

Kinerja Karyawan ditinjau dari Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Religiusitas

Qomariah Lahamid^{1*}, Novia Hairunnisa², Ilham Chanra Putra³

^{1,2,3} UIN Sultan Syarif Kasim Riau

*Correspondent email: qomariah.l@uin-suska.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effect of organizational culture, job satisfaction and religiosity on the performance of PTPN V employees, Sei Galuh District, Kampar Regency using primary data obtained by distributing questionnaires to 32 respondents. The data analysis method used is multiple linear regression. The results showed that the variables of organizational culture, job satisfaction and religiosity had an effect on employee performance either partially or simultaneously. Based on the results of the multiple linear regression test, organizational culture has greater results than other variables, which is 0.853. The value of R Square is 0.971, this shows that the variables of organizational culture, job satisfaction and religiosity, as a whole have an effect of 97.1% on performance while the remaining 2.9% is influenced by other variables not examined in this study.*

Keywords: *Religiosity; Organizational Culture; Job Satisfaction; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan mempunyai harapan mengalami perkembangan yang pesat dan menginginkan tercapainya kinerja yang tinggi. Kinerja yang tinggi tentu menguntungkan bagi perusahaan dan berdampak terhadap kesejahteraan karyawan. Untuk mencapai hal tersebut, aspek sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang penting diperhatikan perusahaan. Begitu juga Perusahaan Perkebunan Nusantara (PTPN) V yang ada di Sei Galuh Kabupaten Kampar. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Mengungkap fakta dilapangan, PTPN V memiliki pengukuran kinerja tersendiri sesuai aturan yang ditetapkan perusahaan. Ada beberapa indikator yang digunakan perusahaan untuk menilainya. Berdasarkan data laporan kinerja karyawan PTPN V Distrik Sei. Galuh 2020 pada tahun 2019, 28.12% menunjukkan kinerja yang kurang baik. Fenomena ini juga terjadi ditahun 2016, 2017, dan 2018. Menurut Moheriono (2012), kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan pra survey yang telah dilakukan tampak bahwa masih terdapat karyawan yang suka keluar masuk pada jam kerja sehingga menghambat beberapa pekerjaan lainnya. Belum lagi tingkat ketidakhadiran karyawan dalam bekerja yang merupakan bagian dari budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah (Afandi, 2018). Perusahaan seharusnya menerapkan kebijakan spesifik di seluruh perusahaan untuk mencoba memerangi ketidakhadiran di tempat kerja.(Kocakülâh et al., 2018). Pentingnya budaya dalam pembentukan perilaku kehadiran dan menawarkan perspektif yang lebih komprehensif tentang kehadiran.(Ruhle & Süß, 2020)

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.(Rantesalu et al., 2017). Sejalan dengan penelitian Jardioui et al., (2019) yang melakukan penelitian pada UKM, bahwa budaya organisasi memiliki dampak terhadap kinerja usaha UKM tersebut. Sementara Nikpour (2017) menemukan bahwa budaya organisasi berdampak tidak langsung terhadap kinerja organisasi melalui mediasi komitmen organisasi karyawan secara signifikan lebih tinggi daripada dampak langsung.

(Nikpour, 2017). Temuan mengungkapkan bahwa komitmen kontraktor untuk perjanjian kontrak adalah faktor budaya yang paling signifikan yang mempengaruhi kinerja proyek. (Narayana, 2017)

Selain variabel budaya organisasi, ada hal lain yang menjadi perhatian peneliti pada PTPN V tersebut yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Jika karyawan merasa senang atau gembira dalam bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik (Kasmir 2016).

Penelitian Juniantara dan Riana (2015), kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Implikasi dari penelitian ini adalah teori dua faktor juga memiliki keterbatasan lain yaitu variabel situasional. Penelitian ini juga didukung oleh Saputra et al (2015) yang menyatakan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara dan Siagian dan Khair (2018), bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Skor regresi kepuasan kerja terhadap kinerja staf telemarketing di sektor perbankan di provinsi Jakarta adalah 0,23 dan skor nilai t adalah 5.14 berpengaruh positif dan signifikan. (Rahayu et al., 2018). Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Swasta Jakarta. (Ramli, 2019). Meng dan Berger (2019), menemukan bahwa terdapat dampak kuat budaya organisasi dan kinerja pemimpin terhadap keterlibatan kerja, kepercayaan, dan kepuasan kerja profesional. Lebih penting lagi, hasil mengungkapkan efek mediasi bersama yang signifikan dari keterlibatan dan kepercayaan pada kepuasan kerja profesional, ketika didukung budaya organisasi dan kinerja pemimpin yang sangat baik tercapai.

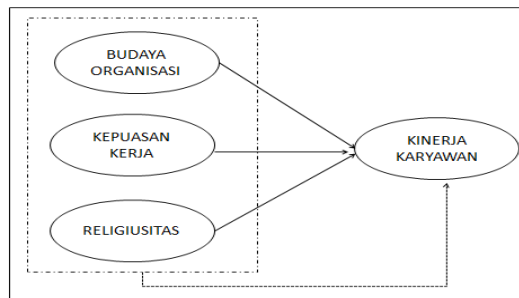
Untuk meningkatkan kinerja dan peningkatan produktivitas serta kelancaran hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan antara pengusaha dengan Karyawan sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan makna yang terkandung dalam hubungan industrial maka, di lingkungan PTPN V menyusun Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang rumusannya memuat seluruh persoalan hubungan kerja antara Perusahaan dan Karyawan. Salah satunya pada bab 10 tentang jaminan sosial dan kesejahteraan karyawan pasal 56 yaitu pembinaan rohani. Perusahaan menyediakan bangunan atau rumah ibadah di seluruh Kebun/Pabrik se-PTPN V. Setiap minggu nya para karyawan Setiap minggu nya para karyawan mengadakan kegiatan keagamaan pada malam jumat untuk umat muslim, dan kegiatan keagamaan lainnya untuk umat non muslim. Kegiatan ini bertujuan untuk Menjalin silaturahmi antar karyawan dan tingkat keimanan atau religiusitas setiap individu karyawan di dalam suatu perusahaan sesuai dengan agamanya masing – masing akan berpengaruh terhadap bagaimana kinerja karyawan. Dilapangan pada saat prasurvey juga ditemuka bahwa diduga terdapat permasalahan yang berkaitan dengan religiusitas yaitu terdapat karyawan yang jarang mengikuti kegiatan keagamaan tersebut.

Religiusitas sebagai internalisasi nilai-nilai agama dalam diri seseorang. Internalisasi disini berkaitan dengan kepercayaan terhadap ajaran-ajaran agama baik didalam hati maupun dalam ucapan. Penelitian Li dan Murphy (2018) menemukan bahwa adanya interaksi positif religiusitas terhadap kinerja. Penelitian ini diperkuat oleh temuan Harjoto dan Rossi (2019) menemukan bahwa religiusitas pribadi manajer puncak (CEO) dan tekanan sosial dari religiusitas lokal memainkan peran penting dalam kinerja CSR perusahaan. Menguji pengaruh budaya bersama dan pengaruh religiusitas pada berbagai aspek kepuasan kerja dan menemukan dukungan untuk hipotesis dan juga mendemonstrasikan konsekuensi finansial bagi staf penjualan individu dan organisasi penjualan mereka. (Onyemah et al., 2018).

Berdasarkan kajian-kajian tersebut, tujuan penelitian ini ingin mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja PTPN V. Selain itu juga ingin mengungkap bahwa kepuasan kerja dan religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN V Distrik Sei Galuh kabupaten Kampar baik secara parsial dan simultan.

METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PTPN V Distrik Sei Galuh kabupaten Kampar sejumlah 32 orang. Menurut Sugiyono (2010) Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus adalah apabila kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Jenis dan sumber data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh dari lapangan dan data sekunder yang diperoleh dari perusahaan tempat dilakukannya penelitian. Teknik Pengumpulan Data yaitu dengan wawancara dan menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda. Berikut model yang dibuat pada penelitian ini.



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan kajian penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis. Pertama, budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keempat, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan religiusitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

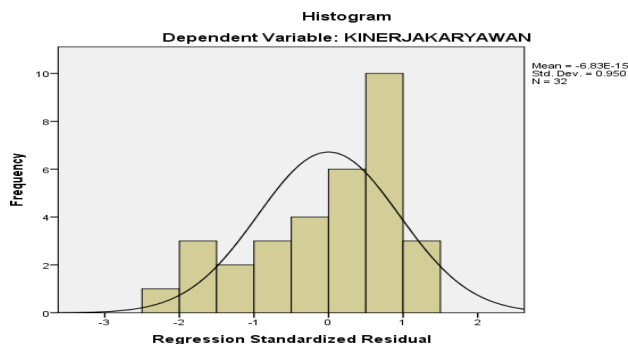
HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil uji validitas dari 4 variabel yaitu Religiusitas, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja menyatakan bahwa butir pernyataan 4 variabel $\geq 0,3$. Maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan diatas dinyatakan valid dan dapat digunakan serta dapat dipercaya. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *alpha cronbach*'s dengan nilai diatas 0,60. Berikut tabel pengelompokan tingkat reliabilitas berdasarkan nilai *Cronbach alpha*. Hasil analisis uji reliabel terhadap instrumen kuisisioner dapat dilihat seperti dibawah ini:

Tabel 2. Tabel Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	5	.839	Sangat <i>Reliabel</i>
2	Budaya Organisasi (X2)	6	.898	Sangat <i>Reliabel</i>
3	Kepuasan Kerja (X3)	9	.874	Sangat <i>Reliabel</i>
4	Religiusitas (X1)	5	.767	<i>Reliabel</i>

Dari hasil reliabilitas diatas untuk variabel kinerja karyawan diperoleh nilai *Cronbach Alpha* 0,839 $> 0,60$, maka dengan itu variabel kinerja karyawan dinyatakan sangat *reliabel*. Untuk variabel budaya organisasi *Cronbach Alpha* 0,898 $> 0,60$, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi adalah sangat *reliabel*. Untuk variabel kepuasan kerja nilai *Cronbach Alpha* 0,874 $> 0,60$, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja adalah sangat *reliable*. Untuk variabel Religiusitas, diperoleh nilai *Cronbach Alpha* 0,767 $> 0,60$, dapat disimpulkan bahwa variabel Religiusitas dinyatakan sangat *reliabel*.



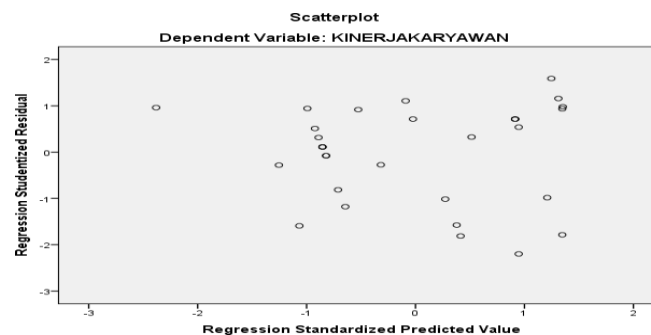
Gambar 2. Uji Normalitas Histogram

Berikut disajikan hasil olahan data uji asumsi klasik sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variable	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0,363	2,751	Bebas dari <i>multikolinieritas</i>
2	Kepuasan Kerja	0,505	2,982	Bebas dari <i>multikolinieritas</i>
3	Religiusitas	0,379	2,642	Bebas dari <i>multikolinieritas</i>

Dari hasil perhitungan diperoleh *collinearit statistic* nilai VIF seluruh variabel < dari 10. Nilai VIF variabel budaya Organisasi sebesar 2,751, Kepuasan Kerja sebesar 2,982 dan Religiusitas sebesar 2,642, Maka semua variabel indenpenden pada penelitian ini bebas *multikolinearitas*.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji *scatterplot* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak berkumpul pada satu tempat. Hal ini mengidentifikasi bahwa data tidak terjadi masalah heterokedastisitas atau memenuhi asumsi klasik heterokedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.985 ^a	.971	.968	.38936	1.835

- a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Religiusitas,
- b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Pada Tabel 4, pada output *model summary* terdapat nilai DW sebesar 1,835 berdasarkan hasil pengujian data diatas maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terdapat Autokorelasi, karena nilai DW yang dihasilkan diatas -2 Sampai +2 yang berarti tidak ada Autokorelasi.

Untuk pengujian hipotesis, data yang diolah dan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis Regresi Linier Berganda. Analisis ini digunakan untuk membuat prediksi (ramalan) tentang seberapa besarnya pengaruh nilai variabel independent (budaya organisasi, kepuasan kerja dan religiusitas,) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan). Apakah masing-masing variabel independent berpengaruh signifikan atau tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent. Berdasarkan hasil penelitian, persamaan dalam analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleran	VIF
(Constant)	1.470	.794		1.851	.075		
Budaya Organisasi	.853	.050	.919	17.169	.000	.363	2.751
Kepuasan Kerja	.176	.047	.174	2.622	.016	.505	2.982
Religiusitas	.148	.053	.145	2.760	.010	.379	2.642

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Tabel 5 menjelaskan pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada tabel t dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5% dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $sig < \alpha$ maka H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel religiusitas, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau $sig > \alpha$ maka: H_0 diterima, H_a ditolak artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel religiusitas, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5 juga menjelaskan bahwa Budaya Organisasi, diketahui $t_{hitung} (17,169) > t_{tabel} (2,048)$ dan $sig (0,000) < (0,05)$ artinya variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan Kerja, diketahui $t_{hitung} (2,622) > t_{tabel} (2,048)$ dan $sig (0,016) < (0,05)$ artinya variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan religiusitas, diketahui $t_{hitung} (2,760) > t_{tabel} (2,048)$ dan $sig (0,010) < (0,05)$ artinya variabel religiusitas Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. dan pada PTPN V Distrik Sei Galuh.

Religiusitas mendorong setiap individu senantiasa bersikap lebih bijak dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Hal ini dikarenakan setiap agama pasti akan mengajarkan kebaikan kepada penganutnya, sehingga agama memiliki peran sebagai suatu sistem yang memberikan norma atau aturan yang dapat dijadikan sebagai acuan atau filter bagi seseorang dalam melakukan segala aktivitasnya termasuk dalam aktivitas bekerja. Selain religiusitas faktor dari pada keberhasilan kinerja yang tidak kalah pentingnya yaitu budaya organisasi. Perusahaan yang memiliki dan menerapkan budaya organisasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja para karyawannya. Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS maka didapat hasil uji F yang hasilnya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 6. Uji Secara Simultan (Uji f)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	141.224	3	47.075	310.510	.000 ^b
1 Residual	4.245	28	.152		
Total	145.469	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasankerja, Religiusitas, Budayaorganisasi

Berdasarkan hasil Uji F pada tabel 6 didapati nilai F_{hitung} sebesar $310.510 > F_{tabel}$ sebesar 2.947 dengan signifikansi probabilitas $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen (budaya organisasi, kepuasan kerja dan religiusitas,) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent (kinerja karyawan) terhadap kinerja karyawan PTPN V Distrik Sei Galuh.

Tabel 7. Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.985 ^a	.971	.968	.38936	1.835

a. Predictors: (Constant), Religiusitas, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 7 dapat diketahui nilai R adalah 0,985 yang berarti hubungan antara *variabel independent* (budaya organisasi, kepuasan kerja dan religiusitas,) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan) sebesar 98%, yang artinya hubungan korelasi kuat. Sedangkan nilai Determinasi R² sebesar 0,971, artinya adalah bahwa kontribusi variabel religiusitas, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan PTPN V Distrik Sei Galuh. sebesar 97,1%, sedangkan sisanya 2,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti faktor lingkungan internal dan eksternal lain-lainnya.

Rekomendasi pada perusahaan agar membangun budaya organisasi yang kuat di lingkungan perusahaan melalui indikator kepemimpinan, slogan-slogan yang memotivasi. Perusahaan perlu menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan dengan memberikan apresiasi atas hasil kerja karyawan, menciptakan suasana yang nyaman, menjalin hubungan yang baik antara karyawan dengan sejawat dan antara karyawan dan pimpinan. Hal penting lain yang perlu menjadi perhatian perusahaan yaitu memberikan waktu beribadah yang cukup disaat hari kerja, mengadakan kegiatan-kegiatan ceramah agama secara kontiniu untuk seluruh penganut beragama di perusahaan.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis peneliti mendapat kesimpulan bahwa berdasarkan hasil penelitian di peroleh bahwa variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan religiusitas berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PTPN V Distrik Sei Galuh. Perlu rekomendasi kepada pihak perusahaan untuk lebih memperhatikan budaya organisasi yang dibangun di perusahaan, kepuasan kerja karyawan selama mengabdikan di perusahaan dan terus mengajak karyawan agar semakin menghayati nilai-nilai agama masing-masing yang sejalan dengan peningkatan kinerja perusahaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Untuk menerbitkan artikel ilmiah yang layak diterbitkan, membutuhkan proses yang harus dilalui. Artikel yang penulis buat ini telah melalui proses arahan reviewer, editor dan hal-hal yang telah ditentukan oleh Jurnal Synergy. Penulis mengucapkan terimakasih atas bimbingan, arahan dan saran yang diberikan oleh tim jurnal, sehingga artikel ini layak terbit. Demikianlah ucapan terimakasih ini penulis sampaikan dan lain waktu masih dapat bekerja sama lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mengkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kenosep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Jardioui, M., Garengo, P., & El Alami, S. (2019). How organizational culture influences performance measurement systems in SMEs. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 69(2), 217–235. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-10-2018-0363>.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). *PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI DI DENPASAR*. 18.

- Kocakülâh, M. C., Bryan, T. G., & Lynch, S. (2018). Effects of Absenteeism on Company Productivity, Efficiency, and Profitability. *Business and Economic Research*, 8(1), 115. <https://doi.org/10.5296/ber.v8i1.12395>.
- Harjoto, M. A., & Rossi, F. (2019). Religiosity, female directors, and corporate social responsibility for Italian listed companies. *Journal of Business Research*, 95, 338–346. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.08.013>.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Li, N., & Murphy, W. H. (2018). Religious Affiliation, Religiosity, and Academic Performance of University Students: Campus Life Implications for U.S. Universities. *Religion & Education*, 45(1), 1–22. <https://doi.org/10.1080/15507394.2017.1398561>.
- Meng, J., & Berger, B. K. (2019). The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust. *Public Relations Review*, 45(1), 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2018.11.002>.
- Moheriono. 2012. *Perencanaan Aplikasi dan Pengembangan : Indikator Kinerja Utama (IKU)*. Bisnis dan Publik. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Narayana, A. (2017). A Critical Review of Organizational Culture on Employee Performance. *American Journal of Engineering and Technology Management*, 2(5), 72. <https://doi.org/10.11648/j.ajetm.20170205.13>.
- Nikpour, A. (2017). The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6(1), 65–72. <https://doi.org/10.33844/ijol.2017.60432>.
- Onyemah, V., Rouziès, D., & Iacobucci, D. (2018). Impact of religiosity and culture on salesperson job satisfaction and performance. *International Journal of Cross Cultural Management*, 18(2), 191–219. <https://doi.org/10.1177/1470595818787543>.
- Pang, K., & Lu, C.-S. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan. *Maritime Business Review*, 3(1), 36–52. <https://doi.org/10.1108/MABR-03-2018-0007>.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>.
- Rahayu, M., Rasid, F., & Tannady, H. (2018). *EFFECTS OF SELF EFFICACY, JOB SATISFACTION, AND WORK CULTURE TOWARD PERFORMANCE OF TELEMARKETING STAFF IN BANKING SECTOR*. 16(5), 6.
- Ramli, A. H. (2019). COMPENSATION, JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE IN HEALTH SERVICES. *Business And Entrepreneurial Review*, 18(2), 177. <https://doi.org/10.25105/Ber.V18i2.5335>.
- Rantesalu, A., Mus, A. R., Mapparenta, & Arifin, Z. (2017). *The effect of competence, motivation and organizational culture on employee performance: The mediating role of organizational commitment* [Preprint]. INA-Rxiv. <https://doi.org/10.31227/osf.io/m7wqs>.
- Ruhle, S. A., & Süß, S. (2020). Presenteeism and Absenteeism at Work—An Analysis of Archetypes of Sickness Attendance Cultures. *Journal of Business and Psychology*, 35(2), 241–255. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09615-0>.

- Saputra, A. T., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2016). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 4, 8.
- 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 Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>.