded (Keterbukaan Pikiran), Passion (Semangat) Action (Tindakan), Sense (Perasaan,kesadaran) Menurut, Wenno. (2018). Telah melakukan penelitian mengenai work life balance (X) dan kepuasan

kerja (Y). Hasilnya menunjukkan, ariable work life balance mempengaruhi positif dan signifikan pada ariable kepuasan kerja.

Menurut, Farhan et al,(2019). Di perusahaan yang berada dikecamatan Panakkukang. Adapun variable yang diteliti adalah work life balance (X1), kinerja karyawan (Y), stress kerja, serta kepuasan kerja (Z). hasil menunjukkan work life balance mempengaruhi secara positif & signifikan terhadap kepuasan kerja, lalu kepuasan kerja memiliki pengaruh. Menurut, Suparta & Ardana. (2019). Melakukan riset di PT.Kima Kota Makassar mengenai budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2) dan kepuasan kerja (Y). Data dianalisis menggunakan teknik analisis dekskriptif kuantitatif Hasilnya, budaya organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kima dikota Makassar.

KERANGKA KONSEPTUAL

Penelitian ini akan membahas pengaruh work life balance dan budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian,adanya variable mediasi yaitu kepuasan kerja yang akan memediasi work life balance dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Kerangka konseptual dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk gambar :



Gambar: Kerangka Konseptual

METODA PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif dipergunakan sebagai Penelitian mendapatkan data dalam bentuk angka yang dimulai dari tahap pengumpulan, penafsiran, serta hasil yang diperoleh dari penelitian. Lokasi penelitian, PT Kima yang berlokasi di Kota Makassar Populasi dan Sampel. 100 orang. Karyawan bagian produksi merupakan populasi dalam penelitian ini. Adapun sampel yang diambil merupakan sebagian karyawan bagian produksi. Kemudian metode systematic random sampling digunakan sebagai pengambilan sampel yang diambil berdasarkan unsur pertama dari sampel yang dipilih dengan cara yang acak dan unsur selanjutnya sipilih secara sistematis.

Teknik pengumpulan data, Data primer dipergunakan peneliti sebagai teknik untuk megumpulkan data Kuisisioner sebagai data primer berisikan daftar pernyataan tentang variabel yang hendak diteliti lalu diukur mempergunakan skala likert. mempergunakan analisis regresi berganda sebagai alat analisis data meliputi statistik deskriptif, uji instrumen; uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji model; uji F dan uji R², serta uji hipotesis; uji t, serta uji mediasi. Analisis yang digunakan untuk menguji efek mediasi adalah metode causal step menurut, Suliyanto, 2011. Metode causal step dalam penelitian ini memiliki persamaan diantaranya :

$$Z = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \text{ dan } Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pembahasan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa worklife balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat dikemukakan bahwa :

X1: Work life balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Budaya organisasi dengan kinerja karyawan, Aturan ataupun nilai yang telah disepakati bersama-sama untuk dianut setiap anggota dalam suatu perusahaan diartikan sebagai budaya organisasi. Teori atribusi menyatakan penyebab perilaku seseorang dapat berasal dari penyebab internal dan eksternal. Penyebab dari luar atau sifatnya situasional dapat berasal dari budaya organisasi perusahaan itu sendiri. Suatu perusahaan yang mempunyai situasi yang mendukung karyawan untuk berkembang mampu menciptakan dampak positif terhadap pekerjaan karyawan. Oleh karena itu, budaya organisasi akan mempengaruhi tindakan karyawan perusahaan. Semakin budaya organisasinya mempengaruhi perilaku karyawan akan berdampak juga kinerjanya.

X2: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, Bentuk perasaan karyawan atas pekerjaannya yang pada akhirnya ditunjukkan pada timbal balik atas pekerjaan mereka disebut sebagai kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dirasakan antara individu yang satu dan lain juga berbeda-beda. Hal tersebut adalah persepsi yang dirasakan setiap orang. Dalam Teori atribusi, beberapa hal dapat menjadi penyebab karyawan mengalami kepuasan kerja atas pekerjaannya. Penyebab internal tersebut mengenai karakteristik individu yang meliputi sifat, persepsi diri, kemampuan, ataupun motivasi. Jadi, karena setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda maka tingkat kepuasannya juga akan berbeda.

X3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Pengaruh Work life balance terhadap kepuasan kerja, Teori atribusi memandang perilaku yang dilakukan seseorang terjadi karena beberapa alasan atau motif tertentu. Seseorang yang memiliki keseimbangan dalam kehidupan pribadi maupun pekerjaannya terjadi apabila ia mampu membagi waktunya diantara kedua hal tersebut secara baik. Jika orang tersebut punya keseimbangan maka ia akan merasakan puas terhadap pencapaiannya.

X4: Work life balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, Teori atribusi menyatakan bahwa penyebab seseorang dalam berperilaku bisa terjadi salah satunya karena lingkungan perusahaan. Peran budaya organisasi dalam membentuk lingkungan perusahaan dapat mempengaruhi tindakan karyawan. Baiknya budaya organisasi diharapkan dapat membuat perusahaan menuju perkembangan yang lebih baik lagi. Budaya organisasi yang baik ini juga menjadi pendukung atas peningkatan kepuasan karyawan.

Z: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan, Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja Dalam teori atribusi, perilaku seseorang didorong oleh keadaan tertentu atau hasil persepsi seseorang. Karyawan dengan work life balance yang baik akan meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaannya sehingga akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Kinerja karyawan dapat meningkat jika kedua hal tersebut tercapai.

Y: kepuasan kerja memediasi pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan, Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, Berdasarkan teori atribusi, kinerja karyawan bisa disebabkan oleh adanya penyebab atau motif. Apabila lingkungan perusahaan mempunyai budaya yang mendukung karyawan untuk terus berkembang akan berdampak pada kepuasan kerja, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. semakin membaiknya budaya organisasi akan baik pula tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, maka beberapa kesimpulan yang bisa diambil diantaranya : Work life balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Work life balance tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh work life balance

terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Sebagai saran yang dikemukakan pada peneliti adalah: a) Bagi Perusahaan bahwa Kinerja karyawan akan meningkat jika perusahaan mempertahankan work life balance yang dirasakan karyawan dengan cara memberikan rasa nyaman karyawan dalam bekerja agar selain bisa bekerja dengan baik tapi dapat melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan dan kepuasan kerja karyawan juga perlu dipelihara salah satunya dengan jalinan yang baik antara karyawan dengan atasan, tersebut akan berdampak baik terhadap kinerja karyawannya. b) Bagi Peneliti Selanjutnya, Penelitian seterusnyaa boleh meneliti obyek maupun pengambilan sampel yang berbeda di perusahaan lain yang ada di kota makassar. Penelitian selanjutnya bisa menambahkan variabel yang relevan dan berkemungkinan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi untuk bidang penelitian yang sama.

References

- Abbas, J., Zhang, Q., Hussain, I., Akram, S., Afaq, A., & Shad, M. A. (2020). Sustainable innovation in small medium enterprises: The impact of knowledge management on organizational innovation through a mediation analysis by using SEM approach. *Sustainability (Switzerland)*, 12(6). <https://doi.org/10.3390/su12062407>
- Abrori, M., Jamaluddin, W., a, S., & Akmansyah, M. (2022). Human Resources Development At Madrasah Aliyah Way Kanan Regency. *International Journal of Advanced Research*, 10(06), 475–483. <https://doi.org/10.21474/ijar01/14912>
- Aftab, J., Abid, N., Cucari, N., & Savastano, M. (2023). Green human resource management and environmental performance: The role of green innovation and environmental strategy in a developing country. *Business Strategy and the Environment*, 32(4), 1782–1798. <https://doi.org/10.1002/bse.3219>
- Alhamad, A., Alshurideh, M., Alomari, K., Al Kurdi, B., Alzoubi, H., Hamouche, S., & Al-Hawary, S. (2022). The effect of electronic human resources management on organizational health of telecommunications companies in Jordan. *International Journal of Data and Network Science*, 6(2), 429–438. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2021.12.011>
- Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S., & Sajjad, M. (2021). Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation. *Technology in Society*, 66(January), 101635. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101635>
- Candra Susanto, P., Ali, H., Nyoman Sawitri, N., & Widyastuti, T. (2023). Strategic Management: Concept, Implementation, and Indicators of Success (Literature Review). *Siber Journal of Advanced Multidisciplinary*, 1(2), 44–54. <https://doi.org/10.38035/sjam.v1i2.21>
- Chouaibi, S., Chouaibi, J., & Rossi, M. (2022). ESG and corporate financial performance: the mediating role of green innovation: UK common law versus Germany civil law. *EuroMed Journal of Business*, 17(1), 46–71. <https://doi.org/10.1108/EMJB-09-2020-0101>
- Citraresmi, A. D. P., Rucitra, A. L., Haryati, N., & Amalia, F. (2021). Resource-based view

- model implementation toward business competitiveness (Case study in mushroom SMEs in Malang, Indonesia). *Advances in Food Science, Sustainable Agriculture and Agroindustrial Engineering*, 4(1), 18–24. <https://doi.org/10.21776/ub.afssae.2021.004.01.3>
- Dogaru, L. (2020). Eco-innovation and the contribution of companies to the sustainable development. *Procedia Manufacturing*, 46(2019), 294–298. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2020.03.043>
- Farza, K., Ftiti, Z., Hlioui, Z., Louhichi, W., & Omri, A. (2021). Does it pay to go green? The environmental innovation effect on corporate financial performance. *Journal of Environmental Management*, 300, 1–29. <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2021.113695>
- Hamouche, S. (2021). Human resource management and the COVID-19 crisis: Implications, challenges, opportunities, and future organizational directions. *Journal of Management and Organization*, 799–814. <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.15>
- Lin, W. L., Cheah, J. H., Azali, M., Ho, J. A., & Yip, N. (2019). Does firm size matter? Evidence on the impact of the green innovation strategy on corporate financial performance in the automotive sector. *Journal of Cleaner Production*, 229, 974–988. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.04.214>
- Lüdeke-Freund, F. (2020). Sustainable entrepreneurship, innovation, and business models: Integrative framework and propositions for future research. *Business Strategy and the Environment*, 29(2), 665–681. <https://doi.org/10.1002/bse.2396>
- Mulyaningsih, M., Danial, R. D. M., Komariah, K., Firdausijah, R. T., & Yuniarti, Y. (2021). The effect of strategic planning on competitive advantages of small and medium enterprises. *Management Science Letters*, 11, 411–416. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.028>
- Przychodzen, W., Leyva-de la Hiz, D. I., & Przychodzen, J. (2020). First-mover advantages in green innovation—Opportunities and threats for financial performance: A longitudinal analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 339–357. <https://doi.org/10.1002/csr.1809>
- Ricardianto, P., Lembang, A. T., Tatiana, Y., Ruminda, M., Kholdun, A. I., Kusuma, I. G. N. A. G. E. T., Sembiring, H. F. A., Sudewo, G. C., Suryani, D., & Endri, E. (2023). Enterprise risk management and business strategy on firm performance: The role of mediating competitive advantage. *Uncertain Supply Chain Management*, 11(1), 249–260. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2022.10.002>
- Saeidi, P., Saeidi, S. P., Sofian, S., Saeidi, S. P., Nilashi, M., & Mardani, A. (2019). The impact of enterprise risk management on competitive advantage by moderating role of information technology. *Computer Standards and Interfaces*, 63(April), 67–82. <https://doi.org/10.1016/j.csi.2018.11.009>
- Nurofik, A., Rahajeng, E., Munti, N. Y. S., Hardiansyah, A., Firmansyah, H., Sani, A., ... & Wiyono, A. S. (2021). PENGANTAR TEKNOLOGI INFORMASI. Penerbit Insania.

- Sani, A. (2017). Sistem Manajemen Otomasi Perpustakaan Berbasis Open Source Senayan Library Management System (SLiMS)(Studi Kasus Perpustakaan H. Bata Ilyas STIE AMKOP Makassar). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 1(1), 47-65.
- SYARIFUDDIN, S., ILYAS, J. B., & SANI, A. (2021). PENGARUH PERSEPSI PENDIDIKAN & PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KANTOR DINAS DIKOTA MAKASSAR. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(2).
- Boediman, S. F., Hendriarto, P., Satmoko, N. D., Sulistiyan, S., & Sani, A. (2021). The Relevance of Using Social Media Applications Strategies to Increase Marketing Potential of Indonesian Maritime Tourism (Analytical Study of Tourism Journals and Online Marketing). *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(4), 8791-8799.
- Majid, A., & Sani, A. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Supervisi Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Diruang Rawat Inap Bedah Rumah Sakit TK. II Pelamonia Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 1(2), 310-412.
- Sani, A., & Hafidah, A. (2020). Pengaruh Shopping Life Style Dan Fashion Involvement Terhadap Impulse Buying Behavior Masyarakat High Income Makassar. *Jurnal Ilmiah Ecosystem*, 20(3), 231-238.
- Irsan, I., & Sani, A. (2018). Praktik Manajemen Pengetahuan Pustakawan Dalam Mengembangkan Koleksi Lokal Makassar Di Dinas Perpustakaan Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 121-135.
- Munir, M., Fachmi, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 161-170.
- Syarifuddin, U., Ilyas, G. B., Misbahuddin, M., Mustafa, H., & Sani, A. (2022). Strategi Pengembangan Usaha Kerajinan Anyaman Rotan dan Bambu melalui Pemasaran Online di Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkep. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 2(2), 1-24.
- Boediman, S. F., Hendriarto, P., Satmoko, N. D., Sulistiyan, S., & Amar Sani, A. S. (2021). Relevance of social media applications as a marketing strategy for Indonesian tourism destinations (literature analysis study). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(3), 5705-5712.
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20-27.
- Asriani, A., Putri, N., Kurniawan, S., & Sani, A. (2022). Pengaruh Personal Selling terhadap Peningkatan Penjualan Alat Tulis pada CV. Etalase Mitra Jaya di Wajo pada Masa Lockdown Pandemi Covid 19. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 13-19.