The Influence of Organizational Culture on Employee Performance at Clinic XYZ, Bandung, Through Work Discipline

Marisha Azhar[1)], Albert Yansen[2)*)], Evi Noviaty[3)]

[1)2)3)]Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Mohammad Husni Thamrin
[*)]**Correspondence author**: Albert Yansen, albert.yansen@gmail.com, Indonesia
DOI: https://doi.org/10.37012/ileka.v7i2.4159

Abstract

Background: Employee performance is a strategic factor in the success of healthcare service organizations, as it determines operational effectiveness and the quality of patient care. In primary healthcare facilities, improving employee performance is influenced not only by individual competencies but also by organizational culture, which shapes workplace behavior through the mechanism of work discipline. Objective: This study aims to analyze the effect of organizational culture on employee performance, with work discipline serving as a mediating variable at Klinik XYZ Bandung. Methods: This study employed a quantitative approach with an explanatory research design. Data were collected through questionnaires distributed to employees of Klinik XYZ Bandung and analyzed using the Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) method. The research model was evaluated through outer model and inner model assessments, while hypothesis testing was conducted using the bootstrapping procedure in SmartPLS. Results: Organizational culture has a positive and significant effect on work discipline. Work discipline also has a positive and significant effect on employee performance. However, organizational culture does not have a statistically significant direct effect on employee performance. These findings indicate that strengthening organizational culture should be directed toward internalizing work values that foster employee discipline. Recommendations: Improving performance in healthcare service organizations cannot be achieved solely through the establishment of organizational culture. Instead, organizational values must be translated into consistent disciplined work behaviors.

Keywords: *Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance, SEM-PLS, Healthcare Clinic.*

Abstrak

Latar belakang: Kinerja pegawai merupakan faktor strategis dalam keberhasilan organisasi pelayanan kesehatan karena menentukan efektivitas operasional dan kualitas pelayanan kepada pasien. Pada fasilitas kesehatan tingkat pertama, peningkatan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh budaya organisasi yang membentuk perilaku kerja melalui mekanisme disiplin kerja. Tujuan: menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada Klinik XYZ Bandung. Metode: Pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Klinik XYZ Bandung dan dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS). Pengujian model dilakukan melalui evaluasi outer model, inner model, serta pengujian hipotesis menggunakan prosedur bootstrapping SmartPLS. Hasil: budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, budaya organisasi tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa penguatan budaya organisasi perlu diarahkan pada proses internalisasi nilai kerja yang mampu membangun disiplin pegawai. Rekomendasi: Peningkatan kinerja pada organisasi pelayanan kesehatan tidak cukup dilakukan melalui pembentukan budaya organisasi saja, tetapi harus diterjemahkan menjadi perilaku kerja disiplin yang konsisten.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, SEM-PLS, Klinik Kesehatan

PENDAHULUAN

Transformasi sektor pelayanan kesehatan saat ini menuntut organisasi kesehatan tidak hanya memiliki sumber daya medis yang kompeten, tetapi juga kemampuan manajerial dalam mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia (SDM). Untuk menjamin efektivitas pelayanan, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), ketepatan waktu pelayanan, serta peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap fasilitas kesehatan.

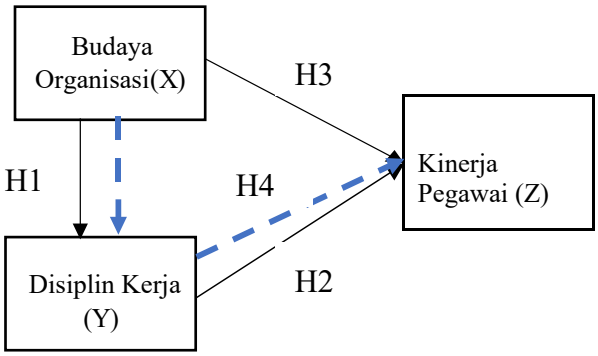
Hubungan antara budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui perspektif Social Exchange Theory yang dikembangkan oleh Blau (1964). Teori ini menjelaskan bahwa hubungan antara individu dan organisasi terbentuk melalui proses timbal balik. Ketika organisasi menyediakan nilai, dukungan, dan lingkungan kerja yang positif, pegawai akan memberikan respons melalui perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini menawarkan beberapa aspek kebaruan (novelty), Pertama, dengan mengembangkan model konseptual yang menempatkan disiplin kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. bagaimana nilai budaya organisasi diterjemahkan menjadi perilaku kerja yang menghasilkan kinerja. Kedua, penelitian ini dilakukan pada konteks klinik pratama swasta yang memiliki karakteristik berbeda dibandingkan rumah sakit besar. Kajian mengenai hubungan budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja pada konteks klinik pratama masih relatif terbatas dibandingkan penelitian pada rumah sakit atau organisasi publik.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada Klinik XYZ Bandung. Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai mekanisme psikologis dan perilaku yang menjelaskan hubungan budaya organisasi dan kinerja. Secara praktis, penelitian ini memberikan rekomendasi bagi pengelola fasilitas kesehatan dalam merancang strategi peningkatan kinerja melalui penguatan budaya kerja dan sistem disiplin yang berkelanjutan. Ketiga, penelitian ini menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) untuk menguji hubungan struktural antarvariabel dan mengidentifikasi peran mediasi disiplin kerja. Pendekatan ini memungkinkan analisis yang lebih komprehensif terhadap hubungan konstruk laten dibandingkan pendekatan regresi sederhana. Penelitian menggunakan SEM-PLS untuk menguji hubungan budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan kajian teori dan pengembangan hipotesis, model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: diolah penulis (2026)

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang didasarkan pada teori relevan (Sugiyono, 2020). Hipotesis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap disiplin pegawai Klinik XYZ Bandung.
- H2: Terdapat pengaruh positif disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Klinik XYZ Bandung.
- H3: Terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Klinik XYZ Bandung.
- H4: Terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Klinik XYZ Bandung yang dimediasi oleh disiplin kerja Desain Penelitian :

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research. Pendekatan ini digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis berdasarkan model teoritis yang telah dikembangkan untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada Klinik XYZ Bandung. Model penelitian terdiri dari tiga konstruk utama:

1. Budaya Organisasi (X)
2. Disiplin Kerja (M)
3. Kinerja Pegawai (Y)

Pengumpulan data dilakukan dengan desain cross-sectional, yaitu pengambilan data dilakukan pada satu periode penelitian menggunakan instrumen kuesioner.

Tabel 1. Populasi Penelitian: seluruh pegawai tetap Klinik XYZ Bandung.

Jabatan	Jumlah
Dokter	5
Perawat	15
Bidan	4
Staff administrasi dan lainnya	18
Satpam	3
Total Populasi	**45**

Sumber: Penulis (2026)

Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik: Purposive Sampling

Pemilihan teknik purposive sampling dilakukan karena penelitian membutuhkan responden yang memahami kondisi budaya organisasi, disiplin kerja, dan proses pelayanan Klinik XYZ Bandung.

Kriteria responden:

1. Pegawai tetap Klinik XYZ Bandung.
2. Masa kerja minimal 2 tahun.
3. Terlibat langsung dalam pelayanan pasien harian.

Penentuan Ukuran Sampel :

Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

- n = ukuran sampel
- N = jumlah populasi
- e = tingkat kesalahan pengambilan sampel

Dengan:

- N = 45 pegawai
- e = 8%

Maka berdasarkan hasil perhitungan tersebut, jumlah sampel dibulatkan menjadi: 34,94, dibulatkan 35 orang responden (pegawai Klinik XYZ Bandung).

Justifikasi Sampel untuk Analisis PLS-SEM

Analisis data penelitian menggunakan metode Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS 4.0.

Dalam penelitian ini, jumlah 35 responden dianggap sesuai karena: Populasi penelitian bersifat spesifik dan terbatas, yaitu pegawai Klinik XYZ Bandung; Model penelitian relatif sederhana dengan satu variabel mediator; Konstruk endogen memiliki jumlah prediktor terbatas; Penelitian menggunakan purposive sampling dengan karakteristik responden yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian terdiri atas: Data Sekunder

Data primer diperoleh melalui kuesioner kepada 35 responden.

Instrumen menggunakan skala Likert (Sugiyono, 2020)

Tabel 2. Skala Likert

Skor	Kategori
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Sumber: Sugiyono (2020)

Tabel 3. Operasional Variabel Penelitian :

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Referensi
Budaya Organisasi (X)	Sistem nilai, norma, dan keyakinan bersama yang mengarahkan perilaku anggota organisasi	Orientasi tim, orientasi hasil, inovasi, kepatuhan nilai organisasi, adaptabilitas	Robbins & Judge (2022); Schein (2010)
Disiplin Kerja (M)	Kesadaran pegawai dalam menaati aturan, SOP, dan standar kerja organisasi	Ketepatan waktu, kepatuhan SOP, tanggung jawab, ketaatan aturan	Hasibuan (2021)
Kinerja Pegawai (Y)	Tingkat pencapaian hasil kerja pegawai sesuai tanggung jawab pekerjaan	Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama, inisiatif	Robbins & Judge (2022)

Sumber: Penulis (2026)

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan: Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM). PLS-SEM merupakan metode analisis multivariat yang digunakan untuk menguji hubungan antara konstruk laten dan indikator pengukurnya.

Model dianalisis melalui dua tahap:

Evaluasi Outer Model dan evaluasi Inner Model

Pengujian Hipotesis :

Pengujian dilakukan menggunakan prosedur bootstrapping SmartPLS.

Kriteria: T-statistic >1,96 dan p-value <0,05

Tabel 4. Pengujian Hipotesis

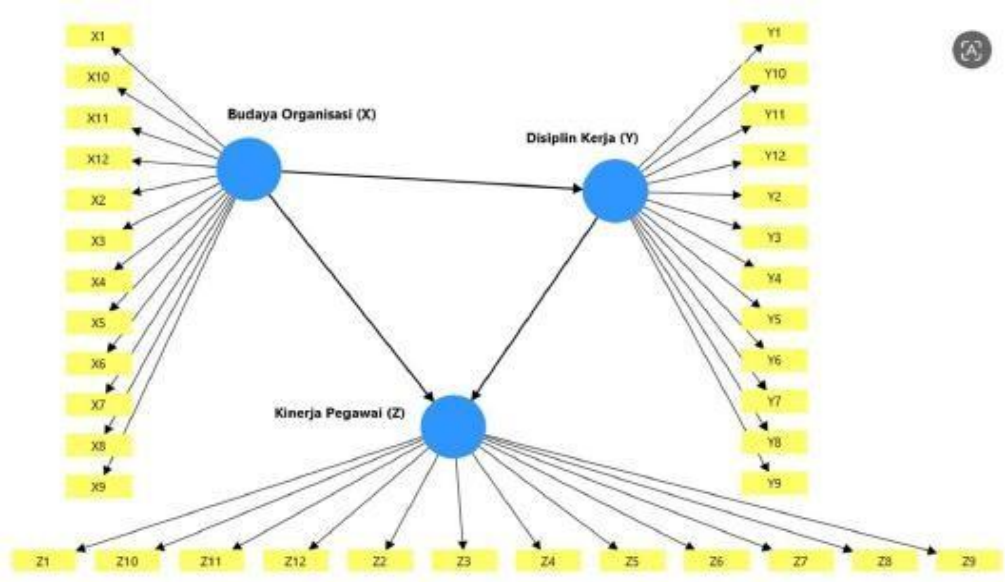
Hipotesis	Hubungan
H1	Budaya organisasi → Disiplin kerja
H2	Disiplin kerja → Kinerja pegawai
H3	Budaya organisasi → Kinerja pegawai
H4	Budaya organisasi → Disiplin kerja → Kinerja pegawai

Sumber: Penulis (2026) Pengujian Mediasi :

Efek mediasi disiplin kerja diuji melalui: indirect effect, nilai T-statistic, p-value

Disiplin kerja dinyatakan memediasi hubungan apabila pengaruh tidak langsung signifikan.

Model Penelitian



Gambar 2. Model Struktural Smart PLS

Sumber: Penulis (2026)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 35 pegawai Klinik XYZ Bandung sebagai responden penelitian. Responden merupakan pegawai tetap yang memenuhi kriteria penelitian, yaitu memiliki masa kerja minimal dua tahun dan terlibat dalam pelayanan pasien harian.

Penggunaan responden yang berasal dari berbagai fungsi kerja memungkinkan penelitian memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai persepsi pegawai terhadap budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian dilakukan melalui convergent validity, discriminant validity, dan composite reliability.Convergent Validity: Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS menunjukkan bahwa setelah dilakukan evaluasi model, indikator penelitian yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas konvergen sehingga seluruh konstruk dapat digunakan untuk analisis struktural lebih lanjut. Discriminant Validity: Hasil pengujian menunjukkan bahwa model memenuhi kriteria validitas diskriminan sehingga konstruk budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai dapat dibedakan secara empiris. Reliabilitas Konstruk: Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki tingkat reliabilitas yang memenuhi standar pengukuran, sehingga instrumen penelitian dinyatakan konsisten dalam mengukur variabel penelitian.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi inner model dilakukan untuk mengetahui kemampuan model penelitian dalam menjelaskan hubungan antarvariabel laten. Koefisien Determinasi (R-Square) : Nilai R-Square menunjukkan kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel Endogen	R^2	Kategori
Disiplin Kerja	0,409	Moderat
Kinerja Pegawai	0,782	Substansial/Sangat Kuat

Sumber: Hasil pengolahan SmartPLS.

Berdasarkan hasil tersebut, budaya organisasi mampu menjelaskan variabilitas disiplin kerja sebesar 40,9%. Selanjutnya, kombinasi budaya organisasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabilitas kinerja pegawai sebesar 78,2%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa

model penelitian memiliki kemampuan prediksi yang kuat terutama dalam menjelaskan faktorfaktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan prosedur bootstrapping SmartPLS 4.0 dengan tingkat signifikansi 5%. Kriteria penerimaan hipotesis: T-statistic >1,96 dan p-value <0,05

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hipotesis	Hubungan Variabel	Koefisien Jalur (β)	T-statistic	p-value	Keputusan
H1	Budaya Organisasi → Disiplin Kerja	0,640	7,849	0,000	Diterima
H2	Disiplin Pegawai Kerja → Kinerja	0,826	9,396	0,000	Diterima
H3	Budaya Organisasi → Kinerja Pegawai	0,116	1,060	0,289	Ditolak

Sumber: Hasil pengolahan SmartPLS.

Pengujian Efek Mediasi

Pengujian mediasi dilakukan untuk mengetahui apakah disiplin kerja mampu menjelaskan mekanisme hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai.

Tabel 7. Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung :

Hubungan Mediasi	Koefisien β	T-statistic	p-value	Kesimpulan
Budaya Organisasi → Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai	0,528	6,169	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil pengolahan SmartPLS.

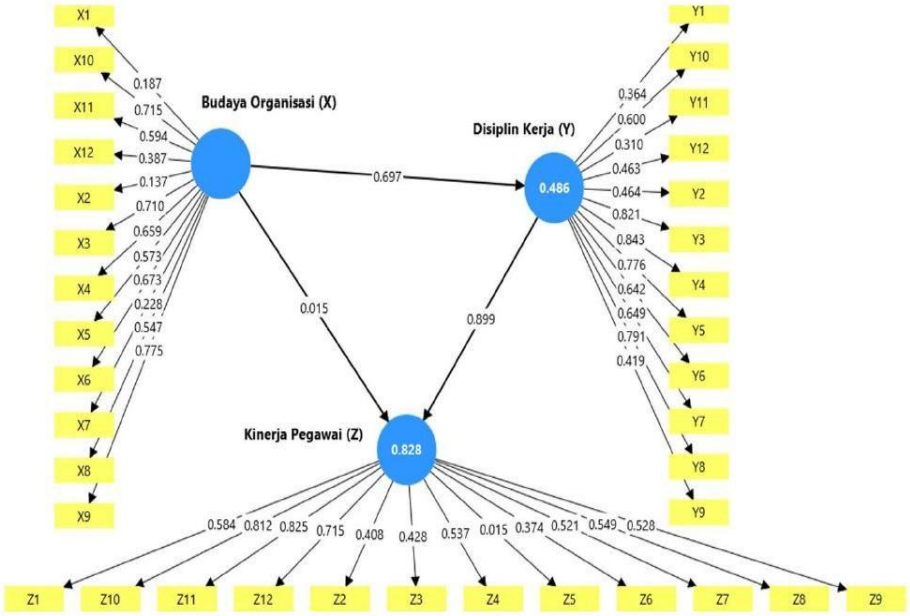
Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peran sebagai mediator penuh (full mediation) dalam hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini terjadi karena pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja tidak signifikan, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui disiplin kerja signifikan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,640, T-statistic 7,849, dan p-value 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan dalam Klinik XYZ Bandung, maka semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai. Dalam perspektif Social Exchange Theory, pegawai akan memberikan respons positif terhadap

organisasi yang mampu menyediakan lingkungan kerja dengan nilai dan norma yang jelas (Blau, 1964). Oleh karena itu, budaya organisasi yang kuat dapat mendorong pegawai menunjukkan perilaku disiplin sebagai bentuk kontribusi terhadap organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai, termasuk kedisiplinan. bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,826, T-statistic 9,396, dan p-value 0,000. Nilai koefisien yang besar menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai Klinik XYZ Bandung. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung memiliki: kepatuhan terhadap SOP, ketepatan waktu, tanggung jawab pekerjaan, konsistensi dalam memberikan pelayanan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian menunjukkan: β = 0,116; T-statistic = 1,060 ; p-value = 0,289 Temuan ini menunjukkan bahwa keberadaan budaya organisasi yang baik belum secara otomatis meningkatkan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, mekanisme tersebut terlihat melalui disiplin kerja. Dengan kata lain, budaya organisasi perlu diwujudkan melalui perilaku kerja yang konkret agar memberikan dampak terhadap kinerja. Peran Disiplin Kerja sebagai Mediator Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai : Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan sebagai mediator penuh antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. Nilai indirect effect: β = 0,528 ; T-statistic = 6,169 ; p-value = 0,000 menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja terjadi melalui disiplin kerja. Implikasinya, manajemen Klinik XYZ Bandung tidak cukup hanya membangun budaya organisasi melalui slogan atau nilai formal, tetapi perlu memastikan bahwa nilai tersebut diterapkan dalam: kedisiplinan waktu kerja; kepatuhan SOP; tanggung jawab pelayanan; konsistensi perilaku kerja.



Gambar 3. Model Pengukuran atau Outer Model

Sumber: Hasil pengolahan Smart PLS

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada Klinik XYZ Bandung. Berdasarkan hasil analisis menggunakan pendekatan Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM), diperoleh beberapa kesimpulan utama. Pertama, budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,640, nilai T-statistic 7,849, dan p-value 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan dalam Klinik XYZ Bandung, maka semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai. Budaya organisasi berperan sebagai sistem nilai yang memberikan arah perilaku dan membentuk standar kerja pegawai. Kedua, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,826, nilai Tstatistic 9,396, dan p-value 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung mampu menjalankan tugas secara konsisten, mematuhi standar pelayanan, dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Ketiga, budaya organisasi tidak terbukti memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,116, nilai T-statistic 1,060,

dan p-value 0,289, sehingga hubungan langsung budaya organisasi terhadap kinerja tidak didukung secara empiris. Temuan ini menunjukkan bahwa keberadaan budaya organisasi belum secara otomatis meningkatkan kinerja pegawai apabila nilai-nilai organisasi belum diterjemahkan menjadi perilaku kerja yang nyata. Keempat, disiplin kerja terbukti berperan sebagai variabel mediasi penuh (full mediation) dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. Hasil pengujian efek tidak langsung menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,528, nilai T-statistic 6,169, dan pvalue 0,000. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai melalui budaya organisasi tidak terjadi secara langsung, tetapi melalui proses internalisasi nilai organisasi yang kemudian diwujudkan dalam bentuk disiplin kerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa disiplin kerja merupakan mekanisme penting yang menjembatani hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai pada organisasi pelayanan kesehatan. Temuan ini menegaskan bahwa organisasi pelayanan kesehatan perlu membangun budaya kerja yang mampu diterjemahkan menjadi perilaku disiplin agar menghasilkan peningkatan kinerja yang berkelanjutan. Bagi manajemen Klinik XYZ Bandung, strategi peningkatan kinerja sebaiknya tidak hanya berfokus pada pembentukan nilai organisasi, tetapi juga pada sistem yang memastikan nilai tersebut menjadi kebiasaan kerja pegawai.

REFERENSI

1. Al-Adwan, A. S. (2023). The drivers of direct purchase intention in live-streaming commerce: The perspective of SOR paradigm. *Computers in Human Behavior, 146*, 107817. https://doi.org/10.1016/j.chb.2023.107817
2. Alkadrie, S. A. (2024). Exploring the impact of digital marketing strategies on consumer purchase behavior in the e-commerce sector. *The Journal of Academic Science, 1*(4), 273–282. https://doi.org/10.61100/jas.v1i4.120
3. Amandasari, N. A., Harto, B., & Taufik, Y. (2024). Autensitas merek dan loyalitas konsumen dilihat dari perspektif kualitatif pada UMKM di Bandung. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research, 4*(2), 6131–6143. https://doi.org/10.31004/innovative.v4i2.9850
4. Asosiasi E-Commerce Indonesia (idEA). (2026). *Proyeksi volume transaksi dan tren ekonomi digital Indonesia* [Laporan riset]. idEA Research Report. https://idea.or.id/

5. Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. John Wiley & Sons. https://doi.org/10.4324/9780203792643

6. Ferina, S. V., Riyantini, R., & Vaagna, S. (2022). Analisis pengaruh faktor organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menggunakan pendekatan PLS-SEM. *Jurnal Manajemen dan Organisasi, 13*(2), 115–126. https://doi.org/10.29244/jmo.v13i2.41235

7. Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7

8. Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara. https://doi.org/10.24036/bumiaksara.2021.msdm

9. Nugrohadi, I. A. W., Nurminingsih, N., & Pujiwati, P. (2019). The effect of work discipline and organizational culture on employee performance in Type D General Hospital. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 5*(3), 241–252. https://doi.org/10.22441/jimb.v5i3.5821

10. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed., Global ed.). Pearson Education. https://doi.org/10.12924/50025

11. Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass. https://doi.org/10.1002/9781118257012

12. Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). John Wiley & Sons. https://doi.org/10.1002/9781119561897

13. Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Alfabeta. https://doi.org/10.31219/osf.io/sugiyono2020

14. Sumantri, S., Utami, T. N., & Astuty, D. A. (2024). Hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja pada perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Islam Malahayati Medan. *Jurnal Kesehatan Komunitas, 10*(2), 315–323. https://doi.org/10.25311/keskom.Vol10.Iss2.1907

15. Tarwaka. (2015). *Ergonomi industri: Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja* (Edisi revisi II). Harapan Press.