

Influence of Self-Efficacy, Physical Work Environment, and Internal Communication on Job Satisfaction of Non-Production Employees PT Poliplas Makmur Santosa Ungaran

Savina Umi Lestari¹, Rara Ririn Budi Utaminings², Isnaini Nurkhayati³
Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang, Indonesia;

¹ E-mail savinaa.mlstr@gmail.com; ² ririn@polines.ac.id;
³ isnaininurkhayati1966@gmail.com

ABSTRACT

PT Poliplas Makmur Santosa is a plastic packaging manufacturing company that markets its products internationally. In its operations, the company still faces several challenges, such as high absenteeism, employee resignations with less than three years of service, inadequate inventory, and ineffective communication between departments. This study aimed to examine the influence of Self-Efficacy, the Physical Work Environment, and Internal Communication on Job Satisfaction among non-production employees. This study involved 70 respondents using a saturated sampling method. Data were collected using questionnaires, observations, and literature reviews, and then analyzed using SPSS version 25. The results showed that the Physical Work Environment and Internal Communication significantly influenced Job Satisfaction, while Self-Efficacy had no significant effect. The most dominant variable was Internal Communication, so the company needs to improve training, provide adequate facilities, and organize discussion forums to improve employee job satisfaction.

Keywords: Self-Efficacy, Physical Work Environment, Internal Communication, Job Satisfaction

Pengaruh Efikasi Diri, Lingkungan Kerja Fisik, dan Komunikasi Internal terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Non-Produksi PT Poliplas Makmur Santosa Ungaran

Savina Umi Lestari¹, Rara Ririn Budi Utaminingtyas², Isnaini Nurkhayati³

Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang, Indonesia;

¹ E-mail savinaa.mlstr@gmail.com; ² ririn@polines.ac.id;

³ isnaininurkhayati1966@gmail.com

Abstrak

PT Poliplas Makmur Santosa merupakan perusahaan manufaktur kemasan plastik yang memasarkan produknya hingga ke luar negeri. Dalam operasionalnya, perusahaan masih menghadapi beberapa permasalahan seperti tingginya tingkat absensi, angka resign karyawan dengan lama kerjanya kurang dari tiga tahun, kondisi inventaris yang belum memadai, serta komunikasi antarbagian yang belum berjalan efektif. Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh Efikasi Diri, Lingkungan Kerja Fisik, dan Komunikasi Internal terhadap Kepuasan Kerja karyawan non-produksi dengan melibatkan 70 responden melalui metode sampling jenuh. Data diambil menggunakan kuesioner, observasi, dan studi pustaka, kemudian dianalisis dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Internal berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan Efikasi Diri tidak memiliki pengaruh signifikan. Variabel yang paling dominan adalah Komunikasi Internal, sehingga perusahaan perlu meningkatkan pelatihan, menyediakan fasilitas yang layak, serta menyelenggarakan forum diskusi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : Efikasi Diri, Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi Internal, Kepuasan Kerja

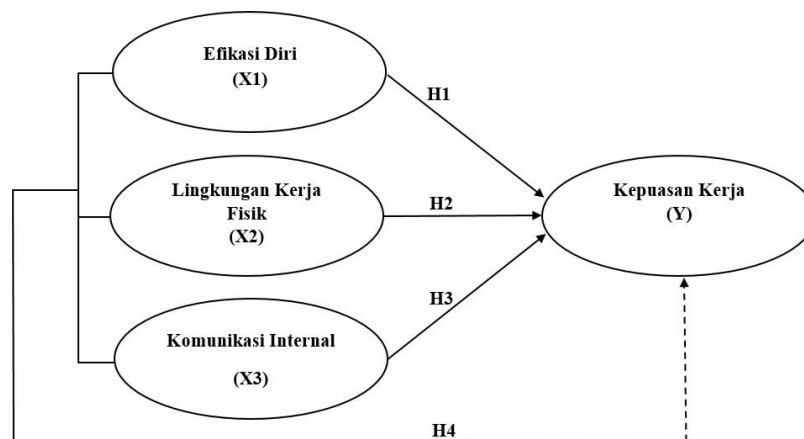
PENDAHULUAN

Persaingan industri manufaktur termasuk sektor kemasan plastik, menuntut perusahaan untuk tidak semata-mata menghasilkan produk berkualitas, melainkan juga memastikan kepuasan kerja karyawan sebagai aset penting bagi keberlangsungan usaha (Fauzi & Ekhsan, 2023). Sumber daya manusia perlu secara pro aktif mengasah diri, yaitu dengan merancang pengembangan guna meminimalisir perubahan di masa yang mau datang. Tata kelola sumber daya manusia sangat penting karena karyawan merupakan aset berharga bagi perusahaan. Mereka memiliki peran krusial dalam mengelola keberlangsungan organisasi, sehingga diperlukan strategi yang tepat untuk mengoptimalkan kinerja karyawan (Pribadi et al., 2024). Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya efikasi diri, lingkungan kerja fisik, dan

komunikasi internal.

Pada PT Poliplas Makmur Santosa, masih ditemukan permasalahan operasional seperti tingginya tingkat absensi, tingginya angka resign khususnya pada karyawan memiliki lama kerja kurang dari tiga tahun, kondisi inventaris yang belum memadai, serta komunikasi antarbagian yang belum optimal. Permasalahan tersebut menandakan ada tantangan dalam menjaga kepuasan kerja karyawan non-produksi. Oleh sebab tersebut, penelitian ini dilakukan guna mengetahui pengaruh efikasi diri, lingkungan kerja fisik, dan komunikasi internal terhadap kepuasan kerja, sehingga bisa memberi saran strategis teruntuk perusahaan dalam meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan.

Hubungan antara ketiga faktor tersebut dirangkum dalam uraian kerangka pemikiran di Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini memiliki empat tujuan:

- Mengetahui pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan non-produksi PT Poliplas Makmur Santosa.
- Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan non-produksi PT Poliplas Makmur Santosa.
- Mengetahui pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan non-produksi PT Poliplas Makmur Santosa.
- Mengetahui pengaruh Efikasi Diri, Lingkungan Kerja Fisik, dan Komunikasi Internal terhadap Kepuasan

Kerja pada karyawan non-produksi PT Poliplas Makmur Santosa.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber daya manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) punya peran krusial dalam mengelola tenaga kerja sebagai aset utama organisasi (Mulyadi et al., 2023). Pentingnya peran sumber daya manusia sebagai agen organisasi yang mengelola layanan dan menyebarkan adopsi teknologi kesemua entitas (Hermawan et al., 2021). Melalui pengelolaan yang tepat, MSDM dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan kepuasan kerja karyawan. Fungsi utamanya meliputi perencanaan tenaga kerja, proses rekrutmen dan pelatihan, pengelolaan kinerja, pemberian kompensasi, komunikasi internal, pengembangan karier, serta dukungan terhadap perubahan organisasi (Tahir et al., 2023:14). Seluruh fungsi ini berfokus pada terciptanya lingkungan kerja yang adil, efektif, dan kondusif sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Teori Dua Faktor

Teori Dua Faktor yang dicetuskan Frederick Herzberg pada akhir 1950-an menerangkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja diberi dampak oleh dua kelompok faktor, yaitu motivator (misalnya pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan diri) serta hygiene (misalnya lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, keamanan kerja, dan kebijakan perusahaan) (Dartey-baah & Amoako, 2021). Teori ini menekankan bahwa menghilangkan faktor penyebab ketidakpuasan tidak secara otomatis menciptakan kepuasan, melainkan hanya mencegah ketidakpuasan tersebut. Dalam konteks penelitian ini, efikasi diri dipandang sebagai faktor motivator karena mendorong rasa percaya diri, kompetensi, dan pencapaian, sedangkan lingkungan kerja fisik dan komunikasi internal termasuk faktor hygiene yang berperan menciptakan kenyamanan dan mencegah ketidakpuasan.

Pemahaman kedua faktor ini penting untuk membantu manajemen dalam merancang strategi peningkatan kepuasan kerja yang berkelanjutan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja bisa dipahami selaku bentuk evaluasi karyawan terhadap kerjaannya, di mana individu merasa nyaman dan bahagia dalam menjalankan tanggung jawabnya (Siswadi et al., 2025). Hal ini mencakup respon emosional terhadap tugas, lingkungan kerja, serta interaksi sosial dengan rekan kerja (Abdullahi et al., 2023). Beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut Nasution & Ali (2020) meliputi aspek psikologis (minat dan ketenangan dalam bekerja), sosial (hubungan dengan rekan dan atasan), fisik (kondisi kerja, jam kerja, fasilitas, kesehatan), serta finansial (gaji, tunjangan, dan peluang promosi). Menurut Robbins & Judge (2013:80) kepuasan kerja dapat mengukur melalui lima indikator utama: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, serta hubungan bersama rekan kerja.

Efikasi Diri

Efikasi diri yakni yakinnya individu akan kemampuannya dalam mengemban tugas, memotivasi diri, serta menghadapi berbagai tantangan (Mahawati & Sulistiyani, 2021). Efikasi diri bisa menentukan sejauh mana upaya yang dilakukan serta kemampuan individu untuk bertahan menghadapi hambatan yang mungkin dialami di kemudian hari (Wardani et al., 2023). Keyakinan ini terbentuk melalui pengalaman, pembelajaran, serta persepsi atas kemajuan diri. Menurut Luthans (2011), ada 4 faktor yang memengaruhi efikasi diri: pengalaman keberhasilan langsung (*mastery experiences*), pembelajaran melalui pengamatan orang lain (*vicarious experiences*), dukungan sosial atau persuasi verbal (*social persuasion*), serta kondisi fisik dan psikologis individu (*physiological and psychological arousal*). Indikator efikasi diri menurut Smith dalam

Mahawati & Sulistiyani (2021) meliputi yakinnya terhadap kemampuan diri, sikap optimis, objektivitas dalam menghadapi tugas, tanggung jawab terhadap tantangan, serta kemampuan berpikir rasional dalam menyelesaikan masalah.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu keadaan dan elemen di sekitar lokasi kerja yang berpengaruh secara langsung terhadap aktivitas karyawan, termasuk pencahayaan, suhu, udara, kebisingan, fasilitas, dan faktor fisik lainnya (Siregar & Romi, 2024). Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat menciptakan kepuasan kerja, namun keadaan yang jelek berdampak penurunan motivasi dan produktivitas. Menurut Kurniati et al (2025), lingkungan kerja fisik yang baik memberikan manfaat berupa peningkatan kenyamanan, kesehatan, serta semangat kerja karyawan, misalnya melalui pencahayaan yang sesuai, sirkulasi udara sehat, dan fasilitas yang memadai. Indikator lingkungan kerja fisik mencakup beberapa aspek, yaitu penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, fasilitas, dan getaran. Penerangan dan udara yang baik membantu konsentrasi, sementara kebisingan dan getaran berlebih dapat mengganggu kinerja. Fasilitas yang memadai juga berperan penting dalam mendukung kelancaran kerja dan meningkatkan kepuasan (Fachrezi & Khair, 2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif, yakni guna melihat keterkaitan dan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Objek penelitian adalah karyawan non-produksi PT Poliplas Makmur Santosa dengan jumlah populasi sebanyak 70 orang, yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilaksanakan dengan kuesioner, observasi, serta studi pustaka guna memperoleh informasi yang relevan. Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas dalam rangka agar menjamin ketelitian data. Selanjutnya, analisis data dijalankan dengan bantuan program SPSS versi 25 yang meliputi uji asumsi klasik (normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji t dalam rangka mengecek pengaruh parsial, uji F guna menguji pengaruh simultan, serta koefisien determinasi guna melihat seberapa kontribusi variabel independen terhadap kepuasan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden penelitian, meliputi 70 karyawan non-produksi PT Poliplas Makmur Santosa, disajikan sebagaimana pada Tabel 1.

.

.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin :		
Pria	40	57,1%
Wanita	70	42,9%
Usia :		
21-30 Tahun	17	24,3%
31-40Tahun	19	27,1%
40-50 Tahun	23	32,9%
>50 Tahun	11	15,7%
Pendidikan Terakhir :		
SMA/Sederajat	21	25%
Diploma	6	24%
Sarjana	43	50%
Magister	0	1%
Lama Penggunaan :		
6 Bulan - 1 Tahun	48	48%
> 1 Tahun	52	52%
Pendapatan :		
< Rp 1.500.000	12	12%
Rp 1.500.000 - Rp 2.000.000	19	19%
Rp 2.000.000 – Rp 3.00.000	20	20%
> Rp 3.000.000	49	49%
Responden :		
PNS, TNI, POLRI	14	14%
Pegawai Swasta	37	37%
Wiraswasta	15	15%
Mahasiswa	28	28%
Lainnya	6	6%
Total	100	100%

Sumber: Data yang diolah, 2025

Pada penelitian ini, responden meliputi atas 70 karyawan non- produksi PT Poliplas Makmur Santosa Ungaran. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah pria sebesar 57,1%, sedangkan wanita sebanyak 42,9%. Dari segi usia, kelompok terbanyak berada pada rentang 40-50 tahun sebesar 32,9%, disusul usia 31sampai 40 tahun sebesar 27,1%. Sementara usia 21 sampai 30 tahun, dan >50 tahun hanya menyumbang masing-masing 24,3% dan 15,7%. Temuan ini mencerminkan bahwa mayoritas reponden dalam usia

produktif memiliki kematangan dalam bekerja dan pengalaman yang cukup. Diamati dari pendidikan terakhir, mayoritas responden merupakan lulusan S1 sebanyak 61,4%, diikuti oleh SMA/Sederajat (30%) dan diploma (8,6%). Memperlihatkan jikamayoritas karyawan punya latar pendidikan yang cukup baik sehingga lebih percaya diri dalam menjalankan tugas, dan hal ini berkontribusi pada terciptanya kepuasan kerja yang lebih stabil.

Berdasarkan lama bekerja, karyawan yang sudah bekerja selama 4-6 tahun sebesar

47,1%, 48%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan non-produksi telah melewati tahap penyesuaian terhadap lingkungan kerja.

Berlandaskan pada pengolahan data

$$Y = 8,427 + 0,171.X_1 + 0,223.X_2 + 0,271.X_3$$

Nilai konstanta (8,427): bahwa jika Efikasi Diri, Lingkungan Kerja Fisik, dan Komunikasi Internal bernilai konstan atau 0 (nol), sehingga nilai Kepuasan Kerja sebesar 8,427..

Koefisien masing-masing variabel:

Efikasi diri (X_1) = 0,171 Setiap kenaikan 1 satuan pada Efikasi Diri akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,171, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Lingkungan Kerja Fisik (X_2) = 0,223 Setiap kenaikan 1 satuan di Lingkungan Kerja Fisik akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,223, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Komunikasi Internal (X_3) = 0,271 Setiap kenaikan 1 satuan pada Komunikasi Internal

dengan menggunakan SPSS, didapatkan hasil perhitungan regresi linear berganda, didapat persamaan regresi.

akan meningkatnya Kepuasan Kerja sebesar 0,271, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Koefisien regresi menunjukkan pengaruh variabel:

Ketiga variabel bebas yaitu kualitas efikasi diri, lingkungan kerja fisik, dan komunikasi internal memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi efikasi diri, lingkungan kerja fisik, dan komunikasi internal, maka kepuasan kerja pun akan meningkat.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS, nilai Koefisien Determinasi, didapatkan sebagaimana tersaji pada Tabel 2.

Tabel 2. Temuan Koefisien Determinasi

Model	R	R Kuadrat	R Kuadrat Disesuaikan	dar Perkiraan Salah
1	0,635 ^a	0,403	0,376	4,29967
a. Prediktor: (Konstanta), Komunikasi Internal, Efikasi Diri, Lingkungan Kerja Fisik				
Variabel Dependen: Kepuasan Kerja				

Sumber : Data yang diolah, 2025

Berlandaskan uraian Model Summary *Adjusted R Square* sebesar 0,376 atau 37,6% berarti variabel Efikasi Diri, Lingkungan Kerja Fisik, dan Komunikasi Internal mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap

kepuasan kerja karyawan non-produksi PT Poliplas Makmur Santosa sebesar 37,6%. Lalu sisanya sebesar 62,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipergunakan pada penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji F

Model		Jumlah Kuadrat	df	Rata-rata Kuadrat	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	824,976	3	274,992	14,875	0,000 ^b
	<i>Residual</i>	1220,155	66	18,487		
	<i>Total</i>	2045,131	69			
Variabel Dependen: Kepuasan Kerja						
b. Prediktor: (Konstanta), Komunikasi Internal, Efikasi Diri, Lingkungan Kerja Fisik						

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berlandaskan tabel 3, skor signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ memperlihatkan jika model regresi signifikan secara statistik. Nilai F hitung sebesar 14,875 dengan derajat bebas (df) 3 untuk regresi dan 66 untuk residual, menandakan bahwa efikasi diri, lingkungan kerja fisik, dan komunikasi

internal secara bersamaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, model regresi yang dilakukan pada penelitian ini layak dan berfungsi untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan non-produksi PT Poliplas Makmur Santosa.

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.
Efikasi Diri	1,730	1,99656	0,088
Lingkungan Kerja Fisik	2,141	1,99656	0,036
Komunikasi Internal	2,502	1,99656	0,015

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berlandaskan sajian pada Tabel 4, ketiga variabel independen memiliki skor signifikansi masing-masing sebesar 0,088 untuk efikasi diri, 0,036 untuk lingkungan kerja fisik, dan 0,015 untuk komunikasi internal. Dua variabel yakni lingkungan kerja fisik dan komunikasi internal memiliki nilai $\text{sig} < 0,05$, artinya berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, variabel efikasi diri punya nilai sig sebesar $0,088 > 0,05$, sehingga tidak berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja. Alhasil, secara parsial, lingkungan kerja fisik dan komunikasi internal berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan non-produksi PT Poliplas Makmur Santosa sedangkan efikasi diri tidak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berlandaskan temuan penelitian, bisa

di tarik simpulan jika lingkungan kerja fisik dan komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan non-produksi PT Poliplas Makmur Santosa, sedangkan efikasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Komunikasi Internal menjadi faktor yang paling dominan ketika mempengaruhi kepuasan kerja, menunjukkan pentingnya perusahaan dalam meningkatkan pelatihan, menyediakan fasilitas yang layak, serta menyelenggarakan forum diskusi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel memiliki pengaruh signifikan dengan kemampuan model menjelaskan loyalitas sebesar 37,6%.

Sejalan dengan temuan tersebut, disarankan agar perusahaan perlu menjaga kenyamanan lingkungan kerja serta efektivitas komunikasi antarbagian. Meskipun efikasi diri tidak berpengaruh

signifikan, pengembangannya tetap penting melalui pelatihan dan pembinaan agar karyawan lebih percaya terhadap diri, yang kemudian bisa meningkatkan kepuasan kerja. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel tambahan seperti work life balance, beban kerja, dan kompensasi untuk memperluas cakupan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullahi, A. K., Mosanya, A. U., Bello, N., & Musa, M. K. (2023). Evaluation of job satisfaction among pharmacists working in public health facilities. *Exploratory Research in Clinical and Social Pharmacy*, 12(September), 100338. <https://doi.org/10.1016/j.rcsop.2023.100338>
- Dartey-baah, Ck., & Amoako, G. (2021). *Application of Frederick Herzberg ' s Two -Factor theory in assessing and understanding employee motivation at work : a Ghanaian Perspective*. 3(9), 1–9.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2024). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(2), 130–142. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.4266>
- Fauzi, F., & Ekhsan, M. (2023). Pengaruh Work Life Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Burnout Pada Driver Pt . Gojek. *Dynamic Management Journal*, 7(3), 450–464.
- Hermawan, I., Suharnomo, S., & Perdhana, M. S. (2021). Inimitable-based innovative entrepreneurship as mediation concepts of information technology roles on organizational performance. *Business: Theory and Practice*, 22(2), 380–391. <https://doi.org/10.3846/btp.2021.13036>
- Kurniati, K. C., Kurniawan, I. S., & Lysander, M. A. S. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 11(2), 35–47. <https://www.jurnal.sttkd.ac.id/index.php/JMD/article/view/10%0Ahttps://www.jurnal.sttkd.ac.id/index.php/jmd/article/download/10/9>
- Luthans, F. (2011). Organizational Behavior. In J. Beck (Ed.), *Hospital Administration* (12th ed.). Paul Ducham. https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23
- Mahawati, G., & Sulistiyani, E. (2021). Efikasi Diri Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Bangun Rekaprima*, 7(1), 62. <https://doi.org/10.32497/bangunrekaprima.v7i1.2593>
- Mulyadi, T., Purnamasari, E., & Hatta, H. R. (2023). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kedai Kopi. *Remik*, 7(2), 1132–1143. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i2.12330>
- Nasution, N., & Ali, M. (2020). The Importance Of Work Life Balance To Improve Work Satisfaction. *Jambura Science of Management*, 2(2), 57–65. <https://doi.org/10.37479/jsm.v2i2.5410>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (16 (ed.); Terjemahan). Salemba Empat. Siregar, S. E., & Romi, M. V. (2024). The influence of the physical work environment on retail employees. *Journal of Services Marketing*, 37(6), 719–731. <https://doi.org/10.1108/JSM-04-2022-0130>
- Siswadi, Y., Farisi, S., Arif, M., & Astuti, R. (2025). Leader-Member Exchange and

- Employee Performance: Mediating Roles of Work Engagement and Job Satisfaction. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 26(3), 306–322. <https://doi.org/10.14414/jebav.v26i3.3591>
- Tahir, R., Thamrin, S., Faizah, A., & Ilma, N. (2023). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia* (Issue December).
- Wardani, T. K., Astuti, R. D., Khakim, L., Supaya, S., & Rustono. (2023). The Influence of Entrepreneurial Self-Efficacy, Entrepreneurial Education and Proactive Personality on Entrepreneurial Intention of Participants of Student Entrepreneurship Program (SEP) of Politeknik Negeri Semarang in 2018 – 2020. *International Research Journal of Economics and Management Studies*, 2(2), 81–87. <https://doi.org/10.56472/25835238/irjems-v2i2p109>
- Yudha Esa Pribadi, Rara Ririn Budi Utaminingsy, Irin Mirrah Luthfia, & Mona Inayah Pratiwi. (2024). Pengaruh Knowledge Sharing, Employee Engagement, Dan Work Life Balance Terhadap Job Satisfication Pada Karyawan PT Wijaya Karya Beton Tbk. PPB Boyolali. *Journal of Management, Entrepreneur and Cooperative*, 3(2), 66–73. <https://doi.org/10.56869/jmec.v3i2.578>