

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Yayasan Mutiara Titipan Illahi

¹Lukman Nulmunir, ²Suryanto, ³Dadang Dally

^{1,3}Universitas Bandung

²Universitas Padjadjaran

Korespondensi : lukman.nulmunir@stiabandung.ac.id

Abstrak

Sejalan dengan perkembangan dunia usaha yang semakin global, pengelolaan suatu organisasi harus dilakukan secara profesional dan produktif sehingga organisasi dapat mencapai tujuan. Kondisi ini akan hadir ketika terdapat kinerja yang baik dari karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan yang ada pada Yayasan Mutiara Titipan Illahi. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan populasi penelitian seluruh pegawai yang ada pada Yayasan Mutiara Titipan Illahi yang terdiri dari 13 cabang dengan jumlah sampel yaitu populasi itu sendiri sebanyak 62 pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Data dianalisis lebih lanjut menggunakan pendekatan analisis regresi berganda dengan bantuan software SPSS 26 for Windows. Hasil penelitian ini menunjukkan jika budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Yayasan Mutiara Titipan Illahi.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

In line with the increasingly global development of the business world, the management of an organization must be carried out professionally and productively so that the organization can achieve its goals. This condition will be present when there is good performance from employees. This study aims to find out how organizational culture and job satisfaction can affect the performance of existing employees at the Mutiara Titipan Illahi Foundation. This research was conducted using a quantitative approach, with a population of all employees at the Mutiara Titipan Illahi Foundation consisting of 13 branches with a total sample of 62 employees. Data collection was carried out using a survey method by distributing questionnaires to respondents. The data were further analyzed using a multiple regression analysis approach with the help of SPSS 26 for Windows software. The results of this study indicate that organizational culture and job satisfaction have a positive effect on the performance of the Mutiara Titipan Illahi Foundation employees.

Keyword: Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu ukuran dalam menilai seberapa baik seseorang dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Rivai (2020) menyatakan bahwa kinerja seseorang didasarkan atas kecakapan pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Evaluasi kinerja dapat dilakukan dengan berbagai cara, termasuk penilaian dari atasan langsung, peer review, atau evaluasi diri (Ainanur & Tirtayasa, 2018; Susanto, 2019). Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai antara lain keterampilan, motivasi, keahlian, disiplin, kesehatan fisik dan mental, serta lingkungan kerja (Prasetyo & Marlina, 2019).

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi dapat melakukan beberapa hal seperti memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan, memberikan insentif dan penghargaan atas kinerja yang baik, memperbaiki kondisi kerja, dan memberikan umpan balik secara teratur (Rosvita et al., 2023). Penting juga bagi perusahaan untuk membuat standar kinerja yang jelas dan memberikan panduan yang jelas bagi karyawan mengenai tugas dan tanggung jawab mereka, serta memberikan dukungan yang cukup untuk memastikan keberhasilan mereka dalam pekerjaan (Fatma et al., 2020; Meutia & Husada, 2019). Selain itu, sejalan dengan perkembangan dunia usaha yang semakin global, pengelolaan suatu organisasi harus dilakukan secara profesional serta produktif sehingga organisasi dapat mencapai tujuan dan kelangsungan hidup seiring dengan perubahan lingkungan (Amanda et al., 2017; Muis et al., 2018).

Leitão (2019) menyatakan bahwa setiap aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang ada pada organisasi itu sendiri. Menurut Eliyana (2019) sumber daya dianggap penting karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi serta dapat menjadi aset yang bernilai. Apabila sumber daya manusia dapat berjalan efektif, maka organisasi tentu akan dapat mencapai tujuannya dengan baik. Kinerja menurut Nemteanu (2021) merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai yang ditinjau sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dengan meningkatkan kinerja pegawainya, maka secara otomatis kinerja perusahaan dapat meningkat. Hal ini sesuai dengan Diamantidis (2019) yang menyatakan bahwa semakin baik kinerja seseorang dalam organisasi maka akan semakin banyak keuntungan yang akan diterima oleh organisasi. Changgriawan (2017) menyatakan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah budaya organisasi yang ada pada lingkungan internal. Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi (Rivai, 2020). unsur-unsur ini menjadi dasar dalam mengawasi perilaku pegawai dan cara berinteraksi dengan lingkungannya (Ainanur & Tirtayasa, 2018). Jika budaya organisasi dapat dibangun dengan baik, maka organisasi akan dapat meningkatkan kinerjanya dalam menyumbangkan keberhasilan organisasi (Fatma et al., 2020; Meutia & Husada, 2019; Muis et al., 2018).

Permasalahan yang berkaitan dengan budaya organisasi seringkali jarang diperhatikan oleh pimpinan yang ada pada organisasi itu sendiri sehingga kinerja karyawan menjadi menurun, seperti tradisi dikalangan karyawan yang datang datang dan pulang tidak pada tepat waktunya. Budaya organisasi merupakan faktor yang dapat mempersepsikan bagaimana karyawan bersikap. Roscoe (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi mengacu kepada suatu sistem bersama yang dianut oleh anggota yang ada pada organisasi itu sendiri. Menurut Meutia & Husada (2019) budaya organisasi itu sendiri adalah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajari ketika mengalami adaptasi pada lingkungan internal dan eksternal yang memiliki karakteristik tertentu. Beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fatma et al (2020) dan Muis et al (2018) menemukan adanya korelasi antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi, peran dari budaya organisasi pada yayasan mutiara tidak sepenuhnya dapat dibangun dengan baik, sehingga masih banyak permasalahan yang muncul mengenai kinerja pegawai. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, maka perlu diperhatikan bagaimana budaya organisasi dibangun dan dijaga. Sehingga budaya organisasi yang positif dapat memberikan dampak yang signifikan pada kinerja karyawan serta kepuasan dalam bekerja (Trang, 2013)

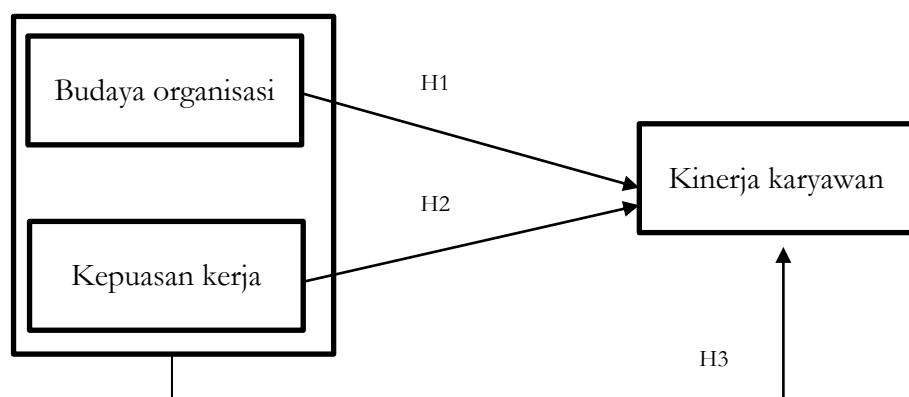
Menurut Susanto (2019) Kepuasan kerja dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi dan produktif dalam melakukan tugas-tugasnya. Beberapa cara di mana kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan misalnya, produktivitas, kualitas kerja, loyalitas dan kehadiran (Arifin, 2012).

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai tingkat kepuasan dan kebahagiaan karyawan dengan pekerjaannya, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti gaji, tunjangan, lingkungan kerja, kesempatan untuk berkembang, dan lain sebagainya (Koesmono, 2005; Siagian & Khair, 2018). Dengan demikian, kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam berbagai cara. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga mereka dapat merasa puas dengan pekerjaannya dan memberikan kinerja yang lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan yang ada pada yayasan mutiara. Dengan demikian hasil dari penelitian ini dapat memberikan secara implisit pada organisasi untuk membangun budaya organisasi yang lebih baik, sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan untuk mencapai tujuan organisasi.

2. METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan tujuan untuk mengukur dan memahami hubungan sebab akibat antar variabel. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada yayasan mutiara titipan illahi yang terdiri dari 13 cabang dengan jumlah sampel yaitu populasi itu sendiri sebanyak 62 pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Jumlah akhir kuesioner yang dikembalikan dan digunakan untuk pengolahan data adalah 62 kuesioner, karena semua responden memberikan jawaban lengkap. Data dianalisis lebih lanjut menggunakan pendekatan analisis regresi berganda dengan bantuan software SPSS 26 for windows.

Setiap item kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert 5 poin, berkisar antara 1-5, dengan poin 1 menunjukkan responden sangat tidak setuju, sedangkan poin 5 menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Budaya organisasi diukur oleh lima item yang diadopsi dari Al-Swidi (2021) yaitu orientasi pada tugas, orientasi terhadap orang, keberhasilan, stabilitas, dan inovasi. Kepuasan kerja diukur oleh lima item yang diadopsi dari Luthans (2006) yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, kelompok kerja dan kondisi kerja. Kinerja karyawan diukur oleh empat item yang diadopsi dari Rivai (2020) yaitu produktivitas, kualitas kerja, kemampuan beradaptasi dan kreativitas. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis dan kerangka konseptual disajikan sebagai berikut:



3.HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Tabel 1. Karakteristik responden

Responden	Percentase
Jenis Kelamin:	
Laki-laki	45%
Perempuan	55%
Umur:	
18 – 25 Tahun	25%
26 – 35 Tahun	35%
36 – 45 Tahun	21%
> 46 Tahun	19%
Lama Bekerja:	
< 1 Tahun	31%
1 – 2 Tahun	69%
Pendidikan:	
SMA/SMK	30%
S1	45%
S2	25%

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan pada hasil penelitian, maka diperoleh bahwa mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 55 %, dan berdasarkan umur, konsumen berada pada rentang 26-35 tahun. Sedangkan berdasarkan lama pekerjaan, mayoritas konsumen telah bekerja selama 1 sd 2 tahun. Dan terakhir berdasarkan pada pendidikan, mayoritas konsumen berpendidikan sarjana.

Analisis Deskriptif

Tabel 2. Analisis Deskriptif

Variabel	Skor Minimum	Skor Maksimum	Rata-rata Tertinggi	Std. Deviasi
Budaya Organisasi	1	5	4.38	.936
Kepuasan Kerja	1	5	4.52	.930
Kinerja Karyawan	1	5	4.32	.892

Sumber: Data diolah 2023

Budaya organisasi memiliki skor rata-rata tertinggi pada item pernyataan “Keberhasilan” dengan skor 4.38 dan standar deviasi sebesar 0.936. Kepuasan Kerja memiliki skor rata-rata tertinggi pada item pernyataan “Pekerjaan itu sendiri” dengan skor 4.52 dan standar deviasi sebesar 0.930. Kinerja Karyawan memiliki skor rata-rata tertinggi pada item pernyataan “Kualitas Kerja” dengan skor 4.32 dan standar deviasi sebesar 0.892.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah item pernyataan yang digunakan dalam penelitian memiliki kemampuan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu item dikatakan valid apabila memiliki nilai r tabel lebih kecil dari nilai r hitung. Nilai r tabel pada pengujian ini adalah 0.2542. dari hasil pengujian, diperoleh nilai r hitung dari seluruh item pernyataan memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r tabel, maka dengan ini seluruh item pernyataan dinyatakan valid dalam melakukan pengukuran.

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi	X1.1	0.365	0.2542	Valid
	X1.2	0.664	0.2542	Valid
	X1.3	0.573	0.2542	Valid
	X1.4	0.751	0.2542	Valid
	X1.5	0.672	0.2542	Valid
Kepuasan Kerja	X2.1	0.721	0.2542	Valid
	X2.2	0.724	0.2542	Valid
	X2.3	0.792	0.2542	Valid
	X2.4	0.781	0.2542	Valid
	X2.5	0.827	0.2542	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0.821	0.2542	Valid
	Y.2	0.836	0.2542	Valid
	Y.3	0.703	0.2542	Valid
	Y.4	0.746	0.2542	Valid

Sumber: Data diolah 2023

Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah item pernyataan yang digunakan dalam pengukuran tangguh dalam melakukan pengujian. Item pernyataan akan dianggap reliabel atau tangguh jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.6. Hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Budaya Organisasi	0.653	0.600	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.807	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.778	0.600	Reliabel

Sumber: Data dolah 2023

Uji normalitas

Uji Normalitas dilakukan dengan metode Kolmogorov Smirnov dengan tujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi secara normal atau tidak. Dari hasil pengujian diketahui data berdistribusi normal karena memiliki nilai sig. (0.071) lebih besar dari 0.05.

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.39175390
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.053
	Negative	-.120
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071 ^{cd}

Sumber: Data diolah 2023

Uji Multikolinieritas

Gejala multikolinieritas dapat terjadi karena terdapat korelasi sempurna antar variabel bebas. Kondisi ini perlu dihindari karena item pernyataan dalam variabel bebas tidak boleh memiliki korelasi sempurna dalam melakukan pengujian. Hubungan antar variabel dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas jika memiliki nilai VIF < 10. Dari hasil pengujian diketahui bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas, seperti terlihat pada tabel berikut.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	0.484	2.065
Kepuasan Kerja	0.484	2.065

Sumber: Data diolah 2023

Uji Regresi Linear Berganda

Uji dilakukan untuk mengetahui bagaimana variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat. Dengan persamaan regresi $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2$ diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 7. Uji Regresi linear berganda

Variabel	Koefisien	Std. Error	T Statistics	P Values
Konstanta	0.686	.320	2.144	0.005
Budaya Organisasi (X1)	0.267	.092	2.899	0.005
Kepuasan Kerja (X2)	0.497	.074	6.712	0.000

Sumber: Data diolah 2023

Dari tabel uji dapat diperoleh informasi sebagai berikut:

1. Jika Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja tidak memberikan pengaruh apapun atau bernilai konstan maka besar koefisien regresi adalah 0.686.
2. Jika Budaya Organisasi meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan dapat meningkat pula dengan nilai 0.267.
3. Jika Kepuasan Kerja meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan dapat meningkat sebesar 0.497.

Uji Hipotesis Parsial

Suatu hipotesis dapat diterima apabila memiliki nilai t hitung $>$ t tabel atau nilai $sig. < 0.05$. Dari hasil pengujian diperoleh hasil bahwa seluruh hipotesis dapat diterima dengan penjelasan sebagai berikut.

1. Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $sig. 0.005 < 0.05$. Artinya H_1 diterima.
2. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $sig. 0.000 < 0.05$. Artinya H_2 diterima.

Tabel 8. Uji Hipotesis Parsial

Variabel	Koefisien	Std. Error	T Statistics	P Values
Konstanta	0.686	.320	2.144	0.005
Budaya Organisasi (X1)	0.267	.092	2.899	0.005
Kepuasan Kerja (X2)	0.497	.074	6.712	0.000

Sumber: Data diolah 2023

Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi menunjukkan besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada pengujian ini nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0.747, artinya Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dapat memberikan pengaruh sebesar 74.7% terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.747	.738	1.41596

Sumber: Data diolah 2023

Uji Hipotesis Simultan

Uji hipotesis simultan diuji dengan menggunakan ANOVA. Suatu hipotesis dapat diterima jika memiliki nilai F hitung $>$ F tabel atau nilai $sig. < 0.05$. Nilai F tabel pada penelitian ini adalah 3.159. Nilai F hitung yang diperoleh dari hasil pengujian adalah 84.055. Maka diketahui F hitung $>$ F tabel, artinya hipotesis secara simultan dapat diterima, dengan kata lain Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara bersamaan memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 10. Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	337.052	2	168.526	84.055	.000 ^b
	Residual	114.282	57	2.005		
	Total	451.333	59			

Sumber: Data diolah 2023

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya Organisasi besar kaitannya dengan nilai, norma, sikap dan etika yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Semakin baik budaya organisasi maka kinerja karyawan akan semakin baik. Pada penelitian ini budaya organisasi yang memiliki skor tertinggi adalah “Keberhasilan”. Hal ini didukung dengan uji hipotesis yang memenuhi syarat untuk diterima sebagai hipotesis alternatif, yaitu Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Semakin puas seorang pekerja terhadap beban kerja yang dirasakan, maka kinerja karyawan dapat semakin meningkat. Dari hasil analisis deskriptif terlihat skor tertinggi ditunjukkan pada item pernyataan “Pekerjaan itu sendiri”, artinya karyawan yang bekerja di Yayasan Mutiara Titipan Illahi merasa puas terhadap beban kerja yang dijalani. Hal ini didukung dengan uji hipotesis yang memenuhi syarat untuk diterima sebagai hipotesis alternatif, yaitu Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengujian ANOVA, diketahui bahwa kedua variabel independen secara bersamaan dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan signifikan. Artinya dengan peningkatan dari variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja maka Kinerja Karyawan akan meningkat juga.

4. KESIMPULAN

Tujuan penelitian ini mencoba untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada yayasan mutiara. Budaya organisasi dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebuah budaya yang positif dan kuat dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja dengan baik dan merasa lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Begitu juga dengan kepuasan kerja, Kepuasan kerja dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung bekerja lebih baik dan lebih produktif, sementara karyawan yang tidak puas cenderung bekerja dengan kurang efektif dan kurang termotivasi. Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja baik secara individu maupun bersamaan dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Yayasan Mutiara Titipan Illahi perlu mempertahankan budaya organisasi yang sudah berjalan, karena berdasarkan pengujian diketahui bahwa karyawan memiliki rasa puas dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut dapat dirasakan dengan meningkatnya Kinerja Karyawan yang dikontribusikan terhadap Yayasan. Penelitian ini tidak terbatas dilakukan hanya pada variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja, namun untuk menjaga karyawan tetap berkontribusi positif maka diperlukan penelitian lebih lanjut dengan variabel yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/2234>
- [2]. Al-Swidi, A. K. (2021). The joint impact of green human resource management, leadership and organizational culture on employees' green behaviour and organisational environmental performance. *Journal of Cleaner Production*, 316. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.128112>
- [3]. Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & ... (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi*. <http://e-journal.unipma.ac.id/index.php/assets/article/view/1289>
- [4]. Arifin, N. (2012). Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada cv duta senenan Jepara. *Jurnal Economia*. <https://journal.uny.ac.id/index.php/economia/article/view/797>
- [5]. Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production. *Agora*. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6095>
- [6]. Diamantidis, A. D. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- [7]. Eliyana, A. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- [8]. Fatma, N., Hardiyono, H., Kaok, M., & Aprilius, A. (2020). Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*. <https://www.neliti.com/publications/463361/lingkungan-kerja-budaya-organisasi-kinerja-karyawan-dan-kepuasan-kerja>
- [9]. Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. <http://ced.petra.ac.id/index.php/man/article/view/16362>
- [10]. Leitão, J. (2019). Quality of work life and organizational performance: workers' feelings of contributing, or not, to the organization's productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20). <https://doi.org/10.3390/ijerph16203803>
- [11]. Lusri, L. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/5259>
- [12]. Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. In *Jurnal Riset*. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=915072&val=10544&title=Pengaruh+Budaya+Organisasi+Dan+Komitmen+Organisasi+Terhadap+Kinerja+Karyawan>
- [13]. Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. ... (*Jurnal Ekonomi Dan* <http://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/7>
- [14]. Nemteanu, M. S. (2021). The influence of internal marketing and job satisfaction on task performance and counterproductive work behavior in an emerging marketing during the covid-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7).

- [15].Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*. core.ac.uk. <https://core.ac.uk/download/pdf/298654297.pdf>
- [16].Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. <http://journal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5291>
- [17].Roscoe, S. (2019). Green human resource management and the enablers of green organisational culture: Enhancing a firm's environmental performance for sustainable development. *Business Strategy and the Environment*, 28(5), 737–749. <https://doi.org/10.1002/bse.2277>
- [18].Rosvita, V., Setyowati, E., & ... (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Jurnal* <http://ejr.stikesmuhkudus.ac.id/index.php/IJF/article/view/418>
- [19].Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister* <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/2241>
- [20].Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8153>
- [21].Trang, D. S. (2013). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen* <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1995>.