

Tinjauan Sistematis Literatur Tentang Dampak Kerja Jarak Jauh Terhadap Kinerja Dan Keterlibatan Karyawan

Yossy Rosalinda^{1*}

¹Universitas Nusa Putra, yossy.rosalinda_mm24@nusaputra.ac.id

Abstract: Remote working has become an integral part of the modern workplace, especially since the COVID-19 pandemic prompted many organizations to adopt this working model. This topic is important to examine because it concerns how remote working affects employee performance and engagement, two factors critical to organizational success. This research aims to systematically review studies that address the impact of remote working on these two aspects. The method used is a systematic literature review, by reviewing scientific articles published between 2018 and 2024 from several trusted databases such as Scopus, Web of Science, and Google Scholar. The review showed that the impact of remote working is not uniform-it can be positive or negative-depending on organizational conditions, technological support, and leadership style. If managed well, remote working can actually improve employee engagement and performance.

Kata Kunci: remote working, performance, employee engagement

INTRODUCTION

Perubahan besar dalam dunia kerja terjadi sejak pandemi COVID-19 memaksa banyak perusahaan untuk menerapkan sistem kerja jarak jauh. Meski awalnya dianggap sebagai solusi sementara, nyatanya model kerja ini bertahan bahkan setelah pandemi mereda. Saat ini, banyak organisasi mulai mempertimbangkan kerja jarak jauh sebagai bagian dari strategi jangka panjang. Namun, perubahan ini membawa berbagai pertanyaan penting, terutama soal dampaknya terhadap kinerja dan keterlibatan karyawan.

Fenomena ini menjadi menarik untuk dikaji karena kerja jarak jauh tidak selalu berdampak sama pada setiap orang atau organisasi. Beberapa studi menunjukkan efek positif, seperti fleksibilitas yang lebih tinggi dan peningkatan produktivitas, namun tidak sedikit pula yang mengungkapkan tantangan, seperti menurunnya kolaborasi, isolasi, hingga burnout.

Sejumlah penelitian telah mencoba mengungkap hal ini. Misalnya, Hamdani et al. (2022) menemukan bahwa kerja jarak jauh menurunkan stres kerja namun tidak secara langsung meningkatkan kinerja (UIN Malang). Sementara itu, Suwandi et al. (2023) menyimpulkan bahwa WFH bisa berdampak positif jika dibarengi dengan disiplin dan manajemen stres yang baik (Lenteranusa). Rahmadani et al. (2020) juga menunjukkan bahwa WFH memengaruhi work-life balance dan kinerja karyawan secara tidak langsung melalui stres kerja (UI Scholarhub).

Namun, dengan hasil yang bervariasi ini, diperlukan pemetaan yang lebih luas dan menyeluruh. Itulah mengapa penelitian ini penting: untuk menyusun tinjauan sistematis dari berbagai studi yang telah dilakukan, sehingga kita bisa melihat pola, menemukan celah penelitian, dan memberikan rekomendasi yang lebih solid untuk organisasi di era kerja hibrida.

Penelitian ini bertujuan untuk merangkum, mengkaji, dan menganalisis berbagai studi tentang pengaruh kerja jarak jauh terhadap kinerja dan keterlibatan karyawan, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Berdasarkan latar belakang dan *state of the art* di atas, maka pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Apa saja dampak kerja jarak jauh terhadap kinerja karyawan menurut berbagai studi sebelumnya?
2. Bagaimana kerja jarak jauh memengaruhi keterlibatan karyawan?
3. Faktor-faktor apa saja yang memperkuat atau memperlemah pengaruh kerja jarak jauh terhadap kinerja dan keterlibatan karyawan?

LITERATURE REVIEW

Kerja Jarak Jauh

1. Oswar Mungkasa (2020) – Bappenas
Definisi: Kerja jarak jauh adalah pekerjaan yang dilakukan di luar kantor dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi modern, memberikan fleksibilitas bagi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya di mana saja dan kapan saja. Dengan indikator Fleksibilitas waktu dan lokasi kerja,

Pemanfaatan teknologi komunikasi, Peningkatan produktivitas dan efisiensi operasional.

2. *International Labour Organization (ILO)*

Definisi: Remote working adalah situasi di mana pekerjaan dilakukan sepenuhnya atau sebagian di tempat selain kantor utama, dengan mempertimbangkan profesi dan status pekerjaan. Dengan indikator Fleksibilitas lokasi kerja, Pemanfaatan teknologi komunikasi, Pengaturan jam kerja yang fleksibel.

3. *FlexJobs (2022)*

Definisi: Pekerjaan remote adalah pekerjaan yang memungkinkan karyawan bekerja sepenuhnya dari rumah atau sebagian waktunya, tidak terbatas pada lokasi geografis tertentu. Dengan indikator Fleksibilitas lokasi kerja, Penggunaan teknologi digital untuk komunikasi dan kolaborasi, Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi

Definisi: Remote work adalah model pekerjaan di mana karyawan diizinkan bekerja di luar kantor tradisional, seperti dari rumah, coworking space, atau lokasi lain, dengan fleksibilitas tinggi. Dengan indikator Fleksibilitas waktu dan tempat kerja, Pemanfaatan teknologi komunikasi dan kolaborasi, Peningkatan produktivitas dan efisiensi

5. Nicholas Bloom (Stanford University, 2024)

Definisi: Remote work adalah praktik kerja yang memungkinkan karyawan bekerja dari lokasi selain kantor, seperti rumah, dengan dukungan teknologi, memberikan fleksibilitas dan meningkatkan keseimbangan kerja-hidup. Dengan

indikator Peningkatan kepuasan kerja, Penurunan tingkat pengunduran diri karyawan, Produktivitas yang setara atau lebih tinggi dibanding kerja di kantor

6. Jurnal.id

Definisi: Work From Home (WFH) adalah sistem kerja di mana karyawan bekerja dari rumah, memanfaatkan teknologi digital untuk komunikasi dan kolaborasi, dengan penilaian kinerja berbasis output. Dengan indikator, Tidak ada kehadiran fisik di kantor, Ketergantungan pada teknologi digital, Manajemen waktu dan disiplin pribadi, Evaluasi kinerja berbasis hasil kerja.

7. Wikipedia (2025)

Definisi: Remote work adalah praktik bekerja dari lokasi selain kantor utama, seperti rumah, dengan menggunakan teknologi untuk komunikasi dan kolaborasi, memberikan fleksibilitas dan otonomi kepada karyawan. Dengan indikator Fleksibilitas lokasi dan waktu kerja, Penggunaan teknologi untuk komunikasi dan kolaborasi, Peningkatan motivasi dan kepuasan kerja.

8. ImpactFirst.co.id

Definisi: Kerja remote adalah sistem kerja yang memungkinkan karyawan bekerja dari lokasi pilihan mereka, seperti rumah, dengan dukungan teknologi, untuk meningkatkan produktivitas dan keseimbangan kerja-hidup. Dengan indikator Penghematan biaya transportasi, Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, Peningkatan produktivitas dan retensi karyawan

9. *Frontiers in Psychology (2022)*

Definisi: Telework adalah sistem kerja di mana karyawan bekerja dari lokasi selain

kantor utama, dengan dukungan teknologi, yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Dengan indikator Peningkatan produktivitas karyawan, Efisiensi operasional organisasi, Pengurangan biaya operasional.

10. Barron's (2024)

Definisi: Remote work adalah model kerja yang memungkinkan karyawan bekerja dari lokasi selain kantor, seperti rumah, dengan dukungan teknologi, memberikan fleksibilitas dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan indikator, Peningkatan partisipasi tenaga kerja dari kelompok tertentu (misalnya, penyandang disabilitas), Pengurangan biaya operasional Perusahaan, Peningkatan kepuasan dan retensi karyawan.

Kinerja

1. Stephen P. Robbins (2016)

Definisi: Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan indikator Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian.

2. Bernardin dan Russell (2013)

Definisi: Penilaian kinerja adalah proses mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja karyawan untuk memenuhi tujuan-tujuan organisasi. Dengan indikator Output kerja, Perilaku kerja, Keandalan, Adaptabilitas.

3. Gary Dessler (2020)

Definisi: Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau di masa lalu relatif terhadap

standar kinerjanya. Dengan indikator, Keahlian teknis, Komunikasi, Kepemimpinan, Inovasi.

4. Yulianto (2020)

Definisi: Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan indikator Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian.

5. Milkovich dan Boudreau (2014)

Definisi: Kinerja merupakan tingkat pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Dengan indikator Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian.

6. Moeheriono (2012)

Definisi: Indikator kinerja adalah nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur output atau outcome suatu kegiatan. Dengan indikator, Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Efisiensi.

7. Mahsun (2006)

Definisi: Kinerja organisasi dapat dinilai melalui enam indikator: masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak. Dengan indikator Masukan (input), Proses, Keluaran (output), Hasil (outcome), Manfaat (benefit), Dampak (impact).

8. Mathis dan Jackson (2006)

Definisi: Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Dengan indikator Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu, Efektivitas, Efisiensi

9. Kasmir (2016)

Definisi: Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Dengan indikator Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu, Efektivitas, Efisiensi.

10. Anwar Prabu Mangkunegara (2012)

Definisi: Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan indikator Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu, Efektivitas, Efisiensi

Keterlibatan Karyawan

1. Gallup (2024)

Definisi: Keterlibatan karyawan mencerminkan keterlibatan dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaan dan tempat kerja mereka. Karyawan yang terlibat secara psikologis merasa memiliki pekerjaan mereka, mendorong kinerja dan inovasi, serta memajukan organisasi. Dengan indikator Keterlibatan emosional terhadap pekerjaan, Antusiasme terhadap tugas, Komitmen terhadap organisasi, Kepemilikan psikologis atas pekerjaan.

2. Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

Definisi: Keterlibatan kerja adalah keadaan pikiran yang positif dan memuaskan terkait pekerjaan, ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. Dengan indikator Semangat (vigor): energi tinggi dan ketahanan mental saat bekerja, Dedikasi: keterlibatan kuat dan rasa bangga terhadap pekerjaan, Penyerapan (absorption): konsentrasi penuh dan keterlibatan mendalam dalam pekerjaan.

3. CultureMonkey (2023)

Definisi: Keterlibatan karyawan adalah tingkat keterlibatan emosional dan komitmen karyawan terhadap organisasi dan tujuannya. Dengan indikator, Kepuasan karyawan, Loyalitas karyawan, Produktivitas karyawan, Retensi karyawan.

4. Empuls by Xoxoday (2023)

Definisi: Keterlibatan karyawan adalah tingkat antusiasme dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Dengan indikator, Skor Promotor Karyawan (eNPS), Skor kepuasan karyawan, Tingkat retensi karyawan, Tingkat turnover karyawan.

5. Empuls Blog (2023)

Definisi: Keterlibatan karyawan dipengaruhi oleh desain pekerjaan, kepemimpinan, dan faktor organisasi yang mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan karyawan. Dengan indikator, Umpan balik yang efektif, Pemberdayaan dan otonomi, Peluang pengembangan, Kejelasan peran.

6. Gallup (2020)

Definisi: Karyawan yang menerima umpan balik rutin dan merasa pendapat mereka dihargai lebih cenderung terlibat dalam pekerjaan mereka. Dengan indikator, Frekuensi umpan balik, Perasaan dihargai, Keterlibatan dalam komunikasi dua arah.

7. Wikipedia - Employee Engagement (2024)

Definisi: Keterlibatan karyawan mencakup komitmen terhadap organisasi, identifikasi dengan nilai-nilai organisasi, kepuasan kerja, dan semangat dalam bekerja. Dengan indikator Komitmen terhadap organisasi, Identifikasi dengan nilai-nilai organisasi, Kepuasan kerja, Semangat kerja.

8. Association of Employee Engagement Factors and Turnover Intention (2020)

Definisi: Faktor organisasi dan relasional seperti dukungan atasan dan kesesuaian dengan organisasi berkontribusi pada keterlibatan karyawan dan niat untuk tetap tinggal. Dengan indikator Dukungan dari atasan, Kesesuaian dengan organisasi, Komitmen terhadap organisasi.

9. The Times - Best Places to Work (2025)

Definisi: Perusahaan terbaik untuk bekerja menunjukkan tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi melalui pemberdayaan, kesejahteraan, dan kepuasan kerja. Dengan indikator, Pemberdayaan karyawan, Kesejahteraan karyawan, Kepuasan kerja.

10. The Australian - Six Steps to Workplace Happiness (2024)

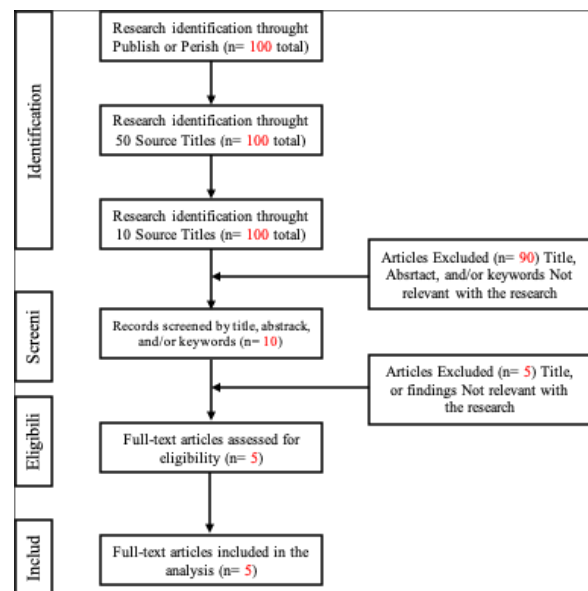
Definisi: Kebahagiaan di tempat kerja, yang mencakup pengakuan, komunikasi, pemberdayaan, kesejahteraan, kebanggaan, dan kepuasan kerja, berkontribusi pada keterlibatan karyawan. Dengan indikator, Pengakuan dan penghargaan, Komunikasi yang efektif, Pemberdayaan karyawan, Kesejahteraan karyawan, Kebanggaan terhadap pekerjaan, Kepuasan kerja.

METHODOLOGY

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan Systematic Literature Review (SLR), yang dibantu oleh perangkat lunak Publish or Perish (PoP) dan alat pemetaan Mainmap berbasis web. Kesimpulan penelitian diperoleh melalui proses sintesis aphosteorii. Langkah pertama yang dilakukan adalah menentukan topik penelitian, yang kemudian dijadikan kata kunci untuk mencari artikel secara otomatis menggunakan PoP. Dari hasil pencarian tersebut, terkumpul 100 artikel yang

membahas tentang impact of remote work, employee performance, dan engagement dalam rentang waktu 2018 hingga 2024.

Artikel-artikel tersebut kemudian dipetakan dan disaring menggunakan Prisma Protocol yang dapat dilihat pada Gambar 1.1 untuk memilih yang paling relevan dengan fokus pada dampak kerja jarak jauh terhadap kinerja dan keterlibatan karyawan. Dari proses ini, terpilih 10 artikel yang dianggap paling sesuai. Seleksi dilanjutkan ke tahap kedua untuk memperdalam kajian, hingga akhirnya diperoleh 4 artikel utama yang dirangkum dalam bentuk mainmap. Berdasarkan rangkuman ini, peneliti kemudian melakukan sintesis menggunakan pendekatan aphosteorii untuk menarik kesimpulan dari temuan-temuan yang ada.



Gambar 1 PRISMA PROTOKOL

DISCUSSION

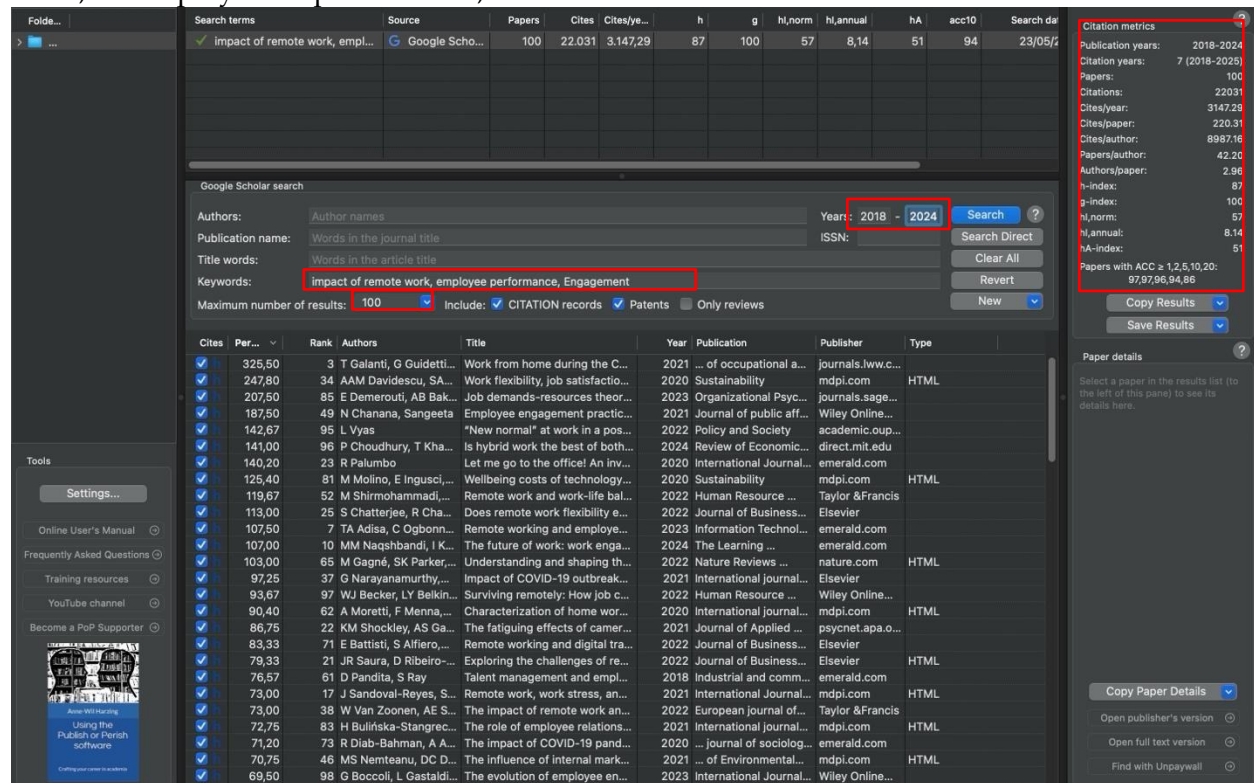
Profil Data

Melalui proses data mining otomatis menggunakan perangkat lunak PoP terhadap artikel ilmiah yang membahas

topik impact of remote work, employee performance, dan engagement dalam rentang waktu 2018 hingga 2024, diperoleh data yang ditampilkan pada Gambar 1.

Berdasarkan Gambar 1 tersebut, terlihat bahwa kata kunci seperti impact of remote work, employee performance, dan

engagement muncul dalam total 100 artikel dengan beragam judul selama periode tersebut. Distribusi jumlah artikel per tahun yang relevan dengan topik penelitian ini selama satu dekade terakhir dapat dilihat lebih detail pada Tabel 1 di bawah.



Gambar 2 Meta data 100 research paper tahun 2018-2024 terkait topik kajian

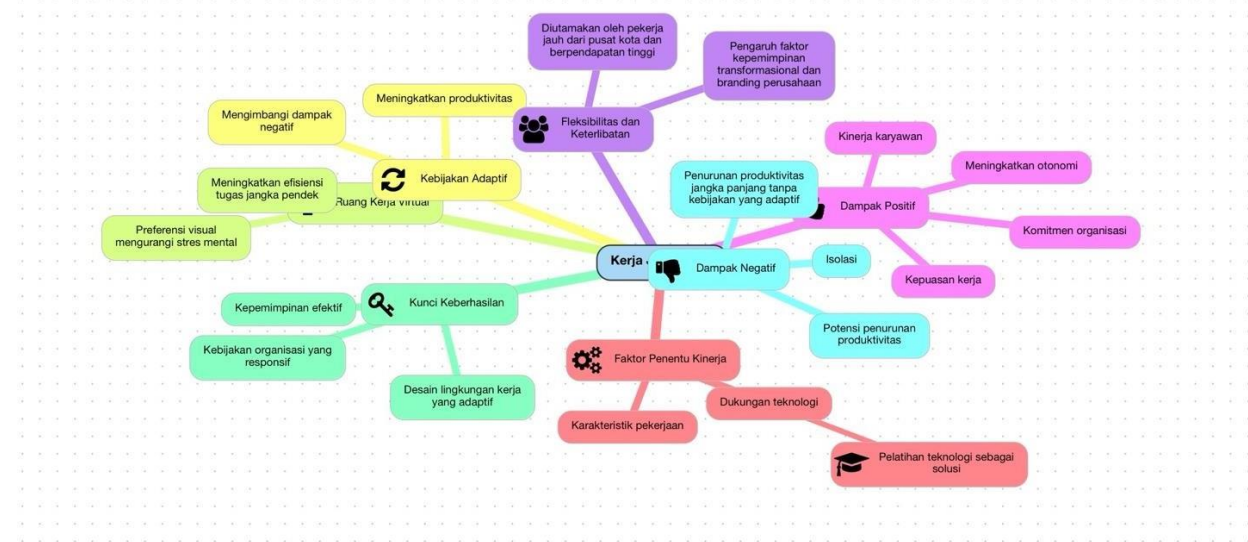
Tabel 1 Rincian pertahun dari distribusi artikel selama 7 tahun terakhir

No	Kata Kunci	Tahun	Jumlah Sebaran Artikel
1	<i>impact of remote work, employee performance, engagement</i>	2018	4
2	<i>impact of remote work, employee performance, engagement</i>	2019	2
3	<i>impact of remote work, employee performance, engagement</i>	2020	19

4	<i>impact of remote work, employee performance, engagement</i>	2021	32
5	<i>impact of remote work, employee performance, engagement</i>	2022	27
6	<i>impact of remote work, employee performance, engagement</i>	2023	10
7	<i>impact of remote work, employee performance, engagement</i>	2024	6
Total			100 Artikel

Source: Rangkuman meta data PoP (2025)

Mind Map Analisis Dampak Kerja Jarak Jauh Terhadap Kinerja Dan Keterlibatan Karyawan



Gambar 3 Hasil mind map 4 artikel penelitian terpilih untuk topik Dampak Kerja Jarak Jauh terhadap Kinerja dan Keterlibatan Karyawan
(Sumber; data diolah dengan map-this.com)

Berdasarkan hasil analisis mind map pada gambar 3 dapat dijelaskan sebagai berikut;

Dampak Kerja Jarak Jauh terhadap Kinerja dan Keterlibatan Karyawan: Tinjauan Literatur Terkini

Kerja jarak jauh (remote work) telah menjadi praktik yang semakin meluas sejak pandemi COVID-19, memunculkan berbagai dinamika baru dalam manajemen kinerja dan keterlibatan karyawan. Penelitian oleh Gajendran et al. (2024) menunjukkan bahwa intensitas kerja jarak jauh memiliki dampak

yang simultan—positif melalui peningkatan otonomi, namun negatif karena peningkatan isolasi. Meskipun demikian, secara keseluruhan, efeknya terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja dinilai positif.

Di sisi lain, Anakpo et al. (2023) melalui tinjauan sistematik menemukan bahwa dampak kerja dari rumah terhadap produktivitas dan kinerja karyawan sangat tergantung pada karakteristik pekerjaan dan dukungan teknologi yang tersedia. Studi ini menyarankan pelatihan teknologi sebagai solusi utama untuk mengoptimalkan produktivitas kerja jarak jauh.

Pendekatan inovatif juga tampak dalam penelitian Lee dan Kim (2024), yang meneliti pengaruh desain ruang kerja virtual berbasis mixed reality. Hasilnya menunjukkan bahwa ruang kerja yang sesuai preferensi visual dapat mengurangi stres mental dan meningkatkan efisiensi tugas jangka pendek.

Sementara itu, Emanuel dan Harrington (2024) mengungkapkan bahwa meskipun terdapat penurunan produktivitas di antara pekerja jarak jauh, penghematan dari pengurangan pergantian karyawan dan biaya kantor dapat mengimbangi dampak negatif tersebut.

Sebaliknya, penelitian oleh Hackney et al. (2022) menemukan bahwa kerja dari rumah secara wajib dan jangka panjang dapat menurunkan produktivitas, terutama bila tidak didukung kebijakan yang adaptif terhadap kebutuhan personal dan organisasi.

Chalabi dan Dia (2024) menambahkan dimensi geografis dan sosial, dengan menunjukkan bahwa pekerja yang tinggal jauh dari pusat kota dan berpendapatan tinggi lebih cenderung menikmati fleksibilitas kerja jarak jauh dan menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi.

Secara keseluruhan, keterlibatan karyawan dalam konteks kerja jarak jauh sangat dipengaruhi oleh faktor seperti kepemimpinan transformasional (Susanto & Sawitri, 2023) dan branding perusahaan (Chopra et al., 2023). Kedua faktor ini memperkuat pentingnya pendekatan strategis dalam mengelola sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Dari berbagai studi ini dapat disimpulkan bahwa keberhasilan kerja jarak jauh dalam meningkatkan kinerja dan keterlibatan karyawan sangat bergantung pada perancangan lingkungan kerja yang adaptif, kepemimpinan yang efektif, dan kebijakan organisasi yang responsif terhadap perubahan.

CONCLUSION

Kerja jarak jauh membawa manfaat seperti fleksibilitas dan otonomi, tapi juga tantangan seperti isolasi dan penurunan produktivitas. Keberhasilannya sangat tergantung pada dukungan teknologi, kepemimpinan yang peduli, serta kebijakan yang adaptif. Jika dikelola dengan baik, kerja jarak jauh justru bisa memperkuat kinerja dan keterlibatan karyawan.

REFERENCE

- Gajendran, R. S., Ponnappalli, A., Wang, C., & Javalagi, A. A. (2024). A dual pathway model of remote work intensity: A meta-analysis of its simultaneous positive and negative effects. *Personnel Psychology*. <https://www.semanticscholar.org/paper/b8603cdd32dcf3634776070309e1240fd63e5f72>
- Anakpo, G., Nqwayibana, Z., & Mishi, S. (2023). The impact of work-from-home on employee performance and productivity: A systematic review. *Sustainability*. <https://www.semanticscholar.org/paper/e5c379c7ff36bff2814a5187d2362547ebe387c9>
- Lee, K.-T., & Kim, J.-H. (2024). Relationship between psycho-physiological indicators and task performance under various indoor space designs for telecommuting environment by introducing mixed-reality. *Scientific Reports*. <https://www.semanticscholar.org/paper/6db167ba9e2f8537bf55be38a75c2f1106d3d54e>
- Emanuel, N., & Harrington, E. (2024). Working remotely? Selection, treatment, and the market for remote work. *SSRN Electronic Journal*. <https://www.semanticscholar.org/paper/b1f21f0119b4fa21a1ae7f0214453b2beea26bdf>
- Hackney, A., Yung, M., Somasundram, K. G., Nowrouzi-kia, B., Oakman, J., & Yazdani, A. (2022). Working in the digital economy: A systematic review of the impact of work from home arrangements on personal and organizational performance and productivity. *PLOS ONE*. <https://www.semanticscholar.org/paper/d1b081c6b206c535d4da76f061c76ab5a9bee431>
- Chalabi, G., & Dia, H. (2024). Telecommuting and travel behaviour: A survey of white-collar employees in Adelaide, Australia. *Sustainability*. <https://www.semanticscholar.org/paper/3577f0c4e4746196ef7744da5c9ffbbf02acfc7a>
- Susanto, P. C., & Sawitri, N. N. (2023). Coaching, mentoring, leadership transformation and employee engagement: A review of the literature. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*. <https://www.semanticscholar.org/paper/ce47e1c68b8d3e6a9e73649d4246e35994415a5d>
- Chopra, A., Sahoo, C. K., & Patel, G. (2023). Exploring the relationship between employer branding and talent retention: The mediation effect of employee engagement. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://www.semanticscholar.org/paper/327e3495685067b74a44c009132ea437b6665064>
- Bappenas. (n.d.). *Working papers*. <http://workingpapers.bappenas.go.id>
- Belajarlagi.id. (n.d.). *Indikator kinerja karyawan*. <https://www.belajarlagi.id/post/indikator-kinerja-karyawan>
- Direktorat Jenderal Kekayaan Negara. (n.d.). *Gambaran manajemen kinerja dan manajemen kinerja sesuai KMK 300/KMK.01/2022 tentang manajemen kinerja di lingkungan*

- Kementerian Keuangan. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpkn1-pekalongan/baca-artikel/16554/>
- ResearchGate. (n.d.). *Manajemen kinerja: Konsep, teori dan penerapannya*. [https://www.researchgate.net/publication/368363694 MANAJEMEN KINERJA KONSEP TEORI DAN PENERAPANNYA](https://www.researchgate.net/publication/368363694_MANAJEMEN_KINERJA_KONSEP_TEORI_DAN_PENERAPANNYA)
- Studylibid.com. (n.d.). *BAB II: Kajian pustaka dan kerangka*. <https://studylibid.com/doc/2225460/bab-ii-kajian-pustaka-dan-kerangka>
- 123dok.com. (n.d.). *BAB II: Tinjauan pustaka*. <https://text-id.123dok.com/document/y4xxk7kz-9-bab-ii-tinjauan-pustaka-13.html>
- Gallup. (n.d.). *Indicator: Employee engagement*. <https://www.gallup.com/394373/indicator-employee-engagement.aspx>
- CultureMonkey. (n.d.). *Trends in employee engagement measurement*. <https://www.culturemonkey.io/guides/measuring-employee-engagement/employee-engagement-measurement/trends-in-employee-engagement-measurement/>
- FasterCapital. (n.d.). *Employee engagement research: What the latest studies reveal*. <https://fastercapital.com/articles/Employee-Engagement-Research--What-the-Latest-Studies-Reveal.html>
- Xoxoday Empuls. (n.d.). *Employee engagement*. <https://empuls.xoxoday.com/glossary/employee-engagement>
- The Times. (2025). *Best places to work: Companies UK 2025*. <https://www.thetimes.co.uk/article/best-places-work-companies-uk-2025-cpw5wnr2z>