

Analisis Pengaruh Budaya Perusahaan “Akhlak”, Kepuasan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Permodalan Nasional Madani Pusat)

Rahardian Tri Nugroho Sisyanto, Eduardus Suharto
Perbanas Institut, Indonesia
Email: rahardian857@gmail.com, eduardus@perbans.id

Abstrak

Penilaian karakteristik di media sosial saat ini menjadi trending dengan melibatkan berbagai macam generasi, salah satunya Generasi z, hal ini menjadikan paradigma masyarakat terhadap generasi muda berkurang atas kepercayaan dan melabelkan bahwasanya generasi muda adalah generasi yang lemah dan tidak dapat diandalkan. Sosial media saat ini menjadi platform nomor satu yang ada di seluruh dunia dan dimiliki oleh seluruh generasi dari tua hingga muda, hal ini menjadikan sosial media sebagai platform perbandingan berbagai generasi. Adanya penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana *Halo Effect* dalam mempengaruhi Generasi Z terhadap menilai karakteristik seseorang berdasarkan visualisasi yang diperoleh melalui sosial media. Penggunaan metode pada penelitian ini dengan wawancara mendalam kepada kalangan muda yang menjadi bagian dari Generasi Z, Metode kualitatif dengan wawancara dapat menggali lebih dalam terkait *Halo Effect* pada generasi z termasuk para mahasiswa. Hasil dari penelitian ini menunjukkan para Generasi Z sendiri menyetujui adanya halo effect di kalangan mereka, dengan begitu *halo effect* menjadi fenomena yang telah terjadi beberapa tahun belakangan. Hal ini mempengaruhi penilaian karakter seseorang, namun tidak semua pengguna sosial melakukan penilaian pribadi terkait karakter melalui media sosial. Menurut mereka media sosial hanya membangun karakter yang dibuat diluar keadaan secara nyata individu tersebut. Dapat disimpulkan bahwa media sosial dapat menjadi hal baik yang digunakan sebagai sumber informasi dan memudahkan para pengguna dalam berkomunikasi dan menjalin hubungan jarak jauh sebagai teman atau keluarga, namun adanya *halo effect* juga mampu menjadikan media sosial hal buruk, karena hal ini akan mempengaruhi kehidupan sosial dari individu ini sendiri. Ini dapat menjadikan individu takut berekspresi dan mengekspos keadaan yang ingin ditunjukkan terhadap publik.

Kata kunci: *Halo Effect*; Generasi Z; Karakteristik; Media Sosial

Abstract

The assessment of characteristics on social media is currently trending by involving various generations, one of which is Generation z, this makes the public paradigm towards the younger generation less trusting and labelling that the younger generation is a weak and unreliable generation. Social media is currently the number one platform around the world and is owned by all generations from young to old, making social media a comparison platform for various generations. This research aims to analyse how the Halo Effect influences Generation Z to judge a person's characteristics based on visualisations obtained through social media. The use of methods in this study with in-depth interviews to young people who are part of Generation Z, qualitative methods with interviews can dig deeper related to the Halo Effect in Generation Z

including students. The results of this study show that Generation Z themselves agree to the halo effect among them, so the halo effect is a phenomenon that has occurred in recent years. This affects the assessment of one's character, but not all social users make personal judgements regarding character through social media. According to them, social media only builds characters that are made outside the real situation of the individual. It can be concluded that social media can be a good thing that is used as a source of information and makes it easier for users to communicate and establish long-distance relationships as friends or family, but the halo effect can also make social media a bad thing, because this will affect the social life of this individual himself. It can make individuals afraid to express and expose the circumstances they want to show to the public.

Keywords: Halo Effect; Generation Z; Characteristics; Social Media

PENDAHULUAN

Internalisasi budaya perusahaan merupakan suatu proses menciptakan, mengembangkan, dan mengaplikasikan nilai-nilai organisasi ke dalam perilaku sehari-hari karyawan agar selaras dengan visi dan misi perusahaan (Schein & Schein, 2017). Proses ini melibatkan komitmen manajemen puncak untuk menetapkan nilai inti perusahaan dan menyosialisasikannya melalui kebijakan dan program terstruktur secara top-down (Fitriasari & Suprpto, 2021). Ketika budaya organisasi terinternalisasi dengan baik, maka akan meningkatkan loyalitas, etika kerja, dan motivasi karyawan (Wijayanti et al., 2022). Peran kepemimpinan sangat krusial dalam proses ini, karena gaya kepemimpinan yang tepat mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung budaya perusahaan (Khan et al., 2020). Gaya kepemimpinan transformasional, misalnya, terbukti mampu meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja karyawan dalam berbagai sektor industri (Memon et al., 2018). Dalam konteks ini, keselarasan antara nilai budaya perusahaan dan gaya kepemimpinan berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi (Susanto & Tjahjono, 2020). Selain itu, penerapan budaya perusahaan yang kuat juga dikaitkan dengan pencapaian KPI (Key Performance Indicator) yang lebih tinggi, karena mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja (Yuan & Lee, 2019). Oleh karena itu, proses internalisasi budaya perusahaan bukan hanya soal nilai, tetapi juga strategi kepemimpinan yang adaptif dan konsisten (Nugroho et al., 2023).

Kepuasan kerja terhadap PT. PNM mengalami peningkatan setiap tahunnya, di mana peningkatan kepuasan tersebut berimbas pada kinerja karyawan (Sari & Nugroho, 2021). Dengan kata lain, sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting dalam perusahaan karena meskipun tersedia sumber daya alam yang melimpah dan modal yang cukup, tanpa manajemen SDM yang efektif, perusahaan tidak akan beroperasi secara optimal (Gunawan et al., 2022). Peran penting SDM dalam menentukan kinerja organisasi ditegaskan dalam berbagai studi yang menunjukkan bahwa SDM menjadi penggerak utama keberhasilan perusahaan (Putri & Santosa, 2023). Keberhasilan dalam mencapai efisiensi dan produktivitas sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya yang terintegrasi dan terarah (Zulkarnain & Hasibuan, 2020). Manajemen strategis terhadap sumber daya internal merupakan kunci dalam mempertahankan daya saing

Analisis Pengaruh Budaya Perusahaan “Akhlahk”, Kepuasan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Permodalan Nasional Madani Pusat)

organisasi (Lestari & Amalia, 2019). Kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh faktor manajerial seperti kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi (Herlina & Ramdani, 2021). Ketiga faktor ini memiliki keterkaitan erat dalam membentuk lingkungan kerja yang inovatif dan kompetitif (Riyanto et al., 2018). Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini difokuskan pada analisis pengaruh budaya perusahaan "AKHLAK", kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi serta kinerja karyawan di PT Permodalan Nasional Madani (PMN) pusat (Wulandari & Fitria, 2023).

Penelitian ini melakukan analisis kritis terhadap dua penelitian terdahulu untuk mengidentifikasi gap yang kemudian diisi oleh studi kasus pada PT Permodalan Nasional Madani Pusat (Hafid, 2020). Pertama, penelitian Rashid, Sambasivan, & Johari (2003) mengkaji pengaruh budaya perusahaan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, namun tidak memasukkan motivasi kerja atau gaya kepemimpinan sebagai variabel mediasi. Selain itu, penelitian tersebut hanya berfokus pada industri manufaktur, sehingga kurang relevan dengan konteks sektor jasa seperti PT PNM. Kedua, studi Cherian et al. (2021) mengeksplorasi dampak budaya perusahaan terhadap produktivitas karyawan di Uni Emirat Arab, tetapi tidak membahas secara mendalam interaksi antara budaya perusahaan, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan. Penelitian ini mengisi gap tersebut dengan mengintegrasikan ketiga variabel tersebut serta menambahkan motivasi kerja sebagai mediator, sehingga memberikan pemahaman yang lebih holistik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di konteks Indonesia.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya perusahaan "AKHLAK", kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja serta kinerja karyawan PT PNM Pusat. Manfaat penelitian mencakup dua aspek, yaitu praktis dan akademis. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi acuan bagi manajemen PT PNM dalam merancang strategi pengembangan SDM yang lebih efektif dengan mempertimbangkan budaya perusahaan, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan. Secara akademis, penelitian ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan nilai-nilai budaya lokal di Indonesia, sehingga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menjawab keterbatasan studi sebelumnya, tetapi juga memberikan kontribusi baru bagi ilmu manajemen dan praktik bisnis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Metode ini dipilih karena pengumpulan data dilaksanakan dalam kurun waktu yang telah ditentukan, area sampling yang diberikan batasan tertentu dan pengumpulan data melalui pendekatan cross-sectional berupa data sampling. Lokasi Penelitian ini akan dilakukan di Kantor Pusat PT. Permodalan Nasional Madani Pusat yang berlokasi di Menara PNM, Jalan Kuningan Mulya, Menteng Atas, Kecamatan Setiabudi, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12980. Populasi pada penelitian ini berjumlah 1349 karyawan, dengan sampel penelitian menggunakan rumus slovin yang menghasilkan sampel sebanyak 309

responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner yang disebarakan dengan Google form. Adapun teknik analisis data menggunakan bantuan software Smart – PLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam hal ini sampel penelitian dipilih lagi yang memenuhi kriteria sebagai responden dalam penelitian ini dengan pendekatan purposive sampling yang memenuhi kriteria sebagai karyawan berusia lebih dari 18 tahun dan bekerja lebih dari 1 tahun di PT. PNM Pusat. Dari 309 kuisioner yang disebarakan hanya 195 yang kembali dan digunakan sebagai data penelitian.

Tabel 1. Klasifikasi Responden

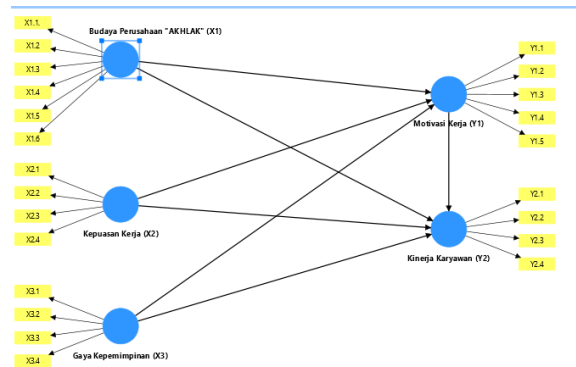
No	Klasifikasi	Kriteria	Jumlah	Persentase
1	Umur	18-25 Tahun	102	52,31%
		26-30 Tahun	34	17,44%
		30-35 Tahun	18	9,23%
		35-40 Tahun	24	12,31%
		>40 Tahun	17	8,72%
Total			267	100%
2	Lama Bekerja	1-2 Tahun	72	36,92%
		2-4 Tahun	86	44,10%
		> 4 Tahun	37	18,97%
Total			195	100%
3	Divisi	Divisi Akuntansi Manajemen dan Keuangan	26	13,33%
		Divisi Audit Operasional dan Investigasi	11	5,64%
		Divisi Credit Recovery	15	7,69%
		Divisi Human Capital dan Development	26	13,33%
		Divisi Human Capital dan Investigasi	11	5,64%
		Divisi Human Capital Service and Policy	4	2,05%
		Divisi Jasa Manajemen dan TJSL	24	12,31%
		Lainnya	78	40,00%
Total			195	100%

Sumber: Data primer diolah peneliti (2024)

Hasil pengukuran outer model atau measurement model pada penelitian ini pada masing masing variabel Budaya Perusahaan “Akhlaq”, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. Dalam pengujian validitas dan realibilitas model terdapat 3 tahap yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan

Analisis Pengaruh Budaya Perusahaan “Akhlaq”, Kepuasan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Permodalan Nasional Madani Pusat)

Coposite Reliability. Convergent Validity dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan kolerasi antara *item score/component score* yang diestimasi dengan software PLS.



Gambar 2. Model Path

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Konvergen dan Reliabilitas

Konstruk	AVE	Composite Reliability	Cronbach- α	ρ -A
<i>Budaya Perusahaan "Akhlaq"</i>	0.851	0.966	0.953	0.984
<i>Kepuasan Kerja</i>	0.946	0.972	0.921	0.943
<i>Gaya Kepemimpinan</i>	0.772	0.931	0.898	0.902
<i>Motivasi Kerja</i>	0.548	0.858	0.722	0.797
<i>Kinerja Karyawan</i>	0.529	0,722	0.916	0.821

Sumber: Olah data Smart-PLS oleh peneliti (2024)

Tabel di atas menjelaskan semua variabel laten memiliki nilai AVE di atas 0.5, maka dapat diartikan bahwa konstruksi sudah mampu menjelaskan 50% atau lebih varians itemnya (Wong, 2013) dan memenuhi syarat validitas konvergen.

Tabel 3. Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT)

	X1	X2	X3	Y1	Y2
X1	0.495				
X2	0.039	0.757			
X3	0.141	0.510	0.546		
Y1	0.274	0.474	0.745	0.485	
Y2	0.172	0.329	0.601	0.529	0.573

Sumber: Analisis peneliti menggunakan Smart-PLS (2024)

Berdasarkan hasil tabel diatas terlihat bahwa evaluasi model pengukuran pada validitas discriminant, parameter HTMT sudah bernilai < 0.90 (Hair et al., 2017) sehingga

model dinyatakan unik dan valid. Pengujian inner model dilakukan untuk mengetahui hubungan antara konstruk, nilai signifikansi, dan R-Square dari model penelitian. Setelah melakukan evaluasi model dan diperoleh bahwa setiap konstruk telah memenuhi syarat Convergent Validity, Discriminant Validity, dan Composite Reliability, maka yang berikutnya adalah evaluasi model struktural yang meliputi pengujian kecocokan model (model fit), Path Coefficient, dan R².

Tabel 4. Hasil Uji Keباikan Model (*Model Fit*)

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.223	0.223

Sumber: Output Smart-PLS (2024)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai SRMR untuk model yang diuji adalah 0,223 jika diibulatkan menjadi 0,2. Nilai ini mengindikasikan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian (fit) yang baik dengan data, artinya model yang diusulkan cukup akurat dalam merepresentasikan hubungan antar variabel dalam data.

Tabel 5. Hasil Uji *R-Square*

	R-square	R-square adjusted
<i>Y1</i>	0.595	0.583
<i>Y2</i>	0.262	0.239

Sumber: Olah data peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan nilai adjusted R² pada *Y1* sebesar 0,583 dan nilai R² sebesar 0,595 dan nilai adjusted R² pada *Y2* sebesar 0,239 dan nilai R² sebesar 0,262. Model penelitian ini memiliki kemampuan yang lemah dalam menjelaskan variabel dependen. Secara spesifik 58,3% variasi dalam *Y1* dapat dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini. Dengan nilai R² sebesar 0,595 model ini memiliki kekuatan prediktif yang baik dan Secara spesifik 23,9% variasi dalam *Y2* dapat dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini. Dengan nilai R² sebesar 0,262 model ini memiliki kekuatan prediktif yang cukup baik. Setelah mempertimbangkan jumlah variabel independen dan ukuran sampel, model ini dapat menjelaskan 58,3% *Y1* variasi pada variabel dependen dan 23,9% *Y2* variasi pada variable dependen .

Tabel 6. F-Square List

	X1	X2	X3	Y1	Y2
X1				1.191	0.112
X2				0.529	0.287
X3				1.232	0.158
Y1					0.367
Y2					

Sumber: Analisis efek ukuran pengaruh (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pengaruh Budaya organisasi “AKHLAK” terhadap Motivasi Kerja sebesar 1.191 (Besar). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja sebesar 0.529 (Besar). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja sebesar 1.232 (Besar). Pengaruh Budaya organisasi “AKHLAK” terhadap kinerja karyawan sebesar 0,112 (Kecil). Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,287 (Sedang). Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,158 (Kecil). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,367 (Besar).

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis

Hubungan Antar Variabel	Hipotesis	Path Coef	T-Stat	P values	Kesimpulan
Budaya organisasi “AKHLAK” terhadap Motivasi Kerja	H1	0.162	2.344	0.950	Hipotesis diterima
Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja	H2	0.116	1.983	0.852	Hipotesis diterima
Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja	H3	0.761	1.971	0.126	Hipotesis diterima
Budaya organisasi “AKHLAK” terhadap kinerja karyawan	H4	0.137	2.357	0.121	Hipotesis diterima
Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	H5	0.208	2.781	0.549	Hipotesis diterima
Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	H6	0.375	1.986	0.069	Hipotesis diterima
Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan	H7	0.579	2.122	0.682	Hipotesis diterima

Sumber: Pengujian bootstrap Smart-PLS (2024)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) Budaya perusahaan "AKHLAK" berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (H1 diterima); (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (H2 diterima); (3) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (H3 diterima); (4) Budaya perusahaan "AKHLAK" berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H4 diterima); (5) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (H5

diterima); (6) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H6 diterima); dan (7) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H7 diterima). Temuan ini memperkuat pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung melalui budaya perusahaan yang kuat, kepuasan kerja yang tinggi, dan gaya kepemimpinan yang efektif. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk: (1) memperluas cakupan sampel dengan melibatkan lebih banyak divisi atau cabang perusahaan; (2) menambahkan variabel lain seperti kompensasi atau work-life balance yang mungkin memengaruhi motivasi dan kinerja; (3) menggunakan pendekatan longitudinal untuk memahami dampak jangka panjang dari variabel yang diteliti; serta (4) menggabungkan metode kualitatif seperti wawancara mendalam untuk melengkapi data kuantitatif. Dengan demikian, penelitian di masa depan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cherian, J., Gaikar, V., Paul, R., & Pech, R. (2021). Corporate culture and its impact on employees' attitude, performance, productivity, and behavior: An investigative analysis from selected organizations of the United Arab Emirates (UAE). *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 45. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010045>
- Fitriasari, D., & Suprpto, M. (2021). Strategi internalisasi budaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(1), 23–34. <https://doi.org/10.22219/jmbi.v7i1.14523>
- Gunawan, A., Hartanto, D., & Puspitasari, R. (2022). Strategi pengelolaan sumber daya manusia berbasis kinerja dalam organisasi modern. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(1), 15–26. <https://doi.org/10.31289/jmo.v14i1.4567>
- Hafid, A. (2020). *Pendidikan multikultural dalam masyarakat transisi: studi interaksi nilai agama dan budaya di Batam*.
- Herlina, N., & Ramdani, Z. (2021). The effect of leadership and organizational culture on employee performance. *Journal of Applied Management*, 19(3), 511–520. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.03.04>
- Khan, M. S., Ismail, H. N., & Hussain, D. (2020). Leadership styles as predictors of employee engagement in public sector organizations. *Journal of Public Affairs*, 20(3), e2022. <https://doi.org/10.1002/pa.2022>
- Lestari, M. D., & Amalia, R. (2019). Manajemen sumber daya manusia strategis dalam menghadapi persaingan global. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17(2), 101–109. <https://doi.org/10.22219/jeb.v17i2.7652>
- Memon, M. A., Salleh, R., Baharom, M. N. R., & Harun, H. (2018). The mediating role of work engagement between transformational leadership and job satisfaction. *International Journal of Economics & Management*, 12(1), 73–87. <https://www.researchgate.net/publication/324788232>
- Nugroho, R. Y., Lestari, P. D., & Arifin, Z. (2023). Kepemimpinan adaptif dan internalisasi budaya perusahaan terhadap pencapaian kinerja karyawan. *Jurnal Kepemimpinan dan Pengembangan SDM*, 11(2), 145–158.

Analisis Pengaruh Budaya Perusahaan “Akhlak”, Kepuasan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Permodalan Nasional Madani Pusat)

<https://doi.org/10.31289/jkpsdm.v11i2.9871>

- Putri, F. A., & Santosa, P. B. (2023). Analisis peran SDM dalam meningkatkan produktivitas kerja pada perusahaan jasa keuangan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 18(1), 59–68. <https://doi.org/10.24843/JEM.2023.v18.i01.p06>
- Rashid, Z. A., Sambasivan, M., & Johari, J. (2003). The influence of corporate culture and organisational commitment on performance. *Journal of Management Development*, 22(8), 708–728. <https://doi.org/10.1108/02621710310487873>
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2018). The impact of working motivation and working environment on employees performance in Indonesia stock exchange. *International Review of Management and Marketing*, 8(1), 1–6. <https://www.econjournals.com/index.php/irmm/article/view/5833>
- Sari, R. K., & Nugroho, R. (2021). Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan: Studi pada perusahaan pembiayaan. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam*, 9(2), 134–142. <https://doi.org/10.21111/jieb.v9i2.7651>
- Schein, E. H., & Schein, P. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Wiley.
- Susanto, E., & Tjahjono, H. (2020). The role of leadership in strengthening organizational culture and performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 69(6), 1245–1263. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2019-0201>
- Wijayanti, D. A., Prasetyo, A. R., & Sari, D. N. (2022). Budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap komitmen dan kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 13(2), 101–110. <https://doi.org/10.30596/jimb.v13i2.12345>
- Wulandari, A., & Fitria, H. (2023). Pengaruh budaya organisasi AKHLAK, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT PNM. *Jurnal Riset Sumber Daya Manusia*, 7(1), 88–97. <https://doi.org/10.32695/jrsdm.v7i1.10123>
- Yuan, R., & Lee, P. (2019). The impact of organizational culture on employee performance: A case study from Indonesia. *Asian Business Research Journal*, 4(1), 18–26. <https://doi.org/10.20448/journal.518.2019.41.18.26>
-



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)