

***JOURNAL LITERATURE STUDY ANALYSIS OF THE IMPACT OF
CORPORATE GOVERNANCE ON EMPLOYEE HAPPINESS WITH FINANCIAL
COMPENSATION AS MODERATION USING BIBLIOMETRIC METHODS***

**ANALISIS STUDI LITERATUR JURNAL DAMPAK TATA KELOLA
PERUSAHAAN TERHADAP KEBAHAGIAAN KARYAWAN DENGAN
KOMPENSASI FINANSIAL SEBAGAI MODERASI MENGGUNAKAN
METODE BIBLIOMETRIK**

Irfan¹, Mohammad Andi Ismanto², Sukadi³, Marina⁴, Hasanudin⁵

Mahasiswa Program Studi Doktor Ilmu Management, Program Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Nasional^{1,2,3,4}

Program Studi Doktor Ilmu Management, Program Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas
Nasional⁵

Irfanbaestmsimt@gmail.com¹, andidhavin2024@gmail.com², suka_diy@yahoo.com³,
marinaputri1414@gmail.com⁴, hasanudinsadikin910@gmail.com⁵

ABSTRACT

The implementation of corporate governance with work culture and competencies is frequently used in the execution of construction projects in the mining industry and city infrastructure with various methods in line with the demands of the times and technology. Hence, a study is needed regarding the impact of corporate governance implementation on employee happiness with financial compensation as moderation. A literature review aims to systematically obtain information on the development of scientific research and analyze the impact of corporate governance on employee happiness moderated by financial compensation as a reference for current and future scientific studies using quantitative bibliometric review techniques. Data were extracted from the Scopus database using the Publish or Perish (PoP) software, then filtered using Mendeley software and analyzed using VOSviewer software. Out of 300 articles, only 220 were selected based on the most relevant terms and keywords for analysis. The analysis results show that the topic of Corporate Governance and employee happiness moderated by Financial Compensation gained attention from 2014 to 2023, indicating that employee happiness is a recent research topic before the pandemic. Overall, this research can be used by researchers as a basis for future research topics requiring further study, such as green culture and workplace culture, thereby creating good workforce performance measured by the level of work loyalty using the latest technology.

Keywords: Corporate Governance; Employee Happiness; Financial Compensation; Work Culture; Construction Management; Employee Loyalty; Mining Construction; Bibliometric Mimika Regency.

ABSTRAK

Penerapan tata kelola Perusahaan dengan budaya kerja serta kompetensi sangat sering digunakan dalam pelaksanaan proyek konstruksi bangunan industri pertambangan maupun infrastruktur kota dengan berbagai macam metode seiring dengan tuntutan zaman dan teknologi, sehingga perlu dilakukan kajian mengenai dampak penerapan tata kelola perusahaan terhadap kebahagiaan karyawan dengan kompensasi finansial sebagai moderasi. tinjauan literatur bertujuan untuk secara sistematis mendapatkan informasi perkembangan penelitian ilmiah dan menganalisis dampak tata kelola perusahaan terhadap kebahagiaan karyawan yang di moderasi oleh kompensasi finansial sebagai acuan kajian ilmiah saat ini dan masa depan dengan menggunakan teknik tinjauan kuantitatif analisis bibliometrik, data diambil dari database Scopus dengan menggunakan software publish or Perish (PoP) selanjutnya difilter menggunakan software Mendeley dan dianalisis menggunakan software VOSviewer dari 300 artikel, hanya 220 yang terpilih, berdasarkan istilah dan kata yang paling relevan yang akan dianalisis. Hasil analisis menunjukkan bahwa dalam bidang Tata Kelola Perusahaan dan kebahagiaan karyawan yang di moderasi oleh Kompensasi finansial adalah topik yang menjadi perhatian yang diperoleh pada tahun 2014 hingga 2023 menunjukkan bahwa topik kebahagiaan karyawan merupakan penelitian terbaru sebelum masa pandemi. Secara keseluruhan penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti sebagai dasar penelitian di masa depan topik yang memerlukan kajian lebih lanjut yaitu green culture serta budaya stempat sehingga menciptakan performance tenaga kerja yang baik di ukur dari tingkat loyalitas kerja dengan menggunakan teknologi terkini.

Kata Kunci: Tata Kelola Perusahaan; Kebahagiaan Karyawan; Kompensasi Finansial; Budaya Kerja; Manajemen Konstruksi; Loyalitas Karyawan; Konstruksi Tambang; Bibliometric Kabupaten Mimika.

PENDAHULUAN

Pada Saat ini perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah memudahkan para peneliti untuk mendapatkan informasi mengenai topik apa saja yang sedang hangat diperbincangkan pada dunia penelitian, lebih memudahkan para peneliti untuk memetakan jumlah artikel penelitian yang telah dilakukan pada setiap tahun melalui aplikasi VOSviewer. Sebagaimana yang diungkapkan Li et al (2022) bahwa pengembangan inovatif serta pengambilan keputusan otomatis menjadi semakin populer seiring dengan pertumbuhan internet, data besar, komputasi awan, big bank data dan teknologi lainnya.

Di Indonesia Perusahaan telah melakukan beberapa metode dalam mengoprasikan kegiatan kegiatan sesuai visi dan misi masing-masing. Perusahaan pada umumnya memiliki tujuan jangka panjang dan jangka pendek, dimana tujuan jangka panjang Perusahaan untuk memaksimalkan nilai perusahaan. Tujuan jangka pendek perusahaan adalah untuk memperoleh laba sebanyak-banyaknya. Usaha dalam memaksimalkan nilai perusahaan dapat timbul beberapa halangan, salah satunya *agency problem* (Ikbal et al., 2011).

Beberapa peneliti sebelumnya telah melakukan pengamatan tentang penerapan prinsip prinsip Good Corporate Governance dalam meningkatkan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak konsisten (Hati & Arumrasmy, 2016). Menjelaskan bahwa prinsip independensi dan pertanggungjawaban berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara prinsip yang lain: transparansi, akuntabilitas dan kewajaran tidak terpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama diungkapkan oleh (Didin, 2016), (Safitri, 2018) bahwa pertanggungjawaban berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara prinsip yang lain transparansi, akuntabilitas, independensi dan

kewajaran tidak terpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal berbeda yang diungkapkan oleh (Didin, 2016) transparansi dan responsibilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara variabel yang lain akuntabilitas, independensi dan fairness tidak terpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal yang lain diungkapkan oleh (Syah et al., 2018). menjelaskan bahwa variable akuntabilitas, responsibilitas, dan independensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara transparansi dan fairness tidak terpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini membahas hubungan antara tata Kelola dan kinerja karyawan sementara peneliti juga sebaiknya membahas mengenai kebahagiaan karyawan sebagai akibat dari tata kelola dan kinerja karyawan. Dalam penelitian tata Kelola Perusahaan di fokuskan pada bagaimana mengelola proyek konstruksi dengan metode manajemen proyek pada pengelolaan keselamatan kerja, pengaplikasian software pada pelaksanaan proyek termasuk kompensasi keuangan sebagai award untuk para karyawan yang telah bekerja dengan baik dan melebihi target serta selamat.

Berdasarkan Asosiasi Manajemen Proyek Internasional bahwa manajemen proyek meliputi perencanaan, pengorganisasian, monitoring, dan pengontrolan segala aspek dalam sebuah proyek dengan motivasi untuk mencapai tujuan dari proyek tersebut dengan sesuai jadwal, anggaran, dan mutu Nikaeen & Najafi (2022). Dari beberapa uraian definisi menurut ahli yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa manajemen proyek adalah serangkaian kegiatan terbatas yang dilakukan untuk mencapai keberhasilan suatu proyek, dimulai dari tahap inisiasi, perencanaan, penjadwalan, pemantauan/pengawasan, hingga selesainya proyek pada waktu yang telah ditentukan. Manajemen proyek memiliki tujuan dalam alurnya, yaitu untuk menyelesaikan proyek yang lengkap yang sesuai dengan tujuan klien. Dalam beberapa proyek, mempunyai tujuan

menerapkan manajemen proyek untuk membentuk atau menyesuaikan laporan klien agar sesuai dengan tujuan klien. Setelah tujuan klien ditetapkan dengan jelas, harus dapat mempengaruhi semua keputusan yang dibuat oleh orang yang terlibat dalam proyek misalnya, manajer proyek, perancang, kontraktor, dan sub-kontraktor karena Ketika tujuan manajemen proyek tidak ditentukan dengan jelas atau terlalu ketat akan merugikan pengambilan keputusan (Yu & Hsiao, 2022).

Kinerja proyek merupakan bagaimana cara kerja proyek tersebut dengan membandingkan hasil kerja nyata dengan perkiraan cara kerja pada kontrak kerja yang disepakati oleh pihak owner dan kontraktor pelaksana (Irfan, 2016: 58). Agar proyek konstruksi dapat diselesaikan dengan sukses tepat waktu, biaya, dan kualitas, di perlukan perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, serta pengendalian yang memadai. Proses penerapan fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian pada sebuah proyek secara sistematis dalam industri konstruksi memerlukan penggunaan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien agar dapat memenuhi tujuan proyek (Waney & Ruitan, 2022).

Konstruksi yang mempekerjakan tenaga kerja memiliki risiko kecelakaan kerja dan kematian. Kecelakaan dan kerusakan yang saling berhubungan yang disebabkan oleh peralatan, properti dan pekerja dapat menghasilkan efek buruk pada produktivitas secara keseluruhan. Sebagian besar kecelakaan terjadi karena kondisi lokasi yang selalu berubah, perilaku manusia yang bervariasi, dan prosedur kerja yang tidak aman Abdelhamid & Everett (2000). Demikian pula, kemajuan teknologi telah menciptakan lingkungan kerja yang lebih berbahaya Farooqui et al (2007). Pada beberapa negara berkembang, strategi bisnis dan Perusahaan konstruksi tidak mencakup peraturan keselamatan kerja dimana

masih lebih mengandalkan tenaga kerja daripada peralatan untuk setiap aktivitas yang di kerjakan Yi & Chan (2014). Kondisi keselamatan kerja yang tidak aman masih ditemukan pada berbagai lokasi konstruksi, yang mengakibatkan kelebihan biaya, penundaan waktu, dan produktivitas yang rendah (Farooqui et al., 2008).

Hambatan utama dalam penerapan keselamatan kerja diidentifikasi sebagai non kooperatif pekerja kurangnya pengetahuan teknik manajemen keselamatan, ketidak tertarikan pemilik proyek, dan tidak adanya otoritas pengatur. Meskipun masalah keselamatan dimasukkan dalam dokumen kontrak, namun terkadang tidak diterapkan secara benar. Menurut Choudhry et al (2008) diperlukan pengawasan pada penerapan standar keselamatan kerja pada setiap proyek pembangunan agar para pekerja konstruksi mendapatkan jaminan Kesehatan kerja. Langkah pertama yang harus dilakukan untuk memastikan kelemahan dalam praktik pelaksanaan program kesekamatan kerja dengan menggunakan indikator utama praktik keselamatan dan investigasi lokasi Flin et al (2000) sementara menurut Mearns et al (2003) Kompetensi lintas budaya sering dianggap sebagai bagian dari kompetensi komunikatif yang dapat mengubah pengetahuan, sikap, serta perilaku agar terbuka dan fleksibel terhadap budaya lain McRobbie (2001). Seseorang dengan kompetensi lintas budaya dapat membangun hubungan dengan orang-orang yang mempunyai budaya berbeda, menyelesaikan konflik yang rumit dengan mengatasi hambatan yang tercipta akibat perbedaan budaya, dan memiliki kemampuan untuk berinteraksi dengan orang-orang yang mempunyai budaya berbeda Hernandez et al (2009). Pada industri konstruksi yang memiliki peluang besar dapat di temukan pekerja yang mempunyai budaya berbeda sangat memerlukan kompetensi ini. Akibat keragaman budaya kompetensi ini diperlukan untuk menunjang penyelesaian pekerjaan secara tim sehingga dapat

memberikan hasil kerja yang efektif. Kompetensi lintas budaya memiliki peran mewujudkan kinerja individu yang saling mendukung antar pekerja lain Gunawan (2015), kinerja sebagai bentuk hasil atau tingkat keberhasilan pekerja konstruksi secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu melaksanakan suatu tugas dibandingkan dengan hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama sebelum proyek pembangunan dimulai. Selanjutnya akan dikelola untuk mencapai produktivitas serta efektivitas guna membangun kesuksesan secara individu maupun dalam organisasi.

Sementara teknologi informasi (TI) merupakan teknologi yang digunakan untuk memperoleh dan memproses informasi yang mendukung tujuan individu dan sosial (Wijanarko et al., 2021), TI kerap melibatkan organisasi yang kompleks seperti perangkat keras (*hardware*), perangkat lunak (*software*), prosedur, data, dan orang-orang yang di siapkan untuk mengatasi tugas tersebut Crawford, (2021). Pelaksanaan proyek berbasis TI dapat memperlancar semua jenis instruksi untuk mendukung kelancaran pelaksanaan proyek sehingga dapat di katakana pranan TI pada mnajemen proyek berperan sebagai indikator moderasi yang mempengaruhi variable manajemen proyek sehingga lebih efektif.

Uraian ini menunjukan bahwa tata keloala khususnya mengenai keputusan yang diambil dalam melakukan strategi penyelesaian proyek terdapat masih banyak pertanyaan yang harus di jawab terfokus pada metode, sumber daya manusia dan sistem organisasi pemimpin proyek yang merupakan alokasi input yang harus di optimalkan agar penyelesaian proyek tepat sasaran dan sesuai dengan target yang telah di tentukan sebelumnya. Agar lebih tepat sesuai dengan keinginan semua stakeholder manajemen proyek juga membutuhkan kontrol budaya atau

kultur baik itu mengenai keselamatan kerja maupun kearifan lokal dan di moderasi oleh perkembangan teknologi sesuai tuntutan zaman.

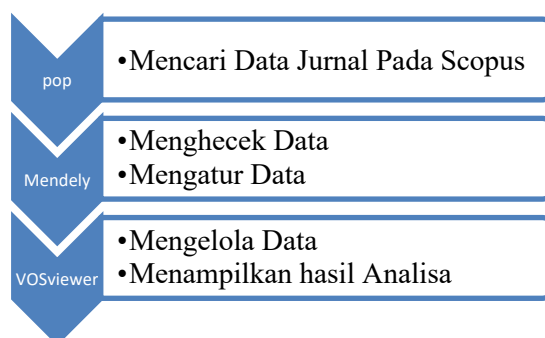
Penelitian ini menganalisa lebih dalam mengenai dampak penerapan tata kelola perusahaan dan budaya kerja serta kompetensi terhadap kebahagiaan kerja melalui moderasi kompensasi finansial dalam pelaksanaan proyek konstruksi bangunan industri pertambangan maupun infrastruktur kota. Informasi ini penting untuk mengevaluasi mengenai tatakelola perusahaan dan kinerja keuangan yang sesuai dengan tuntutan zaman. Selain itu, penelitian ini memberikan pandangan holistik terkait dengan faktor-faktor yang berdampak terhadap kebahagiaan kerja. Dengan memahami faktor-faktor ini, perusahaan dapat melakukan penyesuaian strategis dalam pengelolaan perusahaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan performance karyawan dan loyalitas karyawan. Rekomendasi kebijakan yang dihasilkan dari penelitian ini membuka wawasan dan peluang untuk perbaikan nyata dalam tata kelola perusahaan. Dengan mempertimbangkan temuan penelitian. Perusahaan dapat mengimplementasikan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas pekerja.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Menurut Creswell (2014), definisi dalam metode kualitatif menekankan pada proses yang mengalir dari asumsi filosofis, ke lensa interpretatif, kemudian ke prosedur yang terlibat dalam mempelajari masalah sosial atau kemanusiaan. Menurut Sugiyono (2017:59), metode deskriptif merupakan penelitian yang menggambarkan, atau menjelaskan keadaan objek yang diteliti sebagaimana adanya, sesuai dengan situasi dan kondisi pada saat penelitian itu dilakukan.

Kajian ini dilakukan dengan cara penelusuran dalam database Scopus dan google scholar melalui aplikasi *Publish or Perish* (PoP) untuk mendapatkan data

jurnal lalu export dalam format Ris file. Data hasil *export* kemudian diolah dan dianalisis menggunakan program VOSviewer untuk mengetahui peta bibliometrik perkembangan penelitian proyek tata Kelola perusahaan khususnya pada kebahagiaan karyawan. Hasil penggunaan VOSviewer akan menghasilkan variasi sesuai dengan jumlah data yang akan digunakan dalam melakukan penelitian. Variasi terjadi dalam jumlah besar maupun kecil dalam bentuk lingkaran serta garis saling berhubungan. Dalam hal ini berkaitan dengan topik yang lebih dominan atau tidak pada data jurnal yang akan digunakan. Setelah VOSviewer melakukan pengelompokan golongan terdapat 3 tampilan visualisasi yaitu *network*, *overlay*, serta *Density Map* Maurina & Gessy (2021). Beberapa artikel nantinya akan melalui proses review pada penelitian ini akan dijelaskan berdasarkan dengan topik kajian, kerangka kerja, dan beberapa temuan penelitian sebelumnya yang telah terindeks dalam database Scopus yang telah dirunning menggunakan PoP, jurnal jurnal yang telah melewati proses akan melalui beberapa tahapan proses berikutnya sebagaimana yang digambarkan dalam gambar 1. Flowchart.



Gambar 1. Flowchart Penelitian
Sumber: Dokumen Peneliti

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pencarian menggunakan PoP menghasilkan 300 jurnal hasil pencarian yang memiliki kaitan dengan topik yang akan dibahas yaitu Dampak tata kelola perusahaan terhadap kebahagiaan karyawan dengan moderasi kompensasi finansial. Tahapan kedua yaitu memverifikasi hasil pencarian yang sedang dikumpulkan menggunakan aplikasi mendely. Pada saat melakukan verifikasi dengan mengeluarkan beberapa jurnal yang tidak berhubungan menghasilkan sebanyak 220 artikel terbitan jurnal yang telah diseleksi dan dianggap sesuai dengan topik penelitian, kemudian, dilakukan Analisa menggunakan VOSviewer. Seperti di tampilkan pada table 3.1 Data RIS Periode 2014 to 2023 menunjukn banyak jurnal dan artikel yang di jadikan obyek penelitian setelah di lakukan filter dengan menggunakan software Mendeley

Tabel 1. Data RIS Periode 2014 to 2023

No	Deskripsi Kata Kunci	Database Scopus		
		Jumlah Jurnal Searching	Filter Eliminasi	Total Jurnal
1	Corporate Govenance	100	10	90
2	Employee Happines	100	29	71
3	Financial Compensation	100	41	59
Total		300	80	220

Sumber: Dokumen Peneliti Feb 2, 2024

Dari elaborasi yang telah diuraikan sebelumnya, jawaban terkait penulis-penulis yang telah menghasilkan jurnal dengan tema serupa selama 10 tahun

terakhir dapat ditemukan pada tabel 1. Tabel Publikasi Jurnal Oleh karena itu, peneliti dapat merangkum hasil tahun publikasi beberapa penulis selama periode tersebut.

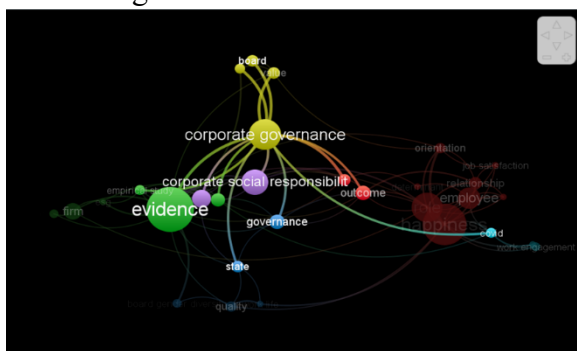
Tabel 2. Tabel Publikasi Jurnal

No	Tahun	Corporate Govenance	Employee Happiness	Financial Compensation	TOTAL
1	2014	15	4	9	28
2	2015	22	8	11	41
3	2016	22	4	12	38
4	2017	13	12	6	31
5	2018	8	9	9	26
6	2019	5	4	5	14
7	2020	2	11	4	17
8	2021	3	8	2	13
9	2022	0	10	1	11
10	2023	0	1	0	1
		90	71	59	220

Sumber: Dokumen Peneliti Feb 2, 2024

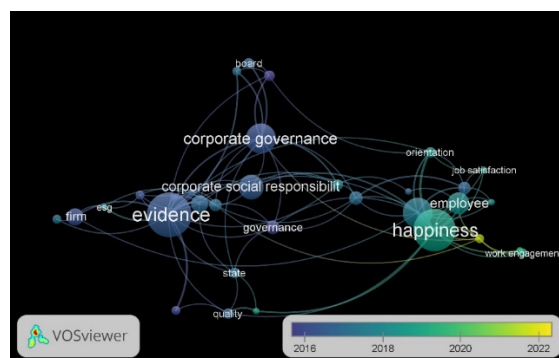
Dengan menggunakan VOSviewer dilakukan analisa yang akan menghasilkan kesimpulan seperti yang tercantum dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui cluster Penelitian yang telah di lakukan dan meninjau hubungan antara cluster.

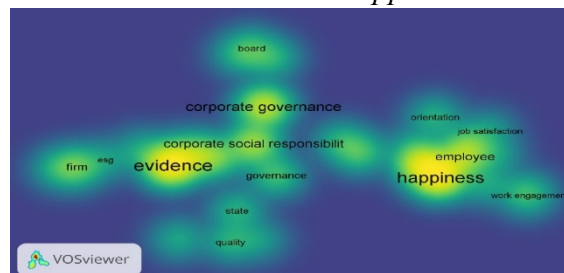
**Gambar 2.** Cluster Corporate Governance

Sumber: VOSviewer Download Feb 2, 2024

2. Untuk informasi mengenai kebaruan penelitian yang telah di lakukan agar dapat mengikuti perkembangan ilmu di kaji.

**Gambar 3.** The Novelty of the research
Sumber: VOSviewer Download Feb 2, 2024

3. Untuk informasi mengenai peluang penelitian yang dapat dilanjutkan atau di lakukan seperti tercermin pada hasil download VOSviewer pada gambar 3. The Research Concerns opportunities.

**Gambar 4.** The Research Concerns opportunities

Sumber: VOSviewer Download Feb 2, 2024

Peluang di tunjukan pada bagian pinggir atau batas dari *clauster* yang menjadi

titik focus pada Gambar 4. *Corporate Governance* dan hubungannya dengan *Employee Happiness*.

PENUTUP

Kesimpulan

Dapat di simpulkan bahwa Dampak Tata Kelola Perusahaan terhadap Kebahagiaan Karyawan dengan Kompensasi Finansial sebagai Moderasi Dengan budaya kerja yang baik serta diiringi penggunaan teknologi pada manajemen proyek yang sesuai akan menjadikan perusahaan sehat yang dapat memproduksi dengan selamat. Dapat dikaji dengan beberapa indikator berdasarkan penelitian sebelumnya yaitu: perkembangan teknologi, pelaksanaan Program keselamatan dan kesehatan kerja berbasis lingkungan yang bersih, budaya kerja yang baik serta program berkelanjutan dan penerapan kompensasi finansial berupa bonus kerja sebagai moderasi pendorong *performance* kerja yang dapat menciptakan kebahagiaan kerja di Perusahaan.

Berdasarkan penelitian kajian literatur Dampak Tata Kelola Perusahaan terhadap Kebahagiaan Karyawan dengan Kompensasi Finansial sebagai Moderasi melalui Analisa bibliometric mengenai proyek manajemen yang terdapat beberapa cluster di dalam nya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada penelitian mengenai cluster Tata Kelola Perusahaan dan Kebahagiaan Karyawan perlu di lakukan penelitian yang saling berhubungan mengenai dampak dan faktor faktor yang mempengaruhi secara detail.
2. Kebaruan penelitian sendiri dominan terjadi akibat masa pandemic covid19 serta Kebahagiaan Karyawan dan hubungannya dengan kompensasi bonus.
3. Terdapatnya beberapa peluang penelitian pada cluster Kebahagiaan Karyawan.

Hasil analisa biblometric terdapat peluang penelitian yang mendalam

mengenai hubungan pengaruh dan dampak tata kelola Perusahaan dan kebahagiaan karyawan dan moderasi penerapan kompensasi finansial, serta menciptakan loyalitas kerja dengan etika *green culture*.

Kekurangan penelitian yaitu penelitian ini masih berdasarkan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang di jadikan refrensi dasar kajian literatur dan biblometric.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penilitian yang dilakukan maka saran/implikasi yang mungkin bermanfaat sebagai berikut:

1. Perlunya di lakukan penelitian bibliometric dengan menggunakan applikasi selain VIOSviewer agar dapat di jadikan pembanding dan mendapatkan hasil yang lebih sempurna.
2. Dari hasil penelitian studi literatur dan bibliometric ini disarankan agar dapat di lakukan penelitian lebih lanjut mengenai dampak tata kelola perusahaan terhadap kebahagiaan karyawan dengan moderasi penerapan kompensasi finansial, serta menciptakan loyalitas kerja disertai etika *green culture* dengan menggunakan teknologi terkini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alissa, W. (2014). Tanggapan dewan terhadap ketidakpuasan pemegang saham: Kasus pendapat pemegang saham mengenai gaji di Inggris. *Tinjauan Akuntansi Eropa*, 24(4), 727–752.
- Andi Ahmad Raga, Gde Agus Yudha Prawira, Adistana., (2023). Optimalisasi Waktu dan biaya proyek konstruksi dengan penambahan jam kerja dan tenaga kerja menggunakan metode *time cost trade off*, Universitas Negeri Surabaya: Surabaya ViTeks / Agustus 2023 Volume 1 No 2.
- Bannerman, P. L., & Thorogood, A. (2012). *Celebrating IT Projects Success: A Multi-domain Analysis*. 2012 45th Hawaii International

- Conference on System Sciences, 4874–4883.
- Bao, L., Li, T., Xia, X., Zhu, K., Li, H., & Yang, X., (2022). *How does working from home affect developer productivity? — A case study of Baidu during the COVID-19 pandemic.* *Science China information Sciences*, 65 (4), 142102.
<https://doi.org/10.1007/s11432-020-3278-4>
- Choudhry, R.M, D.P. Fang, & S.M. Rowlinson., (2008). *Challenging and Enforcing Safety Management in Developing Countries: A Strategy.* *International Journal of Construction Management*, 8(1), 87-101.
- Crawford, J. K. (2021). *Project Management Maturity Model.* Auerbach Publications.
- Didin, N. S. (2016). Pengaruh good corporate governance terhadap kinerja karyawan pt aditec cakrawiyasa semarang. 02(02).
- Ertimur, Y., Ferri, F., & Muslu, V. (2011). Aktivisme pemegang saham dan gaji CEO. *Tinjauan Studi Keuangan*, 24(2), 535–592
- Farooqui, R.U, S.M. Ahmed, & K. Panthi. (2007). Developing safety culture in Pakistan construction industry – an assessment of perceptions and practices among construction contractors. Paper presented at: 4th International Conference on Construction in the 21st Century (CITC-IV); Jul 11–13; Gold Coast, Australia
- Galang Pradana, (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Pemberian Bonus Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Adhi Persada Properti Surabaya, *Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan Universitas Negeri Surabaya*
- Handoko, T.Hani. (2014). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia.* Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah Edisi Ke-7.* In Jakarta: Bumi Aksara.
- Hati, S. W., & Arumrasmy, A. (2016). Analisis Penerapan Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Pegawai Di Politeknik Negeri Batam. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 4(1),56–76.
- Irfan. (2013). *Analisis Peranaan Investasi Sektor Pertambangan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Pertumbuhan Ekonomi Mimika.* Tesis Magister Ilmu Ekonomi (MIE) Universitas Cenderawasih. Jayapura. Papua.
- Irfan. (2016). *Implementasi Program Kajian Bedah Mushola, Refrensi Pelaksanaan Pembangunan Infrastruktur dalam Implementasi Program Lembaga Sosial.* PT.Granesia. Bandung.
- Kaswan. (2018). *Psikologi Industri Organisasi.* Bandung: Alfabeta
- Khusnullia, S dan Riza N K. (2021). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan di PT. Lumina Packaging Sidoarjo. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi.* Fakultas Ilmu Budaya Universitas Negeri Surabaya
- Kimbro, MB, & Xu, D. (2015). Pemegang saham berhak menentukan kompensasi eksekutif: Bukti dari say-on-pay di Amerika Serikat? *Jurnal Akuntansi dan Publik kebijakan* 35 (1), 19-24
- Mahani, D. S, Isa M, dan Reny I. (2020). Beban Kerja Mental dan Pendapatan dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja pada Dosen di Universitas Jember. *Jurnal Ikesma Volume 16 Nomor 1* Maret 2020. Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Univesitas Jember.
- Makmur, H. &. (2022). No TitlePengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Dealer Honda Grong-Grong Kabupaten Pidie. *Journal unigha*, Volume 2, Nomor 3.

- McRobbie, A., (2001). *Postmodernism and Popular Culture*. Routledge, London.
- Mellysa Pusparani., (2021). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia), *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, Volume 2, Issue 4, Maret 2021 E-ISSN 2686-4924 P-ISSN 2686-5246
- Nabila Salsyabila, Winbaktianur, Ruaidah, (2023). Hubungan Quality Of Work Life Dengan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat, *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang, Vol. 3 No.1 Maret 2023 Hal. 47-57
- Nally, R., & Waters, G., (2022). *Project Management: Enabling Communication and Healthcare IT Implementations. Nursing Informatics*, 559–568.
- Nikaeen, R., & Najafi, A. A., 2022. *A Constraint Programming Approach to Solve Multi-skill Resource-constrained Project Scheduling Problem with Calendars. International Journal of Engineering*, 35(8), 1579–1587.
- Okezone.Januari19.AccessedSeptember 14,(2022).<https://economy.okezone.com/read/2010/01/19/23/295455/penghargaan-sebagai-bentukapresiasi-kepada-pegawai>.
- Orduña-Malea, E., & Costas, R., (2021). *Link-based approach to study scientific software usage: the case of VOSviewer. Scientometrics*, 126(9), 8153-8186.
- Parianti, Sahrir, Sofyan Syamsuddin, Sahrir, (2023). Pengaruh Penerapan Prinsip Good Corporate Governance dalam meningkatkan kinerja karyawan, Universitas Muhammadiyah Palopo. Riset Jurnal Akuntansi.
- Putri, D. L. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Spiritualitas di Tempat Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja Pada Karyawan BUMN di Jakarta. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Refiza. (2016). Pengaruh Quality of Work Life terhadap Semangat Kerja. *Industrial Engineering Journal* Vol.5 No.2. Fakultas Teknologi Industri Institut Teknologi Medan
- Rini, E. P., & Saputra, D. I. S., (2021). *Sistem Informasi Manajemen Di Era Revolusi Industri 4.0*. Zahira Media Publisher.
- Rivai Veitzhal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior 15th Edition*. In The Curated Reference Collection in Neuroscience and Biobehavioral Psychology
- Scibendi., (2021). *Publish or Perish: How to Survive in Academia*. Retrieved july 202 from scribendi: https://www.scribendi.com/academy/article/publish_or_perish.en.html.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. In *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutedi, A. (2015). *Buku pintar hukum perseroan terbatas*.
- Syafitri, T. (n.d.). *Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Industri Sub Sektor Logam Dan Sejenisnya Yang Terdaftar Di Bei Periode 2012-2016)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*
- Syah, D. N., Hasbullah, R., & Solehudin, S. (2018). *Pengaruh Good Corporate Governance terhadap Kinerja*

- Karyawan PT. Pupuk Kujang Cikampek. JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen DanPerbankan),4(1),2238.<https://doi.org/10.21070/jbmp.v4i1.1899>
- Vallina, S dan Alegre J. (2018). *Happiness At Work: Developing A Shorter Measure. Journal of Management and Organization* 27 (3). University of Valencia
- Van Eck, N. J., & Waltman, L. (2013). VOSviewer manual. Leiden: Univeristeit Leiden, 1(1), 1-53.
- Wahid Nashihuddin, Dwi Ridho Aulianto., 2016. *Pengelolaan Terbitan Berkala Ilmiah Sesuai. Ketentuan Akreditasi: Upaya Menuju Jurnal Trakreditasi Dan Bereputasi Internasioal*. Pusat Dokumentasi dan Informasi Ilmiah – LIPI.
- Wysocki, R. K., (2011). *Effective project management: traditional, agile, extreme*. John Wiley & Sons.
- Yasheen, Ayesha. (2013). "Effect of Compensation Factors on Employee Satisfaction- A Study of Doctor's Dissatisfaction in Punjab."
- Yusuf, Muhammad, and dkk. (2017). "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pabrik Roti Lala di Desa Bajo Indah Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe.