

KONFLIK ANTARA TUNTUTAN KERJA DAN KELUARGA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP MOTIVASI KERJA PERSONIL PDKB (Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan)

DIMAS PUTRI MEGA PRATESA

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Malang

Email: nasriaw@gmail.com

YOGA SUMARSETIO

Universitas Terbuka Malang

Email: sudarjokusumo@gmail.com

DIEVA ZAHROH ANFI

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Malang

Email: dievaza@gmail.com

ADELIA RAHMA

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Malang

Email: adelia_r@gmail.com

ABSTRACT

This study investigates the influence of work-family conflict on work motivation among employees of the PT Energized Electrical Work (PDKB) team. PLN Persero Malang. Employing a quantitative method with a census technique, all married male PDKB employees aged 27-36 served as respondents. Data were collected via questionnaires and analyzed using simple linear regression. The results indicate that work-family conflict does not significantly impact work motivation ($R=0.274$, $R^2=0.075$; F -statistic=0.813, significance=0.389). Work-family conflict only explains 7.5% of the variation in work motivation, while other factors influence the remaining 92.5%. These findings suggest that in high-risk technical professions like PDKB, the relationship between work-family conflict and work motivation may be more complex, potentially mediated by coping mechanisms, social support, and job characteristics.

Kata Kunci: *Work Family Conflict, Work Motivation, PDKB Employees*

PENDAHULUAN

Motivasi kerja adalah elemen penting yang memengaruhi performa karyawan, terutama bagi mereka yang bekerja di lapangan seperti personel PDKB (Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan)

PT. PLN Persero di Malang. Tingkat motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan, yang pada akhirnya berkontribusi pada kepuasan pelanggan dan keberlangsungan perusahaan (Deddy Djabir, 2012). Motivasi kerja di

kalangan karyawan PDKB sangat vital, mengingat tugas mereka yang melibatkan interaksi langsung dengan masyarakat serta penanganan masalah teknis yang rumit. Menurut Febrianti, (2020), salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi yang tinggi, yang berujung pada peningkatan kinerja. Data menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif dan mampu memberikan layanan yang lebih baik kepada pelanggan.

Dalam konteks pekerja lapangan, terdapat banyak faktor yang memengaruhi motivasi kerja, termasuk situasi atau lingkungan kerja, dukungan dari atasan, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang sering disebut sebagai konflik kerja-keluarga (Sarwar et al., 2021; Zulkarnain et al., 2024). Karyawan yang merasa didukung oleh manajemen dan mampu menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga umumnya memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi (Hardiani, 2021).

Di sisi lain, konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat menyebabkan penurunan motivasi, yang berdampak negatif pada kinerja. Sebagai contoh, sebuah studi oleh Dodanwala & Shrestha, (2021) menunjukkan bahwa pekerja konstruksi yang mengalami konflik kerja-keluarga tidak merasakan kepuasan dalam bekerja dan mengalami kelelahan emosional yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat mengganggu motivasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami, mendalami, dan mengatasi berbagai faktor yang dapat menyebabkan konflik kerja-keluarga di kalangan karyawan mereka.

Fenomena konflik kerja-keluarga sering terjadi pada pekerja lapangan yang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang tinggi serta tanggung jawab keluarga, terutama di sektor yang membutuhkan komitmen tinggi seperti PDKB (Fonseca, 2024). Menurut (Kinnunen & Mauno, (2008); Liftyawan et al., (2020) konflik kerja-keluarga dapat terjadi ketika terdapat

ketidapkahaman atau pertentangan antara keluarga dan pekerjaan, yang mengakibatkan kelelahan emosional atau stres serta penurunan motivasi kerja.

Hal ini menjadi semakin relevan mengingat kondisi saat ini yang ditandai dengan meningkatnya tekanan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, terutama di sektor pelayanan publik seperti PLN. Konflik kerja-keluarga dapat didefinisikan sebagai situasi di mana tuntutan pekerjaan mengganggu tanggung jawab keluarga, atau sebaliknya, sehingga menyebabkan stres dan ketidakpuasan (Kinnunen & Mauno, 2008). Penyebab utama konflik kerja-keluarga sering kali berkaitan dengan jam kerja yang panjang, tekanan untuk mencapai target, dan kurangnya dukungan dari atasan.

Dampak dari konflik kerja-keluarga sangat signifikan, baik bagi individu maupun organisasi atau perusahaan. Karyawan yang mengalami konflik kerja-keluarga cenderung mengalami kelelahan, penurunan motivasi, dan bahkan *burnout* (Wulansari & Yuniawan, 2017). Penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (Karakose et al., 2021). Kondisi saat ini menunjukkan bahwa tekanan pada pekerja lapangan semakin meningkat, terutama di tengah tantangan yang dihadapi oleh sektor energi dan utilitas. Pekerja di lapangan, terutama di PDKB, sering kali dihadapkan pada tuntutan yang tinggi untuk memenuhi kebutuhan layanan publik, sementara pada saat yang sama mereka harus menjaga keseimbangan dengan kehidupan keluarga mereka (Helmi et al., 2025).

Hal ini menciptakan situasi di mana konflik kerja-keluarga menjadi semakin relevan dan perlu ditangani dengan serius. Data menunjukkan bahwa banyak pekerja di sektor ini mengalami tingkat stres yang tinggi akibat konflik kerja-keluarga, yang berdampak pada kesehatan mental dan fisik mereka. Menurut Kelloway & Cooper, (2021), stres

yang berkepanjangan dapat mengakibatkan masalah kesehatan yang serius, termasuk gangguan kecemasan dan depresi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami dampak dari konflik kerja-keluarga dan mengimplementasikan strategi yang dapat membantu karyawan mengatasi masalah ini.

Dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya keseimbangan kerja-hidup, banyak perusahaan mulai mengadopsi kebijakan yang lebih fleksibel untuk mendukung karyawan mereka. Misalnya, beberapa perusahaan telah mulai menawarkan jadwal kerja yang teratur dan fleksibel atau program dukungan keluarga untuk membantu karyawan mengatasi tantangan yang dihadapi. Pendekatan ini tidak hanya membantu mengurangi konflik kerja-keluarga tetapi juga meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan karyawan.

Dalam konteks PDKB PT. PLN Persero Malang, penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap motivasi kerja. Dengan memahami hubungan ini, manajemen dapat merancang program yang lebih efektif untuk mendukung kesejahteraan karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi.

Penelitian ini secara khusus bertujuan untuk menggali pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap motivasi kerja pada pria yang bekerja di lapangan, khususnya pada personel PDKB PT. PLN Persero Malang. Dengan memahami hubungan ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang tepat untuk meningkatkan motivasi kerja dan kesejahteraan karyawan.

Penelitian ini juga berupaya mengisi kekurangan penelitian yang ada, terutama dalam konteks pekerja lapangan di Indonesia yang masih minim kajian. Melalui studi ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia dalam bidang ini, serta menjadi referensi bagi perusahaan yang memiliki banyak pekerja lapangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang

mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif untuk mengumpulkan data mengenai dampak konflik kerja-keluarga terhadap motivasi kerja. Data diperoleh melalui kuesioner yang telah tervalidasi, yang mencakup skala konflik kerja-keluarga dan skala motivasi kerja (Kinnunen & Mauno, 2008). Populasi penelitian yakni karyawan PLN Kota Malang, sementara sampel diambil dengan teknik sensus, yaitu karyawan PDKB Kota Malang sesuai dengan tujuan penelitian ini. Diketahui bahwa terdapat 15 personil.

Dengan mengumpulkan data dari seluruh populasi, hasil penelitian ini akan memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi karena partisipasi semua anggota populasi, tanpa adanya kesalahan sampling (Sumargo, 2020). Analisis data dilakukan dengan regresi linier untuk mengevaluasi pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap motivasi kerja. Variabel X yaitu konflik kerja-keluarga berfungsi sebagai variabel independen, sedangkan Y yaitu motivasi kerja berperan sebagai variabel dependen.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini berasal dari karyawan Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan (PDKB) PT. PLN Persero di Kota Malang. Semua responden dalam penelitian ini adalah laki-laki yang telah menikah dan berusia antara 27 hingga 36 tahun. Tim PDKB sendiri bertugas menangani masalah kelistrikan dengan tegangan tinggi, sehingga pekerjaan ini menuntut tingkat konsentrasi tinggi serta kerjasama tim yang optimal demi menjaga keselamatan dan kelancaran operasional. Kondisi pekerjaan yang penuh tekanan tersebut dapat memicu munculnya konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, yang kemudian berpotensi mempengaruhi motivasi kerja para karyawan (Rianti et al., 2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menganalisis pengaruh konflik antara pekerjaan dan keluarga, yang dikenal dengan istilah konflik kerja-keluarga

terhadap motivasi kerja karyawan PDKB dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sehari-hari. Konflik kerja-keluarga merupakan situasi di mana tuntutan pekerjaan mengganggu peran dan kewajiban dalam keluarga, atau sebaliknya, sehingga menimbulkan ketegangan yang dapat memengaruhi performa kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan.

Untuk menganalisis data yang terkumpul, penelitian ini menggunakan metode statistik dengan bantuan software SPSS. Analisis yang dilakukan adalah regresi linier sederhana, dengan konflik kerja-keluarga sebagai variabel independen dan motivasi kerja sebagai variabel dependen. Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap motivasi kerja karyawan PDKB.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,274, yang mengindikasikan adanya hubungan positif namun lemah antara konflik kerja-keluarga dan motivasi kerja. Selanjutnya, koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,075, yang berarti bahwa konflik kerja-keluarga hanya mampu menjelaskan 7,5% pengaruh perubahan motivasi kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 92,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti.

Pengujian signifikansi model regresi dilakukan dengan uji F . Didapatkan nilai F hitung sebesar 0,813 dengan tingkat signifikansi 0,389. Karena nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibangun tidak signifikan secara statistik, sehingga tidak dapat digunakan untuk memprediksi motivasi kerja berdasarkan konflik kerja-keluarga. Ini menandakan bahwa dalam konteks penelitian ini, konflik kerja-keluarga tidak cukup kuat memengaruhi motivasi kerja karyawan.

Selain itu, koefisien regresi untuk variabel konflik kerja-keluarga adalah 0,377. Artinya, setiap peningkatan 1% pada konflik kerja-keluarga secara teoritis akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja

sebesar 0,377. Namun, nilai signifikansi sebesar 0,389 dan nilai t hitung sebesar 0,901 yang lebih kecil dari t tabel 2,228 memperkuat bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan. Dengan kata lain, konflik kerja-keluarga tidak memiliki pengaruh yang bermakna terhadap motivasi kerja karyawan PDKB pada sampel yang diteliti.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menguji pengaruh konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga terhadap motivasi kerja karyawan lapangan, khususnya pada Tim PDKB PT. PLN Persero Malang. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap motivasi kerja tidak signifikan secara statistik. Temuan menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga, dalam konteks penelitian ini, tidak memiliki pengaruh langsung yang kuat terhadap tingkat motivasi kerja karyawan. Hasil ini menarik karena bertentangan dengan asumsi awal bahwa konflik peran antara pekerjaan dan keluarga dapat menurunkan motivasi kerja karyawan secara signifikan.

Namun demikian, hasil ini sejalan dengan temuan dari Dodanwala & Shrestha, (2021), yang menyatakan bahwa konflik kerja-keluarga lebih cenderung berkontribusi pada kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) dan penurunan kepuasan kerja, tetapi tidak selalu berdampak langsung pada motivasi kerja. Hal ini menegaskan bahwa hubungan antara konflik kerja-keluarga dan motivasi kerja bersifat kontekstual dan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti dukungan organisasi atau karakteristik pekerjaan.

Interpretasi terhadap hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa meskipun konflik kerja-keluarga dapat menimbulkan tekanan psikologis bagi karyawan, dampaknya terhadap motivasi kerja mungkin lebih kompleks dan tidak bersifat linier. Lyu & Fan, (2022) menekankan bahwa faktor gender dan konteks pekerjaan sangat memengaruhi dinamika ini. Dalam kasus ini, personil PDKB yang seluruhnya berjenis kelamin laki-laki dan memiliki

tanggung jawab besar dalam penanganan kelistrikan tegangan tinggi, kemungkinan memiliki mekanisme coping tersendiri atau dukungan informal dari rekan kerja dan manajemen (Nashiroh & Amsar, 2022), yang dapat meredam dampak negatif konflik kerja-keluarga terhadap motivasi mereka.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga hanya menyumbang sebesar 7,5% terhadap variasi motivasi kerja ($R^2 = 0,075$). Dengan demikian, terdapat 92,5% variasi yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini. Temuan ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh berbagai variabel seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, iklim kerja, dan kesejahteraan psikologis (Febrianti, 2020; Kurniawan, 2021). Oleh karena itu, pengelolaan motivasi kerja di lingkungan lapangan seperti PDKB memerlukan pendekatan yang lebih holistik dan multidimensional.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah pentingnya bagi organisasi untuk tidak hanya menanggapi isu konflik kerja-keluarga secara reaktif, tetapi juga secara proaktif membangun lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja-keluarga (*work-life balance*). Program-program seperti jadwal kerja yang fleksibel, kebijakan dukungan keluarga, serta pelatihan manajemen stres dapat menjadi langkah awal dalam meningkatkan motivasi kerja. Di samping itu, dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja juga perlu ditingkatkan sebagai buffer terhadap tekanan pekerjaan yang intens (Vitaningdyah & Sumartik, 2023).

Lebih lanjut, diperlukan penelitian lanjutan untuk menggali lebih dalam faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi motivasi kerja, khususnya pada pekerjaan yang bersifat fisik dan berisiko tinggi seperti di lingkungan PDKB. Sebagaimana telah ditekankan oleh (Finthariasari et al., 2020; Mulyaningsih & Tanuwijaya, 2023), konflik kerja-

keluarga tetap menjadi isu penting dalam dunia kerja modern, namun dampaknya terhadap motivasi kerja perlu dipahami dalam konteks yang lebih luas dan dinamis. Dengan pengembangan strategi yang komprehensif dan berkelanjutan, diharapkan organisasi mampu menciptakan suasana kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga mendukung kesejahteraan psikologis dan motivasi karyawan dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan (PDKB) PT. PLN Persero di Kota Malang, dapat disimpulkan bahwa konflik antara tuntutan kerja dan keluarga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Analisis regresi menunjukkan hanya 7,5% dalam motivasi kerja dipengaruhi oleh konflik kerja-keluarga. Sisanya, sebesar 92,5%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun konflik kerja-keluarga merupakan isu penting dalam kesejahteraan kerja, dampaknya terhadap motivasi kerja di kalangan karyawan lapangan pria tidak bersifat langsung atau signifikan. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor kontekstual seperti dukungan sosial, karakteristik pekerjaan, dan strategi coping yang dimiliki individu.

Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menerapkan pendekatan yang lebih menyeluruh dalam upaya peningkatan motivasi kerja, yang mencakup perbaikan lingkungan kerja, penguatan budaya organisasi, dan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga. Selanjutnya, penelitian lanjutan diperlukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang lebih dominan memengaruhi motivasi kerja dalam konteks pekerjaan teknis berisiko tinggi seperti PDKB, guna memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan kebijakan yang lebih tepat sasaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Deddy Djabir. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Layanan Badan Pelayanan Perizinan dan penanaman modal kota bambau.
- Dodanwala, T. C., & Shrestha, P. (2021). *Work-family conflict and job satisfaction among construction professionals: the mediating role of emotional exhaustion. On the Horizon*, 29(2), 62–75. <https://doi.org/10.1108/OTH-11-2020-0042>
- Febrianti, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bidang Pemeliharaan Aset dan PDKB PT. PLN (Persero) UPT Madiun. *Journal GEEJ*, 7(2).
- Finthariasari, M., Ekowati, S., Ranidiah, F., Yuniarti, R., & Muchlis, M. (2020). Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(3), 421–438. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i3.4584>
- Fonseca, A. P. (2024). *Timor Lorosa'e Journal Of Business And Innovation (Torbin) The Influence Of Work-Family Conflict, Work Stress, And Work Motivation On Female Employee Performance*. 01(01). <https://jurnal.iob.edu.tl>
- Hardiani, W. (2021). Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Burnout dan Dampaknya Pada Cyberloafing. *Jurnal Visi Manajemen*, 7(1), 14–30. <https://doi.org/10.56910/jvm.v7i1.149>
- Helmi, S., Sofyan, Y., Wedadjati, R. S., Aquina, S. M., & Pebriandi, P. (2025). *The Influence of Lack of Human Resources on The Performance of PDKB Employees* (pp. 308–313). https://doi.org/10.2991/978-94-6463-698-7_32
- Karakose, T., Yirci, R., & Papadakis, S. (2021). *Exploring the interrelationship between covid-19 phobia, work-family conflict, family-work conflict, and life satisfaction among school administrators for advancing sustainable management. Sustainability* (Switzerland), 13(15). <https://doi.org/10.3390/su13158654>
- Kelloway, E. K., & Cooper, C. L. (2021). *Introduction to A research agenda for workplace stress and wellbeing*. Elgar.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (2008). *Work-family conflict in individuals' lives: Prevalence, antecedents, and outcomes. The Individual in the Changing Working Life*, 126–146. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511490064.007>
- Kurniawan, Z. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Melalui Faktor Sistem Informasi Manajemen (SIM) PDKB-TM Pada PT PLN (Persero) Area Cirebon. *Exchall: Economic Challenge*, 3(2), 18–24. <https://doi.org/10.47685/exchall.v3i2.163>
- Liftyawan, K. S., Hadi, F. S., & Agustina, T. S. (2020). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Kelelahan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 1–16. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3000>
- Lyu, X., & Fan, Y. (2022). *Research on the relationship of work family conflict, work engagement and job crafting: A gender perspective. Current Psychology*, 41(4), 1767–1777. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00705-4>
- Mulyaningsih, S. A., & Tanuwijaya, J. (2023). Pengaruh *Job Stress, Perceived Organizational Support, Work Family Conflict* Terhadap Turnover Intention Pada Pt Xyz. *Jesya*, 6(2), 1546–1561. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1066>
- Nashiroh, atun, & Amsar, A. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT

- Samkyung Jaya Garment Ungaran (Vol. 1, Issue 2).
- Rianti, D., Setiawan Wicaksono, A., & Sholichah, I. F. (2022). Perbedaan Tingkat Motivasi Kerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin Karyawan Pada Pt.X.
- Sarwar, F., Panatik, S. A., Sukor, M. S. M., & Rusbadrol, N. (2021). *A Job Demand–Resource Model of Satisfaction With Work–Family Balance Among Academic Faculty: Mediating Roles of Psychological Capital, Work-to-Family Conflict, and Enrichment*. *SAGE Open*, 11(2). <https://doi.org/10.1177/21582440211006142>
- Sumargo, B. (2020). Teknik sampling. UNJ Press.
- Vitaningdyah, F., & Sumartik, S. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Work Achievement Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 2(1). <https://doi.org/10.47134/innovative.v2i1>
- Wulansari, H., & Yuniawan, A. (2017). Analisis Pengaruh Work Family Conflict Dan Family Work Conflict Terhadap Intention To Quit Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Wilayah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 6(1985), 1–14. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Zulkarnain, Z., Ginting, E. D. J., Adnans, A. A., & Sianturi, M. M. (2024). *SA Journal of Human Resource Management Affiliation*. <https://doi.org/10.4102/sajhrm>