



Pengaruh Pelatihan Kerja, *Work-Life Balance*, dan Hubungan Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan di Cepogo Cheese Park Boyolali

Novi Lestari^{1*}, Unna Ria Safitri², Alean Kistiani Hegy Suryana³

¹⁻³ Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Boyolali, Indonesia

Email: novilstr456@email.com^{1*}, unnaria68@gmail.com², alean.kristiani@gmail.com³

*Penulis Korespondensi: novilstr456@email.com

Abstract. *This study aims to analyze the effect of job training, work-life balance, and interpersonal relationships on employee performance at Cepogo Cheese Park Boyolali. This research employed a quantitative approach using an explanatory research design. The population consisted of all permanent employees of Cepogo Cheese Park, totaling 100 employees. The sampling technique used was purposive sampling, resulting in 100 respondents. Data were collected through questionnaires using a five-point Likert scale and analyzed using SPSS version 26. The data analysis techniques included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, partial hypothesis testing (t-test), simultaneous hypothesis testing (F-test), and the coefficient of determination (R²). The results indicate that job training has a positive and significant effect on employee performance. Work-life balance also has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, interpersonal relationships have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, job training, work-life balance, and interpersonal relationships significantly influence employee performance at Cepogo Cheese Park Boyolali. The coefficient of determination (Adjusted R Square) shows that the three independent variables explain 97,1 of the variation in employee performance, while the remaining 2,9% is influenced by other variables not examined in this study.*

Keywords: CCP Boyolali; Employee Performanc; Interpersonal Relationships; Job Training; Work-Life Balance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, *work-life balance*, dan hubungan interpersonal terhadap kinerja karyawan di Cepogo Cheese Park Boyolali. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Cepogo Cheese Park yang berjumlah 100 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, sehingga diperoleh sampel sebanyak 100 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert, sedangkan analisis data menggunakan program SPSS versi 26 yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R²). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Work-life balance* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, pelatihan kerja, *work-life balance*, dan hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Cepogo Cheese Park Boyolali. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan sebesar 97,1 variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya 2,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: CCP Boyolali; Hubungan Interpersonal; Kinerja Karyawan; Pelatihan Kerja; *Work-Life Balance*.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang memiliki peran paling penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh besarnya modal, kecanggihan teknologi, maupun kelengkapan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang mengelola seluruh sumber daya tersebut. Karyawan merupakan pelaku utama yang menjalankan seluruh aktivitas organisasi, mulai dari proses operasional hingga pelayanan kepada pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, adaptif, serta mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Perkembangan teknologi, perubahan perilaku konsumen, serta meningkatnya persaingan pada sektor jasa mengharuskan perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan. Kondisi tersebut menjadikan kinerja karyawan sebagai salah satu faktor utama yang menentukan daya saing perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan mampu menghasilkan pelayanan yang berkualitas, meningkatkan kepuasan pelanggan, serta memperkuat citra perusahaan di mata masyarakat. Sebaliknya, rendahnya kinerja karyawan akan berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan, meningkatnya keluhan pelanggan, hingga berkurangnya loyalitas konsumen.

Pada sektor pariwisata, kualitas pelayanan menjadi indikator utama keberhasilan suatu destinasi wisata. Industri pariwisata merupakan industri jasa yang sangat bergantung pada interaksi antara karyawan dengan wisatawan. Pengalaman yang dirasakan oleh pengunjung tidak hanya dipengaruhi oleh fasilitas yang tersedia, tetapi juga oleh sikap, kemampuan, komunikasi, dan profesionalisme karyawan yang memberikan pelayanan secara langsung. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan daya saing destinasi wisata. Destinasi wisata yang memiliki karyawan dengan kompetensi tinggi, kemampuan komunikasi yang baik, serta semangat kerja yang tinggi akan lebih mampu menciptakan pengalaman positif bagi pengunjung dibandingkan destinasi yang hanya mengandalkan fasilitas fisik semata.

Cepogo Cheese Park Boyolali merupakan salah satu destinasi wisata edukasi yang berkembang pesat di Kabupaten Boyolali. Konsep wisata yang menggabungkan edukasi peternakan, pengolahan produk susu, kuliner, dan rekreasi keluarga menjadikan Cepogo Cheese Park memiliki karakteristik pelayanan yang berbeda dibandingkan destinasi wisata lainnya. Aktivitas pelayanan yang dilakukan karyawan tidak hanya terbatas pada pemberian informasi kepada pengunjung, tetapi juga mencakup pendampingan wisata edukasi, pelayanan restoran, pengelolaan wahana permainan, serta menjaga kenyamanan wisatawan selama berada di lokasi wisata. Kompleksitas tugas tersebut menuntut setiap karyawan memiliki kompetensi yang baik serta mampu bekerja secara profesional.

2. KAJIAN TEORI

Self-Determination Theory (SDT)

Self-Determination Theory (SDT) merupakan teori motivasi yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan (1985; 2000). Teori ini menjelaskan bahwa motivasi individu akan berkembang secara optimal apabila terdapat pemenuhan tiga kebutuhan psikologis dasar, yaitu *autonomy* (otonomi), *competence* (kompetensi), dan *relatedness* (keterhubungan). Ketiga kebutuhan tersebut berperan penting dalam meningkatkan motivasi intrinsik, kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis, serta kinerja individu.

Menurut Deci dan Ryan (2000), *autonomy* adalah kebutuhan individu untuk memiliki kebebasan dalam mengambil keputusan dan mengendalikan pekerjaannya. *Competence* merupakan kebutuhan untuk merasa mampu menyelesaikan tugas secara efektif melalui penguasaan keterampilan dan pengetahuan. Sementara itu, *relatedness* adalah kebutuhan untuk membangun hubungan sosial yang positif, saling menghargai, dan memperoleh dukungan dari orang lain di lingkungan kerja.

Dalam konteks penelitian ini, pelatihan kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan *competence*, karena melalui pelatihan karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif. *Work-life balance* mendukung kebutuhan *autonomy*, karena keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memberikan ruang bagi karyawan untuk mengelola waktu, mengurangi tekanan kerja, serta meningkatkan kesejahteraan psikologis. Sementara itu, hubungan interpersonal mencerminkan kebutuhan *relatedness*, yaitu terciptanya komunikasi yang baik, kerja sama, rasa saling percaya, dan dukungan antarpegawai dalam lingkungan kerja.

Apabila ketiga kebutuhan psikologis tersebut terpenuhi, maka motivasi intrinsik karyawan akan meningkat sehingga mendorong terciptanya kinerja yang lebih optimal. Oleh karena itu, Self-Determination Theory digunakan sebagai landasan teoritis untuk menjelaskan hubungan antara pelatihan kerja, *work-life balance*, hubungan interpersonal, dan kinerja karyawan di Cepogo Cheese Park Boyolali.

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Menurut Noe et al. (2017), pelatihan merupakan usaha sistematis yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kompetensi karyawan sehingga mampu memenuhi tuntutan pekerjaan. Dessler (2020) juga menyatakan bahwa pelatihan bertujuan

meningkatkan kemampuan teknis maupun nonteknis sehingga karyawan mampu bekerja secara profesional.

Berdasarkan perspektif *Self-Determination Theory*, pelatihan kerja merupakan bentuk pemenuhan kebutuhan *competence* karena memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan, meningkatkan rasa percaya diri, dan mencapai kinerja yang lebih baik.

Work-Life Balance

Greenhaus dan Allen (2011) mendefinisikan *work-life balance* sebagai kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi tanpa menimbulkan konflik yang berlebihan. Keseimbangan tersebut berkontribusi terhadap meningkatnya kepuasan kerja, kesejahteraan, serta produktivitas karyawan.

Dalam perspektif *Self-Determination Theory*, *work-life balance* berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan *autonomy*, karena memungkinkan individu mengelola waktu dan perannya secara lebih mandiri sehingga meningkatkan motivasi intrinsik dalam bekerja.

Hubungan Interpersonal

Hubungan interpersonal merupakan hubungan sosial yang terjalin melalui komunikasi dan interaksi yang baik antarindividu dalam lingkungan kerja. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa hubungan interpersonal yang harmonis mampu meningkatkan kerja sama, komunikasi, serta efektivitas organisasi.

Menurut *Self-Determination Theory*, hubungan interpersonal mencerminkan pemenuhan kebutuhan *relatedness*, yaitu kebutuhan individu untuk merasa diterima, dihargai, dan memiliki hubungan sosial yang positif di lingkungan kerja. Pemenuhan kebutuhan ini akan meningkatkan motivasi, komitmen, dan kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Koopmans et al. (2011) menjelaskan bahwa kinerja individu dapat diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan inisiatif.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research* yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, *work-life balance*, dan hubungan interpersonal terhadap kinerja karyawan di Cepogo Cheese Park Boyolali.

Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini berfokus pada pengujian hipotesis melalui analisis data numerik menggunakan teknik statistik.

Objek penelitian adalah Cepogo Cheese Park yang berlokasi di Kabupaten Boyolali, Jawa Tengah. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap Cepogo Cheese Park yang berjumlah 100 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, dengan kriteria responden yaitu karyawan tetap yang telah bekerja minimal satu tahun dan bersedia menjadi responden penelitian. Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 100 responden.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju sampai 5 = Sangat Setuju. Selain itu, wawancara semi-terstruktur digunakan sebagai data pendukung untuk memperkuat hasil penelitian. Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, buku, jurnal ilmiah, serta literatur lain yang berkaitan dengan pelatihan kerja, *work-life balance*, hubungan interpersonal, dan kinerja karyawan.

Variabel independen dalam penelitian ini meliputi pelatihan kerja (X_1), *work-life balance* (X_2), dan hubungan interpersonal (X_3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Indikator pelatihan kerja mengacu pada Noe et al. (2017), indikator *work-life balance* mengacu pada Greenhaus dan Allen (2011), indikator hubungan interpersonal mengacu pada Robbins dan Judge (2017), sedangkan indikator kinerja karyawan mengacu pada Mangkunegara (2016) dan Koopmans et al. (2011).

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 26. Tahapan analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial (*t-test*), uji simultan (*F-test*), serta koefisien determinasi (R^2). Uji validitas dilakukan untuk mengetahui validitas setiap item pernyataan, sedangkan uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha* untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian. Selanjutnya, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 100 responden yang merupakan karyawan tetap Cepogo Cheese Park Boyolali. Seluruh responden telah memenuhi kriteria penelitian, yaitu telah bekerja minimal satu tahun sehingga dianggap memahami kondisi perusahaan, pelaksanaan

pelatihan kerja, penerapan *work-life balance*, hubungan interpersonal, serta kinerja karyawan. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, *work-life balance*, dan hubungan interpersonal terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,266 + 0,181X_1 + 0,176X_2 + 0,623X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki koefisien regresi positif. Artinya, peningkatan pelatihan kerja, *work-life balance*, dan hubungan interpersonal akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lain tetap. Hubungan interpersonal memiliki koefisien regresi terbesar sehingga menjadi variabel yang memberikan kontribusi paling besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa:

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.266	.550		4.117	.000
X1	.181	.050	.175	3.632	.000
X2	.176	.051	.176	3.464	.001
.X3	.623	.047	.656	13.268	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data, (2026)

- Pelatihan kerja memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Work-life balance memiliki nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Hubungan interpersonal memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, ketiga hipotesis parsial (H1, H2, dan H3) diterima.

Hasil Uji Simultan (Uji F)**Hasil Uji F****Tabel 2.** Hasil Uji F (Uji Simultan)**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1761.056	3	587.019	1079.258	.000 ^b
Residual	51.671	95	544		
Total	1812.717	98			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Olah Data, (2026)

Hasil uji simultan menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga pelatihan kerja, *work-life balance*, dan hubungan interpersonal secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) diterima.

Koefisien Determinasi (R²)**Hasil Uji Koefisien Determinasi****a.) Model Summary****Tabel 3.** Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.986 ^a	.971	.971	.738

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Olah Data, (2026)

Hasil analisis menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,971. Hal ini berarti bahwa 97,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan kerja, *work-life balance*, dan hubungan interpersonal. Sementara itu, 2,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja, *work-life balance*, dan hubungan interpersonal terhadap kinerja karyawan di Cepogo Cheese Park Boyolali, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan, maka pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan akan semakin meningkat sehingga mampu mendukung terciptanya kinerja yang optimal.

Work-life balance juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu membantu karyawan mengurangi stres, meningkatkan fokus, serta menjaga motivasi kerja sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas pelayanan yang diberikan.

Selain itu, hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan yang harmonis antar rekan kerja maupun antara karyawan dengan atasan dapat menciptakan komunikasi yang efektif, kerja sama tim yang baik, serta lingkungan kerja yang kondusif sehingga mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Secara simultan, pelatihan kerja, *work-life balance*, dan hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Cepogo Cheese Park Boyolali. Ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan, sehingga peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja serta kualitas hubungan sosial di lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, manajemen Cepogo Cheese Park disarankan untuk terus meningkatkan kualitas dan intensitas pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan operasional agar kompetensi karyawan dapat berkembang secara berkelanjutan. Perusahaan juga perlu memperhatikan penerapan *work-life balance* melalui pengaturan beban kerja dan waktu kerja yang proporsional sehingga karyawan tetap memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, perusahaan perlu membangun komunikasi yang terbuka serta memperkuat hubungan interpersonal antar karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung peningkatan kinerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, atau kepuasan kerja sehingga dapat memberikan hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Astrina. (2024). Pengaruh keterlibatan kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 101–112.
- Basalamah, I., Carda, M. P., & Haerani, A. (2024). *Work-life balance* and professional development on employee performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(1), 45–58.
- Baum, T., Mooney, S. K. K., Robinson, R. N. S., & Solnet, D. (2020). COVID-19's impact on the hospitality workforce: New crisis or amplification of the norm? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(9), 2813–2829. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2020-0314>

- Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between *work-life balance* practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19(1), 9–22. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.09.001>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer.
- Deery, M., & Jago, L. (2020). Revisiting talent management, *work-life balance* and retention strategies in hospitality and tourism. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(3), 1237–1255.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 165–183). American Psychological Association.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). PT Bumi Aksara.
- Karatepe, O. M., & Olugbade, O. A. (2021). The effects of *work-life balance* on employee performance in hospitality organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102859.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. W. (2011). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28.
- Luthans, F. (2015). *Organizational behavior* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Putri, A. N., & Wibowo, H. (2023). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada industri pariwisata. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 115–126.
- Rahmawati, D., & Nugroho, A. (2022). Hubungan interpersonal dan kinerja karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 22(3), 210–223.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Sari, N., & Prasetyo, B. (2023). Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan sektor pariwisata. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 65–78.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wibowo. (2022). *Manajemen kinerja* (6th ed.). PT RajaGrafindo Persada.