

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cv Istiqomah Furniture Klaten

Erinna Dian Rahmayanti ^{1*}, Asih Handayani ²

¹⁻² Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia

*Penulis Korespondensi : erinnadr@gmail.com

Abstrak This study aims to analyze the influence of workload, work environment, and work enthusiasm on employee performance at CV Istiqomah Furniture Klaten. There is evidence of a decline in employee performance, suspected to be related to these factors, which constitutes the main problem underlying this research. The entire population, consisting of 35 employees, was used as the sample in this quantitative study. Multiple linear regression analysis was employed to analyze data collected through questionnaires. The results indicate that work enthusiasm has a greater impact on employee performance than workload and work environment. The findings highlight the importance of non-physical components such as motivation and enthusiasm in enhancing productivity. The practical implication of this study is the necessity for the company to focus on boosting work enthusiasm through motivational and appreciation programs, rather than solely concentrating on workload management or physical improvement of the work environment. The study highlights the importance of non-physical components, such as motivation and enthusiasm, in improving employee performance. While a well-designed work environment and manageable workload are important, they are not as significant as fostering a work culture that encourages enthusiasm, recognition, and appreciation. The practical implication of these findings is that the company should focus more on boosting work enthusiasm by implementing motivational programs, offering appreciation for achievements, and cultivating a positive organizational culture.

Keywords: CV Istiqomah Furniture Klaten, employee performance, work environment, work spirit, workload

Abstract. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan antusiasme kerja terhadap kinerja karyawan di CV Istiqomah Furniture Klaten. Terdapat bukti penurunan kinerja karyawan, yang diduga berkaitan dengan faktor-faktor tersebut, yang menjadi permasalahan utama yang mendasari penelitian ini. Seluruh populasi, yang terdiri dari 35 karyawan, digunakan sebagai sampel dalam penelitian kuantitatif ini. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa antusiasme kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan beban kerja dan lingkungan kerja. Temuan ini menyoroti pentingnya komponen non-fisik seperti motivasi dan antusiasme dalam meningkatkan produktivitas. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya perusahaan untuk berfokus pada peningkatan antusiasme kerja melalui program motivasi dan apresiasi, alih-alih hanya berfokus pada manajemen beban kerja atau perbaikan fisik lingkungan kerja. Penelitian ini menyoroti pentingnya komponen non-fisik, seperti motivasi dan antusiasme, dalam meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun lingkungan kerja yang dirancang dengan baik dan beban kerja yang terkelola penting, keduanya tidak sepenting membina budaya kerja yang mendorong antusiasme, pengakuan, dan apresiasi. Implikasi praktis dari temuan ini adalah perusahaan sebaiknya lebih fokus dalam meningkatkan semangat kerja dengan menerapkan program-program yang memotivasi, memberikan apresiasi atas prestasi, dan menumbuhkan budaya organisasi yang positif.

Kata kunci: beban kerja, CV Istiqomah Furniture Klaten, kinerja karyawan, lingkungan kerja, semangat kerja

1. LATAR BELAKANG

Kinerja karyawan adalah bagian penting dari keberhasilan sebuah perusahaan dalam dunia bisnis yang kompetitif. Perusahaan mebel CV Istiqomah Furniture di Klaten menghadapi masalah untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawannya. Meskipun perusahaan telah beroperasi selama beberapa waktu, ada indikasi bahwa ada perbedaan dalam kinerja yang memerlukan penyelidikan lebih lanjut.

Berbagai faktor, seperti beban kerja, lingkungan kerja, dan semangat kerja, dapat memengaruhi kinerja seorang pekerja. Seseorang dapat menjadi lelah dan tidak termotivasi akibat beban kerja yang tidak proporsional. Kesehatan dan fokus karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, yang terdiri dari elemen fisik dan non-fisik. Sementara itu, semangat kerja adalah dorongan dalaman yang mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. Oleh karena itu, penelitian ini berkonsentrasi pada mengevaluasi secara menyeluruh ketiga variabel ini untuk menentukan mana yang paling mempengaruhi kinerja karyawan CV Istiqomah Furniture Klaten. Hasilnya akan digunakan sebagai basis untuk mengembangkan strategi manajemen yang lebih efisien.

2. KAJIAN TEORITIS

Beban Kerja

Beban kerja adalah perbedaan antara kemampuan seseorang dan kebutuhan yang terkait dengan pekerjaan mereka. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa beban kerja ideal adalah ketika tuntutan pekerjaan seimbang dengan kemampuan fisik dan mental karyawan. Terlalu banyak pekerjaan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas, sementara terlalu sedikit pekerjaan dapat menyebabkan Anda bosan dan tidak termotivasi. Oleh karena itu, untuk menjaga kinerja karyawan, sangat penting untuk memiliki manajemen beban kerja yang baik.

Lingkungan Kerja

Semua hal yang terkait dengan seorang karyawan yang dapat memengaruhi kinerja mereka di tempat kerja disebut lingkungan kerja. Nilisemito (2000) membagi lingkungan kerja menjadi dua bagian: fisik dan non-fisik. Lingkungan fisik mencakup hubungan antar rekan kerja, suasana kerja, dan interaksi dengan atasan. Lingkungan non-fisik mencakup fasilitas, tata letak, dan kebersihan ruang kerja. Karyawan akan lebih bahagia dan lebih fokus di tempat kerja mereka jika mereka memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Pada akhirnya, ini akan berdampak positif pada kinerja mereka.

Semangat Kerja

Semangat kerja adalah kondisi emosional dan mental yang mencerminkan antusiasme, motivasi, dan kegairahan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Semangat kerja yang tinggi ditandai dengan sikap positif, disiplin, dan partisipasi aktif. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa semangat kerja merupakan faktor non-fisik yang sangat penting dalam mendorong kinerja, karena karyawan yang memiliki semangat tinggi cenderung bekerja lebih giat, proaktif, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan CV Istiqomah Furniture Klaten yang berjumlah 35 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, peneliti menggunakan teknik sensus, di mana seluruh populasi dijadikan sampel.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan. Instrumen kuesioner dirancang dengan skala Likert untuk mengukur variabel beban kerja, lingkungan kerja, semangat kerja, dan kinerja karyawan. Sebelum data dianalisis, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan keakuratan data.

Tahap selanjutnya adalah melakukan uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dan simultan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja.

Item Pernyataan	ρ -value	Kriteria (α)	Keterangan
X1.1	0,000	0,05	Valid
X1.2	0,000	0,05	Valid
X1.3	0,000	0,05	Valid
X1.4	0,003	0,05	Valid
X1.5	0,001	0,05	Valid
X1.6	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item kuesioner untuk variabel beban kerja valid jika nilai signifikansi (ρ -value) $< 0,05$ diperoleh untuk item pernyataan X1.1 hingga X1.6.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2).

Item Pernyataan	ρ -value	Kriteria (α)	Keterangan
X2.1	0,000	0,05	Valid
X2.2	0,000	0,05	Valid
X2.3	0,000	0,05	Valid
X2.4	0,000	0,05	Valid
X2.5	0,000	0,05	Valid
X2.6	0,000	0,05	Valid
X2.7	0,000	0,05	Valid
X2.8	0,006	0,05	Valid
X2.9	0,000	0,05	Valid
X2.10	0,001	0,05	Valid
X2.11	0,000	0,05	Valid
X2.12	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel lingkungan kerja valid jika nilai signifikansi (ρ -value) < 0,05 diperoleh untuk item pernyataan X2.1 hingga X2.12.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja.

Item Pernyataan	ρ -value	Kriteria (α)	Keterangan
X3.1	0,000	0,05	Valid
X3.2	0,001	0,05	Valid
X3.3	0,000	0,05	Valid
X3.4	0,000	0,05	Valid
X3.5	0,000	0,05	Valid
X3.6	0,000	0,05	Valid
X3.7	0,000	0,05	Valid
X3.8	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel semangat kerja valid jika nilai signifikansi (ρ -value) < 0,05 diperoleh untuk item pernyataan X3.1 hingga X3.8.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.

Item Pernyataan	ρ -value	Kriteria (α)	Keterangan
Y.1	0,000	0,05	Valid
Y.2	0,000	0,05	Valid
Y.3	0,000	0,05	Valid
Y.4	0,000	0,05	Valid
Y.5	0,000	0,05	Valid
Y.6	0,000	0,05	Valid
Y.7	0,000	0,05	Valid
Y.8	0,000	0,05	Valid
Y.9	0,000	0,05	Valid
Y.10	0,000	0,05	Valid
Y.11	0,000	0,05	Valid
Y.12	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Tabel *Pearson Correlation* diatas menunjukkan bahwa kuesioner Y.1 sampai dengan Y.12 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) $0,000 < 0,05$, maka semua item kuesioner variabel kinerja karyawan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5 Hasil Uji Reabilitas Variabel Beban Kerja.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,775	6

Tabel diatas diperoleh nilai *cronbach's alpha* untuk variabel beban kerja sebesar 0,775 $> 0,60$ maka semua item pernyataan variabel beban kerja reliable.

Tabel 6 Hasil Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,940	12

Tabel diatas diperoleh nilai *cronbach's alpha* untuk variabel lingkungan kerja sebesar $0,940 > 0,60$ maka semua item pernyataan variabel lingkungan kerja reliable.

Tabel 7 Hasil Uji Reabilitas Variabel Semangat Kerja.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,809	8

Tabel diatas diperoleh nilai *cronbach's alpha* untuk variabel semangat kerja (X3) sebesar $0,809 > 0,60$ maka semua item pernyataan variabel semangat kerja (X3) reliable.

Tabel 8 Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,920	12

Tabel diatas diperoleh nilai *cronbach's alpha* untuk variabel kinerja karyawan (Y) sebesar $0,920 > 0,60$ maka semua item pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) reliable.

3. Uji Asumsi Klasik

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinearitas.

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	BEBAN KERJA	,963	1,038
	LINGKUNGAN KERJA	,972	1,029
	SEMANGATKERJA	,988	1,012
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN			

Sumber : data primer diolah, 2025

Hasil menunjukkan bahwa nilai toleransi variabel $X_1 = 0,963$, $X_2 = 0,972$, dan $X_3 = 0,988$ lebih dari 0,10. Nilai VIF variabel $X_1 = 1,038$, $X_2 = 1,029$, dan $X_3 = 1,012$ kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa mungkin tidak ada multikolinearitas atau bahwa model regresi tersebut memenuhi syarat untuk menguji multikolinearitas.

Tabel 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	,671	6,460		,918
	BEBAN KERJA LINGKUNGAN KERJA SEMANGAT KERJA	,256	,264	,175	,973
		,006	,088	,010	,957
		-,045	,123	-,067	,708

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber : data primer diolah, 2025

Hasil menunjukkan p-value (signifikasi) dari variabel X1 = 0,338, X2 = 0,957 dan X3= 0,708 > 0,05, ini berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

Tabel 11 Hasil Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual
		35
Normal Parameters^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,02877622
Most Extreme Differences	Absolute	,110
	Positive	,110
	Negative	-,104
Test Statistic		,110
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian normalitas diatas besarnya *p-value* (signifikansi) *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,200 > 0,05 menunjukkan keadaan yang tidak signifikan, maka residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

Tabel 12 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized		Standardized	Sig.
		Coefficients		Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	67,609	4,605		,000
	BEBAN KERJA	-,960	,204	-,619	,000
	LINGKUNGAN KERJA	,141	,089	,194	,124
	SEMANGAT KERJA	-,332	,121	-,342	,010
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber : data primer diolah, 2025

b1= -0,960 Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

artinya : jika beban kerja meningkat maka Y (kinerja karyawan) akan menurun, dengan asumsi variable X2 (lingkungan kerja) dan X3 (semangat kerja) konstan/tetap.

b2= 0,141 Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

artinya: jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, dengan asumsi variable beban kerja dan semangat kerja konstan/tetap.

b3= - 0,332 Semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

artinya : jika semangat kerja harga meningkat maka kinerja karyawan akan menurun, dengan asumsi variabel beban kerja dan lingkungan kerja konstan/tetap.

Tabel 13 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized		Standardized	t
		Coefficients		Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	67,609	4,605		14,683 ,000
	BEBAN KERJA	-,960	,204	-,619	-4,709 ,000
	LINGKUNGAN KERJA	,141	,089	,194	1,580 ,124
	SEMANGAT KERJA	-,332	,121	-,342	-2,734 ,010

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data primer diolah, 2025

b1= -0,960 Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

artinya : jika beban kerja meningkat maka Y (kinerja karyawan) akan menurun, dengan asumsi variable X2 (lingkungan kerja) dan X3 (semangat kerja) konstan/tetap.

b2= 0,141 Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

artinya: jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, dengan asumsi variable beban kerja dan semangat kerja konstan/tetap.

b3= - 0,332 Semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

artinya : jika semangat kerja harga meningkat maka kinerja karyawan akan menurun, dengan asumsi variabel beban kerja dan lingkungan kerja konstan/tetap.

Tabel 14 Hasil Uji F.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	802,951	3	267,650	15,327	,000 ^b
	Residual	541,335	31	17,462		
	Total	1344,286	34			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN**b. Predictors: (Constant), SEMANGAT KERJA, LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA**

Sumber : data primer diolah,2025

Menurut hasil perhitungan tabel ANOVA, model regresi ini memiliki nilai F hitung sebesar 15,327, dan nilai signifikansi (p. value) adalah 0,000 kurang dari 0,05. Jadi, pengaruh variabel bebas (beban kerja, lingkungan kerja, dan semangat kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dipecahkan dengan menggunakan model regresi yang tepat. Ho ditolak, dan Ha diterima.

Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,773 ^a	,597	,558		4,179
a. Predictors: (Constant), SEMANGAT KERJA, LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber : data primer diolah,2025

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (adjusted R^2) untuk model ini adalah sebesar 0,558, yang menunjukkan bahwa pengaruh independen X_1 (beban kerja), X_2 (lingkungan kerja) dan X_3 (semangat kerja) sebesar 55,8 persen terhadap Y (kinerja karyawan). Variabel lain di luar model, seperti upah/gaji, disiplin kerja, dll., menyumbang 44,2 persen.

Pembahasan Dan Hasil

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan CV Istiqomah Furniture Klaten

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Istiqomah Furniture Klaten, seperti yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi (p -value) = 0,000 < 0,05, di mana H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. CV Istiqomah Furniture Klaten.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Istiqomah Furniture Klaten

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Istiqomah Furniture Klaten. Nilai nilai signifikansi (p -value) = 0,124 > 0,05, yang menunjukkan bahwa H_0 diterima, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan CV Istiqomah Furniture Klaten

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; nilai p -value (signifikansi) = $0,010 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Istiqomah Furniture Klaten. H_3 juga menunjukkan bahwa itu benar.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki efek yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan CV Istiqomah Furniture Klaten. Artinya, tingkat semangat kerja karyawan sebanding dengan kualitas output mereka. Namun, tidak ada bukti bahwa lingkungan kerja dan beban kerja memengaruhi kinerja secara substansial. Hasilnya menunjukkan bahwa dalam konteks perusahaan ini, komponen psikologis, seperti dorongan internal dan motivasi, jauh lebih dominan dalam menentukan kinerja daripada komponen fisik eksternal. Untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan perusahaan, bisnis harus memprioritaskan program yang meningkatkan semangat kerja, seperti sistem apresiasi, komunikasi yang terbuka, dan meningkatkan hubungan tim.

DAFTAR REFERENSI

- Arohman, N., & Hartono, S. (2024). Kepuasan kerja, kompensasi dan pengembangan Karir yang Mempengaruhi Niat untuk Bertahan pada karyawan (studi pada PT Lingkar Organik Indonesia). <https://doi.org/10.22437/jmk.v13i03.33311>
- Azzuhairi, A. Z., Soetjipto, B. E., & Handayati, P. (2022). The Effect Of Compensation And Work Motivation On Intention To Stay Through Job Satisfaction And Organizational.
- Christian, M. B., & Widhianto, C. W. (2021). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Niat untuk Bertahan Pekerja Perempuan dalam Sektor Formal. <https://doi.org/10.30813/jbam.v14i2.2876>
- Febrianthy, P. A., & Sary, F. P. (2024). The Effect of Career Development and Work-Life Balance on Intention to Stay among Generation Z in Bandung Raya.
- Listuani, E. D., & Suryawirawan, O. A. (2023). Pengaruh flexibel work, job satisfaction dan work-life balance terhadap intention to stay Karyawan PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya.
- Novitiya, K. C., & Putranta, M. P. (2025). Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Pengembangan Karier dan Persahabatan Terhadap Niat tetap Berkerja. <https://doi.org/10.24002/modus.v37i1.10713>

- Saraswati, R., Hidayat, N., & Wirawdendi, C. (2023). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Intention to Stay Pada Perusahaan Swasta di Jakarta. <https://doi.org/10.21009/jbmk.0401.16>
- Suhadarliyah, D., et al. (2024). Manajemen bisnis startup dalam pendekatan konsep dasar kinerja. Seval Literindo Kreasi. <https://doi.org/10.31237/osf.io/2baem>
- Sukistianingsih, R., Parimita, W., & Wolor, C. W. (2023). The Influence of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Intention To Stay in the Retail Industry in Jakarta. <https://doi.org/10.31000/combis.v5i2.9318>
- Suprayitno, M. (2021). *Buku sumber daya manusia*. Unisri Press.
- Tempo.co. (2025, 17 Februari). Serba-serbi #KaburAjaDulu. <https://www.tempo.co/infografik/infografik/serba-serbi-kaburajadulu-1208354>.
- Umah, I. F. Q., & Larasati, N. (2025). Pengaruh Career Development, Work-Life Balance, dan Perceived Organizational Support Terhadap Intention to Stay Pada Karyawan Generasi Z Di Kota Surakarta.
- Wardani, L. M., & Firmansyah, R. (2021). Work-life balance para pekerja buruh. NEM.
- Waruwu, A. P., & Ardi. (2024). Pengaruh Organizational Culture, Career Development, Reward and Recognition, dan Work Engagement terhadap Intention to Stay.
- Zain, M. H., et al. (2024). Faktor-faktor Mempengaruhi Karyawan Untuk Bertahan di Organisasi: Tinjauan Sistematis.
- Zuky, A., Febrian, M. F., & Emilisa, N. (2024). The Effect of Work Life Balance, Follower-Leader Goal Congruence on Intention to Stay which is Mediate by Organizational Commitment.