

The Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employee Performance Through Job Satisfaction of Employees at PT Generasi Teknologi Buana

Christiani Novera Sarumpaet¹, Erny Tajib^{2*}

¹Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti,

²Magister Manajemen Universitas Trisakti

Corresponding Author: Erny Tajib ernytajib@trisakti.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords: Organizational Culture, Employee Engagement, Job Satisfaction, Employee Performance

Received : 5 March

Revised : 17 March

Accepted: 23 April

©2023 Sarumpaet, Tajib: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of organizational culture and employee engagement on employee performance through job satisfaction. The data used in this study is primary data that comes directly from the object in this study, namely one of the startup companies in Jakarta, PT Generasi Buana Technology. The sample in this study was selected using the non-probability sampling method so that 195 respondents were sampled from a population of 200. Data analysis used descriptive statistics by finding the average and standard deviation, and using AMOS SEM, for hypothesis testing. Previously the instrument had been tested using validity and reliability tests where the results were valid and reliable. The results of the study show that employee engagement has a positive effect on job satisfaction

Pengaruh *Organizational Culture* dan *Employee Engagement* Terhadap *Employee Performance* Melalui *Job Satisfaction* pada Karyawan PT Generasi Teknologi Buana

Christiani Novera Sarumpaet¹, Erny Tajib^{2*}

¹Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti,

²Magister Manajemen Universitas Trisakti

Corresponding Author: Erny Tajib ernytajib@trisakti.ac.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Keterikatan Karyawan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Received : 5 March

Revised : 17 March

Accepted: 23 April

©2023 Sarumpaet, Tajib: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *organizational culture* dan *employee engagement* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction*. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang bersumber langsung dari objek pada penelitian ini, yaitu salah satu perusahaan startup di Jakarta PT Generasi Teknologi Buana. Sampel pada penelitian ini dipilih menggunakan metode non probability sampling sehingga memperoleh 195 responden yang menjadi sampel dari populasi sebanyak 200. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dengan mencari rata-rata dan standar deviasi, serta menggunakan SEM AMOS, untuk pengujian hipotesis. Sebelumnya instrument telah diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas dimana hasilnya adalah valid dan reliabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*

PENDAHULUAN

Organisasi pada era globalisasi kini mengalami perubahan yang cepat dan tidak mampu dikendalikan, oleh karenanya, sebuah organisasi harus beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Hal ini didukung dengan karyawan yang memiliki kompeten dan keterampilan kuat untuk mencapai tujuan organisasi (Fidyah & Setiawati, 2019). Sumber daya manusia sebagai suatu modal utama untuk membuat organisasi dapat bertahan dan memajukan usahanya, hasil kinerja karyawan yang melakukan tugasnya dengan baik akan menghasilkan sebuah keberhasilan organisasi (Ashari et al, 2015). Suatu organisasi dikatakan baik apabila kinerja karyawan atau employee performance memenuhi target organisasi (Fidyah & Setiawati, 2019).

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi employee performance adalah kegiatan dalam manajemen yang dikembangkan untuk meningkatkan job satisfaction karyawan, karena karyawan yang menyukai pekerjaannya akan melakukan tugas sesuai dengan tujuan dari organisasi (Phiphadkusolkul, 2012). Selanjutnya, sikap job satisfaction dapat menunjukkan seorang individu merasa senang pada organisasi, hal ini merupakan cerminan dari kepuasan individu dengan apa yang diberikan organisasi pada karyawan (Baotham et al., 2010). Hal ini didukung oleh penelitian dari Nazarian et al. (2017), dimana ditemukan adanya pengaruh yang positif antara job satisfaction dan employee engagement.

Oleh karena itu, setiap organisasi memiliki kebijakan, aturan, dan budaya sendiri untuk mencapai tujuan organisasi, serta budaya yang tertanam kuat adalah kunci keberhasilan organisasi (Fidyah & Setiawati, 2019). Organizational culture diwakili oleh sistem yang menjadi pembeda dengan organisasi lain serta dipahami oleh karyawan (Stephen & Timothy, 2015).

Saat ini, kalangan digital di Indonesia merupakan suatu bisnis yang berkembang dengan didukung layanan digital dengan jumlah karyawan yang lebih sedikit dari perusahaan pada umumnya dan biasa dikenal dengan bisnis startup dengan inovasi yang semakin berkembang (Setiawan, 2019). Menurut Zubaidah (2019), sejak tahun 2015, saat ini jumlah startup di Indonesia hingga 1.307 perusahaan, selanjutnya Mohammad Nasir selaku Menteri Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Menristekdikti) memberi pernyataan bahwa sejak tahun 2015 Kemenristekdikti telah melakukan penelitian terhadap Potensi Perusahaan Pemula Berbasis Teknologi (PPBT) (Zubaidah, 2019).

TINJAUAN PUSTAKA

Organizational Culture

Organizational culture didefinisikan sebagai bidang untuk memahami, menjelaskan dan diakhiri dengan pembentuk sikap dan perilaku individu serta kelompok organisasi (Sekaran, 2014). Dalam penjelasan lain Robbins & Judge (2013), mengemukakan terkait *organizational culture* sebagai suatu fenomena yang relatif baru dimana organisasi sebagai budaya yang memiliki sistem makna yang dimiliki bersama oleh para anggotanya. Menurut Maitland et al (2019), terdapat tiga perspektif terkait *organizational culture*, perspektif pertama menjelaskan tentang sifat dari *organizational commitment*, perspektif kedua bertujuan untuk menganalisis bagaimana definisi dan penerapan *organizational culture*, perspektif ketiga adalah dimana *organizational culture* dapat mempengaruhi kinerja organisasi.

Employee Engagement

Employee engagement adalah keterikatan seorang karyawan dalam suatu organisasi, dimana karyawan merasa ada kesamaan nilai dan karakteristik dalam organisasi (Fidyah & Setiawati, 2019). *Employee engagement* pertama kali diperkenalkan seperti yang dikutip dalam Anita (2014), dimana dijelaskan bahwa organisasi “memanfaatkan” anggota untuk berperan dalam bekerja, dan keterlibatan yang dimaksud adalah bagaimana cara anggota organisasi mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional. Selanjutnya, Balakrishnan & Masthan (2013) menambahkan bahwa karyawan dengan sikap *engagement* yang tinggi akan berusaha untuk bertahan di organisasi dan melakukan tugas melebihi dari batas standar yang diberikan organisasi. Karyawan dengan *engagement* yang tinggi akan menguntungkan bagi organisasi dan menikmati pekerjaan mereka, serta cenderung akan fokus dan produktif dalam bekerja (Pongton & Suntrayuth, 2019).

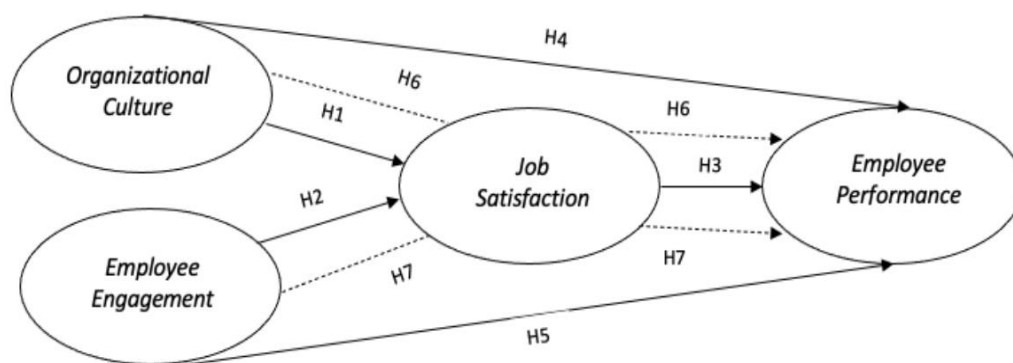
Job Satisfaction

Job satisfaction adalah sikap afektif individu terhadap pekerjaan (Steele & Plenty, 2015). Pekerjaan membutuhkan interaksi terhadap rekan kerja, senior serta aturan serta kebijakan organisasi sehingga memenuhi standar kinerja yang ideal (Jange & Gavali, 2014). Organisasi perlu memperhatikan faktor yang mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan karyawan di dalam organisasi (Manalo et al., 2020). Ekspresi *job satisfaction* menunjukkan bagaimana pengalaman positif individu dalam organisasi (Baotham, 2010). Menurut Smith & Shields (2013), memiliki pengalaman positif dalam organisasi dapat mempengaruhi faktor *job satisfaction*. *Job satisfaction* juga merupakan sikap yang mencerminkan harapan individu terhadap pekerjaan dan tujuan hidupnya (Jange & Gavali, 2014).

Employee Performance

Performance adalah *output* yang dihasilkan oleh suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu yang telah ditentukan (Chang, 2013). *Performance* dapat diartikan sebagai pencapaian dari tugas yang disesuaikan berdasarkan standar yang sudah ditetapkan sebelumnya, sedangkan *employee performance* diukur dari standar kinerja yang ditetapkan oleh organisasi (Singh & Jain, 2013). Pendapat Afrizal et al. (2014), bahwa *employee performance* dapat dihubungkan dengan kemampuan karyawan dalam mewujudkan hasil kerja masing-masing individu, dan mencapai target kerja yang sudah ditetapkan organisasi. Pengertian lain dijelaskan oleh Osman-Gani & Ismail (2012), dimana *employee performance* dapat menghasilkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan untuk memberi kinerja yang lebih baik.

Rerangka Konseptual



Gambar 1. Rerangka Konseptual

H1 *Organizational Culture* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*.

H2 *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*.

H3 *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*.

H4 *Organizational Culture* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*.

H5 *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*.

H6 *Organizational Culture* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction*.

H7 *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction*.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan dua macam data, yaitu: data primer dimana perolehan data adalah hasil penelitian yang dilakukan langsung pada perusahaan atau objek penelitian dengan penyebaran kuesioner (Sekaran, 2014), selanjutnya adalah data sekunder dimana data yang bisa perolehannya dari jurnal, buku, serta artikel (Sugiyono, 2011). Dalam menanggapi setiap para respondek menggunakan skala interval dengan skala likert dengan lima pilihan jawaban (1= Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju, 3=Kurang Setuju, 4= Setuju,

5= Sangat Setuju). Metode penarikan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan *non probability sampling* yang merupakan prosedur penarikan sampel yang bersifat subyektif. Populasi pada perusahaan ini sebanyak 200 karyawan dan penggunaan jumlah sampel adalah minimal 5 kali dari jumlah item pernyataan di kuesioner (Hair et al., 2010). Jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 195 sampel. Penelitian ini akan menggunakan analisis data deskriptif untuk menganalisis dan mendeskripsikan data yang telah terkumpul. Selanjutnya, untuk pengujian data dan hipotesis menggunakan alat analisis statistik *Structural Equation Model (SEM)* dengan program AMOS. Sebelum dilakukan analisis hipotesis lebih lanjut, akan dilakukan terlebih dahulu uji kesesuaian model (*goodness of fit*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil statistik deskriptif item pernyataan *organizational culture*, nilai *mean* tertinggi 3.74 ditunjukkan pada pernyataan “Organisasi ini memandang kesuksesan bisnis”, dengan standar deviasi sebesar 0.805, ini menunjukkan bahwa karyawan setuju bahwa organisasi ini sangat mengedepankan tujuan organisasi untuk mengedepankan keberhasilan organisasi. Sedangkan untuk nilai *mean* terendah 3.53, yaitu, “Organisasi ini sangat hierarki, formal, dan terstruktur. Terdapat prosedur dan peraturan untuk setiap kegiatan operasional.”, dengan standar deviasi sebesar 0.863, sehingga dari hasil jawaban responden ini dapat dikatakan bahwa organisasi bisa lebih sistematis dalam mengatur setiap kegiatan organisasi agar berjalan sesuai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil statistik deskriptif item pernyataan *employee engagement*, nilai *mean* tertinggi 3.79 didapatkan dari pernyataan “Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan bermakna dan memiliki tujuan.”, dengan standar deviasi sebesar 0.943 dan “Pekerjaan saya adalah pekerjaan yang menantang.”, dengan standar deviasi 0.890. Dapat diartikan bahwa karyawan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan merasa pekerjaannya adalah pekerjaan yang penting sehingga selalu merasa terkonfrontasi dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya, dengan nilai *mean* terendah sebesar 3.35, yaitu “Saya sulit melepaskan diri dari pekerjaan saya.”, dengan standar deviasi sebesar 0.953, dapat diartikan bahwa meskipun karyawan sungguh-sungguh dalam bekerja namun bukan berarti karyawan terus bekerja sehingga meninggalkan kegiatan yang lain.

Berdasarkan hasil statistik deskriptif item pernyataan *job satisfaction*, dapat dilihat bahwa nilai *mean* tertinggi 3.53 terdapat pada pernyataan “Saya bekerja sesuai dengan kemampuan dan bidang saya.” dengan standar deviasi 0.886, dapat diartikan bahwa organisasi telah menempatkan karyawan sesuai dengan bidang karyawan tersebut dan karyawan merasa bekerja sesuai dengan

skill yang dimiliki. Selanjutnya, untuk nilai mean terendah yaitu 3.18 dengan pernyataan “Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan pegawai lain yang bekerja di organisasi ini.”, dan memiliki standar deviasi sebesar 1.086, dapat diartikan bahwa karyawan merasa gaji yang diterima belum sesuai dengan pekerjaan yang diterima.

Berdasarkan hasil statistik deskriptif item pernyataan *employee performance*, ditunjukkan bahwa pernyataan dengan nilai mean tertinggi 3.85, yaitu “Mampu bersosialisasi dan membangun hubungan dalam kerjasama menyelesaikan pekerjaan.”, dengan standar deviasi sebesar 0.778, dapat diartikan bahwa karyawan di organisasi ini memiliki hubungan baik antar rekan kerja sehingga dapat bekerjasama dengan baik untuk menyelesaikan tugas. Selanjutnya, nilai mean terendah sebesar 3.65, yaitu “Ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas dan menunda pekerjaan.”, dengan standar deviasi sebesar 0.788, karyawan menyelesaikan pekerjaannya secara langsung dan menggunakan waktu secara efisien. Selanjutnya, berikut hasil pengujian hipotesis:

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis Direct Effect

Hipotesis		Estimate	p value	Kesimpulan
H ₁	<i>Organizational Culture</i> → <i>Job Satisfaction</i>	0.140	0.511	Tidak mendukung
H ₂	<i>Employee Engagement</i> → <i>Job Satisfaction</i>	0.976	0.000	Mendukung
H ₃	<i>Job Satisfaction</i> → <i>Employee Performance</i>	0.170	0.128	Tidak mendukung
H ₄	<i>Organizational Culture</i> → <i>Employee Performance</i>	-0.286	0.094	Tidak mendukung
H ₅	<i>Employee Engagement</i> → <i>Employee Performance</i>	0.846	0.000	Mendukung

Hipotesis 1

Hipotesis pertama menguji pengaruh antara *organizational culture* terhadap *job satisfaction*, hasil penelitian menunjukkan tidak adanya pengaruh positif antara kedua variabel, hal ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya dari Fidyah & Setiawati (2019) dan penelitian dari Dimitrios et al. (2015), dimana menunjukkan pengaruh yang positif antara *organizational culture* terhadap *job satisfaction*. Berdasarkan hasil penelitian pada objek penelitian yang menunjukkan hasil tidak mendukung, maka dapat disimpulkan bahwa dengan

adanya budaya yang sudah melekat pada organisasi atau dengan budaya yang diterapkan pada organisasi tidak mempengaruhi kepuasan karyawan dengan pekerjaannya.

Hipotesis 2

Hipotesis kedua menguji pengaruh antara *employee engagement* terhadap *job satisfaction*, hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh pada kedua variabel, hal ini berbanding lurus dengan penelitian dari Fidyah & Setiawati (2019) yang juga menemukan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan hasil tidak yang berpengaruh positif, dapat diartikan bahwa keterikatan karyawan pada organisasi dapat menentukan kepuasan karyawan pada suatu organisasi.

Hipotesis 3

Hipotesis ketiga menguji pengaruh antara *job satisfaction* terhadap *employee performance*, hasil penelitian menunjukkan tidak adanya pengaruh antara kedua variabel, hasil ini berbanding terbalik dengan penelitian Fidyah & Setiawati (2019) yang menunjukkan *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *employee performance*. Namun dalam penelitian lain dari Sopyan & Ahman (2015) hasilnya sejalan dengan penelitian ini yang juga menunjukkan bahwa *job satisfaction* tidak memberi pengaruh positif terhadap *employee performance*. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan karyawan dalam bekerja di organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Hipotesis 4

Hipotesis keempat menguji pengaruh antara *organizational culture* terhadap *employee performance*, hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh positif antara kedua variabel, hasil ini berbeda dengan dua penelitian sebelumnya dari Fidyah & Setiawati (2019) dan Maria (2019), dan yang menunjukkan *organizational culture* berpengaruh positif terhadap *employee performance*. Namun, hipotesis ini sejalan dengan hasil penelitian dari Sopyan & Ahman (2015) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh dari kedua variabel ini. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa budaya yang berada dalam organisasi bukanlah salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

Hipotesis 5

Hipotesis kelima ini menguji pengaruh antara *employee engagement* terhadap *employee performance*, hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap *employee performance*, hasil penelitian ini berbanding lurus dengan beberapa penelitian sebelumnya dari Fidyah & Setiawati (2019), penelitian dari Ayub & Islam (2018), dan Ghafoor et al. (2011). Selanjutnya, dapat disimpulkan bahwa di organisasi ini memiliki keterikatan karyawan yang dapat mempengaruhi hasil kerja dari setiap karyawan.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Indirect Effect

Hipotesis	<i>Estimate</i>	<i>P value</i>	Kesimpulan
<i>Organizational Culture</i> → <i>Job Satisfaction</i> → <i>Employee Performance</i>	0.024	0.546	Tidak mendukung
<i>Employee Engagement</i> → <i>Job Satisfaction</i> → <i>Employee Performance</i>	0.166	0.143	Tidak mendukung

Hipotesis 6

Hipotesis keenam menguji pengaruh antara *organizational culture* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi. Hasil menunjukkan, bahwa tidak adanya pengaruh antar variabel melalui variabel mediasi, hal ini berbeda dengan penelitian dari Fidyah & Setiawati (2019) yang menunjukkan pengaruh positif apabila dibantu dengan variabel mediasi. Sehingga, pengaruh *organizational culture* terhadap *employee performance* dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh positif secara langsung maupun melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi. Dapat disimpulkan bahwa budaya yang melekat pada organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan di organisasi dalam bekerja walaupun dibantu dengan adanya kepuasan kerja sebagai penguat pengaruh kinerja.

Hipotesis 7

Hipotesis ketujuh menguji pengaruh antara *employee engagement* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi. Hasil menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh positif antar variabel apabila dipengaruhi variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* terhadap *employee performance* memiliki pengaruh positif secara langsung, namun apabila dibantu dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi tidak dapat memperkuat pengaruhnya, sehingga menunjukkan pengaruh negatif antar variabel. Dapat disimpulkan bahwa keterikatan yang dimiliki karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi walaupun sudah didorong dengan adanya kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan:

1. Tidak ditemukan pengaruh positif antara *organizational culture* terhadap *job satisfaction*. Artinya, kebiasaan yang terjadi dalam organisasi tidak mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif antara *employee engagement* terhadap *job satisfaction*. Artinya, karyawan yang memiliki keterikatan pada organisasi secara otomatis akan memiliki kepuasan kerja.
3. Tidak terdapat pengaruh positif antara *job satisfaction* terhadap *employee performance*. Artinya, kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tidak mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di dalam organisasi.
4. Tidak terdapat pengaruh positif antara *organizational culture* terhadap *employee performance*. Artinya, budaya yang terdapat pada organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas.
5. Terdapat pengaruh positif *employee engagement* terhadap *employee performance*. Artinya, dengan keterikatan yang dimiliki karyawan pada organisasi akan mempengaruhi kinerja dalam menyelesaikan tugas menjadi lebih baik.
6. Tidak terdapat pengaruh positif antara *organizational culture* terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *job satisfaction*. Artinya, budaya yang sudah menjadi kebiasaan pada organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan dalam mengerjakan tugas meskipun ditambah dengan kepuasan karyawan dalam bekerja.
7. Tidak terdapat pengaruh positif antara *employee engagement* terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *job satisfaction*. Artinya, keterikatan karyawan pada organisasi tidak memberi pengaruh pada kinerja karyawan dalam mengerjakan tugas meskipun karyawan sudah merasa memiliki kepuasan kerja dalam organisasi.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian ini hanya terdiri dari 4 variabel, sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel *employee performance*. Penelitian ini hanya mengambil sampel dari salah satu perusahaan startup yaitu PT Teknologi Generasi Buana di Jakarta dan dengan jumlah sampel yang terbatas. Selain itu penelitian ini hanya menguji hipotesis-hipotesis yang ada dengan menggunakan model *SEM* dan menggunakan aplikasi *AMOS* dan *SPSS*. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan lebih luas lagi ke perusahaan ke perusahaan swasta dan BUMN. Diharapkan juga penelitian ini dapat digunakan untuk meneliti perusahaan dari industri lain misalnya, dalam industri perbankan, kesehatan, pendidikan, dan lain-lain. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat menambah variabel dari yang sudah diteliti dalam penelitian ini misalnya, menambah variabel dependen seperti *leadership style*, serta dapat menggunakan *work behaviour* menjadi variabel independen, keduanya juga dapat digunakan untuk mengukur *employee performance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, P.R., Al Musadieg, M., Ruhana, I., Administrasi, F.I., Brawijaya, U. (2014). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja (Studi pada karyawan PT. Taspen (PERSERO) cabang malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8, 1-10.
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 63(3), 308-323.
- Ashari, Muhammad. EP, Apriatni. Prabawani, Bulan. (2014). The Effect of Training and Work Motivation To Employee Performance PT. Nasmoco Pemuda Semarang. *Diponegoro Journal of Social Politic*. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>
- Balakrishnan, C., & Masthan, D. (2013). Impact of Internal Communication on Employee Engagement - A Study at Delhi International Airport. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(8), 1- 13.
- Baotham, S., Hongkhuntod, W. and Rattanajun, S. (2010). The effects of job satisfaction and organizational commitment on voluntary turnover intentions of Thai Employees in the new university. *Review of Business Research*.

- Chang, Y.T. (2013), Environmental efficiency of ports: A data envelopment analysis approach. *Maritime Policy and Management*, 40(5), 467- 478.
- Fidyah, Nurul Diana. Setiawati, Trias. (2019). Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employee Performance: Job Satisfaction as Intervening Variable. *Review of Integrative Business and Economics Research*, Vol. 9, Issue 4.
- Ghafoor, A., C. M Tahir, M. A Khan and S. T Hijazi. (2011). Transformational Leadership, Employee Engagement and Performance: Mediating Effect of Psychological Ownership. *African Journal of Business Management*, Vol. 5(17), 7391-7403.
- Hair, J.F. , Ringle, C.M. and Sarstedt, M. (2011). Partial least squares structural equation modeling: rigorous applications, better results and higher acceptance. *Long Range Planning*.
- Jange, Suresh. Gavali, Vandana. (2014). Job Satisfaction of Library Professionals in Maharashtra State, India Vs ASHA Job Satisfaction Scale: An Evaluative Study. *Journal of Library & Information Science*.
- Maitland, A., Hills, L.A. Rhind, D.J. (2015). Organisational culture in sport – a systematic review. *Sport Management Review*, Vol. 18 No. 4, pp. 501-516.
- Manalo, A., Ronald. Castro, de Belinda. Uy, Chin. (2020). The mediating role of job satisfaction to organizational commitment and work engagement of private secondary high school teacher in metro-manila. *Review of Integrative Business and Economics Research*.
- Maria, Elvie. (2019). The Influence of Organizational Culture, Compensation and Interpersonal Communication in Employee performance Through Work Motivation as Mediation. *International Review of Management and Marketing*, 2019, 9(5), 133-140.
- Nazarian, A., P. Atkinson and P. Foroudic. (2017). Influence of National Culture and Balanced Organizational Culture on The Hotel Industry's Performance. *International Journal of Hospitality Management*, Vo.63, 22-32.

- Osman-Gani, A.M., Hashim, J. and Ismail, Y. (2013). Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance. *Employee Relations*, 35(4), 360-376.
- Phiphadkusolkul, Archaree. (2012). The Initial Impact of Organization Development Interventions on Performance Management, Employee Motivation, Job Satisfaction, and Employee Performance At A Thai SME. *AU-GSB E-Journal; Bangkok*.
- Pongton, Pongpipat. Suntrayuth, Sid. (2019). Communication Satisfaction, Employee Engagement, Job Satisfaction, and Job Performance in Higher Education Institutions. *ABAC Journal Vol.39 No.3*
- Sekaran,U. (2014). Research Methods for Business, *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Setiawan, Heri. (2019). Pengertian Startup Adalah, Sejarah Singkat dan Karakteristiknya.
<https://www.liputan6.com/teknologi/read/3867489/pengertian-startup-adalah-sejarah-singkat-dan-karakteristiknya>. (diakses pada 12 semptember 2021)
- Singh, J.K., Jain, M. (2013), A Study of employee's job satisfaction and its impact on their performance. *Journal of Indian Research*, 1(4), 105- 111.
- Smith, D. B., & Shields, J. (2013). Factors related to social service workers' job satisfaction: Revisiting Herzberg's motivation to work. *Administration in Social Work*, 37(2), 189-198.
- Sopyan, K and Ahman, E. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten *Jurnal Ilmu Manajemen & Bisnis*, Vol 6 No.1.
- Steele, G. A., & Plenty, D. (2015). Supervisor-Subordinate Communication Competence and Job and Communication Satisfaction. *International Journal of Business Communication*, 52(3), 294-318.
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge (2015), *Organizational Behaviour*. fifteenth Edition, Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.

Zubaidah, Neneng. (2019). Perkembangan Startup di Indonesia Kian Menjanjikan.<https://economy.okezone.com/read/2019/04/06/320/2039853/perkembangan-startup-indonesia-kian-menjanjikan>. (diakses pada 14 september 2021)