

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, EMPLOYEE ENGAGEMENT  
TERHADAP JOB TRUST DAN KINERJA KARYAWAN  
PT. FIF GROUP CABANG LAMONGAN**

Evi Farikha Zuhanna<sup>1</sup>, I Dewa Ketut Raka Ardiana<sup>2</sup>  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
Jl. Semolowaru No. 45, Surabaya, Jawa Timur  
[evizuanah@gmail.com](mailto:evizuanah@gmail.com)<sup>1</sup>, [ardiana@untag-sby.ac.id](mailto:ardiana@untag-sby.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstrak-** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial Budaya Organisasi, Employee Engagement, terhadap Job Trust dan Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Cabang Lamongan. Jenis penelitian ini ialah penelitian kuantitatif dan seluruh data diperoleh melalui wawancara dan kuesioner. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. FIF Group Cabang Lamongan yang berjumlah 58 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah outer loading/loading vector, average variabce extracted (AVE), composite reliability (CR), cronbach's alpha, inner model, dan uji hipotesis. Teknik pengujian hipotesis dan analisis data menggunakan bantuan SmartPLS4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Employee Engagement secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Cabang Lamongan. Hasil lain menunjukkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Cabang Lamongan berpengaruh positif dan tidak signifikan, hasil lain Budaya Organisasi melalui Job trust terhadap Kinerja Karyawan dan Employee Engagement melalui Job Trust terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan tidak signifikan.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi; Employee Engagement; Job Trust; Kinerja Karyawan

**Abstract-** This research aims to determine the simultaneous and partial influence of Organizational Culture, Employee Engagement, on Job Trust and Employee Performance at PT. FIF Group Lamongan Branch. This type of research is quantitative research and all data is obtained through interviews and questionnaires. The sample in this study were employees of PT. FIF Group Lamongan Branch, totaling 58 people. The data analysis methods used are outer loading/loading vector, average variable extraction (AVE), composite reliability (CR), Cronbach's alpha, inner model, and hypothesis testing. Hypothesis testing techniques and data analysis using SmartPLS4. The results of this research indicate that Employee Engagement simultaneously has a positive and significant effect on employee performance at PT. FIF Group Lamongan Branch. Other results show that partially Organizational Culture affects Employee

Performance at PT. FIF Group Lamongan Branch has a positive and insignificant effect, other results: Organizational Culture through Job Trust on Employee Performance and Employee Engagement through Job Trust on Employee Performance has a positive and insignificant effect.

**Keywords:** Organizational Culture; Employee Engagement; Job Trust; Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset berharga bagi setiap organisasi di Indonesia yang kaya budaya dan keberagaman. Di tengah globalisasi dan persaingan sengit, organisasi di Indonesia menghadapi tantangan kompleks dalam mengelola SDM. Untuk berhasil, organisasi perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, termasuk budaya organisasi, employee engagement, job trust, dan kinerja karyawan. Budaya organisasi mencakup norma, nilai, dan keyakinan bersama yang membentuk identitas organisasi. Budaya positif menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memperkuat identitas organisasi. Employee engagement mencerminkan keterlibatan, dedikasi, dan loyalitas karyawan, yang dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi tingkat absensi. Job trust adalah tingkat kepercayaan karyawan terhadap manajemen dan rekan kerja, yang menciptakan iklim kerja positif dan mengurangi konflik. Kinerja karyawan melibatkan hasil kerja individu seperti produktivitas, kreativitas, dan inovasi, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Budaya organisasi yang kuat menciptakan lingkungan positif, memotivasi karyawan, dan meningkatkan produktivitas. Employee engagement dan job trust berkontribusi pada kinerja yang lebih baik serta meningkatkan efektivitas tim melalui kolaborasi yang baik. Kinerja karyawan yang tinggi berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, variabel budaya organisasi, employee engagement, job trust, dan kinerja karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan keberhasilan suatu organisasi. Penelitian oleh Faizal Dwijayanto (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepercayaan karyawan pada organisasi. Studi ini dilakukan di PT. Apparel One Indonesia 1 Semarang. Dengan dasar ini, penelitian di PT. FIF Group Cabang Lamongan tentang budaya organisasi, employee engagement, job trust, dan kinerja karyawan memiliki relevansi. Penelitian lain oleh Kuswati, Renny Sri Purwanti, Iyus Yustini (2020) tentang Organizational Trust dan Employee Engagement di PDAM Tirta Galuh, Kabupaten Ciamis, memberikan pemahaman lebih lanjut tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Dalam konteks PT. FIF Group Cabang Lamongan, penelitian terhadap variabel-variabel tersebut dianggap sangat relevan. Mendalaminya dapat membantu

perusahaan menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efisien sesuai dengan tujuan bisnisnya. Penelitian ini berpotensi memberikan pengetahuan berharga kepada PT. FIF Group Cabang Lamongan untuk meningkatkan kinerja karyawan, efisiensi operasional, dan kepuasan pelanggan.

Penelitian ini mencoba untuk meneliti tentang pengaruh budaya organisasi, employee engagement terhadap job trust dan kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Lamongan.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama (Edison dkk 2018:128). Budaya organisasi adalah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan (Siagian 2015:27). Budaya organisasi adalah persepsi yang sama dikalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama (Siagian 2015:33). Disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem kesepakatan bersama dari nilai, norma maupun perilaku yang berlaku dalam suatu organisasi yang sifatnya melingkar dan membedakan antara suatu organisasi dengan organisasi yang lain.

### ***Employee Engagement***

Schaufeli dan Bakker (2016:14) keterikatan karyawan adalah suatu keadaan pikiran yang positif, memuaskan dan berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi ciri karyawan yang bekerja keras dan bertahan meskipun menghadapi kesulitan, sangat terlibat dalam apa yang mereka lakukan, dan merasa Bahagia terserap dalam pekerjaan mereka. (Anita J 2015:11) *employee engagement* adalah suatu perilaku positif seorang karyawan mengenai lingkungan kerja tempat ia berproses dan mengimplementasikan asas-asas yang terdapat pada satu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, dalam konsep *employee engagement*, dapat dipahami sebagai hubungan timbal balik yang dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja bergitupula sebaliknya. Disimpulkan bahwa *employee engagement* merupakan sebuah relasi emosional dan intelektual yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan yang ditekuni, employee engagement di ekspresikan dengan perilaku karyawan yang memberikan keterlibatan lebih terhadap pekerjaan dan mampu berkontribusi secara efisien dan efektif di lingkungan tempat bekerja.

### ***Job Trust***

Dirks dan Ferrin (2015:16) kepercayaan kerja mencakup gagasan bahwa kepercayaan adalah mekanisme inti kepemimpinan yang efektif, dan kepercayaan dalam kepemimpinan

dapat meningkatkan kerjasama, kerja tim, komunikasi, dan kepuasan karyawan. *Job Trust* adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh manusia saat ia merasa cukup tahu dan menyimpulkan bahwa dirinya telah mencapai kebenaran, karena keyakinan merupakan suatu sikap, maka keyakinan seseorang tidak selalu benar atau keyakinan semata bukanlah jaminan kebenaran (Priansa 2017:17). Dapat disimpulkan bahwa kepercayaan kerja (*job trust*) merupakan suatu sikap atau harapan positif yang seseorang memiliki terhadap orang lain dalam suatu lingkungan yang penuh dengan ketidakpastian, kepercayaan ini didasarkan pada penilaian hubungan seseorang dengan orang lain yang melibatkan aspek-aspek seperti pengetahuan, keakraban, dan pengalaman dengan individu atau organisasi tersebut, kepercayaan bukanlah suatu keyakinan mutlak, dan dapat berkembang seiring waktu.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67). Robbins dan Judge (2018:23) mengemukakan jika kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya. Pendapat ini lebih menitikberatkan pada aspek individual atau personal, dimana kinerja yang dimaksud adalah kinerja pegawai atau karyawan yang diukur melalui prestasi yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam upayanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya organisasi adalah pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki Bersama. Jika tingkat budaya organisasi, baik yang rendah maupun tinggi, tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikaitkan dengan kurangnya efektivitas kepemimpinan. Apabila para pemimpin tidak mampu memberikan panduan yang jelas, memberdayakan karyawan, atau menciptakan lingkungan kerja yang positif, maka budaya organisasi dapat terkikis. Komunikasi yang lemah juga dapat menjadi faktor pemicu, di mana kurangnya aliran informasi yang konsisten dapat menimbulkan ketidakpastian di antara karyawan. Selain itu, adanya ketidaksetaraan dan diskriminasi di lingkungan kerja juga dapat merusak budaya organisasi, menyebabkan karyawan merasa

kurang dihargai atau tidak setara dengan rekan-rekan mereka. Akibatnya, karyawan mungkin bekerja tanpa semangat dan tidak termotivasi untuk meningkatkan budaya perusahaan.

### **Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan**

*Employee Engagement* adalah suatu perilaku positif seorang karyawan mengenai lingkungan kerja tempat ia berproses dan mengimplementasikan asas-asas yang terdapat pada satu organisasi atau perusahaan. Karyawan yang merasa didengar dan memiliki akses ke informasi yang relevan akan lebih cenderung terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka. Selain itu, adanya peluang pengembangan karir dan pelatihan yang relevan dapat meningkatkan *employee engagement*. Karyawan yang merasa bahwa organisasi mendukung pertumbuhan dan pengembangan mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal (Noviasari 2019). Selaras dengan itu, budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif juga dapat menjadi pendorong *employee engagement* yang tinggi. Ketika karyawan merasa dihargai, diperlakukan secara adil, dan memiliki ruang untuk berkolaborasi dengan rekan-rekan mereka, motivasi mereka untuk memberikan hasil terbaik akan meningkat.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Job Trust***

Kurangnya integritas dan konsistensi dalam tindakan dan komunikasi organisasi dapat menyebabkan rendahnya kepercayaan kerja. Jika terjadi ketidaksesuaian antara nilai-nilai yang diumumkan oleh organisasi dan perilaku yang sebenarnya terjadi di dalamnya, karyawan mungkin kehilangan kepercayaan. Budaya organisasi yang tidak menghargai keragaman, tidak mempromosikan inklusivitas, atau adanya perilaku diskriminatif juga dapat menyebabkan rendahnya kepercayaan di kalangan karyawan (Intan 2018).

### **Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Job Trust***

Faktor yang mempengaruhinya yaitu kurangnya kejelasan mengenai peluang pengembangan karir, atau kurangnya dukungan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Ketika karyawan merasa bahwa upaya mereka tidak diakui, atau bahwa organisasi tidak peduli terhadap kebutuhan dan aspirasi pribadi mereka, mereka mungkin kehilangan kepercayaan dan merasa tidak terlibat terhadap nilai dan tujuan organisasi.

### **Pengaruh *Job Trust* Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepercayaan kerja terhadap kinerja karyawan dianggap rendah karena adanya ketidakpastian dalam komunikasi organisasi dan kurangnya transparansi dalam pengambilan keputusan. Jika informasi mengenai tujuan, arah, dan perkembangan perusahaan tidak disampaikan dengan jelas kepada karyawan, hal ini dapat menciptakan ketidakpastian dan

meruntuhkan kepercayaan mereka terhadap organisasi. Selain itu, kurangnya keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan kebijakan perusahaan dapat membuat mereka merasa tidak dihargai, sehingga kepercayaan terhadap kepemimpinan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja menurun. Faktor-faktor seperti manajemen konflik yang tidak efektif, kurangnya dukungan atasan, dan tidak adanya kejelasan dalam kebijakan perusahaan juga dapat memberikan kontribusi terhadap rendahnya kepercayaan kerja karyawan (Wicaksono 2015).

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Job Trust***

Job trust, yang mencerminkan tingkat kepercayaan karyawan terhadap atasan atau rekan kerja dalam pekerjaan mereka, dapat terganggu oleh kurangnya transparansi, keterbukaan, atau integritas dalam budaya organisasi. Jika atasan atau manajemen tidak berhasil membina hubungan yang solid dengan karyawan atau tidak memberikan dukungan yang cukup, maka tingkat kepercayaan (trust) dalam pekerjaan bisa rendah.

### **Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Job Trust***

Employee engagement yang mencakup keterlibatan, dedikasi, dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan dapat terhambat jika tidak terbangunnya job trust yang memadai. Jika karyawan tidak merasa memiliki kepercayaan yang cukup terhadap atasan, rekan kerja, atau organisasi secara keseluruhan, tingkat keterlibatan mereka mungkin rendah. Faktor-faktor seperti kurangnya transparansi, kurangnya dukungan manajemen, atau ketidakpastian dalam komunikasi organisasi dapat mempengaruhi terbentuknya job trust. Jika karyawan merasa informasi tidak disampaikan dengan jelas, atau kebijakan dan keputusan organisasi tidak dapat diprediksi, maka kemungkinan mereka akan kurang percaya. Sebagai akibatnya, keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka dan tingkat kinerja mereka mungkin tidak mencapai tingkat yang diharapkan.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dikategorikan ke dalam kategori penelitian kuantitatif dan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. FIF Group Cabang Lamongan. Selain itu teknik yang dipilih dalam pengambilan sampel adalah menggunakan rumus slovin sejumlah 58 responden.

Teknik pengumpulan data menggunakan metode penyebaran kuesioner. Teknik perhitungan data menggunakan analisa PLS adalah teknik statistika multivariat yang melakukan perbandingan antara dua variabel dependen dan dua variabel independen. Tujuan

PLS adalah untuk memprediksi pengaruh variabel X terhadap Y dan menjelaskan hubungan teoritikal antara kedua variabel tersebut.

### 3. Hasil Penelitian

Penelitian dalam uji validitas diukur dengan membandingkan nilai AVE (Average Variance Extracted) untuk setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model. Nilai AVE harus  $> 0,50$  atau nilai p- value lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 5%. Dalam hasil perolehan data menunjukkan nilai AVE untuk setiap indikator dengan ketentuan nilai  $> 0,5$  agar dapat dinyatakan valid atau layak. Selanjutnya, uji realibilitas dapat dilakukan pada seluruh variabel penelitian. Hasil pengukuran composite reliability menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai reliabilitas  $> 0,70$ . Artinya semua variabel penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk melanjutkan analisis penelitian.

**Tabel 1.** Hasil Uji *Average Variance Extracted*

	<i>Average Variance Extracted</i>
Budaya Organisasi (X1)	0.745
Employee Engagement (X2)	0.754
Job Trust (Z)	0.745
Kinerja Karyawan (Y)	0.804

*Sumber: Olah data penulis 2023*

**Tabel 2.** Hasil Uji *Composite Reliability*

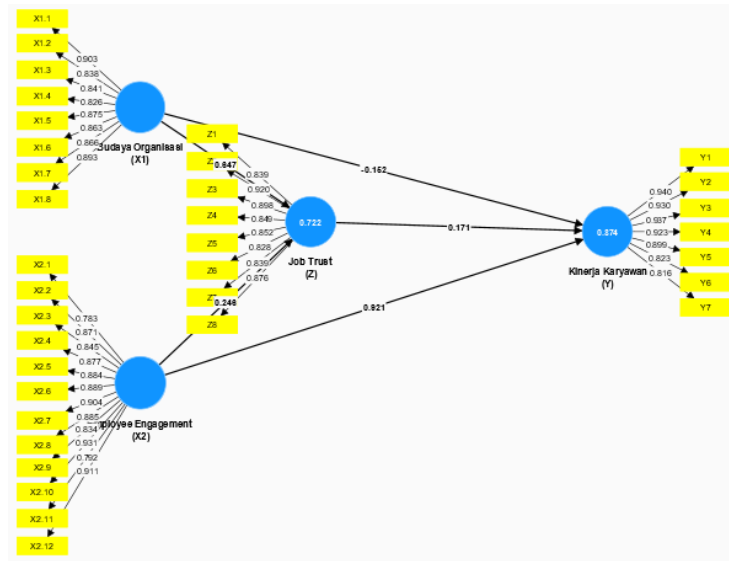
	<i>Composite Reliability (rho_c)</i>
Budaya Organisasi (X1)	0.959
Employee Engagement (X2)	0.973
Job Trust (Z)	0.959
Kinerja Karyawan (Y)	0.966

*Sumber: Olah data penulis 2023*

### Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menjelaskan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependennya. Pengujian ini dilakukan dengan cara analisis jalur (path analysis) atas model yang telah dibuat. Program SmartPLS 4.0 dapat secara simultan menguji model struktural yang kompleks, sehingga dapat diketahui hasil analisis jalur dalam satu kali analisis regresi. Hasil korelasi antar konstruk diukur dengan melihat path coefficients dan tingkat signifikansinya yang kemudian dibandingkan dengan hipotesis penelitian. Apabila nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (1.96) pada taraf signifikansi (5%) maka nilai estimasi koefisien jalur tersebut signifikan.

Penelitian ini mempunyai tujuh hipotesis pengujian, hasil dari pengolahan SmartPLS terdapat pada gambar 1 :



Gambar 1. Hasil Pengolahan SmartPLS4

Tabel 2. Hasil Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standart deviation (STDEV)	T statistics (tO/STDEV)	P values	Keterangan
Budaya Organisasi > Kinerja Karyawan	-0.152	-0.007	0.258	0.590	0.556	Tidak Signifikan
Budaya Organisasi > Job Trust	0.647	0.448	0.342	1.891	0.062	Tidak Signifikan
Employee Engagement > Kinerja Karyawan	0.921	0.684	0.391	2.354	0.021	Signifikan
Employee Engagement > Job Trust	0.246	0.431	0.335	0.733	0.465	Tidak Signifikan
Job Trust > Kinerja Karyawan	0.171	0.268	0.246	0.695	0.489	Tidak Signifikan

Sumber: Olah data penulis 2023

Hasil pengujian menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-statistik sebesar  $0,590 > 1,96$  dan p-values  $0,5566 < 0,05$ . Dari hasil perhitungan dan analisa tersebut maka H1 ditolak.



Hasil pengujian menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Job Trust dengan nilai t-statistik sebesar  $1,891 < 1,96$  dan p-values  $0,062 > 0,05$ . Dari hasil perhitungan dan analisa tersebut maka H2 ditolak.

Hasil pengujian menyatakan bahwa Employee Engagement berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t-statistik sebesar  $2,354 > 1,96$  dan p-values  $0,021 < 0,05$ . Dari hasil perhitungan dan analisa tersebut maka H3 diterima.

Hasil pengujian menyatakan bahwa Employee Engagement berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Job Trust, dengan nilai t-statistik sebesar  $0,733 < 1,96$  dan p-values  $0,465 > 0,05$ . Dari hasil perhitungan dan analisa tersebut maka H4 ditolak.

Hasil pengujian menyatakan bahwa Job Trust berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t-statistik sebesar  $0,695 > 1,96$  dan p-values  $0,489 < 0,05$ . Dari hasil perhitungan dan analisa tersebut maka H5 ditolak.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja, Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Job Trust, Employee Engagement berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Job, Job Trust berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan Melalui Job Trust terhadap Kinerja Karyawan, dan Employee Engagement berpengaruh positif dan tidak signifikan Melalui Job Trust terhadap Kinerja Karyawan.

#### **REFERENSI**

- Almhasneh, Y. A. S., Rahman, M. S. B. A., Omar, K. B., & Zulkiffli, S. N. A. (2023). The Impact of Organizational Culture and Leadership Styles on The Performance of Public Organizations. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 7(1), 158–165. <https://doi.org/10.22495/cgobrv7i1p15>
- Arif, B. S. A., & Andriyani, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keterlibatan Karyawan Dengan Kepercayaan Organisasi Sebagai Variabel Mediasi dan Pemberdayaan Psikologis Sebagai Variabel Moderasi. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 17(4), 2301-2318.
- Chandra, L. A. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Ketahanan Pangan Dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat. *EJournal Administrasi Negara*, 1(3), 885-889.

- Ependi, N. H., & Sudirman, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepercayaan (Trust) terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP) STKIP Kusuma Negara*, 12(2), 172-181.
- Fidyah, D. N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening pada PT Telkom Indonesia di Yogyakarta. Universitas Islam Indonesia.
- Lee, C. C., Li, Y. S., Yeh, W. C., & Yu, Z. (2022). The Effects of Leader Emotional Intelligence, Leadership Styles, Organizational Commitment, and Trust on Job Performance in the Real Estate Brokerage Industry. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.881725>
- Nasir, M., Murfat, M. Z., Basalamah, J., & Basalamah, A. (2020). An Analysis of Work Discipline, Work Environment and Employment Satisfaction Towards Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(1). <https://doi.org/10.18196/mb.11188>
- Prasetyo, A. Y., Sularso, R. A., & Handriyono, H. (2018). Pengaruh Kepercayaan Pada Pimpinan, Mutasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 12(2), 182-190.
- Purwanti, R. S., & Yustini, I. (2020). PENGARUH ORGANIZATIONAL TRUST DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP JOB SATISFACTION (Suatu Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Galuh, Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(2).
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Kinerja*, 14(2), 61-69
- Senen, S. H., Masharyono, M., & Edisa, N. (2020). The Effect of Job Characteristics to Employee's Performance: A Case Study on Employees at Interior Industry. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 117, 227–232. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200131.048>
- Soedjono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1), pp.22-47. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/16136>
- Tulenan, S. (2015). The Effect of Work Environment and Compensation Toward Employee Performance at The Office Of State Assets and Auction Service Manado. *Jurnal EMBA (Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi)*, 3(3), 672–682.

Wicaksono, D. Y. S., & Brahmasari, I. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Employee Engagement, dan Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur. *JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 6(2), 1–18. <https://doi.org/10.30996/jem17.v6i2.5811>