



Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Work Engagement pada Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis

INFO PENULIS

Elyzabeth Wijaya
Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis
elyzabeth@itnb.ac.id

INFO ARTIKEL

ISSN: 2808-1307
Vol. 4, No. 2, Agustus 2024
<http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh>

© 2024 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Wijaya, E. (2024). Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Work Engagement pada Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 4 (2), 683-690.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana iklim kerja di Institut Teknologi Informasi dan Bisnis memengaruhi kinerja karyawan, dengan work engagement bertindak sebagai mediator. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif, dan data dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada staf institut. Variabel diukur menggunakan skala yang menjalani pengujian ketat untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya. Analisis data yang menggunakan regresi linier berganda mengungkapkan bahwa iklim kerja memiliki dampak yang signifikan secara statistik dan menguntungkan pada work engagement karyawan. Selain itu, kami menemukan bahwa work engagement memiliki efek yang besar dan menguntungkan pada kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa work engagement bertindak sebagai mediator dalam hubungan antara iklim kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini berkontribusi pada badan pengetahuan yang ada dengan memperkuat literatur tentang pentingnya iklim kerja dan work engagement dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen di Institut Teknologi Informasi dan Bisnis harus memprioritaskan penciptaan lingkungan kerja yang menguntungkan untuk meningkatkan work engagement karyawan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja kelembagaan.

Kata kunci : *Iklim Kerja, Kinerja Karyawan dan Work Engagement*

Abstract

The objective of this study is to examine how the work environment affects employee performance, with work engagement acting as a mediator, at the Information Technology and Business Institute. The study employed a quantitative methodology, gathering data through the distribution of questionnaires to the personnel of the institute. We conduct variable measurement using a scale that has passed rigorous validity and reliability testing. The findings of the data analysis utilizing multiple linear regression indicate that work atmosphere has a substantial and favorable impact on employee work engagement. Furthermore, our research revealed a strong and favorable correlation between job engagement and employee performance. The results suggest that job engagement acts as a mediator between work atmosphere and employee performance. This research makes a theoretical addition by enhancing the existing literature on the significance of work atmosphere and job engagement in enhancing employee performance. The practical relevance of this research is that the management at the Information Technology and Business Institute should focus on effectively managing the work environment in order to enhance employee job engagement, which will ultimately lead to a favorable effect on institutional performance.

Keywords: Work Climate, Employee Performance and Work Engagement

A. Pendahuluan

Pendidikan tinggi, khususnya di institusi bisnis dan teknologi, merupakan lingkungan kerja yang dinamis dan kompleks yang memerlukan keterlibatan karyawan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasionalnya (Nasib et al., 2024). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan dan kinerja karyawan adalah iklim kerja di tempat kerja (Novirsari, 2022). Iklim kerja yang kondusif dapat memfasilitasi motivasi dan komitmen karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasional (Nasib et al., 2022). Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis dalam penelitian ini, menghadapi tantangan dalam mengoptimalkan kinerja karyawannya di tengah persaingan yang semakin ketat dan perubahan yang cepat dalam dunia pendidikan dan teknologi. Dalam konteks ini, penting untuk memahami bagaimana iklim kerja di Institut ini mempengaruhi kinerja karyawan melalui faktor work engagement.

Kinerja organisasi merupakan penentu penting keberhasilan dan kelangsungan hidup jangka panjang suatu lembaga, khususnya di bidang pendidikan tinggi, seperti universitas atau kampus (Syaifullah, 2021). Kinerja dalam konteks ini mencakup beberapa dimensi, mulai dari mutu prestasi akademik hingga efisiensi operasi, serta kepuasan mahasiswa dan staf (Nasib, 2021). Di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat dalam industri pendidikan, sangat penting bagi kampus untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya (Vivian & Wijaya, 2023). Kelangsungan hidup suatu kampus tidak hanya bergantung pada keberhasilan akademik, tetapi juga pada beberapa aspek lain, seperti alokasi sumber daya yang efektif, pendekatan inovatif terhadap pengajaran dan penelitian, dan hubungan yang kuat dengan para pemangku kepentingan, termasuk alumni, pemerintah, dan bisnis (Wijaya, 2023). Kinerja yang efektif berpotensi meningkatkan reputasi sekolah, menarik lebih banyak mahasiswa berprestasi, dan mengamankan peningkatan dukungan finansial dari berbagai sumber (Wijaya, 2024). Sebaliknya, kinerja yang tidak memadai dapat menyebabkan penurunan pendaftaran mahasiswa, terkikisnya kepercayaan publik, dan mungkin penghentian program atau departemen akademik tertentu (Satrianny, 2023).

Work engagement merupakan istilah yang semakin banyak mendapat perhatian dalam literatur tentang manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi (Y. Lubis et al., 2023). Work engagement merupakan kondisi pikiran yang ditandai oleh antusiasme, komitmen, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan seseorang (F. R. A. Lubis et al., 2023). Karyawan dengan tingkat work engagement yang tinggi menunjukkan kegembiraan, ketekunan, dan konsentrasi saat mengerjakan tugasnya, yang menghasilkan pengaruh yang baik pada kinerja individu dan organisasi (Lu, 2022). Work engagement karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan ini (Woehler, 2021). Berbagai penelitian telah menunjukkan hubungan yang jelas antara work engagement dan berbagai hasil dalam organisasi, seperti peningkatan kinerja kerja, kepuasan kerja yang lebih tinggi, peningkatan komitmen organisasi, dan retensi karyawan yang lebih baik (Herlisha, 2021). Karyawan yang terlibat penuh dalam pekerjaan karyawan sering kali lebih produktif, kreatif, dan inventif (Widayati, 2023). Karyawan juga menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap perusahaan (Hofman, 2021).

Namun demikian, masih ada kesulitan yang berkelanjutan dalam menentukan karakteristik yang dapat secara konsisten meningkatkan work engagement karyawan. Penggerak penting work engagement mencakup elemen-elemen seperti dukungan manajerial, lingkungan kerja yang baik, peluang untuk kemajuan profesional, dan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. Meskipun demikian, sangat penting untuk lebih meningkatkan pemahaman kita tentang mekanisme bagaimana faktor-faktor ini memberikan pengaruhnya pada work engagement dan karenanya memengaruhi kinerja karyawan.

Iklim kerja merupakan komponen penting dari lingkungan organisasi, yang mencakup pendapat karyawan tentang beberapa elemen tempat kerja, termasuk dukungan manajerial, interaksi karyawan, struktur organisasi, dan fasilitas yang dapat diakses (Sajjad, 2022). Lingkungan kerja tidak hanya memengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan, tetapi juga memberikan pengaruh besar pada produktivitas dan efektivitas karyawan (Obeng, 2021). Iklim kerja, sebagai faktor yang dinamis, memiliki kemampuan untuk memengaruhi perilaku, motivasi, dan produktivitas karyawan (Kinasih, 2022).

Dalam menghadapi persaingan perusahaan yang meningkat, bisnis harus berusaha untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas (Fadli & Nasib, 2020). Menerapkan iklim kerja yang menyenangkan adalah metode yang dapat diadopsi oleh organisasi (Arifin, 2022). Lingkungan yang menumbuhkan dukungan dan dorongan di tempat kerja berpotensi untuk meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya mengarah pada

peningkatan kinerja baik pada tingkat individu maupun tim (Dinc, 2020). Penelitian sebelumnya telah menetapkan hubungan langsung antara lingkungan kerja yang baik dan hasil terkait pekerjaan lainnya, seperti kepuasan dengan pekerjaan seseorang, kemampuan untuk mempertahankan karyawan, dan efektivitas bisnis secara keseluruhan (Geetha, 2021).

Namun demikian, masih ada kendala dalam memahami cara yang tepat di mana elemen individu dari lingkungan kerja memengaruhi produktivitas karyawan di berbagai domain industri. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengatasi kekurangan tersebut dengan menyelidiki dampak iklim kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan faktor-faktor utama yang memiliki dampak terbesar pada iklim kerja dan untuk memahami mekanisme yang memungkinkan iklim kerja meningkatkan kinerja karyawan (Aid, 2022). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam bagi para manajer dan praktisi SDM dalam membangun lingkungan kerja yang lebih efisien dan menguntungkan bagi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menawarkan saran praktis kepada perusahaan tentang cara meningkatkan kinerja organisasi dengan mengelola iklim kerja secara efektif.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa iklim kerja yang positif dapat meningkatkan tingkat work engagement karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasional. Namun, pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan melalui work engagement masih jarang dilakukan studi khususnya di Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan ini dengan menyelidiki bagaimana iklim kerja di Institut tersebut mempengaruhi kinerja karyawan melalui work engagement. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen Institut dalam meningkatkan strategi manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada menciptakan iklim kerja yang kondusif dan meningkatkan tingkat work engagement karyawan. Dengan memahami dinamika ini, Institut dapat mengembangkan kebijakan dan praktik yang lebih efektif untuk memotivasi karyawan, meningkatkan kinerja karyawan, serta mencapai tujuan strategisnya dengan lebih efisien. Hal ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis yang signifikan dalam literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pendidikan tinggi di Indonesia.

B. Metodologi

Studi ini menggunakan metodologi kuantitatif yang memanfaatkan desain studi cross-sectional. Institut Teknologi Informasi Bisnis dan Bisnis memilih metodologi ini untuk mengumpulkan data dari partisipan pada saat tertentu guna memahami korelasi antara faktor lingkungan kerja, work engagement, dan kinerja karyawan. Kami akan menerapkan metode statistik deskriptif dan inferensial, seperti analisis regresi, untuk memeriksa data yang diperoleh dan mengevaluasi korelasi antara faktor independen yang terkait dengan iklim kerja, variabel mediator yang terkait dengan work engagement, dan variabel dependen yang terkait dengan kinerja karyawan. Studi ini akan menerapkan analisis regresi linier berganda untuk menilai dampak langsung dan tidak langsung dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui work engagement. Survei tersebut mencakup semua personel yang bekerja di Institut Teknologi Informasi Bisnis dan Bisnis. Kami menggunakan teknik pengambilan sampel acak langsung untuk menetapkan ukuran sampel dari populasi yang ditunjuk. Metodologi studi ini secara khusus dikembangkan untuk menawarkan pemahaman yang komprehensif tentang bagaimana lingkungan kerja di Institut Teknologi Informasi Bisnis dan Bisnis dapat memengaruhi kinerja karyawan melalui work engagement. Oleh karena itu, studi ini bertujuan untuk menawarkan saran praktis kepada administrasi lembaga dalam meningkatkan efektivitas taktik manajemen sumber daya manusia karyawan mereka.

C. Hasil dan Pembahasan

Evaluasi Model Pengukuran

Tabel 1. Pengukuran validitas konvergen dan reliabilitas konsistensi internal

Latent Variable	Indicators	Loadings
	IK1	0.827
	IK2	0.845
	IK3	0.741

Latent Variable	Indicators	Loadings	
Iklim Kerja (IK)	IK4	0.828	
	IK5	0.839	
	IK6	0.770	
	IK7	0.735	
	IK8	0.829	
	IK9	0.822	
	IK10	0.752	
	Work Engagement (WE)	WE1	0.810
		WE2	0.829
		WE3	0.769
WE4		0.753	
WE5		0.711	
WE6		0.829	
WE7		0.750	
We8		0.836	
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0.754	
	KK2	0.810	
	KK3	0.726	
	KK4	0.821	
	KK5	0.744	
	KK6	0.810	
	KK7	0.856	

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua indikator dalam model memiliki nilai lebih besar dari 0,7. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa indikator-indikator ini dapat diandalkan untuk menganalisis variabel penelitian. Oleh karena itu, indikasi-indikasi ini dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Construct Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa:

Table 2. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Iklim Kerja	0.855
Work Engagement	0.911
Kinerja Karyawan	0.991

Sumber : Data diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan informasi yang ditampilkan pada Tabel 2, dapat diamati bahwa semua nilai AVE lebih dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa standar validitas, sebagaimana ditentukan oleh AVE, telah terpenuhi. Tabel di atas menggambarkan bahwa nilai rata-rata melampaui 0,5. Mengingat bahwa nilai reliabilitas komposit melebihi 0,7, dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini efektif dalam mengukur variabel yang diinginkan.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 3. Direct Effect / Patch Coefficient

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	Statistik (IO/STDEV)	P Value s	Keterangan
Iklim Kerja -> Kinerja Karyawan	0.411	0.420	0.075	2.460	0.003	Signifikan
Work Engagement ->Kinerja	0.369	0.456	0.032	3.990	0.000	Signifikan

Karyawan					
Moderating					
Kinerja					Signifikan
Karyawan, Iklim	0.552	0.685	0.049	2.440	0.000
Karyawan->					
Kinerja					
Karyawan					

Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan analisis menunjukkan bahwa iklim kerja memberikan dampak substansial pada kinerja karyawan. Responden memberikan evaluasi yang baik tentang bagaimana gaya hidup memengaruhi pinjaman daring. Temuan studi ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yang menunjukkan bahwa, menurut perhitungan, lingkungan kerja memiliki dampak yang baik dan sangat substansial pada kinerja. Nilai dampak positif menandakan hubungan satu arah antara iklim kerja dan kinerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang lebih baik akan menghasilkan tingkat kinerja yang lebih tinggi, sedangkan lingkungan yang kurang baik akan menghasilkan tingkat kinerja yang lebih rendah. Konsisten dengan penelitian sebelumnya, telah ditemukan bahwa iklim berdampak pada motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja (Laurentino Moreira, 2023)(Ahoto, 2022)(Cho, 2023). Iklim memengaruhi hal ini dengan membentuk ekspektasi karyawan terhadap hasil yang akan dihasilkan dari perilaku yang berbeda.

Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan studi menunjukkan hubungan yang baik antara keterikatan kerja dan banyak dimensi kinerja karyawan. Oleh karena itu, temuan ini menunjukkan pentingnya keterikatan kerja dalam meningkatkan kinerja individu dan tim, serta kesenangan secara keseluruhan dalam lingkungan kerja (Pereira, 2020)(Budiono, 2021)(Kaur, 2023). Organisasi yang mampu mengelola dan meningkatkan tingkat keterikatan karyawan secara efektif memiliki kapasitas untuk mencapai produktivitas dan kinerja keseluruhan yang unggul (Luthia & Sathiamoorthy, 2021). Keterikatan kerja merupakan fokus penting yang mencakup penggunaan penuh energi dan gairah untuk bekerja secara efektif dan menghasilkan peningkatan produktivitas dan kreativitas. Tujuan utamanya adalah untuk mencapai kinerja tinggi dan berhasil mencapai tujuan kerja (Tan, 2020). Studi ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan korelasi antara kebahagiaan kerja dan kinerja karyawan (Park, 2020). Selain itu, penelitian lain juga menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Zuwefa, 2023).

Work Engagement Memoderasi Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan korelasi substansial antara work engagement, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa work engagement berpotensi untuk meningkatkan atau mengurangi hubungan antara iklim kerja dan kinerja karyawan. Studi ini memberikan bukti bahwa work engagement berfungsi sebagai pemengaruh langsung kinerja karyawan dan moderator hubungan antara iklim kerja dan kinerja. Mengawasi keterlibatan karyawan dan lingkungan kerja secara keseluruhan secara efisien dapat menjadi taktik penting untuk mencapai tujuan perusahaan yang langgeng. Work engagement dapat meningkatkan korelasi positif antara lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktivitas karyawan. Ketika karyawan memiliki rasa keterlibatan dan antusiasme terhadap pekerjaan mereka, lingkungan kerja yang mendukung akan sangat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh peningkatan produktivitas, peningkatan kualitas kerja, dan peningkatan dedikasi terhadap organisasi. Studi ini menggambarkan bahwa interaksi antara jumlah work engagement dan iklim kerja dapat menimbulkan dinamika kinerja yang rumit.

Temuan studi ini sejalan dengan penelitian lain, yang menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan secara statistik. Secara khusus, penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan organisasi yang lebih baik mengarah pada peningkatan hasil yang diinginkan (Rožman, 2021). Ada korelasi positif antara kualitas lingkungan organisasi dan tingkat work engagement karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh Putri et al. (2022). Sebuah studi terbaru yang dilakukan oleh (Saks, 2022) menunjukkan bahwa work engagement memainkan peran penting dalam memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Menurut (Nguyen, 2020), karyawan yang memiliki tingkat work engagement yang tinggi memiliki peningkatan antusiasme dan komitmen terhadap pekerjaan mereka. Dengan demikian, work engagement

memiliki kapasitas untuk meningkatkan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Personel yang terlibat umumnya menunjukkan peningkatan tingkat semangat, komitmen, dan keterlibatan, yang menghasilkan peningkatan kinerja (Chan, 2021).

D. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa iklim kerja yang mendukung di institut tersebut secara positif mempengaruhi tingkat work engagement karyawan. Faktor-faktor seperti dukungan atasan, kejelasan peran, komunikasi yang efektif, dan budaya organisasi yang inklusif berkontribusi pada peningkatan tingkat engagement. Tingkat work engagement yang tinggi di antara karyawan mengindikasikan bahwa karyawan merasa terlibat secara emosional, kognitif, dan perilaku terhadap pekerjaan karyawan. Hal ini berdampak positif pada motivasi internal, komitmen terhadap tugas, dan keinginan untuk memberikan kontribusi maksimal. Work engagement yang tinggi kemudian berperan sebagai mediator yang kuat antara iklim kerja yang kondusif dengan kinerja karyawan yang lebih baik. Karyawan yang merasa terlibat dengan pekerjaan karyawan cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi, kualitas kerja yang lebih baik, serta keterlibatan yang lebih besar dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil ini memberikan implikasi penting bagi manajemen institut dalam mengelola iklim kerja dan meningkatkan work engagement karyawan. Upaya untuk memperbaiki aspek-aspek iklim kerja yang positif dapat meningkatkan tingkat engagement, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya memahami bagaimana iklim kerja yang dibangun dengan baik dapat mempengaruhi work engagement dan kinerja karyawan di konteks spesifik Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis. Langkah-langkah strategis untuk meningkatkan iklim kerja yang mendukung dapat menjadi kunci dalam mencapai tujuan organisasi serta meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan.

E. Referensi

- Ahoto, W. W. A. T. (2022). Influence of Supervisors' Fairness on Work Climate, Job Satisfaction, Task Performance, and Helping Behavior of Health Workers During COVID-19 Outbreak. *From the Peaceable to the Barbaric*, 13(April), 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.822265>
- Aid, M. M. A. H. N. (2022). Examining Linkage Leadership Style, Employee Commitment, Work Motivation, Work Climate on Satisfaction and Performance. *Human Resource Management*, 2(1), 1-14.
- Arifin, J. (2022). Analysis of the Organizational Climate Factors on the Service Quality and Work Satisfaction Towards Lecturer's Work Commitments in the Specialist's Medical Education Program at Universitas Diponegoro Semarang. *Proceedings of the 6th International Conference on Science, Education and Technology (ISET 2020)*, 574(Iset 2020), 545-548. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.211125.102>
- Budiono. (2021). The Effect of Perceived Organizational Support on Work Engagement Through Job Crafting (Study At General Division Employees Of Bank Jatim Head Office Surabaya). *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 5(1), 109-126. <https://doi.org/10.21009/jobbe.005.1.07>
- Chan, S. (2021). The interplay between relational and transactional psychological contracts and burnout and engagement. *Asia Pacific Management Review*, 26(1), 30-38. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2020.06.004>
- Cho, C. L. X. H. Y. W. Y. H. K. H. (2023). Work climate, motivation, emotional exhaustion, and continuance intention in sport volunteers: A two-wave prospective survey. *Asian Journal of Sport and Exercise Psychology*, 3(2), 137-143. <https://doi.org/10.1016/j.ajsep.2023.08.004>
- Dinc, S. R. D. C. K. M. S. (2020). The Effect of Organizational Climate on Faculty Burnout at State and Private Universities: A Comparative Analysis. *SAGE Open*, 10(4), 1-19. <https://doi.org/10.1177/2158244020979175>
- Fadli, A., & Nasib. (2020). *Mengenal Dasar Manajemen*. CV. Pena Persada.
- Geetha, V. N. A. S. N. (2021). Linking organizational green training and voluntary workplace green behavior: Mediating role of green supporting climate and employees' green satisfaction. *Journal of Cleaner Production*, 290(March), 1-7. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.125876>
- Herlisha, S. R. E. E. N. (2021). Effect Of Work Motivation And Job Satisfaction On Employee

- Performance: Mediating Role Of Employee Engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Hofman, I. P. E. J. A. (2021). Cultural Intelligence and Openness to Experiences Pave the Way for Cognitive Engagement in Intercultural Group Work. *Journal of Studies in International Education*, 1–21. <https://doi.org/10.1177/102831532111042091>
- Kaur, G. (2023). Job crafting and innovative behavior among hospitality workers: The moderation effect of work engagement. *Humanitas: Indonesian Psychological Journal*, 20(February), 80–89. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v20i1.138>
- Kinasih, W. (2022). Assessing the Impact of Organizational Climate, Human Resources Quality, Work Ethos, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Jurnal Manajemen Organisasi Dan Industri*, 1(2), 82–92.
- Laurentino Moreira. (2023). The Effect of Teacher Work Motivation, Work Climate and School Principal Leadership on Teacher Performance. *International Journal of Innovative Research in Multidisciplinary Education*, 02(08), 324–335. <https://doi.org/10.58806/ijirme.2023.v2i8n04>
- Lu, X. (2022). Relationship between Employee Mental Health and Job Performance: Mediation Role of Innovative Behavior and Work Engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11), 1–12. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116599>
- Lubis, F. R. A., Syaifuddin, Lubis, Y., & Nasib. (2023). The Influence of Managerial Coaching and Team Autonomy on Employee Performance in Palm Oil Plantation and Processing Companies in Sumatra. *Society*, 11(2), 626–643. <https://doi.org/10.33019/society.v11i2.587>
- Lubis, Y., Lubis, F. R. A., Syaifuddin, & Nasib. (2023). The Role of Motivation in Moderating the Impact of Emotional Intelligence , Work-Life Balance , Leadership , and Work Ethic on Employee Performance. *Society*, 11(2), 665–686. <https://doi.org/10.33019/society.v11i2.588>
- Luthia, M., & Sathiamoorthy, V. (2021). Impact of Organizational Support Through Employee Communication and Rewards on Employee Engagement: a Study in the Post-Covid Era. *Towards Excellence*, 13(2), 634–663. <https://doi.org/10.37867/te130251>
- Nasib. (2021). Increasing Vocational Education Decisions Through Social Media , and Price Reduction Through Brand Trusts. *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020)*, 560(Acbleti 2020), 390–395.
- Nasib, Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, & Fadli, A. (2022). Survive amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317–3328. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i3.2037>
- Nasib, Simanjuntak, O. D. P., Julitawaty, W., Effendi, I., & Lubis, A. (2024). *Membangun Citra Perguruan Tinggi & Minat Kuliah (Kajian Teoritis Dan Praktis)*. PT. Pena Persada Kerta Utama.
- Nguyen, D. (2020). Psychosocial work environment, work engagement, and employee commitment: A moderated, mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 88(November), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102415>
- Novirsari, N. D. T. E. (2022). Perilaku Konsumen dan Pemasaran Perguruan Tinggi Swasta. In *Perilaku Konsumen dan Pemasaran Perguruan Tinggi Swasta* (pp. 1–158). Pena Persada. <http://www.surabaya.go.id/dinamis/?id=743>
- Obeng, A. F. (2021). Organizational Climate and Job Performance: Investigating the Mediating Role of Harmonious Work Passion and the Moderating Role of Leader–Member Exchange and Coaching. *SAGE Open*, 11(2), 1–14. <https://doi.org/10.1177/21582440211008456>
- Park, Y. (2020). Organizational support and adaptive performance: The revolving structural relationships between job crafting, work engagement, and adaptive performance. *Sustainability (Switzerland)*, 12(12), 1–14. <https://doi.org/10.3390/SU12124872>
- Pereira, P. F. C. G. S. F. P. R. M. S. (2020). What if Employees Brought Their Life to Work ? The Relation of Life Satisfaction and Work Engagement. *Sustainability*, 1–12.
- Rožman, M. (2021). Organisational climate components and their impact on work engagement of employees in medium-sized organisations. *Maja Rožman*, 34(1), 775–806. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1804967>
- Sajjad, A. (2022). The Moderating Role of Team Climate between Servant leadership, Employee Ambidexterity and Work Performance. *Journal of Social Sciences Review*, 2(4), 162–170. <https://doi.org/10.54183/jssr.v2i4.68>
- Saks, A. M. (2022). Caring human resources management and employee engagement. *Human*

- Resource Management Review*, 32(3), 1–15. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100835>
- Satrianny, J. S. A. H. I. P. (2023). Talent Management in Human Resource Management to Improve Organizational Performance. *Indonesian Journal of Contemporary Multidisciplinary Research*, 2(2), 95–108. <https://doi.org/10.55927/modern.v2i2.3460>
- Syaifulah, N. D. T. (2021). Perilaku Konsumen (Studi Dalam Pemilihan Perguruan Tinggi). In *Perilaku Konsumen (Studi Dalam Pemilihan Perguruan Tinggi): Vol. Maret*. Nuta Media.
- Tan, L. (2020). Leader Humor and Employee Job Crafting: The Role of Employee-Perceived Organizational Support and Work Engagement. *Frontiers in Psychology*, 11(October), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.499849>
- Vivian, & Wijaya, E. (2023). The Influence Of Leadership Style Towards Employee ' s Performance At UOB Buana Bank Medan. *The International Conference on Education, Social, Sciences and Technology (ICESST)*, 2(2), 603–611.
- Widayati, T. (2023). Analysis Of Improving Employee Performance At The Btn Sharia Semarang Branch Through Career Adaptability And Work Engagement. *Untag Business and Accounting Review*, 2(1), 21–30.
- Wijaya, E. (2023). The Role of Perceived Organizational Support (POS) and Innovative Work Behavior (IWB) on SMEs Performance with Organizational Trust as Mediation Variable. *International Journal of Social and Management Studies*, 4(1), 61–71.
- Wijaya, E. (2024). The Effect of Person Job Fit and Person Organization Fit on Innovative Work Behavior through Innovation Trust at PT . Hanjaya Mandala Sampoerna Medan. *International Journal of Economics, Business and Innovation Research*, 03(03), 382–397.
- Woehler, R. T. C. (2021). Do Teacher Status, Gender, and Years of Teaching Experience Impact Job Satisfaction and Work Engagement? *Education and Urban Society*, 53(2), 119–145. <https://doi.org/10.1177/0013124520926161>
- Zuwefa, S. (2023). The Influence of Locus Of Control and Resonant Leadership on Teacher Performance through Teacher Work Engagement in Gaung Anak Serka District. *Jurnal of Management* ..., 1(3), 80–100. <https://jurnal.aksaraglobal.co.id/index.php/jmsc/article/view/196%0Ahttps://jurnal.aksaraglobal.co.id/index.php/jmsc/article/download/196/182>