AKADEMIK E-ISSN 2774-888X
Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis
Vol. 6, No. 1, Januari 2026

Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja dan Efisiensi Kerja terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan Sadara Resort

I Ketut Yoshi[1], Ketut Elly Sutrisni[2]
Universitas Pendidikan Nasional, Indonesia
ellysutrisni@undiknas.ac.id[2]
E-mail Korespondensi : iketutyoshi@gmail.com

Submitted: 30th November 2025 | **Edited**: 16th Dec 2025 | **Issued**: 01st January 2026

Cited on: Yoshi, I. K., & Sutrisni, K. E. (2026). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja dan Efisiensi Kerja terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan Sadara Resort. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 6*(1), 309-318.

ABSTRACT

Employee job satisfaction is often shaped by the balance between personal and professional demands, the quality of the work environment, and the efficiency with which daily tasks are completed. This study examines how work-life balance, work environment, and work efficiency influence job satisfaction among employees of Sadara Resort. A quantitative approach was applied using a saturated sampling technique, involving all 106 active employees. Data were collected through a structured questionnaire and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25. The findings reveal that work-life balance shows a positive yet statistically insignificant relationship with job satisfaction, indicating that balance alone does not strongly determine employees' attitudes toward their work. In contrast, both work environment and work efficiency demonstrate positive and significant effects on job satisfaction. Together, the three variables contribute 64.6% to the overall model. These results suggest that improving physical and organizational work conditions, along with enhancing operational efficiency, plays a more prominent role in strengthening job satisfaction within the hospitality sector, particularly in resort-based workplaces.

Keywords: Work-Life Balance, Work Environment, Work Efficiency, Job Satisfaction, Hospitality Sector

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang muncul dari penilaian individu terhadap berbagai aspek pekerjaannya, mulai dari beban tugas, lingkungan kerja, hingga penghargaan yang diterima. Tingkat kepuasan ini berpengaruh langsung pada komitmen, motivasi, serta kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi (Robbins & Judge, 2019). Sejumlah penelitian terkini menegaskan bahwa kepuasan kerja dapat meningkat apabila perusahaan mampu menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, proses kerja yang efisien, serta keseimbangan yang memadai antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Sypniewska et al., 2023; Meylda & Izzati, 2025).

Dalam konteks dunia kerja yang semakin dinamis, isu work-life balance menjadi perhatian utama. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi kerap memicu stres serta menurunkan produktivitas (Hidayatullah & Aprilyani, 2025). Karyawan yang tidak mampu mengatur waktu atau menghadapi beban kerja berlebih cenderung mengalami penurunan kepuasan. Di sisi lain, penelitian menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa memiliki ruang untuk menjalani peran pribadi seperti keluarga, waktu istirahat, dan aktivitas sosial, tingkat motivasi dan keterikatannya terhadap pekerjaan dapat meningkat (Pinheiro & Palma-Moreira, 2025).

Selain keseimbangan hidup, lingkungan kerja juga memiliki peran yang signifikan. Fasilitas fisik, keamanan, tata ruang, serta kualitas hubungan antar rekan kerja merupakan aspek yang berkontribusi terhadap terciptanya suasana kerja yang mendukung (Annas & Putra, 2024). Lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kenyamanan, tetapi juga memperkuat persepsi karyawan bahwa organisasi memperhatikan kesejahteraan mereka.

Efisiensi kerja menjadi faktor lain yang perlu diperhatikan, khususnya di industri perhotelan yang mengharuskan karyawan bekerja cepat, tepat, dan responsif. Efisiensi yang baik menunjukkan bahwa proses operasional berjalan optimal dengan penggunaan waktu dan sumber daya yang terorganisasi (Basri & Arsal, 2022). Ketika karyawan mampu bekerja secara efisien, mereka cenderung merasakan hasil kerja yang memuaskan sehingga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Dulloh et al., 2024).

Sadara Resort sebagai perusahaan yang bergerak di sektor perhotelan menghadapi tantangan terkait pengelolaan waktu dan beban kerja. Masih ditemukan kasus lembur berlebihan yang menyebabkan sebagian karyawan kesulitan menjalankan aktivitas pribadi di luar jam kerja. Kondisi ini berpotensi menghambat tingkat kepuasan kerja apabila tidak dikelola dengan baik. Di sisi lain, perusahaan sedang berupaya memperbaiki tata kelola lingkungan kerja dan meningkatkan efisiensi operasional berbasis digital, sehingga menarik untuk dikaji lebih lanjut.

Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah membahas pengaruh work-life balance, lingkungan kerja, dan efisiensi kerja terhadap kepuasan kerja, masih terdapat ruang penelitian khususnya pada sektor perhotelan dengan karakteristik operasional yang kompleks dan tuntutan layanan yang tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis ketiga variabel tersebut secara simultan maupun parsial terhadap

kepuasan kerja karyawan Sadara Resort, sehingga dapat memberikan gambaran empiris dan rekomendasi manajerial bagi pengembangan kebijakan SDM.

LANDASAN TEORI

Job Satisfaction Theory (TJS)

Locke (1976) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kondisi emosional positif yang muncul dari evaluasi individu terhadap pekerjaannya. Penilaian tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor internal, seperti nilai pribadi, maupun faktor eksternal, seperti lingkungan kerja dan penghargaan organisasi. Robbins dan Judge (2019) menambahkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu indikator utama kesejahteraan karyawan yang menentukan tingkat komitmen, tanggung jawab, dan perilaku kerja. Penelitian terkini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi, efektivitas proses kerja, serta kualitas interaksi sosial di tempat kerja (Kim & Wang, 2022). Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor organisasi yang memengaruhi pengalaman karyawan sehari-hari.

Work-Life Balance

Work-life balance menggambarkan sejauh mana individu mampu menyeimbangkan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa menimbulkan tekanan yang berlebihan. Konsep ini tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu, tetapi juga kualitas keterlibatan dan kepuasan dalam kedua aspek kehidupan (Greenhaus & Allen, 2020). Ketidakseimbangan antara peran kerja dan peran keluarga dapat menimbulkan konflik yang berdampak negatif pada kesehatan psikologis serta kepuasan kerja (Choi & Kim, 2022). Sebaliknya, manajemen waktu yang baik, dukungan atasan, fleksibilitas kerja, dan tuntutan pekerjaan yang realistis dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan (Abendroth & Reimann, 2021). Indikator work-life balance umumnya mencakup keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan dalam menjalankan peran pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi fisik, psikologis, dan sosial yang memengaruhi kenyamanan serta produktivitas karyawan. Lingkungan fisik meliputi pencahayaan, temperatur, kebersihan, tata ruang, dan keamanan; sedangkan lingkungan non-fisik mencakup hubungan interpersonal, dukungan rekan kerja, dan komunikasi

organisasi (Vischer, 2021). Pada sektor jasa seperti perhotelan, lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas kinerja karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan (Hanaysha & Majid, 2019). Studi sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan aman mampu meningkatkan motivasi, meminimalkan stres, dan memperkuat komitmen karyawan (Al-Shammari et al., 2020). Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa fasilitas dan sistem kerja yang tersedia dapat mendukung produktivitas karyawan secara optimal.

Efisiensi Kerja

Efisiensi kerja merujuk pada kemampuan individu atau organisasi untuk menyelesaikan tugas dengan penggunaan sumber daya seminimal mungkin tanpa mengurangi kualitas hasil kerja. Efisiensi ditandai oleh kejelasan prosedur, ketepatan waktu, keterampilan teknis, serta pemanfaatan teknologi yang mendukung produktivitas (Purnomo & Sudarmanto, 2021). Efisiensi kerja yang baik mencerminkan proses yang terstandar, sistematis, dan terkontrol sehingga menghasilkan keluaran yang optimal (Rahmawati & Prasetyo, 2020). Dalam industri perhotelan yang berorientasi pada pelayanan, efisiensi kerja memiliki peran penting karena berkaitan erat dengan kecepatan layanan, koordinasi antarbagian, serta kemampuan menghadapi volume pekerjaan yang dinamis (Sudirman & Anggraini, 2022). Peningkatan efisiensi terbukti berkontribusi terhadap tingginya kepuasan kerja karena karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih lancar dan minim hambatan.

Hubungan Antar-Variabel

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa work-life balance, lingkungan kerja, dan efisiensi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan. Work-life balance memberikan kontribusi terhadap stabilitas emosi dan kesehatan mental karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan kenyamanan serta motivasi kerja, sementara efisiensi kerja mendukung pencapaian target secara optimal dengan beban kerja yang terkendali. Ketiga variabel tersebut saling berinteraksi dalam memengaruhi pengalaman kerja karyawan, sehingga penting untuk dianalisis dalam satu model yang komprehensif, khususnya pada industri perhotelan yang memiliki karakteristik operasional padat dan berorientasi layanan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji pengaruh work-life balance, lingkungan kerja, dan efisiensi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Sadara Resort. Seluruh populasi yang berjumlah 106 karyawan aktif dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi ketika jumlahnya relatif kecil dan mudah dijangkau (Sugiyono, 2021). Responden berasal dari berbagai departemen seperti Housekeeping, Food and Beverage, Engineering, Front Office, Sales and Marketing, Human Resources, dan Accounting, sehingga dapat memberikan gambaran kondisi kerja yang komprehensif.

Instrumen penelitian berupa kuesioner terstruktur yang disusun menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Setiap variabel diukur menggunakan indikator yang telah digunakan dalam penelitian terdahulu, seperti keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan untuk variabel work-life balance; kondisi fisik dan nonfisik untuk lingkungan kerja; serta prosedur kerja, ketepatan waktu, dan kerapian untuk efisiensi kerja. Penggunaan skala ini umum diterapkan dalam penelitian SDM karena mampu menangkap persepsi dan pengalaman kerja karyawan secara terukur (Widhiarso, 2020).

Pengumpulan data dilakukan secara daring melalui formulir elektronik yang dibagikan kepada seluruh karyawan selama periode satu minggu. Prosedur ini dipilih untuk memudahkan akses responden sekaligus menjaga konsistensi pengisian. Sebelum kuesioner disebarkan secara penuh, dilakukan uji coba terbatas untuk memastikan bahwa item pernyataan dipahami dengan baik oleh responden dan tidak menimbulkan bias pengukuran. Validitas instrumen diuji melalui korelasi item-total, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan Cronbach’s Alpha dengan batas minimal 0,60, sesuai dengan pedoman uji reliabilitas dalam penelitian sosial (Ghozali, 2021).

Analisis data mencakup beberapa tahap, dimulai dari pemeriksaan data, uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas. Selanjutnya, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh parsial dan simultan variabel bebas terhadap kepuasan kerja. Pendekatan regresi dianggap sesuai karena mampu menjelaskan hubungan kausal antarvariabel serta mengukur kontribusi masing-masing prediktor dalam

model penelitian (Hair et al., 2019). Seluruh proses analisis statistik dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel work-life balance, lingkungan kerja, efisiensi kerja, dan kepuasan kerja memiliki nilai Pearson correlation lebih besar dari nilai r tabel (0,1591), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Sementara itu, uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada setiap variabel berada di atas 0,60, yang berarti instrumen memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan untuk pengukuran lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

1. **Uji Normalitas**

   Nilai signifikansi yang diperoleh dari uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 (> 0,05) menunjukkan bahwa residual data terdistribusi normal. Kondisi ini memenuhi salah satu syarat regresi linier berganda sehingga model dapat dianalisis lebih lanjut.

2. **Uji Multikolinearitas**

   Seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10, yaitu work-life balance (VIF 1,091), lingkungan kerja (VIF 1,426), dan efisiensi kerja (VIF 1,322). Hal ini menandakan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam model.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil Glejser test memperlihatkan bahwa seluruh nilai signifikansi berada di atas 0,05, sehingga model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. Dengan demikian, model memenuhi seluruh asumsi klasik.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil regresi menunjukkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0{,}248 + 0{,}124X_1 + 0{,}950X_2 + 0{,}290X_3$$

Nilai koefisien untuk work-life balance (X_1) sebesar 0,124 dengan signifikansi 0,075 menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja (X_2) memberikan pengaruh positif dan signifikan dengan

koefisien 0,950 dan tingkat signifikansi < 0,001. Efisiensi kerja (X_3) juga berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien 0,290 dan signifikansi 0,003. Hasil ini menegaskan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi terbesar dalam model.

Uji Koefisien Determinasi

Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,646 berarti bahwa 64,6% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam model. Sisanya, 35,4%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Uji F (Simultan)

Nilai F sebesar 64,798 dengan signifikansi < 0,001 mengindikasikan bahwa work-life balance, lingkungan kerja, dan efisiensi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance memiliki arah pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa keseimbangan peran pribadi dan pekerjaan belum menjadi faktor dominan dalam membentuk kepuasan kerja karyawan Sadara Resort. Temuan ini serupa dengan hasil penelitian Hermanto dan Kadang (2025) yang menemukan bahwa WLB tidak selalu berdampak signifikan pada kepuasan kerja ketika beban kerja dan jadwal kerja tidak fleksibel. Dalam konteks Sadara Resort, adanya jam kerja yang padat serta kecenderungan lembur merupakan salah satu penyebab mengapa keseimbangan hidup belum dirasakan optimal oleh karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja terbukti menjadi variabel paling berpengaruh dalam penelitian ini. Nilai koefisien regresi yang tinggi menunjukkan bahwa kenyamanan, keamanan, dan kondisi fisik tempat kerja berkontribusi kuat terhadap kepuasan karyawan. Hasil ini mendukung temuan Dulloh et al. (2024) yang menegaskan bahwa kualitas lingkungan kerja memiliki keterkaitan langsung dengan kepuasan kerja dalam industri jasa. Hal ini wajar, mengingat sektor perhotelan menuntut interaksi intens antara karyawan dan lingkungan fisik yang dapat memengaruhi energi, motivasi, serta kualitas pelayanan.

Pengaruh Efisiensi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Efisiensi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian Basri dan Arsal (2022) yang menyatakan bahwa proses kerja yang efisien dapat meningkatkan persepsi karyawan terhadap efektivitas organisasi, sehingga menumbuhkan kepuasan. Dalam kegiatan operasional hotel, efisiensi sangat menentukan kelancaran pelayanan sehingga karyawan cenderung lebih puas ketika dapat menyelesaikan tugas dengan sistem yang tertata dan waktu yang terkendali.

Pengaruh Simultan Ketiga Variabel terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh simultan sebesar 64,6% menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki kontribusi bersama yang kuat. Hasil ini sesuai dengan pandangan Locke (1976) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja tidak muncul dari satu faktor tunggal, melainkan kombinasi berbagai kondisi yang dialami pekerja. Model penelitian ini juga mendukung temuan Aura dan Hutahaean (2025) bahwa faktor internal dan eksternal karyawan perlu dianalisis secara bersamaan untuk memahami kepuasan kerja secara komprehensif.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance, lingkungan kerja, dan efisiensi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Sadara Resort. Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan terbentuk melalui kombinasi berbagai aspek pekerjaan yang saling melengkapi, bukan hanya ditentukan oleh satu faktor tunggal.

Secara parsial, lingkungan kerja muncul sebagai variabel dengan pengaruh paling dominan. Kondisi fisik dan nonfisik yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas harian terbukti memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Efisiensi kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan, yang menegaskan bahwa proses operasional yang tertata dan penggunaan waktu yang efektif mendorong karyawan merasakan hasil kerja yang lebih memuaskan. Sementara itu, work-life balance menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi penting, faktor

tersebut belum menjadi penentu utama kepuasan karyawan dalam konteks operasional Sadara Resort yang memiliki ritme kerja intensif.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja serta penguatan sistem kerja yang efisien merupakan langkah strategis yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini juga memberikan dasar empiris bagi manajemen Sadara Resort untuk merumuskan kebijakan yang lebih terarah, terutama terkait pengelolaan beban kerja, penataan fasilitas fisik, serta pengembangan sistem operasional yang lebih produktif.

DAFTAR PUSTAKA

Abendroth, A.-K., & Reimann, M. (2021). Work-life balance and the role of flexible work arrangements. *European Sociological Review*, 37(2), 226-242.

Al-Shammari, M., Almutairi, D., & Ghandour, M. (2020). The impact of workplace environment on employees' performance. *Management Science Letters*, 10(1), 111-120.

Annas, N., & Putra, F. A. (2024). Peran kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai: Perspektif mediasi lingkungan dan keselamatan kerja. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 4(3), 8105-8118.

Aura, R. R., & Hutahaean, S. E. H. (2025). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja pada generasi Z. *JoSES: Journal of Sharia Economics Scholar*, 2(4), 98-107.

Basri, M., & Arsal, R. (2022). Pengaruh efektivitas dan efisiensi kerja pegawai terhadap kinerja organisasi Dinas Sosial Kota Kendari. *Journal Publicuho*, 5(4), 1127-1138.

Choi, S., & Kim, K. (2022). Work-family conflict and employee outcomes: The moderating role of supervisor support. *International Journal of Human Resource Management*, 33(5), 915-938.

Dulloh, M., Limgiani, L., & Suwardi, L. A. (2024). Analyze the work environment to improve employee performance. *Revenue Journal: Management and Entrepreneurship*, 1(2), 127-134.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Greenhaus, J., & Allen, T. (2020). Work-family balance: A review and extension. *Journal of Management*, 46(1), 10-35.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.

Hanaysha, J., & Majid, M. (2019). Workplace environment and employee performance in the hospitality industry. *Global Business Review*, 20(3), 608-627.

Hermanto, N. A., & Kadang, C. D. (2025). Work life balance dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan hotel. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 7(1), 216-223.

Hidayatullah, C., & Aprilyani, R. (2025). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja pada Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara. *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2, 1-12.

Kim, H., & Wang, J. (2022). Job satisfaction and its organizational predictors: A review of contemporary evidence. *Human Resource Development Review*, 21(4), 385-407.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Rand McNally.

Meylda, S. D., & Izzati, U. A. (2025). Kepuasan kerja pada karyawan: Sebuah tinjauan literatur. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(4), 7190-7199.

Pinheiro, A., & Palma-Moreira, A. (2025). Job satisfaction, perceived performance and work regime: What is the relationship between these variables? *Administrative Sciences*, 15(5), 175-190.

Purnomo, A., & Sudarmanto, E. (2021). Efisiensi kerja dan peran teknologi dalam meningkatkan produktivitas. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(3), 245-257.

Rahmawati, N., & Prasetyo, A. (2020). Analisis efisiensi kerja dalam organisasi modern. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 17(2), 178-189.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.

Sudirman, A., & Anggraini, F. (2022). Pengaruh efisiensi kerja terhadap kualitas layanan pada industri perhotelan. *Journal of Tourism and Hospitality Studies*, 4(1), 33-45.

Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sypniewska, B., Baran, M., & Kłos, M. (2023). Work engagement and employee satisfaction in sustainable human resource management. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 19(3), 1069-1100.

Vischer, J. (2021). Environmental quality in offices: Understanding the role of workplace design. *Journal of Corporate Real Estate*, 23(1), 15-32.

Widhiarso, W. (2020). Penggunaan skala Likert dalam penelitian psikologi dan sosial. *Jurnal Ilmu Perilaku*, 4(2), 67-76.