

Literature Review : Pengaruh Etika Kerja Terhadap Keterlibatan dan Kepuasan Karyawan

***Naila Putri Salamah^{1*}, Nabila Herdiantri², Marwa Mustafa³, Bella Hafiza⁴, Irene Farida Sara
Kokmala⁵***

¹Universitas Nusa Putra, naila.putri_mn23@nusaputra.ac.id

²Universitas Nusa Putra, nabila.herdiantri_mn23@nusaputra.ac.id

³Universitas Nusa Putra, marwa.mustafa_mn23@nusaputra.ac.id

⁴Universitas Nusa Putra, bella.hafiza_mn23@nusaputra.ac.id

⁵Universitas Nusa Putra, irene.farida_mn23@nusaputra.ac.id

Abstract: This study aims to evaluate the influence of work ethics on employee engagement and satisfaction, using the literature review method. Companies are increasingly realizing the importance of good human resources in the midst of increasingly fierce business competition. It is recognized that strong work ethics, consisting of honesty, responsibility, and integrity, significantly influence employee behavior, especially on their level of engagement and satisfaction at work. Employee engagement is defined as the level of commitment, passion and vitality shown by a worker towards their job and their organization. On the other hand, job satisfaction indicates how a worker views various aspects of their job, such as social relationships, compensation, and tasks.

Keyword: Work ethics, Employee engagement, Job satisfaction

Klasifikasi JEL:

* E-mail penulis terkait: naila.putri_mn23@nusaputra.ac.id

ISSN: 3047-2393 (Online)

<https://senmabis.nusaputra.ac.id/>

INTRODUCTION

Dalam lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan kompetitif, organisasi mulai menyadari bahwa keberhasilan jangka panjang tidak hanya ditentukan oleh kinerja keuangan, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia. Salah satu komponen mendasar dari kualitas sumber daya manusia adalah etika kerja yang menjunjung tinggi prinsip-prinsip moral seperti integritas, kejujuran, dan tanggung jawab di tempat. Dalam ranah organisasi, etika kerja memainkan peran krusial dalam membentuk perilaku karyawan, terutama terkait dengan keterlibatan dan kepuasan kerja—dua hal yang kini menjadi fokus utama dalam studi manajemen sumber daya manusia. Keterlibatan karyawan mengacu pada tingkat komitmen, semangat, dan energi yang diberikan seseorang terhadap pekerjaannya dan terhadap organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang merasa terlibat dan puas umumnya menunjukkan produktivitas tinggi, loyalitas yang kuat, serta kontribusi positif dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan (Sun and Bunchapattanasakda 2019). Sementara itu, kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sekumpulan perasaan dan keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya saat ini. Tingkat kepuasan ini dapat bervariasi dari sangat puas hingga sangat tidak puas. Beberapa ahli juga mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan yang muncul setelah seseorang mengevaluasi berbagai karakteristik dari

pekerjaannya (Rini, Herawati, and Maretha 2022).

Sejumlah studi telah membuktikan bahwa penerapan etika kerja dalam organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja karyawan. Etika kerja yang kuat membantu membentuk budaya organisasi yang mendukung kepercayaan, keadilan, dan integritas, yang pada gilirannya memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi (Naeem et al. 2020). Sebaliknya, praktik yang tidak etis atau adanya ketidakadilan di tempat kerja dapat menurunkan tingkat keterlibatan dan kepuasan, bahkan mendorong karyawan untuk mempertimbangkan keluar dari organisasi. Kualitas kehidupan kerja memainkan peran krusial dalam mendorong produktivitas karyawan, yang pada gilirannya berdampak langsung terhadap performa perusahaan. Lingkungan kerja yang sehat dan kondusif mampu menciptakan suasana positif yang meningkatkan kinerja individu maupun tim (Respati, Ihwanudin, and Kurniawati 2023).

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa etika kerja memegang peranan penting dalam membentuk tingkat keterlibatan dan kepuasan kerja karyawan. Keterlibatan karyawan dipengaruhi oleh tiga kondisi psikologis utama: makna kerja, rasa aman psikologis, dan ketersediaan sumber daya. Lingkungan kerja yang etis dan suportif memperkuat ketiga aspek ini, sehingga karyawan merasa lebih terlibat secara

emosional dan profesional dalam pekerjaannya (Bakker and Albrecht 2018). Karyawan yang terlibat secara aktif terbukti menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi, adaptif terhadap perubahan organisasi, serta memiliki ketahanan psikologis yang lebih kuat dalam menghadapi tekanan kerja (Shuck et al., 2019), lebih adaptif terhadap perubahan, serta memiliki ketahanan lebih tinggi terhadap stres kerja. Dalam organisasi yang menerapkan prinsip-prinsip etis, karyawan merasa aman secara psikologis dan termotivasi secara intrinsik, yang pada akhirnya memperkuat keterikatan emosional dan loyalitas terhadap organisasi (Al Halbusi et al. 2021).

Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa etika kerja dapat menjadi faktor pendorong terbentuknya makna kerja (*Work Meaningfulness*), yaitu persepsi karyawan bahwa pekerjaan mereka bernilai dan memberi kontribusi positif bagi organisasi maupun masyarakat. Menurut Al Halbusi (2022), Karyawan yang merasa bahwa nilai-nilai organisasi selaras dengan nilai pribadi mereka akan mengembangkan makna kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan emosional dan motivasi intrinsik. Hal ini sejalan dengan pandangan Shuck et al (2019) bahwa keterlibatan kerja tidak hanya mencerminkan partisipasi fisik, tetapi juga keterlibatan mental dan emosional yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang etis dan suportif. Selain itu, dalam organisasi yang membangun budaya etis yang kuat, karyawan cenderung memiliki tingkat kepercayaan yang lebih tinggi

terhadap pimpinan maupun rekan kerja mereka. Kondisi ini berkontribusi pada meningkatnya kepuasan terhadap hubungan interpersonal di tempat kerja. Aspek sosial seperti dukungan dari atasan dan kolega terbukti menjadi faktor kunci dalam pembentukan kepuasan kerja (Chen and Eyoun 2021). Oleh karena itu, etika kerja tidak hanya memengaruhi sikap profesional, tetapi juga memperkuat dimensi afektif yang berdampak pada kesejahteraan emosional serta loyalitas jangka panjang karyawan terhadap organisasi.

LITERATURE REVIEW

Etika Kerja

Etika kerja mencakup nilai-nilai moral seperti tanggung jawab, integritas, kerja keras, dan kejujuran yang membentuk sikap profesional karyawan dalam menjalankan tugasnya. Nilai-nilai ini memainkan peran penting dalam membentuk budaya organisasi yang sehat dan produktif (Amaliasita 2023). Dalam konteks organisasi, etika kerja tidak hanya berasal dari nilai-nilai personal individu, tetapi juga dibentuk oleh norma, struktur, dan budaya etis yang diciptakan organisasi (Nguyen 2023). Ketika etika kerja ditegakkan dengan baik, akan tercipta lingkungan kerja yang adil, positif, dan dilandasi kepercayaan, yang pada akhirnya memengaruhi cara pandang dan perilaku karyawan dalam bekerja.

Keterlibatan Karyawan (Employee Engagement)

Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai "keadaan pikiran yang positif,

memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan" (Pezirkianidis et al. 2022). Teori keterlibatan karyawan menyatakan bahwa keterlibatan muncul ketika individu merasakan makna dalam pekerjaannya, memiliki rasa aman secara psikologis, serta memperoleh dukungan dan sumber daya yang memadai dari lingkungan kerja. Sumber daya kerja didefinisikan sebagai " aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang berfungsi dalam mencapai tujuan kerja, mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya fisiologis dan psikologis yang terkait, atau merangsang pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Etika kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja dengan membangun kepercayaan, komitmen, dan loyalitas karyawan. Kepercayaan, komitmen, dan loyalitas karyawan merupakan fondasi yang berkaitan erat dengan keterlibatan karyawan dan mencerminkan lingkungan yang positif. (Nabil and Dwiridotjahjono 2024)

Kepuasan Kerja (Job Satisfaction)

Kepuasan kerja merupakan kondisi afektif positif yang muncul ketika karyawan merasa bahwa aspek-aspek pekerjaan seperti tugas, hubungan kerja, dan sistem penghargaan sesuai dengan harapan dan nilai pribadi mereka (Chen and Eyoun 2021). Penelitian kontemporer yang mengadaptasi teori dua faktor menyatakan bahwa kepuasan kerja

dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti pencapaian dan tanggung jawab, serta faktor ekstrinsik seperti kondisi kerja dan hubungan sosial. Kombinasi kedua faktor ini sangat menentukan tingkat kenyamanan dan loyalitas karyawan dalam organisasi . Kepuasan kerja dibentuk oleh dua kelompok faktor: *motivator*, seperti tanggung jawab, pencapaian, dan isi pekerjaan itu sendiri; serta *hygiene factors*, seperti kondisi kerja, hubungan antarpegawai, dan kebijakan organisasi. Lingkungan kerja yang menjunjung tinggi etika dapat memperkuat rasa keadilan dan kepercayaan, yang pada gilirannya turut meningkatkan kepuasan kerja secara menyeluruh.

Hubungan Antara Etika Kerja, Keterlibatan, dan Kepuasan Kerja

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa etika kerja memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kepuasan dan keterlibatan karyawan. Kualitas lingkungan kerja yang lebih baik hampir selalu memberi dampak positif terhadap kinerja karyawan. Persepsi tentang lingkungan kerja yang menarik membantu membuat karyawan lebih berkomitmen, meningkatkan tingkat motivasi dan kepuasan mereka (Isnvi Alvina and Djastuti 2018). Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menyebabkan kepuasan karyawan yang rendah, hasil kerja yang rendah, dan bahkan *turnover intention* yang tinggi.

METHODOLOGY

Penelitian ini menggunakan metode *systematic literature review* untuk menganalisis dan mensintesis penelitian terdahulu mengenai dampak etika kerja terhadap kepuasan dan keterlibatan karyawan. Penelitian ini menggunakan metode tinjauan literatur untuk merangkum dan menganalisis berbagai penelitian yang berkaitan dengan hubungan antara etika karyawan dan etika kerja dengan kepuasan dan keterlibatan karyawan berdasarkan hasil temuan berbagai penelitian.

Studi ini dianggap relevan karena dapat digunakan untuk membandingkan, mengkontraskan, dan menganalisis

berbagai temuan penelitian yang telah dipublikasikan untuk menghasilkan gagasan yang komprehensif dan teoritis (Snyder 2019). Literatur yang ditinjau meliputi jurnal nasional dan internasional. Sumber data utama berasal dari basis data seperti ScienceDirect, Google Scholar, dan ResearchGate. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian antara lain: "*work ethics*," "*employee engagement*," "*job satisfaction*" dan "*ethical workplace*". Jurnal yang dianalisis dalam penelitian ini dipilih berdasarkan kriteria tertentu, yang diterbitkan antara tahun 2018 hingga 2024 serta memiliki keterkaitan yang erat dengan topik yang dibahas.

DISCUSSION

Tabel 1. Tabel *literature review*

No	Penulis	Judul	Metode	Hasil
1.	Taufik, Harini, and Sudarijati (2021)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	Kuantitatif	Menurut penelitian yang dipublikasikan oleh Iman Taufik, Sri Harini, dan Sudarijati (2021) di Jurnal Visionida, turnover intention karyawan di R-Hotel Rancamaya Bogor sangat dipengaruhi oleh empat variabel independen: kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan beban kerja. Selain itu, masing-masing variabel independen juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
2.	Regita Cahyani &	Peran Etika Kerja Islam dalam	Kualitatif	Penelitian menunjukkan bahwa etika kerja Islam memiliki peranan

	Nurul Asfiah (2024)	Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Karyawan PT. Paragon Technology and Innovation		penting dalam membentuk budaya kerja yang positif di PT. Paragon. Nilai-nilai seperti tanggung jawab, kejujuran, keadilan, dan amanah tercermin dalam rutinitas kerja harian. Para karyawan mendapatkan kepercayaan penuh dari atasan mereka, yang didukung oleh pelatihan mengenai nilai-nilai keislaman dan profesionalisme. Hal ini menumbuhkan rasa tanggung jawab yang kuat dalam diri setiap individu, karena pekerjaan dipandang sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT. Karyawan pun merasa memiliki tanggung jawab moral untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.
3.	Tirtaputra, Tjie, and Salim (2018)	Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan	Kuantitatif	Tirtaputra, Tjoen Tjie, dan Salim (2021) dalam Jurnal Psikologi bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap beban kerja dan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Artinya, semakin besar beban kerja yang dirasakan, semakin tinggi pula niat karyawan untuk mengundurkan diri.
4.	Idam Wahyudi et al. (2024)	Kajian Literatur: Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> Karyawan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia	<i>Library Research</i>	Wahyudi et al. (2024) dalam Jurnal Manuhara melakukan kajian literatur yang mengungkap bahwa berbagai faktor seperti kompetensi, motivasi, kepuasan terhadap gaji, budaya organisasi, tingkat stres kerja, komitmen terhadap organisasi, serta kepuasan kerja berpengaruh terhadap niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Budaya organisasi yang sehat dan positif terbukti

				mampu menurunkan tingkat <i>turnover intention</i> .
5.	Khoregia, et al. (2023)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Penelitian yang dilakukan oleh Syardiansah dan rekan-rekannya mengeksplorasi pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di lingkungan rumah sakit. Hasil studi menunjukkan bahwa budaya organisasi serta komitmen terhadap organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Dengan kata lain, penerapan nilai-nilai organisasi secara konsisten serta loyalitas dan tanggung jawab tinggi dari karyawan dapat mendorong peningkatan kinerja mereka. Sementara itu, kepuasan kerja tidak terbukti memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja. Ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan merasa puas, hal itu belum tentu berbanding lurus dengan produktivitas atau kualitas kerja mereka. Justru, rasa memiliki dan keselarasan terhadap nilai-nilai organisasi menjadi faktor yang lebih menentukan.
6.	Alwi et al. (2024)	<i>The Influence of Work Ethics and Organizational Culture on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja dan budaya organisasi secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara etika kerja serta budaya organisasi dengan performa karyawan. Ketika nilai-nilai etis dan budaya perusahaan diterapkan

				secara konsisten, hal ini mendorong peningkatan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.
7.	Muis, et al. (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Systematic Literature Review	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peranan krusial dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan yang sejalan dengan visi serta nilai-nilai perusahaan. Budaya kerja yang kokoh mampu memberikan panduan serta standar perilaku yang jelas, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi kerja dan kekompakan tim, sehingga berdampak positif terhadap pencapaian kinerja. Selain itu, komitmen terhadap organisasi juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen ini mencerminkan tingkat keterikatan emosional dan kesediaan karyawan untuk berkontribusi secara maksimal demi kemajuan perusahaan.
8.	Rahadiyan ti and Prahiawan (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	Kuantitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa stres kerja dan kondisi lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap keinginan karyawan PT. Donghwa Electric Engineering untuk mengundurkan diri. Namun, keduanya terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, semakin rendah tingkat stres dan semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan, maka tingkat

				kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya akan meningkat. Selain itu, kepuasan kerja terbukti berperan penting dalam menekan <i>turnover intention</i>, menunjukkan bahwa kepuasan menjadi faktor kunci dalam mempertahankan loyalitas karyawan. Penelitian juga menemukan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memediasi hubungan antara stres dan lingkungan kerja dengan niat untuk keluar. Artinya, meskipun tidak berdampak langsung, stres dan lingkungan kerja tetap memengaruhi <i>turnover intention</i> melalui tingkat kepuasan yang dirasakan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mengelola tekanan kerja secara efektif guna meningkatkan kepuasan, sekaligus mengurangi potensi pengunduran diri.
9.	Jigjiddorj et al. (2021)	<i>Relationship Between Organizational Culture, Employee Satisfaction and Organizational Commitment</i>	Kuantitatif	Penelitian yang dilakukan oleh Jigjiddorj menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Analisis regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam kualitas budaya organisasi berdampak langsung pada peningkatan kepuasan kerja. Artinya, semakin kuat nilai, norma, dan praktik yang diterapkan dalam organisasi, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Lingkungan kerja

				yang adil, komunikatif, dan suportif terbukti mendorong rasa puas di kalangan pegawai. Selain itu, meskipun hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi juga bersifat positif, pengaruhnya tidak sekuat terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang menekankan bahwa budaya organisasi adalah landasan utama dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, yang mendorong keterlibatan dan loyalitas karyawan. Dengan demikian, pengembangan budaya kerja yang kuat dan sejalan dengan nilai-nilai karyawan menjadi kunci dalam meningkatkan kesejahteraan dan mempertahankan tenaga kerja dalam jangka panjang.
10.	Tamimi et al. 2022)	Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan: A Systematic Literature Review	<i>Systematic Literature Review (SLR)</i>	Tamimi et al. (2022) dalam <i>Husnayain Business Review</i> melakukan <i>systematic literature review</i> yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari 33 studi yang dianalisis, 32 di antaranya menyatakan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Bahkan 17 studi menyebutkan bahwa budaya organisasi lebih dominan dibandingkan faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, atau kompensasi. Budaya organisasi yang kuat terbukti menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan loyalitas, dan

				memengaruhi perilaku karyawan secara konstruktif. Selain itu, dua studi mencatat bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai variabel mediasi, memperkuat pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja. Hanya satu studi yang menunjukkan dampak negatif, yang terjadi ketika budaya organisasi tidak sesuai dengan nilai dan harapan karyawan, sehingga menurunkan efektivitas kerja. Secara keseluruhan, hasil ini mempertegas pentingnya membangun dan menginternalisasi budaya organisasi yang selaras demi meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.
--	--	--	--	---

CONCLUSION

Berdasarkan hasil tinjauan literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa etika kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap keterlibatan serta kepuasan kerja karyawan. Menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, aman, dan penuh arti memerlukan prinsip etika seperti integritas, kejujuran, tanggung jawab, dan keadilan. Sudah terbukti bahwa lingkungan kerja yang menjunjung tinggi etika meningkatkan semangat, dedikasi, dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi.

Keterlibatan karyawan yang tinggi ditandai dengan adanya makna dalam pekerjaan, dukungan dari organisasi, serta hubungan interpersonal yang sehat. Sementara itu, kepuasan kerja karyawan meningkat ketika harapan karyawan

terhadap pekerjaan terpenuhi dalam lingkungan organisasi yang etis.

Etika kerja juga meningkatkan rasa memiliki, kepercayaan, dan kesejahteraan emosional karyawan, yang secara tidak langsung mengurangi keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, menciptakan budaya etika kerja menjadi strategi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang berkelanjutan dalam organisasi.

REFERENCE

- Amaliasita, Mahsa. 2023. "Islamic Work Ethic and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction as a Mediator." *International Journal of Islamic Business Ethics* 8(2):83. doi:10.30659/ijibe.8.2.83-93.
- Bakker, Arnold B., and Simon Albrecht. 2018. "Work Engagement: Current Trends." *Career Development International* 23(1):4–11. doi:10.1108/CDI-11-2017-0207.
- Chen, Han, and Khalid Eyoun. 2021. "Do Mindfulness and Perceived Organizational Support Work? Fear of COVID-19 on Restaurant Frontline Employees' Job Insecurity and Emotional Exhaustion." *International Journal of Hospitality Management* 94(December 2020):102850. doi:10.1016/j.ijhm.2020.102850.
- Al Halbusi, Hussam, Pablo Ruiz-Palomino, Rafael Morales-Sánchez, and Fadi Abdel Muniem Abdel Fattah. 2021. "Managerial Ethical Leadership, Ethical Climate and Employee Ethical Behavior: Does Moral Attentiveness Matter?" *Ethics and Behavior* 31(8):604–27. doi:10.1080/10508422.2021.1937628.
- Idam Wahyudi, Auliya Nurmalasari, Bikorin Bikorin, Muhammad Akmal, and Yoshua Ronaldo Primartono. 2024. "Kajian Literatur : Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis* 2(2):47–53. doi:10.61132/manuhara.v2i2.704.
- Isni Alvina, Tita, and Indi Djastuti. 2018. "ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Apac Inti Corpora, Bawen)." *Diponegoro Journal of Management* 7(4):1–14.
- Jigjiddorj, Sarantuya, Altanchimeg Zanabazar, Tsolmon Jambal, and Buyankhishig Semjid. 2021. "Relationship Between Organizational Culture, Employee Satisfaction and Organizational Commitment." *SHS Web of Conferences* 90:02004. doi:10.1051/shsconf/20219002004.
- Khoregia, Irene, Wyati Saddewisasi, and Djoko Santoso. 2023. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Sustainable Business Journal* 2(2):126. doi:10.26623/sbj.v2i2.8919.
- Muis, Muhammad Ras, J. Jufrizen, and Muhammad Fahmi. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 1(1):9–25. doi:10.36778/jesya.v1i1.7.
- Nabil, Nibrosun., and Jojok Dwiridotjahjono. 2024. "Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah." *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah* 6(2):2547–62. doi:10.47467/alkharaj.v6i11.5712.
- Naeem, Rana Muhammad, Qingxiong Weng, Zahid Hameed, and Muhammad Imran Rasheed. 2020. "Ethical Leadership and Work Engagement: A Moderated Mediation Model." *Ethics and Behavior* 30(1):63–82. doi:10.1080/10508422.2019.1604232.
- Nguyen, Sinh Hoang. 2023. "Contemporary Economic Issues in Asian Countries: Proceeding of CEIAC 2022, Volume 1." *Contemporary Economic Issues in Asian Countries: Proceeding of CEIAC 2022, Volume 1* (May). doi:10.1007/978-981-19-9669-6.
- Pezirkianidis, Christos, Sulphrey M. M, Maja Rožman, Michael D. Galanakis, and Elli Tsitouri. 2022. "OPEN ACCESS EDITED BY Galanakis MD and Tsitouri E (((((Positive Psychology in the Working Environment. Job Demands-Resources Theory, Work Engagement and Burnout: A Systematic Literature Review. Positive Psychology in the Working Environment. Job Demands." (January):1–12.
- Rahadiyanti, Rani Dwi, and Wawan Prahawati. 2024. "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja." *Jurnal Syntax Admiration* 5(5):1724–40. doi:10.46799/jsa.v5i5.1152.

- Respati, Bayu Widhi, Muhammad Ihwanudin, and Masmira Kurniawati. 2023. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Performa Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja." *Jurnal Manajerial* 10(02):179. doi:10.30587/jurnalmanajerial.v10i02.5363.
- Rini, Yusleli Herawati, and Fetty Maretha. 2022. "Pengaruh Etika Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi (Studi Pada Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Sriwijaya)." *Jurnal Ilmiah Ilmu Pengetahuan Teknologi Dan Seni (JIPTS)* 1(1):22–31.
- Snyder, Hannah. 2019. "Literature Review as a Research Methodology: An Overview and Guidelines." *Journal of Business Research* 104(August):333–39. doi:10.1016/j.jbusres.2019.07.039.
- Sun, Li, and Chanchai Bunchapattanasakda. 2019. "Employee Engagement: A Literature Review." *International Journal of Human Resource Studies* 9(1):63. doi:10.5296/ijhrs.v9i1.14167.
- Tamimi, Muhizan, Budi Eko Soetjipto, Sopia Sopia, and Dediek Tri Kurniawan. 2022. "Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan." *Husnayain Business Review* 2(2):11–21. doi:10.54099/hbr.v2i2.100.
- Taufik, Iman, Sri Harini, and Sudarijati. 2021. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention." *Jurnal Visionida* 7(2):155–71.
- Tirtaputra, Adam, Lie Tjoen Tjie, and Frensen Salim. 2018. "Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan." *Jurnal Psikologi* 13(2):81. doi:10.24014/jp.v13i2.4238