

APAKAH BUDAYA ORGANISASI MEMEDIASI PENGARUH REKRUTMEN KARYAWAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TMI DI CIKARANG PUSAT

Irsanti Aisyah Padmadani^{1*}, Nur Achmad²

^{1,2} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta
b100210057@student.ums.ac.id^{1*}, nur.achmad@ums.ac.id²

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk menyelidiki dampak dari proses rekrutmen karyawan serta komitmen organisasi pada kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan budaya organisasi menjadi variabel mediasi di PT TMI yang berlokasi di Cikarang Pusat. Studi ini mempergunakan pendekatan kuantitatif. Untuk pengambilan sampel, teknik yang diterapkan ialah non-probability sampling dengan metode purposive sampling, peneliti secara selektif memilih sejumlah 90 responden yang dianggap sesuai dengan tujuan kajian. Pengumpulan datanya dijalankan dengan melalui kuesioner yang mempergunakan skala Likert, yang ditujukan kepada karyawan PT TMI di Cikarang Pusat. Dalam analisa data, studi ini memanfaatkan metode Structural Equation Modeling (SEM), yang mencakup analisa outer model dan inner model, memakai software SMARTPLS. Temuan studi memperlihatkan jika rekrutmen karyawan tidak mempunyai dampak signifikan pada kinerja karyawan. Sebaliknya, komitmen organisasi memperlihatkan dampak yang signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Selain itu, baik rekrutmen maupun komitmen organisasi berkontribusi secara signifikan dan positif pada budaya organisasi. Adapun Budaya organisasi itu sendiri juga mempunyai dampak signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Selanjutnya, budaya organisasi memiliki fungsi sebagai mediator dalam hubungan antara rekrutmen serta komitmen pada kinerja karyawan.

Kata Kunci: Rekrutmen karyawan, Komitmen Organisasi, Budaya organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study seeks to examine how employee recruitment and organizational commitment impact employee performance, with organizational culture serving as a mediating factor at PT TMI located in Central Cikarang. The research employs a quantitative methodology. For sampling, a non-probability sampling technique was utilized, specifically the purposive sampling method, where the researcher intentionally selected 90 participants who were deemed pertinent to the research goals. Data were gathered using a Likert scale questionnaire administered to employees of PT TMI in Central Cikarang. The analysis of the data was conducted using SEM method, which includes both outer model and inner model analyses, facilitated by SMARTPLS software. The research results suggest that employee recruitment does not significantly influence employee performance. In contrast, organizational commitment has a positive and significant impact on employee performance. Moreover, both recruitment and organizational commitment positively and significantly affect organizational culture. Additionally, organizational culture is demonstrated to have a positive and significant effect on employee performance and serves as a mediator in the relationship between recruitment and commitment in relation to employee performance.

Keywords: Employee recruitment, Organizational Commitment, Organizational culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada zaman modern ini sering terjadi masalah yang menjadi sorotan bangsa Indonesia Dimana rendahnya kualitas SDM. SDM berperan sebagai fondasi utama bagi perusahaan agar bisa bertahan serta bersaing dalam era globalisasi.

Meskipun perusahaan mempunyai sarana, prasarana, serta dana yang memadai, jika kualitas SDM yang dimiliki tidak memadai, maka kinerja perusahaan akan terhambat dan tidak optimal (Mulang, 2021). SDM ialah elemen krusial yang perlu diperhatikan dalam seluruh aspek



kebutuhannya agar perusahaan bisa mencapai tujuannya. Kinerja karyawan termasuk suatu faktor utama yang memberi dampak pada keberhasilan sebuah organisasi. Sebagai perusahaan yang beroperasi di sektor manufaktur, PT TMI sangat bergantung pada kinerja para karyawannya untuk memenuhi target produksi serta menjaga kualitas produk yang dihasilkan. Oleh karenanya, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi krusial (Kumar et al., 2021).

Rekrutmen karyawan yang tepat termasuk langkah awal yang sangat penting dalam memastikan jika organisasi mendapatkan SDM yang berkualitas Isa & Rahmah, (2023). Proses rekrutmen yang efektif tidak hanya mencakup seleksi kandidat sesuai dengan kualifikasi, tetapi juga mempertimbangkan kesesuaian budaya organisasi. Hal itu karena karyawan yang mempunyai berbagai nilai serta sikap yang selaras dengan budaya perusahaan cenderung lebih berkomitmen serta berkontribusi positif terhadap kinerja (Kusumo Bintoro et al., 2023).

Komitmen organisasi ialah faktor penting lainnya yang bisa memberi pengaruh kinerja karyawan. Adapun karyawannya mempunyai komitmen yang tinggi tentunya mempunyai kecenderungan untuk lebih termotivasi dalam bekerja keras, mengurangi tingkat absensi, serta meningkatkan produktivitas (Aziz et al., 2021). Oleh karenanya, penting dalam mewujudkan lingkungan kerja yang mendukung komitmen karyawan, agar mereka merasa terikat dengan tujuan serta berbagai nilai organisasi (Rahmatullah et al., 2022).

Budaya organisasi menjadi elemen sentral dalam menciptakan lingkungan yang mendukung rekrutmen serta komitmen. Budaya organisasi yang positif bisa mendorong karyawan untuk berpartisipasi aktif, mengembangkan keterampilan, serta meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Sebaliknya, budaya yang negatif bisa mengakibatkan rendahnya motivasi serta komitmen karyawan, yang pada akhirnya berdampak buruk pada kinerja (Hidayat et al., 2020).

Dalam konteks PT TMI budaya organisasi yang kuat sangat penting untuk menciptakan sinergi antara rekrutmen, komitmen, serta kinerja. Budaya yang baik akan menciptakan rasa mempunyai di antara karyawan serta mendorong mereka untuk berinovasi dalam pekerjaan mereka Firstania et al., (2023). Hal itu menjadi tantangan bagi manajemen untuk memastikan jika budaya

organisasi selaras dengan strategi bisnis yang diinginkan (Nurlina, 2022).

Pentingnya memahami hubungan antara rekrutmen, komitmen, serta kinerja karyawan melalui budaya organisasi sebagai pemediasi menjadi titik fokus pada studi ini. Studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana ketiga elemen itu saling berinteraksi serta berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT TMI. Salah satu tantangan yang dihadapi oleh PT TMI ialah bagaimana menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas dalam industri yang sangat kompetitif. Dengan banyaknya perusahaan yang menawarkan peluang kerja, menarik minat karyawan potensial menjadi semakin sulit. Oleh karenanya, perusahaan perlu mempunyai strategi rekrutmen yang unik dan efektif.

Selain itu, PT TMI juga perlu menjaga komitmen karyawan yang sudah ada. Karyawan yang merasa dihargai serta terlibat dalam keputusan perusahaan cenderung lebih loyal dan mempunyai komitmen yang tinggi. Dalam hal itu, perusahaan harus menerapkan praktik manajemen yang baik dan menciptakan suasana kerja yang positif. Selanjutnya, budaya organisasi di PT TMI harus mencerminkan berbagai nilai yang ingin ditanamkan di pada perusahaan. Berbagai nilai ini harus diperkuat melalui kebijakan serta praktik sehari-hari, agar semua karyawan merasakan manfaatnya. Dengan menciptakan budaya organisasi yang kuat, perusahaan bisa memberikan peningkatan komitmen karyawan sehingga hal itu bisa memberi dampak positif pada kinerja.

Beberapa studi yang dijalankan sebelumnya oleh Tianingrum, (2021) sudah mengungkapkan adanya hubungan signifikan antara rekrutmen yang efisien, komitmen terhadap organisasi, serta kinerja individu karyawan. Meskipun demikian, terdapat kekurangan pada studi yang menyelidiki peran budaya organisasi sebagai mediator dalam hubungan itu. Studi yang dijalankan oleh Jones (2020) menemukan jika komitmen organisasi yang rendah di kalangan karyawan bisa menyebabkan penurunan kinerja, terutama jika budaya organisasi tidak mendukung keterlibatan karyawan. Dalam konteks ini, meskipun rekrutmen dijalankan dengan baik, jika karyawan tidak merasa terikat dengan organisasi, kinerja mereka bisa terpengaruh negatif. Dengan demikian, tujuan utama dari studi ini ialah untuk memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang sudah diajukan. Diharapkan hasil dari studi ini bisa memberikan sumbangan yang signifikan



bagi manajemen PT TMI dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk pengelolaan SDM.

Selain itu, studi ini juga diharapkan bisa berfungsi sebagai sumber referensi bagi perusahaan - perusahaan lain yang ingin meningkatkan kinerja karyawan mereka melalui praktik pengelolaan rekrutmen yang baik serta penerapan budaya organisasi yang positif. Melalui studi ini, diharapkan bisa diidentifikasi langkah - langkah konkret yang bisa diambil oleh PT TMI untuk meningkatkan rekrutmen, komitmen, serta kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan bisa terus beradaptasi serta bersaing dalam industri manufaktur yang semakin berkembang.

Dengan latar belakang itu, studi ini tidak hanya akan memberikan wawasan bagi PT TMI, tetapi juga bisa berkontribusi pada literatur akademik tentang hubungan antara rekrutmen, komitmen, kinerja, serta budaya organisasi di sektor industri. Studi ini diharapkan bisa memberikan rekomendasi yang bermanfaat untuk pengembangan manajemen SDM di perusahaan-perusahaan di Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Pearl Dlamini et al., (2022) Kinerja karyawan termasuk prestasi yang diraih oleh karyawan itu sendiri dalam waktu yang sudah ditetapkan sesuai dengan peluang-peluang yang sudah ditetapkan perusahaan dalam mencapai tujuan serta sudah disepakati kedua belah pihak. (Alshebami, 2021) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai "tingkat pencapaian individu Untuk menjalankan berbagai tugas yang berhubungan dengan pekerjaannya." Mereka menekankan jika kinerja bisa diukur melalui output yang dihasilkan, serta kemampuan individu untuk memenuhi harapan organisasi Prasetyo & Waskito, (2023).

Rekrutmen

Menurut Desri et al., (2024) Rekrutmen termasuk suatu fungsi dalam MSDM yang berfokus pada pengadaan tenaga kerja. Tujuan dari proses ini ialah untuk mengidentifikasi serta memperoleh calon karyawan. Selanjutnya, calon itu akan menjalani tahap seleksi, di mana yang terpilih ialah individu yang paling memenuhi kriteria serta persyaratan yang sudah ditetapkan. Proses rekrutmen ini menjadi langkah awal yang krusial dalam memastikan jika perusahaan mampu mendapatkan SDM yang berkualitas. Proses rekrutmen mengacu pada sebuah prosedur, mulai dari perencanaan sampai dengan

onboarding karyawan baru yang menjadi tim sebuah perusahaan. Merekrut ialah faktor penting untuk menempatkan individu dalam posisi pekerjaan perusahaan. Apabila promosi tentang lowongan berhasil maka bisa diartikan jika banyak kandidat yang mengajukan lamarannya kepada perusahaan, serta akan berdampak pada perusahaan karena mendapat peluang memperoleh karyawan berkualitas semakin besar.

Komitmen Organisasi

Menurut Setrojoyo et al., (2023) Komitmen organisasi termasuk keterlibatan tinggi seorang karyawan pada organisasi di tempat mereka bekerja. Secara tidak langsung komitmen organisasi mencerminkan keterikatan emosional, psikologis, serta intelektual. Menurut Fatimah et al., (2019) Komitmen organisasi bisa diartikan sebagai sejauh mana individu mempunyai dorongan yang maksimal guna meraih tujuan yang sudah ditentukan oleh organisasi, serta menjaga kesejahteraan para anggotanya. Beberapa elemen yang berperan penting dalam membentuk komitmen organisasi termasuk tingkat kepuasan kerja individu dan budaya yang ada dalam organisasi itu. Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan melaksanakan komitmen organisasi secara baik, begitu pula dengan budaya organisasi yang diterapkan dalam organisasi itu juga memberi dampak pada komitmen.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi memainkan peran yang sangat vital dalam perkembangan suatu organisasi. Pertumbuhan serta kemajuan organisasi bisa tercapai berkat budaya yang ada, yang bisa memotivasi serta membangkitkan semangat kerja para SDM. Dengan adanya dorongan itu, kinerja organisasi pun mengalami peningkatan (Idris et al., 2022). Budaya organisasi ialah sekumpulan nilai, norma, kebiasaan, pola perilaku dalam membentuk anggota organisasi dalam berinteraksi. Menurut Mantik et al., (2023), Salah satu karakteristik penting dari budaya organisasi yang kokoh ialah tingkat rotasi karyawan. Budaya organisasi berperan signifikan pada mempengaruhi kinerja suatu organisasi, terutama dalam upaya mempertahankan karyawan agar tetap berada dalam perusahaan. Secara umum, budaya organisasi termasuk kunci untuk mencapai keberhasilan jangka Panjang organisasi.

METODE PENELITIAN

Studi ini mengaplikasikan pendekatan kuantitatif sebagai metodologinya. Pendekatan kuantitatif ialah cara studi yang ditandai dengan



sifat sistematis, terencana, Serta terstruktur dengan cara yang jelas diawali dari tahapan awal sampai desain studi yang diusulkan. Dalam metode ini, pengumpulan data dijalankan melalui alat studi tertentu, diikuti dengan analisa data yang bersifat kuantitatif ataupun statistik. Pendekatan ini mempunyai tujuan untuk menjalankan pengujian hipotesa yang sudah ditetapkan sebelumnya (Sekaran & Bougie, 2016).

Populasi termasuk sebuah wilayah yang digeneralisasikan, yang di dalamnya meliputi subyek serta obyek dengan jumlah, karakter serta kualitas tertentu yang ditentukan oleh penulis untuk dianalisis kemudian bisa diambil kesimpulannya. Pada studi ini, populasi yang menjadi fokus ialah para karyawan yang bekerja di PT TMI yang berlokasi di Cikarang Pusat.

Sampel termasuk sekelompok obyek psikologis ataupun individu dari populasi yang dipilih sesuai dengan metode ataupun prosedur tertentu. (Bougie & Sekaran, 2017). Teknik dalam mengambil sampel yang diterapkan pada kajian ini yakni purposive sampling. Tehnik ini dipilih untuk menentukan sampel sesuai dengan kriteria ataupun pertimbangan khusus yang sudah ditetapkan, dengan maksud agar data yang dikumpulkan bisa dianggap representatif. Sebab tidak keseluruhan elemen sampel mencukupi kriteria yang ditentukan oleh penulis, berikut ialah sampel yang mampu berfungsi sebagai responden:

- Sudah Bekerja Minimal 1 Tahun
- Karyawan PT TMI Indonesia di Cikarang Pusat.

Studi ini mengandalkan data primer sebagai sumber informasi utama. Data atau informasi itu didapat dari jawaban yang disampaikan oleh responden dengan mempergunakan kuesioner tertutup. Untuk mengumpulkan data, studi ini menerapkan metode distribusi kuesioner. Kuesioner dirancang mempergunakan format skala Likert, di mana skala yang biasanya dipergunakan pada penyusunan kuesioner ialah skala interval.

Metode analisa PLS-SEM dipergunakan untuk Mengeksplorasi serta memperkirakan beberapa model dengan syarat data atau informasi yang tidak maksimal (Gio dkk., 2019). di kajian ini, metode analisa data yang dipergunakan ialah PLS, yang dijalankan dengan bantuan perangkat lunak SMARTPLS. Salah satu keuntungan mempergunakan PLS yakni kuantitas sampel yang diperlukan relatif kecil. Adapun Pendekatan SMARTPLS dikatakan lebih unggul karena tidak terikat pada sejumlah asumsi tertentu dan mampu

melakukan uji model Structural Equation Modeling (SEM) dengan sejumlah jenis skala, misalnya skala Likert dan skala rasio. Menurut (Achmad & Kuswati, 2021). Analisa PLS-SEM tersusun atas 2 komponen, yakni Inner model dan Outer model

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Outer Model

Convergen Validity

Sebuah indikator dianggap memenuhi syarat konvergen validitas pada kategori yang baik apabila nilai loading luar (outer loading) lebih besar dari 0,7. Dibawah ini disajikan nilai loading luar untuk berbagai indikator yang terkait dengan variabel kajian.

Tabel 1. Nilai Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
RK (X ₁)	X1.1	0.915
	X1.2	0.914
	X1.3	0.914
	X1.4	0.894
	X1.5	0.800
KO (X ₂)	X2.1	0.883
	X2.2	0.887
	X2.3	0.910
BO (Z)	Z.1	0.877
	Z.2	0.877
	Z.3	0.935
	Z.4	0.846
	Z.5	0.825
KK (Y)	Y.1	0.844
	Y.2	0.762
	Y.3	0.840
	Y.4	0.881
	Y.5	0.880

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Menurut data yang tercantum di Tabel 1, dipahami apabila banyak indikator dari variabel yang diteliti mempunyai nilai outer loading > 0,7. Tetapi, sesuai dengan pendapat (Chin, 1998), skala pengukuran yang memperlihatkan nilai loading antara 0,5 hingga 0,6 sudah dianggap memadai untuk memenuhi kriteria validitas konvergen. Data yang ditampilkan memperlihatkan jika tidak ada satu pun indikator variabel yang mempunyai nilai outer loading di bawah 0,5. Oleh sebab itu berbagai indikator itu dinyatakan valid serta layak untuk dipakai pada kajian ini serta mampu diterapkan untuk dianalisa secara lebih detail.

Discriminant Validity

Menilai validitas diskriminan dijalankan dengan cara memeriksa skor AVE, yang harus > 0,5. Bila nilai AVE memenuhi kriteria ini, maka



bisa disimpulkan jika variabel itu valid dalam konteks validitas konvergen (Fornell dan Larcker,

1981). Dibawah ini ialah nilai AVE untuk masing-masing variabel yang diteliti pada kajian ini:

Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted

Variabel	AVE (Average Variance Extracted)	Keterangan
RK (X ₁)	0.789	Valid
KO (X ₂)	0.798	Valid
BO (Z)	0.762	Valid
KK (Y)	0.710	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

Sesuai dengan data yang disajikan dalam Tabel 2, setiap variabel yang dianalisa pada studi ini memperlihatkan nilai AVE >0,5. Secara spesifik, nilai AVE untuk masing-masing variabel yakni seperti berikut: Rekrutmen Karyawan (RK) mencapai 0,789, Komitmen Organisasi (KO) senilai 0,798, Budaya Organisasi (BO) berada di angka 0,762, serta Kinerja Karyawan (KK) tercatat senilai 0,710. Temuan ini mengindikasikan apabila seluruh variabel yang diteliti memiliki validitas diskriminan yang baik.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas mengindikasikan konsistensi serta stabilnya alat ukur maupun instrumen kajian dalam menilai suatu konsep maupun konstruk tertentu (Abdillah dan Hartono, 2015). di studi ini, uji reliabilitas dijalankan dengan memanfaatkan Composite Reliability dan Cronbach Alpha sebagai metodenya.

Composite reliability ialah suatu hal yang berfungsi untuk mengukur rasio reliabilitas dari berbagai indikator yang ada dalam sebuah variabel. Adapun sebuah variabel dianggap memenuhi kriteria composite reliability bila skor composite reliability > 0,7. Berikut ini disajikan nilai composite reliability untuk setiap variabel yang terdapat pada kajian ini.

Tabel 3. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
RK (X ₁)	0.949
KO (X ₂)	0.922
BO (Z)	0.941
KK (Y)	0.924

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Menurut data yang ada di Tabel 3, terlihat bila nilai composite reliability untuk seluruh variabel pada studi ini berada di atas 0.7. Untuk variabel Rekrutmen Karyawan (RK), nilai composite reliability tercatat senilai 0.949, sementara untuk Komitmen Organisasi (KO) ialah 0.922. Variabel Budaya Organisasi (BO) memperlihatkan nilai senilai 0.941, serta Kinerja Karyawan (KK) mencapai 0.924. Temuan ini

memberi indikasi apabila setiap variabel telah sesuai dengan standar composite reliability, sehingga bisa disimpulkan jika seluruh variabel pada kajian ini mempunyai tingkat reliabilitas yang besar.

Cronbachs Alpha

Uji reliabilitas berikutnya yang dipergunakan yakni Cronbach's Alpha. Adapun Cronbach's Alpha termasuk sebuah metode statistik yang dirancang untuk menilai konsistensi internal dari instrumen maupun data psikometrik dalam konteks reliabilitas. Menurut Cronbach (1951), suatu konstruk bisa dianggap reliabel bila nilai Cronbach's Alpha-nya > 0,60. Berikut ini ialah skor Cronbach's Alpha yang diperoleh pada studi ini.

Tabel 4. Cronbachs Alpha

Variabel	Cronbachs Alpha
RK (X ₁)	0.932
KO (X ₂)	0.873
BO (Z)	0.921
KK (Y)	0.897

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

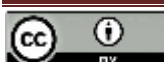
Tabel 4 memperlihatkan jika seluruh variabel yang diteliti dalam studi ini mempunyai skor Cronbach's alpha > 0,6. Hal itu memperlihatkan jika nilai itu sudah memenuhi standar yang ditetapkan, sehingga seluruh konstruk pada studi ini bisa dianggap reliabel.

Analisis Inner Model

Pada kajian ini, akan dibahas hasil dari beberapa analisa, termasuk uji goodness of fit, uji koefisien jalur, serta uji hipotesis. Model pada studi ini berfungsi untuk mengevaluasi hubungan pengaruh diantara satu variabel laten serta variabel laten lain. Uji model ini bisa dijalankan melalui tiga jenis analisa, yakni dengan mengukur nilai R² (R-square), menjalankan analisa goodness of fit (Gof), serta menghitung koefisien jalur.

Uji Kebaikan Model (Goodness of fit)

Evaluasi terhadap model struktural



dijalankan untuk mengungkap hubungan diantara variabel manifest serta laten, yang mencakup variabel prediktor utama, mediator, serta hasil dalam suatu model yang kompleks. Proses pengujian kebaikan model ini melibatkan dua jenis uji, yakni R-Square (R^2) serta Q-Square (Q^2).

Nilai R^2 ataupun R-Square mencerminkan seberapa besar pengaruh variabel eksogen pada variabel endogen. Bertambah besar nilai R^2 , bertambah bagus tingkat determinasi yang ditunjukkan. Nilai R^2 0,75, 0,50, serta 0,25 bisa dimaknai jika model mempunyai kualitas yang sedang, kuat, serta lemah, sesuai dengan penjelasan Ghozali (2015). Di bawah ini ialah nilai koefisien determinasi yang diperoleh pada studi ini.

Tabel 5. Nilai R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
B0 (Z)	0.679	0.673
KK (Y)	0.832	0.827

Sumber: Data primer yang diolah, (2024)

Menurut data yang ada di Tabel 5, R-Square dipakai sebagai alat untuk mengukur sejauh mana variabel rekrutmen karyawan serta komitmen organisasi memengaruhi budaya organisasi (BO). Nilai R-Square yang diperoleh ialah 0,679, yang setara dengan 67,9%. Hal itu memperlihatkan jika hubungan antara variabel itu dan budaya organisasi bisa dikategorikan sebagai hubungan yang sedang ataupun moderat. Selanjutnya, untuk mengevaluasi pengaruh variabel rekrutmen karyawan serta komitmen organisasi pada kinerja karyawan (KK), diperoleh nilai R-Square senilai 0,832, yang berarti 83,2%. Dengan demikian, hubungan ini bisa dikatakan sebagai hubungan yang sangat kuat.

Uji berikutnya ialah uji Q-Square. Proses penilaian nilai Q^2 pada model struktural dijalankan dengan menganalisa nilai Q^2 yang memperlihatkan relevansi prediktif. Q^2 berfungsi untuk menilai seberapa baik model dalam menghasilkan nilai observasi dan parameter yang terkait. Bila nilai Q^2 lebih besar dari 0, hal itu mengindikasikan jika model mempunyai relevansi prediktif yang baik. Sebaliknya, bila nilai Q^2 kurang dari 0, ini memperlihatkan jika model itu kurang mempunyai relevansi prediktif. Di bawah ini ialah hasil penghitungan untuk nilai Q-Square:

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R^2) \times (1 - R^2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0.679) \times (1 - 0.832)] \\
 &= 1 - (0.321) \times (0.168) \\
 &= 1 - (0,053928) \\
 &= 0,946072
 \end{aligned}$$

Sesuai dengan hasil kajian yang sudah dipaparkan, diperoleh skor Q-Square senilai 0,946072. Skor ini memperlihatkan jika variasi pada data studi bisa dijelaskan oleh model yang dipergunakan sebanyak 94,6%. Sementara itu, sisa 5,4% dari variasi itu dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk pada model studi ini. Maka, hasil penghitungan ini mengindikasikan jika model studi ini mempunyai kecocokan yang baik ataupun goodness of fit yang memadai.

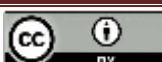
Uji Hipotesis

Uji hipotesa pada studi ini dijalankan dengan mempergunakan tabel skor koefisien jalur (path coefficient) untuk menilai dampak yang terjadi antar variabel. Proses pengujian koefisien jalur dijalankan melalui metode bootstrapping, yang bertujuan untuk memperoleh nilai t-statistics ataupun p-values sebagai rasio kritis. Hasil dari proses ini ialah nilai sampel asli yang dihasilkan. Menurut Achmad & Kuswati, (2021) Proses bootstrapping ialah teknik yang mempergunakan rumus matematika untuk meningkatkan kualitas model. Metode ini memanfaatkan program canggih yang mampu memperbanyak jumlah kelompok sampel dari data yang kita miliki secara signifikan. Dengan cara ini, model yang dihasilkan menjadi lebih tahan uji (robust), sehingga parameter dalam model bisa dihitung dengan lebih akurat. Pengulangan dalam pengambilan sampel ini menghasilkan standar error (SE) yang lebih kecil. Selain itu, p-value < 0.05 menampakkan adanya hubungan langsung antara variabel, p-value yang lebih besar dari 0.05 memperlihatkan jika tidak ada hubungan langsung yang terdeteksi. Pada kajian ini, dipergunakan batas signifikansi t-statistik senilai 1.96, yang sesuai dengan level signifikansi 5%. Bila nilai t-statistik yang dihasilkan melebihi 1.96, hal itu memperlihatkan adanya dampak yang signifikan. Proses uji hipotesis dijalankan dengan memakai software SmartPLS versi 3.2. Selanjutnya, hasil pengujian mencakup skor path coefficient yang diperoleh

Direct Effect

Tabel 6. Path Coefisient (Direct Effect)

	Hipotesis	Original Sample	t-Statistics	P Values	Keterangan
RK-> KK	H1	0.010	0,100	0,920	Positif Tidak Signifikan



KO -> KK	H2	0,287	3,259	0,001	Positif Signifikan
RK -> BO	H3	0,400	3,093	0,002	Positif Signifikan
KO -> BO	H4	0,459	3,510	0,000	Positif Signifikan
BO -> KK	H5	0,659	8,081	0,000	Positif Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, (2024)

Menurut tabel 6. interpretasinya seperti berikut :

1. Hipotesis pertama melaksanakan uji apakah Rekrutmen karyawan memberi dampak signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Sesuai dengan pada tabel itu manampakkan skor *t-statistic* dengan nilai 0,100 dengan tingkat pengaruh senilai 0,010 serta skor *p-value* senilai 0,920. Dengan skor *t-statistic* < 1.96 serta skor *p value* >0.05, oleh sebab itu mampu ditarik kesimpulan bahwasannya hipotesis pertama diterima.
2. Hipotesis kedua menjalankan uji apakah Komitmen organisasi memberi dampak signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Menurut tabel itu manampakkan skor *t-statistic* senilai 3,259 dengan tingkat pengaruh senilai 0,287 serta skor *p-value* dengan nilai 0,001. Dengan skor *t-statistic* >1.96 serta skor *p value* < 0.05, oleh sebab itu bisa diambil simpulan bahwasannya hipotesis kedua diterima.
3. Hipotesis ketiga menjalankan uji apakah Rekrutmen karyawan secara signifikan memberi dampak positif pada budaya organisasi. Sesuai dengan pada tabel itu manampakkan skor *t-statistic* senilai 3,093 dengan tingkat dampak senilai 0,400 dan skor *p-value* senilai 0,002. Dengan skor *t-statistic* >1.96 serta skor *p value* <0.05, oleh karenanya diambil simpulan bahwasannya hipotesa ketiga diterima.

4. Hipotesa keempat menjalankan uji apakah Komitmen organisasi memberi dampak signifikan dan positif pada budaya organisasi. Menurut tabel itu manampakkan skor *t-statistic* senilai 3,510 dengan tingkat pengaruh senilai 0,459 serta skor *p-value* senilai 0,000. Dengan skor *t-statistic* >1.96 serta skor *p value* <0.05, oleh sebab itu bisa diambil simpulan bahwasannya hipotesis keempat diterima.
5. Hipotesa kelima menjalankan uji apakah Budaya organisasi memberi dampak signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Sesuai dengan pada tabel itu manampakkan skor *t-statistic* senilai 8,081 dengan tingkat pengaruh senilai 0,659 serta skor *p-value* senilai 0,000. Dengan skor *t-statistic* >1.96 serta skor *p value* < 0.05 , oleh sebab itu bisa diambil simpulan bahwasannya hipotesa kelima diterima.

Uji Indirect Effect

Langkah berikutnya ialah menguji efek tidak langsung yang bisa dipahami dari hasil Specific Indirect Effect. jika *p-value* < 0,05, oleh karenanya hasilnya signifikan, yang membuktikan bila variabel mediator memberi mediasi dampak variabel eksogen pada variabel endogen, berarti dampaknya bersifat tidak langsung. apabila *p-value* > 0,05, hasilnya tidak signifikan, yang membuktikan bila variabel mediator tidak memberi mediasi dampak variabel eksogen pada variabel endogen, sehingga dampaknya mempunyai sifat langsung. Adapun berikut ini ialah nilai Specific Indirect Effect

Tabel 7. Specific Indirect Effect

	Hipotesis	Original Sample	t-Statistics	P Values	Keterangan
RK (X ₁) -> BO (Z) -> KK (Y)	H6	0.264	2,826	0,005	Positif Signifikan
KO (X ₂) -> BO(Z) -> KK (Y)	H7	0.303	3,139	0,002	Positif Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, (2024)

Menurut tabel 7. diatas, interpretasi seperti berikut :

1. Hipotesis keenam menjalankan uji apakah Budaya organisasi berfungsi sebagai mediator dalam hubungan diantara Rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan. Menurut tabel di

atas, nilai *t-statistic* tercatat dengan nilai 2,826 dengan pengaruh dengan nilai 0,264 serta skor *p-value* dengan nilai 0,005. Karena nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96 serta skor *p-value* < 0,05, mampu ditarik kesimpulan jika hipotesa keenam diterima.



2. Hipotesis ketuju menguji peran budaya organisasi sebagai mediator dalam hubungan diantara Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Menurut tabel tersebut, nilai t-statistic ialah 3,139 dengan dampak senilai 0,303 serta p-value senilai 0,037. Dengan t-statistic lebih besar dari 1,96 dan p-value < 0,05, mampu ditarik kesimpulan jika hipotesis ketuju diterima.

PEMBAHASAN

Studi ini mempunyai maksud untuk menjelaskan “Pengaruh Rekrutmen Karyawan & Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Sebagai Mediasi Pada PT TMI Di Cikarang Pusat”. Pada studi ini, peneliti melibatkan 90 responden. Analisa dijalankan mempergunakan aplikasi Smart PLS 3.2.

Pengaruh Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menjelaskan jika Rekrutmen Karyawan tidak memberi dampak pada Kinerja Karyawan. Meskipun rekrutmen karyawan diharapkan bisa meningkatkan kinerja, hasil kajian memperlihatkan jika proses rekrutmen tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Jika proses rekrutmen tidak sistematis ataupun tidak obyektif, perusahaan bisa memilih kandidat yang tidak memenuhi syarat ataupun kurang cocok untuk posisi tertentu. Hal itu bisa mengakibatkan karyawan yang tidak mampu memenuhi ekspektasi pekerjaan. Rekrutmen karyawan tidak hanya tentang mencari kandidat yang memenuhi syarat, tetapi juga tentang memastikan jika mereka sesuai dengan visi, misi, serta budaya organisasi. Ketidakcocokan ataupun proses yang tidak efektif dalam rekrutmen bisa berpengaruh negatif terhadap kinerja, sehingga perusahaan perlu menjalankan evaluasi menyeluruh terhadap pendekatan rekrutmen serta manajemen karyawan.

Hasil kajian ini selaras dengan riset yang dijalankan oleh Rajiani et al., (2016) dan Ullah et al., (2023) yang menemukan jika rekrutmen karyawan tidak memberikan dampak pada kinerja karyawan.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Studi ini mengungkapkan jika ada dampak yang signifikan diantara komitmen organisasi pada kinerja karyawan. Adapun Komitmen organisasi diartikan sebagai tingkat keterikatan serta kesetiaan karyawan kepada organisasi tempat mereka bekerja. Aspek ini meliputi

keyakinan karyawan terhadap berbagai nilai, tujuan, serta misi organisasi, serta keinginan mereka untuk memberikan kontribusi yang positif. Karyawan yang mempunyai tingkat komitmen tinggi biasanya lebih termotivasi pada upaya mencapai tujuan organisasi. Mereka menganggap jika keberhasilan organisasi termasuk refleksi dari keberhasilan pribadi mereka. Oleh karenanya, komitmen organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang berkomitmen cenderung memperlihatkan performa yang lebih baik, berperan aktif, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karenanya sangat penting untuk organisasi guna mengimplementasikan strategi yang mampu memberikan peningkatan komitmen para karyawan, agar tujuan bersama bisa tercapai secara efektif.

Hasil kajian itu selaras dengan riset yang dijalankan oleh Alansaari et al., (2019) yang menjelaskan jika komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh rekrutmen karyawan terhadap budaya organisasi

Studi ini menguraikan jika proses rekrutmen karyawan mempunyai dampak yang signifikan pada budaya yang terdapat di suatu organisasi. Adapun Budaya organisasi sendiri bisa didefinisikan sebagai kumpulan nilai, norma, keyakinan, serta praktik yang dijunjung tinggi para anggotanya. Budaya ini membentuk cara kerja serta interaksi antar karyawan, serta memengaruhi suasana kerja secara keseluruhan. Proses rekrutmen yang efektif memperhatikan kesesuaian nilai antara kandidat dan organisasi. Karyawan yang selaras dengan berbagai nilai organisasi cenderung lebih mudah beradaptasi serta berkontribusi terhadap budaya itu. Rekrutmen karyawan memainkan peran kunci dalam membentuk dan memperkuat budaya organisasi. Proses rekrutmen yang efektif bisa membantu menarik karyawan yang selaras dengan berbagai nilai organisasi, sementara kesalahan dalam rekrutmen bisa mengancam integritas budaya itu. Oleh karenanya, perusahaan harus mempunyai strategi rekrutmen yang terencana serta terfokus untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif serta produktif.

Hasil kajian itu selaras dengan riset yang dijalankan oleh Buil et al., (2019) yang memaparkan apabila rekrutmen karyawan memberi dampak pada budaya organisasi.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap budaya organisasi

Studi ini menampakkan jika komitmen



organisasi mempunyai dampak yang signifikan pada budaya organisasi. Komitmen organisasi sendiri merujuk pada seberapa jauh karyawan merasa terikat serta loyal terhadap tempat mereka bekerja. Aspek ini mencakup keterikatan emosional, rasional, serta normatif terhadap berbagai nilai dan tujuan yang diusung oleh organisasi. Karyawan yang mempunyai tingkat komitmen yang besar cenderung lebih mampu memahami serta menginternalisasi berbagai nilai yang ada dalam budaya organisasi itu. Dengan demikian, hal itu berkontribusi pada penguatan norma serta perilaku yang diharapkan dalam lingkungan kerja. Oleh karenanya, komitmen organisasi tidak hanya berperan penting dalam memperkuat berbagai nilai budaya, namun juga berkontribusi dalam terciptanya lingkungan kerja yang positif serta produktif. Oleh karenanya, organisasi seharusnya memprioritaskan pengembangan komitmen karyawan sebagai bagian integral dari strategi manajemen budaya yang lebih luas.

Hasil kajian itu selaras dengan studi yang dijalankan oleh Matakana et al., (2023) yang memaparkan apabila komitmen organisasi memberikan dampak pada budaya organisasi.

Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Studi ini memperlihatkan jika budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Adapun Budaya organisasi didefinisikan sebagai kumpulan berbagai nilai, berbagai norma, kepercayaan, serta praktik yang dipegang oleh anggota organisasi. Elemen - elemen ini membentuk cara karyawan bekerja, berinteraksi, serta berperilaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sebuah budaya yang positif serta inklusif bisa meningkatkan motivasi di antara karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai serta terlibat, mereka cenderung memperlihatkan produktivitas yang lebih tinggi. Budaya yang mendukung keterlibatan emosional terhadap pekerjaan bisa berkontribusi pada peningkatan dedikasi serta upaya yang mereka berikan. Dengan demikian, budaya organisasi mempunyai dampak yang signifikan pada kinerja individu. Budaya yang positif serta mendukung berpotensi meningkatkan motivasi, kualitas kerja, kerjasama, serta kemampuan beradaptasi, sementara budaya yang negatif bisa mengakibatkan penurunan kinerja serta ketidakpuasan. Oleh sebab itu sangat penting untuk organisasi guna menjaga serta mengembangkan budaya yang sehat sebagai bagian dari strategi mereka untuk mencapai

kinerja yang optimal.

Hasil kajian itu selaras dengan riset yang dijalankan oleh Zacher et al., (2024) dan yang memaparkan jika budaya organisasi memberi dampak pada kinerja karyawan.

Budaya organisasi memediasi hubungan antara rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan

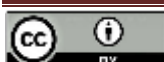
Studi ini menjelaskan jika budaya organisasi memberi mediasi hubungan diantara rekrutmen karyawan terhadap kinerja. Budaya organisasi bisa bertindak sebagai mediator yang memengaruhi sejauh mana rekrutmen karyawan berkontribusi pada kinerja karyawan. Karyawan yang direkrut sesuai dengan nilai serta budaya organisasi lebih mungkin untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja. Kesesuaian ini memperkuat komitmen serta motivasi, yang berdampak positif pada kinerja. Budaya Organisasi mempunyai peran penting untuk menjadi mediator pada hubungan kinerja karyawan serta rekrutmen karyawan. Proses rekrutmen yang baik menghasilkan karyawan yang selaras dengan budaya organisasi, serta budaya yang positif mendukung kinerja tinggi. Oleh karenanya, perusahaan perlu fokus pada Menciptakan budaya organisasi yang sehat serta kuat untuk memaksimalkan dampak positif dari rekrutmen pada kinerja karyawan.

Hasil kajian itu selaras dengan riset yang dijalankan oleh Hermawan et al (2022) yang memaparkan jika budaya organisasi memediasi hubungan rekrutmen karyawan pada kinerja karyawan.

Budaya organisasi memediasi hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Studi ini menjelaskan jika Budaya organisasi memberikan mediasi hubungan komitmen organisasi pada kinerja karyawan. Adapun budaya organisasi mempunyai peran yang sangat penting untuk menjadi mediator pada hubungan di antara kinerja karyawan serta komitmen organisasi. Komitmen yang tinggi bisa meningkatkan keterikatan karyawan, sementara budaya yang positif mendukung kinerja yang tinggi. Oleh sebab itu, penting untuk organisasi untuk membangun budaya yang kuat dan mendukung untuk memaksimalkan dampak positif dari komitmen pada kinerja karyawan.

Hasil kajian itu selaras dengan riset yang dijalankan oleh Andrapuri et al., (2023) yang memaparkan jika budaya organisasi memediasi hubungan komitmen organisasi pada kinerja karyawan.



KESIMPULAN

Sesuai dengan hasil pembahasan yang sudah dilakukan memperoleh kesimpulan seperti berikut: Rekrutmen Karyawan berpengaruh negative pada Kinerja Karyawan, Komitmen organisasi memberikan dampak signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Rekrutmen memberi dampak signifikan dan positif pada budaya organisasi. Komitmen organisasi memberi dampak signifikan dan positif pada budaya organisasi. Budaya organisasi memberikan dampak signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Budaya organisasi memediasi hubungan rekrutmen pada kinerja karyawan. Budaya organisasi memediasi hubungan komitmen organisasi pada kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, N., & Kuswati, R. (2021). Imronudin. (2021) Teori & Praktek Statistik Milenial. Jasmine Publisher.
- Alansaari, O. I. A., Yusoff, R. B. M. D., & Ismail, F. B. (2019). The mediating effect of employee commitment on recruitment process towards organizational performance in uae organizations. *Management Science Letters*, 9(1), 169–182. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.10.007>
- Alshebami, A. S. (2021). The Influence of Psychological Capital on Employees' Innovative Behavior: Mediating Role of Employees' Innovative Intention and Employees' Job Satisfaction. *SAGE Open*, 11(3). <https://doi.org/10.1177/21582440211040809>
- Andrapuri, S. M., Karyatun, S., & Digidowiseiso, K. (2023). Influence of Personality Type, Teamwork and Communication on Employee Performance at PT. General Takaful Insurance. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(5), 799–809. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i5.890>
- Aziz, H. M., Othman, B. J., Gardi, B., Ahmed, S. A., Sabir, B. Y., Ismael, N. B., Hamza, P. A., Sorguli, S., Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Employee Commitment: The Relationship between Employee Commitment And Job Satisfaction. *Journal of Humanities and Education Development*, 3(3), 54–66. <https://doi.org/10.22161/jhed.3.3.6>
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian (ke 6)*. Alfabeta.
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Desri, S., Sirait, E., Setiawan Wibowo, T., & Eko Abrian Kusuma, M. (2024). Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal The Effect of Recruitment on Employee Performance with Selection as a Moderating Variabl e. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v6i3.6195>
- Fatimah, S., Habbe, A. H., & Fattah, S. (2019). The Effect of Internal Control, Human Resources Competency, and Use of Information Technology on Quality of Financial Statement with Organizational Commitment as Intervening Variables. In *International Journal of Innovative Science and Research Technology (Vol. 4)*. www.ijisrt.com
- Firstania, N., Annisa, R., Achmad,., Supriyanto, S. (2023). The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction (Case Study on The Department of Transportation of Blitar City). 03, 355–362. www.theajhssr.com
- Gomes, J. F. S., Sabino, A., & Antunes, V. (2023). The Effect of Green Human Resources Management Practices on Employees' Affective Commitment and Work Engagement: The Moderating Role of Employees' Biospheric Value. *Sustainability (Switzerland)*, 15(3). <https://doi.org/10.3390/su15032190>
- Hidayat, D., Maitimo, V. V. S., & Suwu, S. E. (2020). Increasing Teachers' Work Engagement Through Servant Leadership, Organizational Culture, and Job Satisfaction. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 53(1), 90–100.
- Idris, I., Suyuti, A., Supriyanto, A. S., & As, N. (2022). Transformational Leadership, Political Skill, Organizational Culture, And Employee Performance: A Case From Tourism Company In Indonesia. *Geojournal of Tourism and Geosites*, 40(1), 104–110. <https://doi.org/10.30892/GTG.40112-808>



- Isa, M., & Rahmah, F. A. (2023). Knowledge Management and Organizational Performance: The Mediating Role of Dynamic Capabilities Article History. 14(3), 478–492. <https://doi.org/10.18196/jbti.v14i3.20404>
- Kumar, R., Gupta, P., Singh, S., & Jain, D. (2021). Human Empowerment by Industry 5.0 in Digital Era: Analysis of Enablers. *Lecture Notes in Mechanical Engineering*, 401–410. https://doi.org/10.1007/978-981-33-4320-7_36
- Kusumo Bintoro, B. P., Lutfiani, N., Julianingsih, D., Bakrie Kawasan Rasuna Epicentrum, U., R Rasuna Said No, J. H., Setiabudi, K., & Khusus Ibukota Jakarta, D. (2023). Analysis of the Effect of Service Quality on Company Reputation on Purchase Decisions for Professional Recruitment Services. *APTISI Transactions on Management (ATM)*, 7(1), 34–40. <https://doi.org/10.34306>
- Mantik, J., Al Amin, R., Prahawan, W., Ramdanyah, A. D., Haryadi, D., Manajemen, M., Sultan, U., & Tirtayasa, A. (2023). Employee performance under organizational culture and transformational leadership: A mediated model. In *Jurnal Mantik (Vol. 7, Issue 2)*. Online.
- Matakena, S., Mardhiyah, A., & Siregar, O. M. (2023). Effect Of Work-Life Balance And Emotional Intelligence On Employee Performance (Study on Employees of PT Bank Tabungan Negara Medan Branch Office Consumer Collection Recovery and Asset Sales Unit Division). *Social Sciences And Business*, 3(1). <https://ojs.transpublika.com/index.php/JHSSB/>
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84–93. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.52>
- Nurlina, N. (2022). Examining Linkage Between Transactional Leadership, Organizational Culture, Commitment and Compensation on Work Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 108–122. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.182>
- Pearl Dlamini, N., Suknunan, S., & Bhana, A. (2022). Influence of employee-manager relationship on employee performance and productivity. *Problems and Perspectives in Management*, 20(3), 28–42. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(3\).2022.03](https://doi.org/10.21511/ppm.20(3).2022.03)
- Prasetyo, A. Y., & Waskito, J. (2023). Pengaruh Leader-Member Exchanges, Kepuasan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Peran Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 461. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.773>
- Rahmatullah, A., Ramdanyah, D., Kambara, R., & Haryadi, D. (2022). Improving Organizational Performance With Organizational Culture And Transformational Leadership Through Intervening Organizational Commitment Variables. 3(2). <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i2>
- Rajiani, I., Musa, H., & Hardjono, B. (2016). Ability, motivation and opportunity as determinants of green human resources management innovation. *Research Journal of Business Management*, 10(1–3), 51–57. <https://doi.org/10.3923/rjbm.2016.51.57>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). pdf Research Methods For Business: A Skill-Building Approach. In *Sekaran dan Bougie (6th ed.)*. Alfabeta.
- Setrojoyo, S. M., Rony, Z. T., Sutrisno, Naim, S., Manap, A., & Sakti, B. P. (2023). The Effect of Intrinsic Motivation, Organizational Culture on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable. *International Journal of Professional Business Review*, 8(7), e02436. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i7.2436>
- Tianingrum, A. S. (2021). Effect of Leadership and Organizational Culture on Employee Performance. *APTISI Transactions on Management (ATM)*, 6(2), 158–166. <https://doi.org/10.33050/atm.v6i2.1746>
- Ullah, S., Mehmood, T., & Ahmad, T. (2023). Green intellectual capital and green HRM enabling organizations go green: mediating role of green innovation. *International Journal of Innovation Science*, 15(2), 245–259. <https://doi.org/10.1108/IJIS-12-2021->



0222

Zacher, H., Rudolph, C. W., & Katz, I. M. (2024). Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior Employee Green Behavior as the Core of Environmentally Sustainable Organizations. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* 2023, 10, 17. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920>

