

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DISPARPORA SIJUNJUNG

Farid Rahilcha¹, Dori Mittra Candana², Nila Pratiwi³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

Info Artikel

Sejarah artikel:

Received: 31 Sept 2025
Revised: 26 Feb 2026
Accepted: 1 Feb 2026
Published: 30 maret 2026

Kata kunci:

Work-Life Balance,
Lingkungan Kerja,
Kinerja Karyawan,
Kepuasan Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Pada Disparpora Sijunjung. Metode pengumpulan data melalui survei dan menyebarkan kuesioner, dengan responden sebanyak 75. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan uji parsial pengaruh yang tidak signifikan *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



Penulis yang sesuai:

Farid Rahilcha
Departemen ekonomi, Fakultas ekonomi dan bisnis
Universiti Putra Indonesia
Padang, Sumatera Barat
Email: frahilcha@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan semakin ketat dan dinamis. Perusahaan Dalam era globalisasi dan revolusi industri 4.0 saat ini, sumber daya manusia (SDM) telah menjadi elemen strategis yang tidak dapat diabaikan dalam menjalankan roda organisasi, baik di sektor swasta maupun instansi pemerintahan. Keunggulan suatu organisasi tidak lagi hanya ditentukan oleh teknologi atau modal semata, melainkan sangat bergantung pada kualitas, kompetensi, dan keterlibatan SDM yang dimilikinya. Perusahaan maupun instansi pemerintah dituntut untuk mampu mengelola SDM secara optimal agar dapat bersaing secara efektif di tengah dinamika perubahan lingkungan yang cepat dan kompleks. SDM yang profesional, produktif, dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dalam hal ini, manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang sangat strategis dalam menciptakan nilai tambah bagi perusahaan (Sobari & Rony, 2025). Sumber Daya Manusia adalah aset inti organisasi yang terdiri dari seluruh individu yang

berkontribusi, baik secara langsung maupun tidak, dalam mewujudkan tujuan organisasi. SDM mencakup keseluruhan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, serta potensi yang dimiliki setiap anggota organisasi (Tiffany & Sari, 2025).

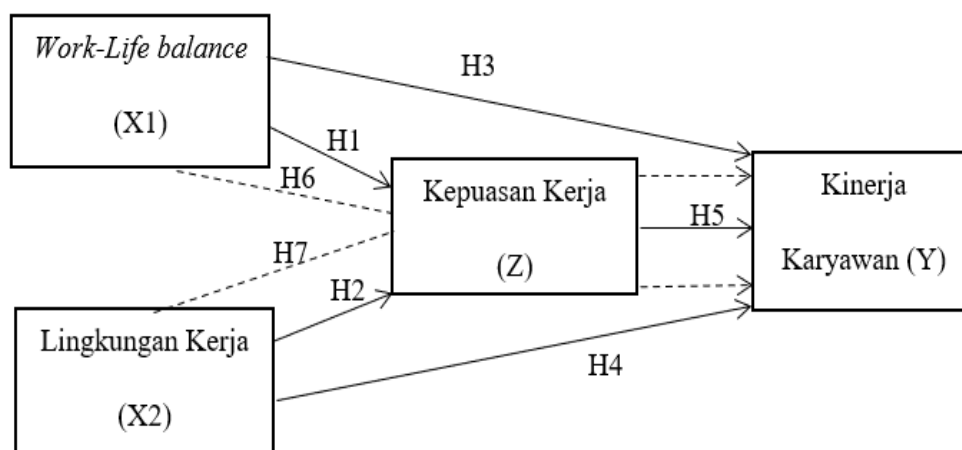
Menurut (Husna & Prasetya, 2024) Kinerja karyawan adalah sebuah kemampuan untuk mencapai sebuah persyaratan pekerjaan, yaitu adalah ketika target pekerjaan dapat diselesaikan dalam waktu yang tepat dan tidak melampaui batas waktu yang sudah disediakan maka dari itu tujuannya akan sesuai dengan bentuk moral maupun etika di dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan termasuk kualitas dan jumlah output, waktu penyelesaian tugas, kehadiran, dan sikap kerja kooperatif (Radiva, 2024).

Dalam konteks manajemen SDM modern, perhatian terhadap *work-life balance* dan lingkungan kerja menjadi dua aspek penting yang saling berkaitan dan berdampak langsung terhadap kinerja karyawan. Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan merupakan kebutuhan yang semakin diakui oleh berbagai organisasi, termasuk sektor publik seperti Disparpora. Ketika karyawan merasakan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, loyalitas yang lebih tinggi, serta performa kerja yang lebih optimal. Sebaliknya, ketidakseimbangan dalam aspek ini dapat menurunkan motivasi dan menimbulkan kelelahan yang berdampak pada penurunan produktivitas kerja. *Work-life balance* adalah konsep yang menjelaskan hubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dari sudut pandang perusahaan, hal ini merupakan tantangan dalam menciptakan budaya yang mendukung karyawan untuk fokus pada pekerjaan. Sementara itu, bagi karyawan, keseimbangan kerja (*work life balance*) mencerminkan pilihan untuk mengelola kewajiban kerja dan tanggung jawab keluarga (Andarista, 2024).

Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam membentuk kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik mencakup aspek fisik seperti kenyamanan ruang kerja, serta aspek nonfisik seperti hubungan antar rekan kerja, budaya kerja yang positif, dan gaya kepemimpinan yang mendukung. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan termotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerja dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas (Agus Jayadi, 2025).

Kepuasan kerja merujuk pada seberapa puas karyawan terhadap pekerjaannya, baik dari segi gaji, kondisi kerja, maupun hubungan dengan rekan kerja dan atasan. Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat bertindak sebagai variabel intervening yang menghubungkan pelatihan dan motivasi dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan positif tentang pekerjaan. Menurut (Melowdies & Foeh, 2024) Kepuasan Kerja ialah respon sikap ataupun emosi terhadap beberapa segi pekerjaan.

KERANGKA FIKIR



TINJAUAN LITERATUR

Untuk menjaga fokus penelitian ini, penulis membatasi ruang lingkup permasalahan pada aspek-aspek yang terkait dengan *work-life balance* (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel bebas, kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat, serta kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening di Disparpora Sijunjung.

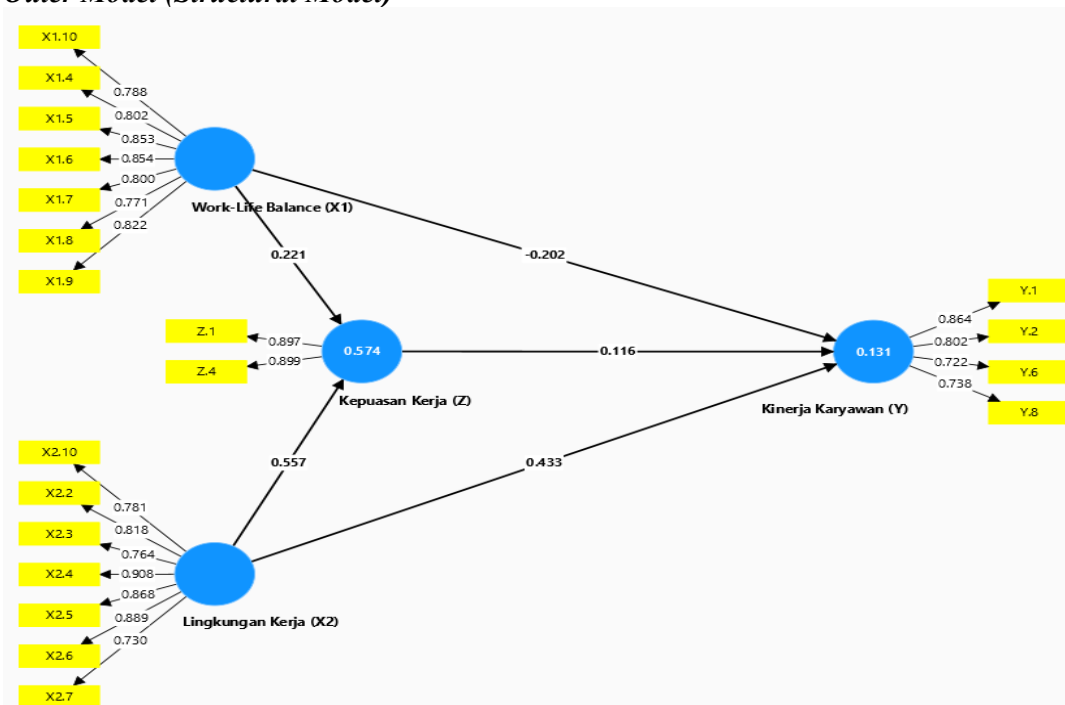
METODE

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *structural* (SEM) yang berbasis komponen atau varian.

SEM adalah sebuah metode statistik yang saat ini cukup terkenal dalam studi-studi pemodelan dan manajemen disebabkan berbagai kelebihanannya. Dalam hal ini, SEM menjelma sebagai teknik statistik multivariat yang mengkombinasikan berbagai analisa faktor dengan pendekatan regresi (korelasi). Dapat dilihat bahwa tujuannya adalah untuk mengevaluasi koneksi-koneksi antara beragam variabel yang menyusun suatu model, yakni itu antara indikator dengan variabel latennya atau konstruknya maupun koneksi antara konstruk itu sendiri (Abdurrahman & Mulyana, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer Model (Structural Model)



Dalam penelitian batasan nilai *convergent validity* di atas 0,5, terdapat beberapa indikator yang tereliminasi dari variabel penelitian. Indikator yang tereliminasi yaitu X1.1, X1.2, X1.3, X2.1, X2.8, X2.9, Y.3, Y.4, Y.5, Y.7, Y.9, Y.10, Z.2, Z.3, Z.5, Z.6, Z.7, Z.8, Z.9, dan Z.10.

Penilaian *Average Variance Extracted* (AVE)

Penilaian *outer model* bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstruknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50

Report Hasil Pengujian AVE

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Kinerja Karyawan (Y)	0.614
<i>Work-Life Balance</i> (X1)	0.662
Lingkungan Kerja (X2)	0.681

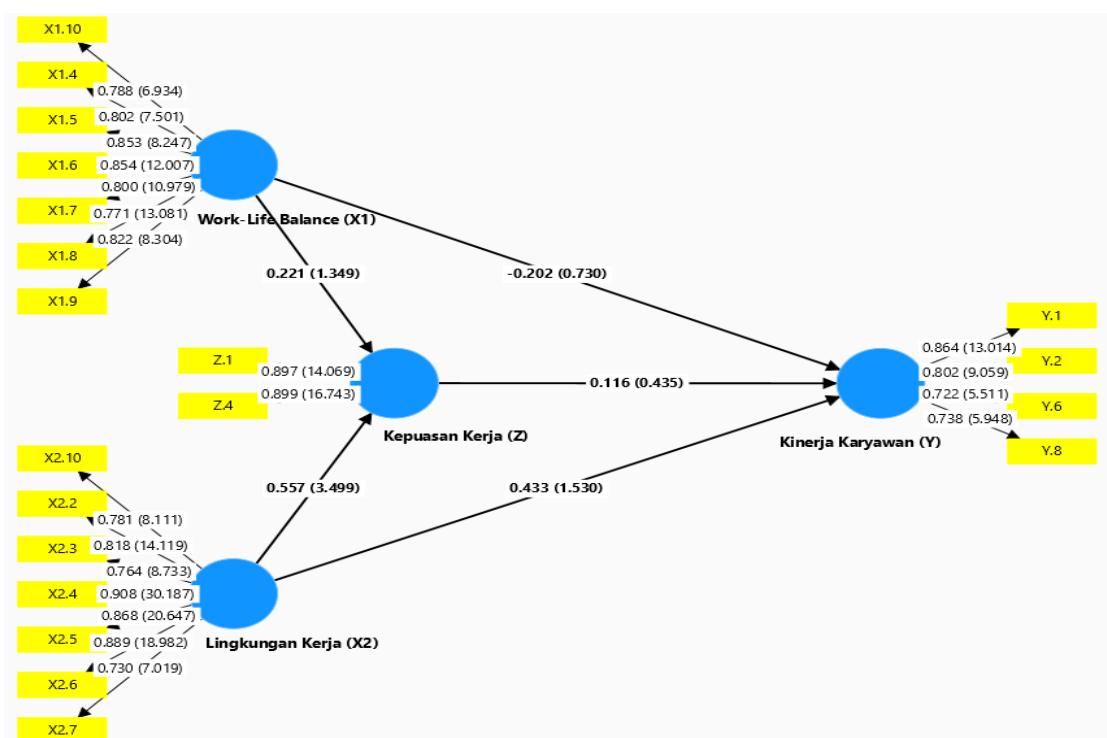
Kepuasan Kerja (Z)	0.807
--------------------	-------

Sumber: Hasil Uji *Inner Model SmartPLS*, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Pengujian *Inner Model*

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji menggunakan *SmartPLS*:



Berdasarkan gambar diatas model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut:

- Model persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Kemampuan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$Z = 1,349 X_1 + 3,499 X_2$$

- Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Kemampuan Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi.

$$Y = 0,730 X_1 + 1,530 X_2 + 0,435 Z$$

Nilai *R-Square*

Keterangan	<i>R-Square</i>	<i>Adjusted R-Square</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.131	0.094
Kepuasan Kerja (Z)	0.574	0.562

Sumber: Hasil Uji *Inner Model SmartPLS*, tahun 2025

Pada tabel diatas terlihat nilai *R-Square* variabel kinerja karyawan sebesar 0,131 atau sebesar 13,1% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk kinerja karyawan

dari konstruk *work-life balance*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, sisanya 86,9% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

Sementara nilai *R-Square* untuk konstruk kepuasan kerja sebesar 0.574 atau 57,4% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk *work-life balance* dan lingkungan kerja, sisanya 42,6% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

Pengaruh Langsung (*Dirrect Effect*)

Indikator	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values	Ket
<i>Work-Life Balance</i> (X1) – Kepuasan Kerja (Z)	0.221	0.219	0.164	1.349	0.177	Ditolak
Lingkungan Kerja (X2) – Kepuasan Kerja (Z)	0.557	0.545	0.159	3.499	0.000	Diterima
<i>Work-Life Balance</i> (X1) – Kinerja Karyawan (Y)	-0.176	-0.190	0.260	0.676	0.499	Ditolak
Lingkungan Kerja (X2) – Kinerja Karyawan (Y)	0.497	0.539	0.235	2.118	0.034	Diterima
Kepuasan Kerja (Z) – Kinerja Karyawan (Y)	0.116	0.087	0.267	0.435	0.664	Ditolak

Sumber: Hasil Uji *Inner Model SmartPLS*, Tahun 2025

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada tabel diatas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja dan pengaruh konstruk *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Indikator	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values	Ket
<i>Work-Life Balance</i> (X1) – Kepuasan Kerja (Z) – Kinerja Karyawan (Y)	0.026	0.025	0.081	0.319	0.750	Ditolak
Lingkungan Kerja (X2) – Kepuasan Kerja (Z) – Kinerja Karyawan (Y)	0.065	0.041	0.152	0.425	0.671	Ditolak

Sumber: Hasil Uji *Inner Model SmartPLS*, Tahun 2025

Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	P Value	Alpha	Keterangan
H1	<i>Work-Life Balance</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Disparpora Sijunjung	0.177	0,05	Ditolak
H2	Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Disparpora Sijunjung	0.000	0,05	Diterima
H3	<i>Work-Life Balance</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Disparpora Sijunjung	0.499	0,05	Ditolak

Hipotesis	Pernyataan	P Value	Alpha	Keterangan
H4	Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Disparpora Sijunjung	0.034	0,05	Diterima
H5	Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Disparpora Sijunjung	0.664	0,05	Ditolak
H6	<i>Work-Life Balance</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Disparpora Sijunjung	0.750	0,05	Ditolak
H7	Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Disparpora Sijunjung	0.671	0,05	Ditolak

Sumber: Hasil Uji *Inner Model SmartPLS*, Tahun 2025

DISKUSI

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai koefisien *work-life balance* 1.349 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana jika nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $1.349 < 1,96$ nilai *P-Values* $0.177 > 0,05$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_1 ditolak, dengan kata lain tidak terdapat pengaruh yang signifikan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja.

Hasil pengujian data menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai koefisien lingkungan kerja 3.499 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana jika nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $3.499 > 1,96$ nilai *P-Value* $0,000 < 0,05$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_2 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil pengujian data menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai koefisien *work-life balance* 0.676 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $0.676 < 1,96$ nilai *P-Value* $0.499 > 0,05$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_3 ditolak, dengan kata lain tidak terdapat pengaruh yang signifikan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian data menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai koefisien lingkungan kerja 2.118 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $2.118 > 1,96$ nilai *P-Value* $0.034 < 0,05$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_4 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian data menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai koefisien kepuasan kerja 0.435 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $0.435 < 1,96$ nilai *P-Value* $0.664 > 0,05$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_5 ditolak, dengan kata lain tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau $0.319 < 1,96$ nilai *P-Value* $0.750 > 0,05$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_6 ditolak, dengan kata lain tidak terdapat pengaruh yang signifikan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Nilai t -statistik $< t$ -tabel 1,96 atau $0.425 < 1,96$ nilai P -Value $0.671 > 0,05$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_7 ditolak, dengan kata lain tidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan *Work-Life Baalance* terhadap Kepuasan Kerja pada Disparpora Sijunjung.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada pada Disparpora Sijunjung.
3. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada Disparpora Sijunjung.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Disparpora Sijunjung.
5. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Disparpora Sijunjung.
6. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada pada Disparpora Sijunjung.
7. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Disparpora Sijunjung.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan, maka disarankan agar instansi lebih memperhatikan aspek keseimbangan kehidupan kerja karyawan, seperti pengaturan waktu kerja yang fleksibel, pemberian cuti yang adil, serta menciptakan suasana kerja yang tidak menimbulkan beban berlebih terhadap kehidupan pribadi pegawai.

Sebaliknya, karena lingkungan kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan, maka penting bagi instansi untuk terus menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung. Faktor seperti hubungan antarpegawai, ketersediaan fasilitas kerja, dan dukungan dari atasan sangat perlu untuk terus ditingkatkan guna mempertahankan serta meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, L., & Mulyana, R. (2022). Pemodelan Nilai Teknologi Informasi Menggunakan Structural Equation Modeling (Sem). *JUPI (Jurnal Ilmiah Penelitian Dan Pembelajaran Informatika)*, 7(2), 469–477. <https://doi.org/10.29100/jipi.v7i2.2825>
- Agus Jayadi. (2025). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KARYAWAN DISUATU PERUSAHAAN INDONESIA. *Jurnal Ilmu Administrasi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 1–10.
- Andarista, J. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kerja (Work Life-Balance) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Ide Kreasi Warna Makassar Program Studi Manajemen “ Pengaruh Keseimbangan Kerja (Work Life Balance) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(6), 203–221.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Melowdies, J. D., & Foeh, J. E. H. J. (2024). Pengaruh Motivasi, Mutasi dan Kualitas Pelayanan Publik terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(3), 203–211. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3>
- Radiva. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298–310. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v3i2.7534>
- Sobari, M., & Rony, Z. T. (2025). Sistem Rekrutmen , Seleksi , Kompetensi Dan Pelatihan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif (Systemic Literature Review). 3(1), 10–20.
- Tiffany, A., & Sari, T. (2025). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Strategi Peningkatan Kinerja

Perusahaan : Analisis Inovasi Produk , Pemasaran Digital dan Sumber Daya Manusia (Literature Review Manajemen Strategik). 3(2), 48–57.