

***THE INFLUENCE OF MORAL CORE VALUES, WORK FACILITIES AND  
WORK LIFE BALANCE ON EMPLOYEE COMMITMENT WITH MENTAL  
WELL-BEING AS AN INTERVENING VARIABLE  
(CASE STUDY IN THE GENERAL BUREAU OF THE REGIONAL  
SECRETARIAT OF THE PROVINCE OF EAST JAVA, SUBDIVISION OF THE  
GOVERNOR'S HOUSE)***

**PENGARUH CORE VALUE BER-AKHLAK, FASILITAS KERJA DAN WORK  
LIFE BALANCE TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI DENGAN  
KESEJAHTERAAN MENTAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(STUDI KASUS PADA BIRO UMUM SKRETARIAT DAERAH PROVINSI  
JAWA TIMUR SUB BAGIAN RT GUBERNUR)**

**Tri Akhmil Bintoro Putro<sup>1</sup>, Anugerah Aldiandra Kusuma<sup>2</sup>, Siti Mujanah<sup>3</sup>**

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya<sup>1,2,3</sup>

[1262300050@surel.untag-sby.ac.id](mailto:1262300050@surel.untag-sby.ac.id)<sup>1</sup>, [1262300051@surel.untag-sby.ac.id](mailto:1262300051@surel.untag-sby.ac.id)<sup>2</sup>, [sitimujanah@untag-sby.ac.id](mailto:sitimujanah@untag-sby.ac.id)<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of the core value of Berakhlak, work facilities, and work-life balance on employee commitment, with mental well-being as a mediating variable. The study was conducted on employees of the General Bureau of the Regional Secretariat of East Java Province RT Governor Subdivision using a quantitative approach. Data were obtained through questionnaires from 50 respondents and analyzed with regression tests and Sobel Test to test the mediation effect. The results showed that moral core values, work facilities, and work-life balance have a positive and significant effect on mental well-being. Mental well-being is also proven to have a significant effect on employee commitment as well as mediating the relationship between the three independent variables and employee commitment. Among the three, work facilities had the largest mediating effect, highlighting the importance of leader support in maintaining employees' mental well-being. The findings provide recommendations for the General Bureau of the East Java Provincial Secretariat of the Governor's RT Subdivision to increase employee commitment through the implementation of the core value of Ber-Akhlak, supporting work-life balance, and strengthening work facilities. In addition, this study contributes to the human resource management literature by emphasizing the importance of mental well-being as a strategic factor to increase employee loyalty to the organization.*

**Keywords:** Core Value Ber-AKHLAK, Work Facilities, Work-Life Balance, Employee Commitment, Mental Wellbeing

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh core value Ber-Akhlak, fasilitas kerja, dan work-life balance terhadap komitmen pegawai, dengan kesejahteraan mental sebagai variabel mediasi. Studi dilakukan pada pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur Sub Bagian RT Gubernur menggunakan pendekatan kuantitatif. Data diperoleh melalui kuesioner dari 50 responden dan dianalisis dengan uji regresi serta Sobel Test untuk menguji efek mediasi. Hasil penelitian menunjukkan core value Ber-Akhlak, fasilitas kerja, dan work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan mental. Kesejahteraan mental juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai sekaligus memediasi hubungan ketiga variabel independen dengan komitmen pegawai. Di antara ketiganya, fasilitas kerja memiliki efek mediasi terbesar, menyoroti pentingnya dukungan pemimpin dalam menjaga kesejahteraan mental pegawai. Temuan ini memberikan rekomendasi agar Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur Sub Bagian RT Gubernur meningkatkan komitmen pegawai melalui penerapan core value Ber-Akhlak, mendukung work-life balance, serta memperkuat fasilitas kerja. Selain itu, penelitian ini berkontribusi pada literatur manajemen sumber daya manusia dengan menekankan pentingnya kesejahteraan mental sebagai faktor strategis untuk meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

**Kata Kunci :** Core Value Ber-AKHLAK, Fasilitas Kerja, Work-Life Balance, Komitmen Pegawai, Kesejahteraan Mental

## **PENDAHULUAN**

Untuk memperkuat budaya kerja sebagai bagian dari transformasi pengelolaan ASN menuju pemerintahan berkelas dunia (*world-class government*) serta memenuhi Pasal 4 dan Pasal 5 UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, diperlukan keseragaman nilai dasar ASN. Oleh karena itu, pada 27 Juli 2021, Presiden RI meluncurkan *core values* ASN BerAKHLAK. Nilai ini diterapkan, termasuk pada Biro Umum Sub Bagian RT Gubernur, yang memiliki peran sentral dalam keberlanjutan pemerintahan daerah, khususnya di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur. *Core value* BerAKHLAK, fasilitas kerja, dan keseimbangan kerja-hidup menjadi faktor penting yang memengaruhi komitmen pegawai. BerAKHLAK adalah singkatan dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif, yang bertujuan meningkatkan kualitas ASN dalam melayani masyarakat. Menurut A.W. Widjaja, pegawai adalah aset penting untuk mencapai tujuan organisasi. Fasilitas kerja menjadi penunjang profesionalitas pegawai, meskipun dalam sektor pemerintahan sering terkendala anggaran tahunan. Selain itu, keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*) terbukti berdampak positif pada kinerja dan kepuasan kerja, meskipun jam kerja panjang dan tekanan kerja menjadi tantangan. Kesejahteraan mental, seperti manajemen stres dan hubungan sosial, juga berperan besar dalam produktivitas pegawai. Penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan kepercayaan organisasi dapat meningkatkan loyalitas serta efektivitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *core value* BerAKHLAK, fasilitas kerja, dan *Work-*

*Life Balance* terhadap komitmen pegawai Biro Umum Pemprov Jawa Timur Sub Bagian RT Gubernur, dengan kesejahteraan mental sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman baru dan memperluas wawasan bagi pimpinan Biro Umum dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya pegawai yang lebih efektif. Selain itu, studi ini juga diharapkan dapat berkontribusi pada literatur ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dengan fokus pada konteks pegawai pemerintahan di Indonesia.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Core Value Ber-Akhlak**

*Core Value* ASN menjadi fondasi penguatan budaya kerja, yang diterapkan tidak hanya di tingkat pusat tetapi juga daerah. Presiden RI menegaskan bahwa "ASN, baik di pusat maupun daerah, harus memiliki *core value* yang sama." *Core Values* ASN BerAKHLAK mencakup Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif.

### **Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja yang kurang memadai dapat menurunkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak buruk bagi organisasi (Rianti, 2023; Priskilla et al., 2021). Fasilitas kerja harus menjadi perhatian serius karena kinerja karyawan, yang mencakup pencapaian tugas sesuai tanggung jawabnya, sangat menentukan keberhasilan organisasi (Sabri & Susanti, 2021). Kinerja optimal memungkinkan organisasi mencapai tujuan yang diinginkan (Sylvy et al., 2022; Valendra et al., 2020).

### **Work-Life Balance**

*Work-Life Balance* merujuk pada keseimbangan antara pekerjaan dan

kehidupan pribadi. Lockwood (2003) mendefinisikannya sebagai harmoni yang memuaskan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal. Konsep ini bertujuan meningkatkan kualitas hidup dengan menelaraskan tanggung jawab profesional dan pribadi.

### Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan adalah keterikatan psikologis terhadap organisasi (Meyer & Allen, 1991). Tiga komponen komitmen meliputi afektif (emosional), kontinuans (biaya meninggalkan organisasi), dan normatif (kewajiban moral). Komitmen karyawan berdampak positif pada kinerja organisasi, retensi, dan kepuasan pelanggan (Ricketta, 2002).

### Kesejahteraan Mental

Kesejahteraan mental mengacu pada keadaan psikologis positif yang mendukung individu untuk berkembang optimal (Ryff & Keyes, 1995). Dalam konteks kerja, kesejahteraan mental berkontribusi pada produktivitas dan keterlibatan karyawan (Robertson & Cooper, 2010). Intervensi untuk meningkatkan kesejahteraan mental telah terbukti memberikan manfaat bagi organisasi (Nielsen et al., 2017).

### Hipotesis Penelitian

H1: Core Value Ber-AKHLAK berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan mental pegawai.

H2: Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan mental pegawai.

H3: Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan mental pegawai.

H4: Kesejahteraan mental berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai.

H5: Core Value Ber-AKHLAK berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai melalui

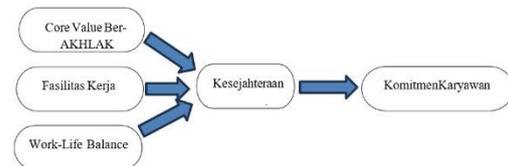
kesejahteraan mental sebagai variabel intervening.

H6: Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai melalui kesejahteraan mental sebagai variabel intervening.

H7: Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai melalui kesejahteraan mental sebagai variabel intervening.

### Kerangka Penelitian

Kerangka konseptual penelitian menggambarkan hubungan antara variabel berdasarkan tinjauan literatur dan masalah penelitian, sebagaimana ditunjukkan pada gambar 1.



**Gambar 1. Kerangka Penelitian**

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antara Core Value Ber-AKHLAK, Fasilitas Kerja, dan Work-Life Balance terhadap komitmen karyawan, dengan kesejahteraan mental sebagai variabel intervening. Studi dilakukan pada pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur Sub Bagian RT Gubernur. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Sub Bagian RT Gubernur Jawa Timur, yang berjumlah 89 orang. Sampel dipilih menggunakan metode random sampling, dengan total responden sebanyak 50 pegawai. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang dirancang untuk mengukur variabel-variabel penelitian, yaitu Core Value Ber-AKHLAK, Fasilitas Kerja, Work-Life Balance, kesejahteraan mental, dan komitmen karyawan. Kuesioner

menggunakan skala Likert 1-5, di mana responden menilai tingkat persetujuan terhadap pernyataan yang diberikan. Skala ini memungkinkan pengukuran persepsi dan pengalaman karyawan secara mendalam.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terlebih dahulu untuk memastikan kuesioner yang digunakan dapat dipercaya. Selanjutnya, analisis regresi sederhana digunakan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen (Core Value Ber-AKHLAK, Fasilitas Kerja, Work-Life Balance) terhadap variabel dependen (komitmen karyawan), baik secara langsung maupun melalui kesejahteraan mental sebagai variabel intervening. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial. Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel untuk memudahkan interpretasi, dan kesimpulan serta

rekomendasi diberikan berdasarkan temuan penelitian.

**HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

Hasil penelitian ini didasarkan pada analisis regresi yang mengevaluasi pengaruh core value Ber-AKHLAK, fasilitas kerja, dan keseimbangan kerja-kehidupan (work-life balance) terhadap komitmen pegawai di Biro Umum Provinsi Jawa Timur Sub Bagian Rumah Tangga Gubernur. Data yang diperoleh dari 50 responden dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS untuk menghitung koefisien regresi serta menguji signifikansi variabel core value Ber-AKHLAK, fasilitas kerja, dan work-life balance terhadap komitmen pegawai, dengan kesejahteraan mental sebagai variabel intervening. Studi ini berfokus pada kasus di Biro Umum Provinsi Jawa Timur Sub Bagian Rumah Tangga Gubernur.

**Regresi Sederhana**

**Tabel 1. Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.334	3.591		5.384	.000
CORE VALUE BER-AKHLAK	0.495	0.096	0.597	5.150	.000

Sumber : Hasil pengolahan data tahun 2024 menggunakan SPSS 20.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, diperoleh nilai konstanta  $a=19,334$   $a = 19,334$  dan koefisien regresi  $b=0,495$   $b = 0,495$ . Kedua nilai tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 19,334 + 0,495X$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta  $a=19,334$   $a = 19,334$  mengindikasikan bahwa jika variabel core value Ber-AKHLAK tidak

ada, maka nilai variabel kesejahteraan mental akan tetap sebesar 19,334 satuan. Sementara itu, koefisien regresi  $b=0,495$   $b = 0,495$  berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel core value Ber-AKHLAK akan menyebabkan peningkatan variabel kesejahteraan mental sebesar 0,495 satuan.

**UJI T**

Uji t menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel core value Ber-AKHLAK adalah 5,150 dengan tingkat signifikansi sebesar

0,000. Hal ini menunjukkan bahwa core value Ber-AKHLAK memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan mental.

**Tabel 2 . Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(constant)	6.666	3.115		2.140	.037
1			.822		
FASILITAS_X2	.825	.082		10.005	.000

Sumber : Hasil pengolahan data tahun 2024 menggunakan SPSS 20.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, diperoleh nilai konstanta  $a=6,666a = 6,666$  dan koefisien regresi  $b=0,825b = 0,825$ . Kedua nilai tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:  
 $Y=a+bXY = a + bX$   
 $Y=6,666+0,825XY = 6,666 + 0,825X$

Persamaan ini menunjukkan bahwa nilai konstanta  $a=6,666a = 6,666$  menggambarkan bahwa jika variabel Fasilitas Kerja tidak ada, maka nilai variabel Kesejahteraan Mental tetap sebesar 6,666 satuan. Sementara itu, koefisien regresi  $b=0,825b = 0,825$

menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Fasilitas Kerja akan meningkatkan variabel Kesejahteraan Mental sebesar 0,825 satuan.

Hasil uji t pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Fasilitas Kerja adalah 10,005 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Fasilitas Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kesejahteraan Mental.

**Tabel 3. Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	21.953	3.137		6.999	.000
1			.590		
WLB_X3	.427	.084		5.062	.000

Sumber : Hasil pengolahan data tahun 2024 menggunakan SPSS 20.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, diperoleh nilai konstanta  $a=21,953a = 21,953$  dan koefisien regresi  $b=0,427b = 0,427$ . Kedua nilai tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y=a+bXY = a + bX$$

$$Y=21,953+0,427XY = 21,953 + 0,427X$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa nilai konstanta  $a=21,953a = 21,953$  berarti bahwa jika variabel Work Life Balance tidak ada, maka nilai variabel Kesejahteraan Mental akan tetap sebesar 21,953 satuan. Sementara itu, koefisien regresi  $b=0,427b = 0,427$  menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Work Life Balance akan meningkatkan variabel

Kesejahteraan Mental sebesar 0,427 satuan.

Berdasarkan tabel 3 di atas, nilai thitung<sub>{hitung}</sub> untuk variabel Work Life Balance adalah 5,062 dengan

tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Mental.

**Determinasi**

**Tabel 4. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 <sup>a</sup>	.334	.370	.45365

a. Predictors: (Constant), core value Ber-Akhlak\_X1

Nilai R square yang tercantum dalam tabel model summary adalah 0,334 atau 33,4%. Ini berarti bahwa pengaruh fleksibilitas kerja terhadap komitmen pegawai memberikan **SOBEL TEST**

kontribusi sebesar 33,4%, sementara sisanya, yaitu 67,6%, berasal dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Tabel 5. Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
	(Constant)	-1.612	1.141	-1.413	.164
1	CORE VALUE BER-AKHLAK_X1	.166	.031	5.454	.000

Sumber : Hasil pengolahan data tahun 2024 menggunakan SPSS 20.

Hasil Sobel Test untuk core value Ber-Akhlak menunjukkan nilai Z = 4,99, yang lebih tinggi dari batas kritis 1,96 pada tingkat signifikansi 5%. Ini menunjukkan bahwa kesejahteraan mental secara signifikan memediasi hubungan antara core value Ber-Akhlak dan komitmen pegawai. Ketika Sub Bagian Rumah Tangga Gubernur menerapkan core value Ber-Akhlak, seperti pengaturan kerja yang fleksibel

atau opsi pengawasan otomatis, hal ini dapat mengurangi stres pegawai dan meningkatkan kesejahteraan mental mereka. Penanaman nilai Ber-Akhlak yang berlangsung secara bertahap dan tanpa interaksi langsung dengan atasan, melainkan lebih dari hati, memberikan dampak positif pada kesejahteraan mental yang pada gilirannya memperkuat komitmen mereka terhadap pekerjaan.

**Tabel 6. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.228 <sup>a</sup>	.333	.032	.56217

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN\_X2

Nilai R square yang tercantum dalam tabel model summary adalah 0,333 atau 33,3%. Ini menunjukkan

bahwa pengaruh fasilitas terhadap komitmen pegawai berkontribusi sebesar 33,3%, sementara sisanya, yaitu 67,7%,

berasal dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**SOBEL TEST**

**Tabel 7 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1.801	1.729		1.042	.303
1			.228		
FASILITAS_X2	.074	.046		1.621	.012

Sumber : Hasil pengolahan data tahun 2024 menggunakan SPSS 20.

Hasil Sobel Test untuk kepemimpinan digital menunjukkan nilai  $Z = 7,93$ , yang jauh melebihi batas kritis. Hal ini menandakan bahwa kesejahteraan mental secara sangat signifikan memediasi hubungan antara kepemimpinan digital dan komitmen karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi digital, seperti kemampuan

dalam menggunakan teknologi untuk meningkatkan efisiensi kerja, mendorong inovasi, dan menunjukkan empati dalam kepemimpinan, dapat memberikan dampak besar terhadap kesejahteraan mental mereka. Karyawan merasa lebih dihargai dan didukung, yang akhirnya meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

**Tabel 8. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 <sup>a</sup>	.333	.457	.42090

a. Predictors: (Constant), WLB\_X3

Nilai R square yang tercantum dalam tabel model summary adalah 0,333 atau 33,3%. Ini menunjukkan bahwa kontribusi work-life balance digital terhadap komitmen pegawai

sebesar 33,3%, sementara sisanya, yaitu 67,7%, berasal dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**SOBEL TEST**

**Tabel 9 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-1.365	.919		-1.485	.144
1			.684		
WLB_X3	.161	.025		6.505	.000

Sumber : Hasil pengolahan data tahun 2024 menggunakan SPSS 20.

**PENUTUP**

**Kesimpulan**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa core value Ber-Akhlak, fasilitas

kerja, dan work-life balance memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan mental, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen

pegawai. Kesejahteraan mental terbukti menjadi variabel mediasi yang krusial, menghubungkan variabel-variabel independen tersebut dengan komitmen pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan core value Ber-Akhlak dapat mengurangi stres pegawai dan meningkatkan kesejahteraan mental mereka. Fasilitas kerja juga memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, khususnya di tengah era transformasi digital serta upaya pemerintah untuk mengurangi angka KKN di lini pemerintahan Indonesia. Selain itu, perhatian terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai (*work-life balance*) memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan mental, yang pada akhirnya memperkuat keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi.

Fasilitas kerja memberikan pengaruh mediasi yang paling signifikan dibandingkan variabel lainnya, menunjukkan pentingnya peran pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dengan memanfaatkan teknologi dan alat yang tepat. Penelitian ini memberikan wawasan bagi Biro Umum Provinsi Jawa Timur Sub Bagian Rumah Tangga Gubernur untuk memperkuat kebijakan sumber daya manusia, seperti mengimplementasikan core value Ber-Akhlak, melatih pemimpin dalam pemenuhan fasilitas kerja yang memadai, dan mendukung keseimbangan kerja-hidup pegawai. Strategi ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan mental pegawai, tetapi juga memperkuat loyalitas dan komitmen mereka terhadap organisasi. Temuan ini juga memberikan kontribusi pada literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks organisasi yang sedang menghadapi tantangan transformasi digital.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bano, S., Athar, A., & Mughal, S. (2023). The effect of leadership and teamwork on employee loyalty and organizational trust as a mediating variable. *Global Management Journal for Academic & Corporate Studies (GMJACS)* Spring.
- Dr. Sarjiyati, S.H., M.H., Anik Tri Haryani, S.H., M.Hum., Bambang H. Sutrisno, S.Pd., M.Si. (2022). *Aparatur Sipil Negara dan Pemilu Perspektif Demokrasi di Indonesia*.
- I Komang Oka Permadi, I Komang Suryadnya Diputra, Putu Ari Pertiwi Sanjiwani (2023). The Effect of Work-Life Balance and Workload on Job Satisfaction to Affect Nurse Performance.
- Juliet Julia Mercy Monde Riane Johnly Pio Joula J. Rogahang (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Rataan. *E-Jurnal UNSRAT*.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mulya, V. A., Xaverius, M. F., Sirait, Z. A., Nainggolan, J. K., Halawati, L., Haki, A. R., Ramadani, F., & Irawan, M. H. A. (2023). Perkembangan Mutu Gaya Hidup Pada Kesehatan Mental Masyarakat Indonesia Dalam Perkembangan Iptek.
- Ranti Lukmiati, Acep Samsudin, D. J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*.

- Rianti, S. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Karyawan di Trunrum Hotel Padang. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*.
- Riketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 23(3), 257-266.
- Sabri, & Susanti, M. (2021). *KEWIRAUSAHAAN: Pemanfaatan Limbah Pelepah Kelapa Sawit Dalam Menunjang Perekonomian Desa*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Sylvy, Goh, T. S., Subiantoro, N., & Syawaluddin. (2022). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT Multi Lorus Technology. *Manajemen Studies and Entrepreneurship Journal*