



Pengaruh Budaya Kerja dan Teamwork Terhadap Employee Engagement Karyawan di Alfamart Kecamatan Parung, Bogor

Ai Yulianti¹, Adrian Adha²

^{1,2}STIM Budi Bakti, Bogor, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.xxxxx/xxxxx>

*Correspondence: Full Name

Email: email@e-mail.com

Received: date

Accepted: date

Published: date



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study aims to analyze the influence of work culture and teamwork on employee engagement at Alfamart in Parung District, Bogor. The problem in this study is suboptimal employee engagement, which can affect service quality and operational performance. The solution offered is to identify the role of work culture and teamwork as internal factors that can improve employee engagement. This study uses a quantitative method with a descriptive and associative approach. Data were collected through questionnaires from 65 respondents selected using a purposive sampling technique. Using SPSS, the data were examined through a multiple linear regression model. The results reveal work culture and teamwork both have a significantly positive effect on employee engagement, whether assessed separately or simultaneously. An R^2 value of 0.658 indicates 65.8% of the variability in employee engagement can be explained by these two factors. Thus, improving work culture and teamwork quality can be an effective strategy in increasing employee engagement and the quality of company service.

Keywords: work culture, teamwork, employee engagement

Abstrak: Penelitian ini bertujuan guna menganalisis pengaruhnya dari budaya kerja maupun teamwork terhadap employee engagement karyawan Alfamart di Kecamatan Parung, Bogor. Permasalahan dalam penelitian ini yaitu belum optimalnya keterlibatan karyawan yang dapat memengaruhi kualitas pelayanan dan kinerja operasional. Solusi yang ditawarkan adalah dengan mengidentifikasi peran budaya kerja maupun kerja sama tim sebagai faktor internal yang dapat meningkatkan employee engagement. Dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif maupun asosiatif. Sebanyak 65 responden dipilih melalui teknik purposive sampling dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data yang didapat selanjutnya dianalisis dengan regresi linear berganda melalui bantuan SPSS. Temuan ini mengungkapkan bahwasanya budaya kerja maupun teamwork mempunyai pengaruhnya yang positif maupun signifikan pada employee engagement, baik dengan parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi 0,658 menunjukkan bahwasanya kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 65,8% variasi employee engagement. Dengan demikian, peningkatan budaya kerja dan kualitas teamwork mampu menjadi strategi yang efektif dalam menambah tingkatan keterlibatan karyawan serta kualitas pelayanan perusahaan.

Kata Kunci: budaya kerja, teamwork, employee engagement

Pendahuluan

Sumber daya manusia sebagai satu dari sekian elemen kunci dalam keberlangsungan dan kesuksesan suatu organisasi untuk menghadapi persaingan global yang semakin meningkat (Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, 2024) khususnya pada sektor ritel modern seperti Alfamart. Dalam industri ritel, kualitas pelayanan tidak dapat hanya diukur

oleh kelengkapan produk atau sistem operasional, namun juga dapat diukur dari keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dalam menjalankan tugas sehari-hari. Karyawan yang mempunyai rasa keterlibatan yang tinggi akan menunjukkan semangat, desikasi, serta performa yang konsisten dalam melayani pelanggan (Wahyono, 2022). Sehingga, perusahaan harus bisa membangun lingkungan kerjanya yang mampu meningkatkan keterikatan para karyawan nya terhadap pekerjaan nya.

Menurut Schaufeli (2012), karyawan dengan tingkatan *employee engagement* yang tinggi mempunyai inisiatif yang besar dalam menyelesaikan tugas serta motivasi untuk terus belajar dari pekerjaan yang dilakukan (Riyadi1 et al., 2025). Keterlibatan karyawan (*Employee engagement*) diartikan sebagai rasa ikatan kerja yang dirasakan karyawannya secara penuh melibatkan diri pada suatu pekerjaan, memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas dan tanngung jawab atas pekerjaan nya pada saat jam kerja (Storey et al., 2008). Keterlibatan karyawan (*Employee engagement*) menurut Khan (1990) serta Schaufeli dan Bakker (2004) merupakan kondisi positif yang menghadirkan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), serta keterlibatan penuh (*absorption*) saat bekerja (Humairoh & Wardoyo, 2017). Selanjutnya, May (2004) mengembangkan model tersebut dengan menambahkan kondisi psikologis berupa kebermaknaan pekerjaan (*meaningfulness*), rasa aman (*safety*), serta ketersediaan fisik dan emosional (*availability*) yang terbukti berhubungan positif dengan *engagement* (Adi & Fithriana, 2021). Kondisi ini tercermin melalui energi, semangat, antusiasme, dan keterlibatan penuh dalam bekerja, sehingga mampu mendorong karyawan memberikan kinerja serta pelayanan yang optimal.

Adapun faktor yang memberikan pengaruhnya pada tingkatan *employee engagement* adalah budaya kerja. Dedison dalam Prahara dan Hidayat (2019) menyatakan bahwasanya perusahaan dengan budaya kerja yang kuat cenderung mempunyai tingkatan *employee engagement* yang tinggi, maupun sebaliknya (Akbar & Budiani, 2021). Schein (2010) mendefinisikan budaya kerja sebagai pola asumsi dasar yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam menghadapi permasalahan adaptasi *eksternal* serta integritas *internal*. Budaya kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti tanggung jawab, inovasi, orientasi pada hasil, pengetahuan, dan sistem kerja (Herni et al., 2025). Dalam konteks Alfamart, budaya kerja tercermin melalui kedisiplinan, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), ketepatan waktu, tanggung jawab, serta komitmen dalam menjaga kualitas pelayanan. Budaya kerja yang kuat akan memberikan arah perilaku yang jelas, menciptakan konsistensi operasional, serta mendorong produktivitas karyawan.

Selain budaya kerja, *teamwork* juga memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran operasional. Branham dan Hirschfeld menyatakan kerja sama tim merupakan faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan *employee engagement*. *Teamwork* merupakan sekelompok individu yang memiliki kemampuan, pengalaman, serta latar belakang yang berbeda untuk mampu bekerja sama agar tercapainya tujuan yang sama (Wahyono, 2022). Sopiah (2008) menjelaskan bahwasanya kerja sama tim mampu menghasilkan kinerja yang lebih besar dibandingkan kontribusi individu secara terpisah karena adanya sinergi *positif* (Dira1 et al., 2020). Sibarani (2018) mengidentifikasi indikator *teamwork* meliputi kerja sama, kepercayaan, dan kekompakan (Herni et al., 2025). Dalam konteks Alfamart, *teamwork*

tercermin melalui komunikasi yang efektif, koordinasi antar shift, serta dukungan antar karyawan, mengingat operasional toko sangat bergantung pada sinergi antara kasir, pramuniaga, dan kepala toko.

Pertumbuhan sektor ritel di Indonesia menunjukkan tren yang positif. Pada tahun 2024, pertumbuhan ritel mencapai 21% dan menduduki posisi kedua di Asia Pasifik setelah China. Selain itu, omset perusahaan ritel di Indonesia tumbuh sebesar 15%-20% di tahun 2019 atau diangka Rp115-120 triliun (Priyanto & Ramadhan, 2025). Salah satu perusahaan ritel yang berkembang pesat adalah Alfamart karena kemudahan akses gerai yang dimiliki, kualitas pelayanan, strategi penjualan, serta kekuatan merek yang mudah dikenali (Priyanto & Ramadhan, 2025). Di Kecamatan Parung, Bogor, terdapat sekitar 40 gerai Alfamart dengan karakteristik operasional yang beragam.

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas *employee engagement* dalam berbagai sektor industri serta mengkaji pengaruh faktor-faktor *eksternal* terhadap kinerja organisasi. Namun demikian, penelitian yang secara khusus mengkaji faktor *internal* seperti budaya kerja dan *teamwork* dalam meningkatkan *employee engagement* pada sektor ritel minimarket masih terbatas. Selain itu, karakteristik operasional ritel seperti sistem kerja shift, beban kerja yang tinggi, serta tuntutan pelayanan langsung kepada pelanggan menjadikan konteks ini berbeda dibandingkan dengan perusahaan berbasis kantor. Maka, dibutuhkan penelitian yang lebih spesifik mengenai hubungannya di antara budaya kerja, *teamwork*, maupun *employee engagement* dalam konteks ritel minimarket.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini menawarkan solusi berupa analisis terhadap peran budaya kerja dan *teamwork* sebagai faktor internal yang dapat meningkatkan *employee engagement* karyawan. Dengan menguasai faktor tersebut, perusahaan dapat dengan mudah merancang pelatihan pengembangan sumber daya manusia yang efektif guna menghasilkan kualitas pelayanan dan kinerja operasional. Sehingga, penelitian ini memiliki tujuan untuk dapat menganalisis apakah ada pengaruhnya dari budaya kerja maupun *teamwork* pada *employee engagement* karyawan Alfamart di Kecamatan Parung, Bogor. Hasil temuan ini diharapkan akan mampu membantu memberikan masukan dan kontribusi empiris untuk perusahaan dalam mengembangkan efisiensi operasional dan kualitas layanan melalui penguatan budaya kerja dan kerja sama tim.

Methodologi

Penelitian ini mempergunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih guna mengukur variabel budaya kerja, *teamwork*, dan *employee engagement* dalam bentuk angka serta menguji hubungan antar variabel secara empiris. Pendekatan asosiatif diadopsi guna mengetahui pengaruhnya dari budaya kerja maupun *teamwork* terhadap *employee engagement* karyawan Alfamart di Kecamatan Parung, Bogor.

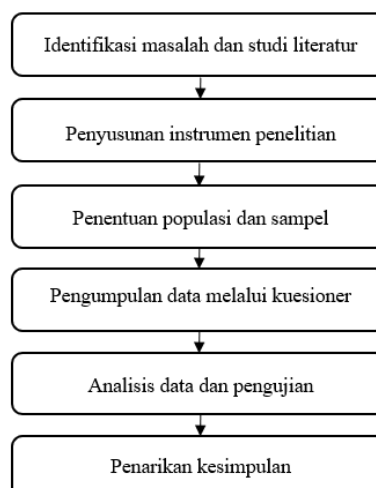
Adapun populasinya yaitu keseluruhan karyawan yang bekerja pada 40 gerai Alfamart di Kecamatan Parung dengan jumlah sekitar 400 karyawan. Teknik yang

dipergunakan dalam pengambilan sampel yaitu *purposive sampling*, sebagai pemilihan sampel yang sejalan dengan kriteria yang sudah ditentukan guna mencapai tujuan penelitian. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 65 responden. Adapun kriteria responden meliputi karyawan yang sudah bekerja > 1 tahun, bekerja pada posisi operasional (kasir, pramuniaga, dan kepala toko), serta bersedia mengisi kuesioner penelitian.

Kuesioner tertutup dengan skala Likert lima tingkat, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju,” digunakan sebagai teknik pengumpulan data dalam penelitian ini. Instrumen disusun sebagaimana indikator dari variabel budaya kerja, *teamwork*, maupun *employee engagement*. Sebelum analisis dilaksanakan, instrumen terlebih dahulu melalui uji validitas dengan digunakannya korelasi Pearson serta uji reliabilitas dengan Cronbach’s Alpha guna memastikan kelayakan instrumen. Data yang didapat selanjutnya dianalisa dengan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS guna menguji pengaruhnya dari budaya kerja maupun *teamwork* pada *employee engagement*. Pengujian hipotesis dilaksanakan melalui uji t guna melihat pengaruhnya dari setiap independen secara parsial pada dependen, serta uji F agar diketahui pengaruhnya dengan secara simultan. Sementara itu, koefisien determinasi (R^2) dipergunakan agar mengetahui seberapa besar kontribusi budaya kerja maupun *teamwork* dalam menjelaskan *employee engagement*.

Tahapan Penelitian

Agar pelaksanaan penelitian berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, tahapan penelitian disusun secara sistematis maupun terarah. Adapun tahapan penelitian yang dilakukan sebagaimana gambar berikut.



Gambar 1. Tahapan Penelitian

Operasional Variabel

Untuk menjelaskan variabel yang digunakan, berikut disajikan operasional variabel pada tabel 1.

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Budaya Kerja (X1)	Tanggung jawab, disiplin, orientasi hasil, inovasi, kepatuhan SOP	Likert
<i>Teamwork</i> (X2)	Kerja sama, kepercayaan, komunikasi, kekompakan, koordinasi	Likert
<i>Employee Engagement</i> (Y)	<i>Vigor, dedication, absorption, meaningfulness, safety, availability</i>	Likert

Hasil dan Pembahasan

Pada bagian ini berisikan hasil analisa yang telah dilakukan serta pembahasan yang menghubungkan hasil penelitian dengan teori serta penelitian terdahulu. Analisis dilakukan menggunakan SPSS untuk pengujian pengaruhnya dari budaya kerja maupun *teamwork* pada *employee engagement* karyawan Alfamart di Kecamatan Parung, Bogor.

a. Uji Reliabilitas

Untuk menilai konsistensi instrumen penelitian, dilaksanakan uji reliabilitas. Pengujian ini mengadopsi pendekatan *Cronbach's Alpha* (CA). Instrumen dianggap memenuhi kriteria reliabel jika *Cronbach's Alpha* > 0,6 (Waruwu et al., 2025)

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	0,879	Reliabel
<i>Teamwork</i> (X2)	0,936	Reliabel
<i>Employee Engagement</i> (Y)	0,924	Reliabel

Berdasarkan tabel tersebut, seluruh variabel memiliki *Cronbach's Alpha* > 0,6 yang artinya instrumen yang dipilih dan dipergunakan telah sesuai dengan kriteria reliabilitas, sehingga layak dipergunakan dalam proses analisa lebih lanjut.

b. Uji Korelasi

Untuk mengetahui keterkaitannya di antara independen maupun dependen, digunakan uji korelasi. Metode yang diterapkan ini yaitu korelasi Pearson.

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Sig.	Keterangan
Budaya Kerja (X1) – <i>Employee Engagement</i> (Y)	0,790	0,000	Kuat dan signifikan
<i>Teamwork</i> (X2) – <i>Employee Engagement</i> (Y)	0,782	0,000	Kuat dan signifikan

Hasil uji korelasi menunjukkan bahwasanya:

1. Budaya kerja mempunyai hubungannya yang kuat maupun positif pada *employee engagement*.
2. *Teamwork* juga mempunyai hubungannya yang kuat dan positif pada *employee engagement*.

Nilai korelasi dari kedua variabel menunjukkan hubungannya yang kuat. Lalu, nilai sig. 0,000 (<0,05) menunjukkan jika hubungannya tersebut signifikan secara statistik. Hal ini memberi arti bahwasanya peningkatan budaya kerja dan *teamwork* akan diikuti oleh peningkatan *employee engagement*.

c. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dipergunakan agar dapat mengetahui pengaruhnya dari independen pada dependen secara simultan.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coeff.		Standardized Coeff.	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,058	5,764		,531	,598
	X1 (Budaya kerja)	,539	,190	,447	2,841	,006
	X2 (<i>Teamwork</i>)	,384	,156	,389	2,469	,016
a. Dependent Variabel: Y (<i>Employee Engagement</i>)						

Berdasarkan tabel hasil berikut, diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 3,058 + 0,539X_1 + 0,384X_2$$

Interpretasi dari persamaan tersebut yaitu:

1. Koefisien variabel budaya kerja (X_1) 0,539 menjelaskan jika kenaikan satu satuan pada X_1 dapat menambah tingkatan *employee engagement* (Y) 0,539 dan menunjukkan bahwasanya budaya kerja mempunyai pengaruhnya yang positif pada *employee engagement*.
2. Koefisien variabel *teamwork* (X_2) 0,384 memberikan indikasi jika kenaikan satu satuan pada X_2 akan menambah tingkatan *employee engagement* (Y) 0,384 dan menunjukkan bahwasanya *teamwork* juga memiliki pengaruh positif terhadap *employee engagement*.

Residual	1287,537	61	21,107		
Total	3760,359	63			
a. Dependent Variable: <i>Employee engagement</i>					
b. Predictors: (Costant), <i>Teamwork</i> , Budaya kerja					

Nilai sig. 0,000 < 0,05 serta F hit. 58,578 > F tab. 3,14 pada tabel tersebut memperlihatkan jika diterimanya H_a , sehingga diartikan bahwasanya seluruh independen secara simultan mempunyai pengaruhnya yang signifikan pada *employee engagement* karyawan Alfamart di Kecamatan Parung, Bogor.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya kemampuan independen(X) dalam memberikan penjelasan perubahan pada dependen (Y), digunakan koefisien determinasi (R^2). Nilai R Square yang kecil memberikan indikasi kontribusi variabel X pada Y masih terbatas, sedangkan nilai yang semakin besar memperlihatkan jika peranan variabel X semakin kuat dalam memberikan pengaruhnya atas variasi pada Y (Waruwu et al., 2025).

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,811 ^a	,658	,646	4,594	,658	58,578

Sesuai tabel berikut, koefisien determinasi (R Square) menyentuh 0,658 atau setara dengan 65,8%. Ini menunjukkan jika faktor budaya kerja dan teamwork menyumbang hingga 65,8% terhadap *employee engagement* karyawan. Adapun 34,2% bagian yang tersisa dipengaruhi dari berbagai faktor lain yang tidak masuk kedalam kerangka model penelitian ini.

Hasil temuan mengungkapkan jika budaya kerja mempunyai pengaruhnya yang positif maupun signifikan pada *employee engagement*. Hal tersebut mengindikasikan jika budaya kerja yang ditetapkan dalam organisasi berjalan baik, maka akan semakin baik juga tingkat keterlibatan karyawan dalam bekerja. Budaya kerja yang dimaksud mencakup kedisiplinan, tanggung jawab, kepatuhan terhadap SOP, serta orientasi terhadap hasil kerja. Dalam konteks operasional Alfamart, budaya kerja memiliki peran yang sangat penting karena aktivitas kerja yang dilakukan bersifat rutin, cepat, dan membutuhkan ketelitian yang tinggi. Karyawan yang mempunyai budaya kerja yang baik akan lebih mampu melaksanakan tugasnya secara lebih efektif, seperti melayani pelanggan dengan ramah, menjaga kerapian toko, serta memastikan ketersediaan produk. Kondisi ini akan meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterikatan terhadap pekerjaan. Hasil penelitian

ini membuktikan teori budayakerja yang kuat dapat membentuk sikap dan perilaku kerja yang positif dan dapat meningkatkan *employee engagement*. Budaya kerja yang baik dan kondusif akan menciptakan rasa aman, nyaman, dan meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Selain itu, *teamwork* juga terbukti mempunyai pengaruhnya yang positif maupun signifikan pada *employee engagement*. Ini menunjukkan bahwasanya kerja sama tim yang baik mampu meningkatkan keterlibatan karyawan dalam bekerja. *Teamwork* dalam penelitian ini meliputi komunikasi, kepercayaan, serta kekompakan antar rekan kerja. Dalam lingkungan kerja Alfamart, *teamwork* menjadi faktor yang sangat penting karena operasional toko bergantung pada koordinasi antar karyawan. Dalam lingkungan kerja Alfamart, *teamwork* menjadi faktor yang sangat penting karena operasional toko bergantung pada koordinasi antar karyawan. Sistem kerja yang menggunakan pembagian shift menuntut adanya komunikasi yang efektif untuk menghindari kesalahan dalam operasional. Selain itu, kepercayaan antar karyawan juga diperlukan agar setiap individu dapat menjalankan tugasnya dengan baik tanpa harus diawasi secara terus menerus. Kerja sama tim yang baik akan menciptakan sinergi positif dalam organisasi. Karyawan yang bekerja dalam tim yang baik cenderung akan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi serta merasa lebih terlibat dalam pekerjaan. Hal ini karena mereka merasa menjadi bagian dari tim dan memiliki kontribusi terhadap pencapaian tujuan bersama.

Secara simultan, budaya kerja maupun *teamwork* mempunyai pengaruhnya yang signifikan pada *employee engagement*. Hal ini menunjukkan jika kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan keterlibatan karyawan. Budaya kerja memberikan nilai dan pedoman dalam bekerja, sedangkan *teamwork* memperkuat hubungan antar individu dalam organisasi. Hasil temuan juga mengungkapkan bahwasanya kontribusi budaya kerja maupun *teamwork* pada *employee engagement* cukup besar, yaitu sebesar 65,8%. Hal ini menunjukkan bahwasanya kedua faktor tersebut sebagai faktor utama yang memberikan pengaruhnya pada keterlibatan karyawan. Namun demikian, masih terdapat faktor lain yang mempengaruhi *employee engagement* sebesar 34,2%, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, serta peluang pengembangan karir.

Dengan demikian, perusahaan perlu memperkuat budaya kerja melalui penerapan nilai-nilai kerja yang jelas serta meningkatkan *teamwork* melalui pelatihan dan komunikasi yang efektif. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan *employee engagement* sehingga mampu berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kesimpulan

Dari hasil temuan yang telah dilaksanakan, dapat ditarik simpulan jika budaya kerja maupun *teamwork* mempunyai pengaruhnya yang positif signifikan pada *employee engagement* karyawan Alfamart di Kecamatan Parung, Bogor. Hasil analisis menunjukkan secara parsial, budaya kerja memberikan pengaruhnya dengan signifikan pada *employee*

engagement, yang berarti semakin baik penerapan budaya kerja seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap SOP, akan semakin tinggi juga tingkat keterlibatan karyawan dalam bekerja. Selain itu, *teamwork* juga terbukti memberikan pengaruhnya yang signifikan pada *employee engagement*, yang menunjukkan bahwasanya kerja sama tim yang baik, komunikasi yang efektif, serta adanya kepercayaan antar karyawan mampu meningkatkan keterlibatan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Secara simultan, budaya kerja maupun *teamwork* secara bersamaan mempunyai pengaruhnya yang signifikan pada *employee engagement*. Hal ini menunjukkan bahwasanya kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan karyawannya. Nilai koefisien determinasi (R^2) 0,658 menunjukkan sebesar 65,8% variasi *employee engagement* dapat dijelaskan oleh budaya kerja dan *teamwork*, sedangkan sisanya dipengaruhi dari faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwasanya peningkatan *employee engagement* karyawan Alfamart dapat dilakukan melalui penguatan budaya kerja dan peningkatan kualitas kerja sama tim. Temuan ini diharapkan mampu menjadi rujukan untuk perusahaan dalam Menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif guna menambah tingkatan kinerja serta kualitas pelayanan.

Referensi

- Adi, A. N., & Fithriana, N. (2021). Employee engagement (pada sektor bisnis dan publik). In CV. IRDH (*Research & Publishing*).
- Akbar, R. A., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Employee Engagement pada Karyawan Laksmi Muslimah. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(6), 1–12.
- Dira¹, A. A., Kusniawati¹, A., Muhidin¹, A., & Galuh, 1Fakutas Ekonomi Universitas. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN TEAMWORK TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2, 15.
- Herni, Y., Karlina, D., & Hernawati, S. P. (2025). the Impact of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance At Cv Maju Karsa Bersama. *International Journal Multidisciplinary Science*, 4(1), 119–129. <https://doi.org/10.56127/ijml.v4i1.1934>
- Humairoh, & Wardoyo. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus: Perusahaan Jasa Layanan Pelabuhan). *Ultima Management*, 9(1), 1–21.
- Priyanto, R., & Ramadhan, Y. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Motivasi Dan Loyalitas Karyawan Pt Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart). *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 1522–1563. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1509>
- Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, I. I. J. (2024). No Title 済無No Title No Title No Title (Vol. 2).
- Riyadi¹, S., Munip², A., Junaidi³, A., Buaja⁴, T., Shaddiq⁵, S., Nining, & Andriani⁶. (2025). No Title 済無No Title No Title No Title (Vol. 6, Issue 0).

-
- Storey, J., Ulrich, D., Welbourne, T. M., & Wright, P. M. (2008). Employee engagement. *The Routledge Companion to Strategic Human Resource Management*, 299–315. <https://doi.org/10.4324/9780203889015-29>
- Wahyono, T. (2022). Pengaruh Job Enrichment, Reward Dan Teamwork Terhadap Employee Engagement Pada Pt Nusantara Berlian Motor. *Journal of Community Research and Service*, 6(1), 18. <https://doi.org/10.24114/jcrs.v6i1.32805>
- Waruwu, M., Pu`at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>