

Pengaruh Kerja Sama Tim, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterlibatan Karyawan pada PT. Golden Tekstil Indonesia

Syalsabilla Fajar Khairunnisa¹, Mohammad Fauzan²

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas StikubankSemarang
syalsabillafajarkhairunnisa@mhs.unisbank.ac.id¹, fauzan@edu.unisbank.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to analyze and explain (1) the effect of teamwork on employee engagement, (2) the effect of compensation on employee engagement, and (3) the effect of job satisfaction on employee engagement at PT. Golden Textile Indonesia. This type of research is explanatory research. The research sample is employees of PT. Golden Textile Indonesia has 100 employees. Data collection uses a questionnaire using a google form, which is then sent to respondents. Data processing and analysis using SPSS version 29. The findings of the study show that (1) Teamwork has no effect on employee engagement; (2) compensation has a positive effect on employee engagement; (3) Job satisfaction has a positive effect on employee involvement in PT. Golden Textile Indonesia.

Keywords: Teamwork, Compensation, Job Satisfaction, Employee Engagement

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan (1) pengaruh kerja sama tim terhadap keterlibatan karyawan, (2) pengaruh kompensasi terhadap keterlibatan karyawan, dan (3) pengaruh kepuasan kerja terhadap keterlibatan karyawan pada PT. Golden Tekstil Indonesia. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatif. Sampel penelitian adalah karyawan PT. Golden Tekstil Indonesia sebanyak 100 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan memanfaatkan Google Form, yang kemudian dikirimkan kepada responden. Pengolahan dan analisis data menggunakan SPSS versi 29. Temuan penelitian menunjukkan bahwa (1) Kerja sama tim tidak berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan; (2) kompensasi berpengaruh positif terhadap keterlibatan karyawan; (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan karyawan pada PT. Golden Tekstil Indonesia.

Kata Kunci: Kerja sama Tim, Kompensasi, Kepuasan Kerja, keterlibatan karyawan

PENDAHULUAN

PT. Golden Tekstil Indonesia merupakan perusahaan yang memproduksi kain tenun premium untuk pasar internasional dengan kapasitas (± 66 juta meter per tahun), yang berlokasi di Jl. Tambak Wonorejo Kawasan Industri Kendal (KIK), Kec. Kaliwungu, Kabupaten Kendal. Pola pelayanan yang diterapkan oleh perusahaan PT.

Goden Tekstil Indonesia berorientasi pada kepuasan konsumen, melalui memberikan layanan yang terbaik, berkualitas dan beretika. Untuk memenuhi kepuasan konsumen karyawan dituntut memiliki kepedulian terhadap keberhasilan perusahaan dimana ia bekerja (keterlibatan kerja karyawan), dengan memperhatikan produk yang akan dipasarkan.

Sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang dinamis dan merupakan aset perusahaan yang penting, karena selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang dan jasa. Perusahaan tanpa dukungan karyawan yang berkualitas, maka akan sulit bagi suatu perusahaan untuk bisa tumbuh dan berkembang pada masa yang akan datang (Rivai, 2014). Untuk pemberdayaan sumber daya manusia dibutuhkan kerja sama tim, peningkatan kompensasi dan kepuasan kerja.

Keterlibatan kerja karyawan mengacu pada keterikatan karyawan atas pekerjaan yang harus dilakukan, menaati ketentuan perusahaan, dan berorientasi pada pencapaian tujuan Perusahaan. Karyawan yang memiliki keterikatan akan cenderung bekerja lebih bersemangat, produktif, perasaan memiliki terhadap Perusahaan, sehingga betah bertahan untuk tetap bekerja di Perusahaan. Keterlibatan karyawan adalah salah satu faktor terpenting bagi keberhasilan Perusahaan secara keseluruhan (Serenata dalam Permata & Fauzan, 2024). Keterlibatan kerja karyawan akan tumbuh dalam diri karyawan, jika muncul perasaan loyal karyawan terhadap perusahaan, kepuasan kerja dan adanya kompensasi yang baik dan menarik.

Menurut Letsoin & Ratnasari (2020) faktor yang mempengaruhi kerja sama tim adalah komunikasi, komitmen bersama, dan rasa saling percaya. Kerja sama tim (*team work*) menurut Lawasi dan Triatmanto (2017) adalah cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik. Menurut Arifin (2011) *Team Work* adalah proses bekerja dalam sebuah kelompok yang harus memiliki sikap tanggung jawab, komunikasi yang intensif, fokus pada tugas, dan responsif untuk mencapai tujuan organisasi.

Keterlibatan kerja karyawan pada umumnya dipengaruhi oleh tingkat balas jasa atau kompensasi (Rahayuningtyas & Fauzan, 2024). Kompensasi yang baik akan memotivasi anggota staf untuk lebih terlibat dalam perusahaan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Kompensasi adalah uang yang diterima dari pemberi kerja kepada karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang berfungsi sebagai pembayaran atas jasa yang diberikan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja mengacu pada tingkat kebahagiaan, kepuasan, dan kepuasan yang dialami oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka dan lingkungan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki pandangan positif terhadap tugas-tugas yang

mereka lakukan, hubungan dengan rekan kerja, lingkungan kerja, dan manajemen. (Tanujaya, 2019).

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk menyelidiki masalah (1) Bagaimana pengaruh kerja sama tim terhadap keterlibatan karyawan; (2) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap keterlibatan karyawan; dan (3) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap keterlibatan karyawan.

TINJAUAN LITERATUR

Keterlibatan Karyawan

Menurut Dewi & Pristiyono (2016) keterlibatan kerja merupakan tingkat di mana seseorang mengaitkan dirinya ke pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap kinerjanya penting bagi nilai dirinya. Keterlibatan kerja adalah tingkatan bagi setiap seseorang untuk melibatkan diri mereka sendiri dalam pekerjaannya, dengan berpartisipasi aktif, pengambilan keputusan memihak pekerjaan, menyumbangkan ide dan menaati peraturan (Fathurrohman, 2018). Keterlibatan kerja adalah partisipasi aktif karyawan yang dilakukan dengan standar dalam pekerjaannya, dengan menyadari bahwa pekerjaannya itu penting untuk harga diri karyawan itu, dan menganggap bahwa pekerjaannya itu sebagai pusat kepentingan hidupnya (Tarman & Ruski, 2019). Keterlibatan kerja juga merupakan bentuk motif intrinsik yang berhubungan dengan pencapaian kinerja pekerjaan.

Kerja sama Tim

Kerja sama tim merupakan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan mudah diperoleh dengan melakukan kerja sama tim daripada melakukan sendiri (Davis, 2014). Sopiah (2013:31) mengungkapkan bahwa tim kerja merupakan kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan individu-individu. Suatu tim kerja membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi. Upaya-upaya individual mereka menghasilkan suatu tingkat kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan individu tersebut.

Kompensasi

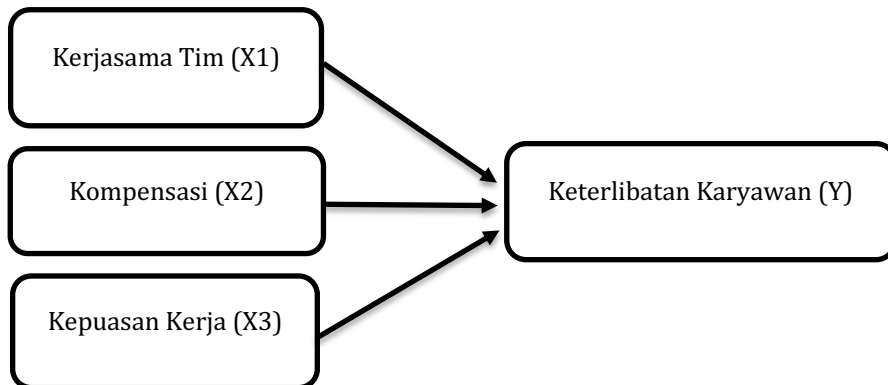
Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk hasil kerja para karyawan (Handoko, 2017). Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, dan pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Kompensasi adalah semua bentuk bayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Bentuk bayaran tersebut terdiri dari pembayaran finansial langsung dan tidak langsung. Bentuk pembayaran finansial langsung berupa upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Bentuk pembayaran finansial tidak langsung berupa asuransi (Dessler, 2013).

Kepuasan Kerja

Jika suatu perusahaan ingin sukses, perusahaan harus menjaga dan mengembangkan aset yang dimiliki. Salah satu aset tersebut adalah karyawan, karena mereka secara langsung terlibat dalam proses pertumbuhan bisnis. Oleh sebab itu, kepuasan kerja karyawan harus sangat diperhatikan dengan baik untuk memastikan hasil kinerja yang tinggi. Menurut Hasibuan (2013:118), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai terhadap pekerjaannya, sikap tersebut digambarkan pada moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dirasakan karyawan apabila yang diperoleh dan dihasilkan sesuai dengan apa yang diinginkan. Suatu karyawan dapat bekerja dengan baik, apabila karyawan tersebut mempunyai kepuasan yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kerangka Pemikiran

Perusahaan PT. Golden Tekstil Indonesia sebagai Perusahaan yang menempatkan karyawan sebagai *aset*, sehingga keterlibatan karyawan menjadi hal yang urgen. Karyawan yang terlibat percaya bahwa pekerjaan mereka adalah komponen yang paling penting dari harga diri mereka. Keterlibatan karyawan dipengaruhi oleh kerja sama tim, kompensasi dan kepuasan kerja. Oleh karenanya, terciptalah model sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Persamaan regresi linier berganda yang didasarkan pada hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Keterlibatan Karyawan

X1 = Variabel Kerja sama Tim

X2 = Variabel Kompensasi

X3 = Variabel Kepuasan Kerja

α = Konstanta

β = Koefisien Variabel

E = error

HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 1: Kerja Sama Tim berpengaruh positif terhadap Keterlibatan Karyawan PT. Golden Tekstil Indonesia

Hipotesis 2: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Keterlibatan Karyawan PT. Golden Tekstil Indonesia

Hipotesis 3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Keterbatasan Karyawan PT. Golden Tekstil Indonesia

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatif yang menguji suatu hipotesis dan menjelaskan pengaruh antar variabel dari hipotesis yang dirumuskan. Populasi dalam penelitian ini, yaitu seluruh karyawan pada PT. Golden Tekstil Indonesia yang dijadikan sampel sebanyak 100 karyawan.

Variabel penelitian meliputi variabel independen adalah kerja sama tim (X1), kompensasi (X2), kepuasan kerja (X3), dan keterlibatan karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Kuesioner variabel kerja sama tim mengadaptasi kuesioner yang dikembangkan oleh Mughal (2020) yang terdiri dari 6 item pertanyaan. Variabel Kompensasi berasal dari Inayat (2018) dengan mencakup 5 item pertanyaan. Variabel Kepuasan kerja diperoleh dari kuesioner penelitian yang dibuat oleh Hanasya & Tahir (2015) dengan mencakup 4 item pertanyaan. Variabel keterlibatan karyawan berasal dari Mughal (2020) yang mempunyai 11 item pertanyaan.

Penelitian ini menggunakan Skala Likert dengan pertanyaan yang berkaitan dengan lima alternatif jawaban atas masing-masing pernyataan. Alternatif jawaban sebagai berikut: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Data primer yang dikumpulkan dari responden melalui kuesioner merupakan informasi yang akan dianalisis.

Pengumpulan data menggunakan Google Form yang dibagikan kepada semua responden karyawan PT. Golden Tekstil Indonesia yang berpartisipasi untuk mengisi kuesioner. Untuk analisis data yang dilakukan yaitu: Uji Instrumen, diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas. uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Muslih dan Fauzan, M., 2022). Kevalidan sampel bisa dianggap memadai jika nilai KMO melebihi dari 0,5 berarti kecukupan sampel terpenuhi dan jika nilai *component matrix* lebih besar dari 0,4 maka item atau indikator dalam kuesioner dikatakan valid. Perhitungan uji validitas penelitian ini bisa menggunakan aplikasi Stastitical Package for Social Science (SPSS 29), dengan menggunakan metode analisis faktor Kaiser-Meyer-Olkin

(KMO) dan Loading Faktor (*Component Matrix*). Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat kendala suatu instrumen, maka suatu instrumen dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai koefisien *Cronbach's Alpha* (α) > 0,70.

Uji F dan uji *Adjusted R Square* (koefisiensi determinasi) digunakan penelitian ini untuk menguji model. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka model dianggap fit. Uji determinasi nilai (*Adjusted R Square*) digunakan untuk menjelaskan berapa kontribusi penjelasan variabel independen terhadap variabel dependennya. Jika nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan variabel bebas dapat menjelaskan terhadap variabel terikat semakin besar, sebaliknya jika semakin kecil atau mendekati nol maka variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Selanjutnya Uji t untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 dan nilai *standardized coefficient beta* bertanda positif maka hipotesis diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada setiap variabel dalam instrumen penelitian, dan SPSS versi 29 for Windows digunakan untuk mengevaluasi temuan. Hasil yang dicapai yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Nilai KMO	Loading Factor >0,4	Jumlah Item Valid
Kerja Sama Tim (X1)	6	0,775	X1.1; X2.2; X1.3; X1.4; X1.5; X1.5	Semua Item Valid
Kompensasi (X2)	5	0,784	X2.1; X2.2; X2.3; X2.4; X2.5	Semua Item Valid
Kepuasan Kerja (X3)	4	0,773	X3.1; X3.2; X3.3; X3.4	Semua Item Valid
Keterlibatan Karyawan (Y)	11	0,870	Y.1; Y.2; Y.3; Y.4; Y.5; Y.6; Y.7; Y.8; Y.9; Y.10; Y.11	Semua Item Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 29 (2024)

Hasil analisis pada Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh variabel yakni variabel kerja sama tim, kompensasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan mempunyai nilai KMO > 0,5. Secara lebih rinci variabel Kerja Sama Tim (X1)

mempunyai nilai KMO sebesar 0,775, variabel kompensasi (X2) bernilai 0,783, variabel kepuasan kerja (X3) bernilai 0,773, dan variabel keterlibatan karyawan mencapai nilai 0,870. Hal ini menunjukkan bahwa sampel telah memenuhi kriteria pengukuran sampel yang memadai. Selanjutnya nilai *loading factor*, variabel kerja sama tim (X1) yang memiliki 6 item pernyataan mempunyai nilai > 0,4 yang menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan valid; variabel kompensasi (X2) yang memiliki 5 item pertanyaan mempunyai nilai > 0,4 yang berarti seluruh pernyataan valid; kepuasan kerja (X3) yang memiliki 4 pernyataan, dan variabel keterlibatan karyawan (Y) yang berjumlah 11 item pernyataan, keduanya mempunyai nilai *loading factor* > 0,4 yang berarti valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Alpha	Keterangan
Kerjasama Tim (X1)	0,765	0,70	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,843	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,823	0,70	Reliabel
Keterlibatan Karyawan (Y)	0,903	0,70	Reliabel

Sumber: *Output data primer diolah SPSS (2024)*

Uji reliabilitas pada Tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel, yaitu kerjasama tim (0,765), kompensasi (0,843), kepuasan kerja (0,823), dan keterlibatan karyawan (0,903) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang berada di atas standar yaitu 0,70, maka menunjukkan bahwa semua variabelnya reliabel.

Uji Model

Setelah dilakukan uji model menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,177, artinya 17,7% variasi dari variabel bebas (kerja sama tim, kompensasi, dan kepuasan kerja) dapat menjelaskan variabel terikat (keterlibatan karyawan). Sementara 82,3% sisanya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Setelah dilakukan uji F menunjukkan nilai bahwa F.hitung 8.097 dengan tingkat signifikan < 0,001 yang menunjukkan memenuhi syarat bahwa model fit. Dengan itu, dapat dilanjutkan dengan uji regresi linear untuk melakukan analisis yang lebih mendalam terkait variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Hipotesis

Tabel 3 . Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Hipotesis	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std Error	Beta		
Kerja Sama Tim Berpengaruh positif terhadap keterlibatan Kerja	0,147	0,083	0,176	1.768	0,080
Kompensasi Berpengaruh positif terhadap keterlibatan Kerja	0,192	0,084	0,233	2.277	0,025
Kepuasan Kerja Berpengaruh positif terhadap keterlibatan Kerja	0,172	0,080	0,206	2.151	0,034

Sumber: *Output data primer diolah SPSS (2024)*

Berdasar hasil uji Hipotesis (Uji t) yang terlihat dalam tabel 3 dapat diperoleh temuan penelitian sebagai berikut :

1. Kerja sama tim tidak berpengaruh terhadap keterlibatan Kerja (nilai $\beta = 0,147$ dan nilai Sig = 0,080), artinya semakin tinggi kerja sama tim tidak selamanya diikuti peningkatan keterlibatan karyawan Pada PT. Golden Tekstil Indonesia. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Simbolon & Nurhayati (2023) bahwa Kerja sama tim tidak berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap keterlibatan karyawan ($\beta = 0,192$ dan Sig = 0,025). Artinya semakin tinggi kompensasi semakin tinggi keterlibatan karyawan pada PT. Golden Tekstil Indonesia. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan penelitian Razak & Suharto (2019) bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap keterlibatan karyawan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan karyawan ($\beta = 0,172$ dan nilai Sig = 0,034), Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi keterlibatan karyawan pada PT. Golden Tekstil Indonesia. Hasil penelitian sesuai temuan penelitian Ariani & Fauzan (2023) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan karyawan.

KESIMPULAN

Temuan penelitian ini dapat disimpulkan: (1) Kerja Sama Tim tidak berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan pada PT. Golden Tekstil Indonesia; (2) Kompensasi berpengaruh positif terhadap keterlibatan karyawan pada T. Golden

Tekstil Indonesia ; (3) Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan karyawan pada PT. Golden Tekstil Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, F., & Fauzan, M. (2023). Pengaruh loyalitas karyawan, efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja pada PT Trimegah Cipta Mandiri Semarang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2018), 18817–18827. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/9369>
- Arianti, W. P., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2020). Pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap employee engagement di Perwiratama Group. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 13(1), 31. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v13i1.14889>
- Arifin, Z. (2011). *Evaluasi pembelajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Davis, K., & Frederick, W. (2011). *Perilaku dalam organisasi (Edisi ke-7)*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2013). *Human resource management (Thirteenth ed.)*. Pearson Education, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781412972024.n1221>
- Dewi, P. M., & Pristiyono, P. (2016). Pengaruh keterlibatan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tolan Tiga Indonesia Perlabian Labuhan Batu Selatan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 48–58.
- Effendi. (2004). *Metode penelitian survei*. Jakarta: LP3ES.
- Fathurrohman, A. (2018). Pengaruh keterlibatan kerja dan stres terhadap kinerja guru SMK Swasta Kecamatan Matraman Jakarta Timur. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 3(1), 10–17. <https://doi.org/10.30998/sap.v3i1.2730>
- Hanaysha, J., & Tahir, P. R. (2016). Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on job satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 272–282. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.016>
- Handoko. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hanif, I., & Inayat, A. (2017). Does compensation impact on employee engagement? Evidence from telecom sector of Pakistan. *International Journal of Economics & Management Sciences*, 06(03), 80–85. <https://doi.org/10.4172/2162-6359.1000423>
- Hasibuan, M. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imran Mughal, U. (2020). The impact of leadership, teamwork and employee engagement on employee performances. *Saudi Journal of Business and*

Management Studies, 05(03), 233–244.
<https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i03.008>

Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh keterlibatan karyawan, loyalitas kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17–34. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316>

Permata, E., & Fauzan, M. (2024). Pengaruh work life balance dan keterlibatan kerja terhadap kesejahteraan subjektif (Studi pada Kantor Komando Distrik Militer 0733/Kota Semarang), 5(1), 901–907.

Rahayuningtyas, L. S., & Fauzan, M. (2024). Reslaj: Religion education social Laa Roiba Journal. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(3), 2378–2388. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v6i3.6193>

Razak, M., & Suharnanto, B. (2019). Pengaruh pengakuan, kompensasi dan pola komunikasi terhadap keterlibatan karyawan pada PT. Eastern Pearls Flour Mills Makassar. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(2), 204–215.

Sandi, S. (2022). E-ISSN: 2798-2580 Universitas Buana Perjuangan Karawang. Konferensi Nasional Penelitian Dan Pengabdian (KNPP) Ke-2, April 2020, 1299–1309.

Sandi, S. P. H. (2022). Manajemen keuangan teori dan implikasi. *Media Sains Indonesia*.

Sopiah. (2013). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Bandung: Mandar Maju.

Tanujaya, W. (2019). Hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis (psychological well-being) pada karyawan cleaner (Studi pada karyawan cleaner yang menerima gaji tidak sesuai standar UMP di PT. Sinergi Integra Services, Jakarta). *Mediasi*, 12(2), 67-79.

Tarman, M., & Ruski, R. (2019). Pengaruh iklim organisasional dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional pengurus koperasi pegawai republik Indonesia di Kabupaten Bangkalan. *Jurnal Ilmu Dan Pendidikan EkonomiSosial*, 3(2), 79–89.

Ulfatin, N., & Triwiyanto, T. (2018). Manajemen sumber daya manusia bidang pendidikan (1 ed.). Rajawali Pers.

Umair Mughal, M. (2020). The impact of leadership, teamwork and employee engagement on employee performances. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 05(03), 233–244. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i03.008>

Veithzal, R. (2014). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan (Edisi ke-6). PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.

Widitasari, S., & Mulyadi, D. (2023). Analisis perilaku konsumen terhadap pembelian produk mie instan Indomie. *Madani: Jurnal*, 1(5), 964–971.
<https://jurnal.penerbitdaaruhuda.my.id/index.php/MAJIM/article/view/310%0Ahttps://jurnal.penerbitdaaruhuda.my.id/index.php/MAJIM/article/download/310/337>