



## Pengaruh Keterikatan Karyawan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Pengguna e-HRM terhadap Kinerja Organisasi (Studi Kasus di PDSKU UNPATTI)

Daniel Godlief Watloly<sup>1</sup>, Justine Tanuwijaya<sup>2</sup>  
Manajemen, Universitas Trisakti

Penulis<sup>1</sup>, e-mail: [1202012101002@std.trisakti.ac.id](mailto:1202012101002@std.trisakti.ac.id)

\*Penulis<sup>2</sup>, e-mail: [justine@trisakti.ac.id](mailto:justine@trisakti.ac.id)

### Abstract

Technology disruption and covid-19 pandemic caused organizations to developing management systems to manage human resource to be more effective and efficient. E-HRM (electronic human resource management) as technological advancement had a role to help organization on good human resource management. This study aims to determine the effect of employee engagement, organization culture, employee performance on organizational performance through mediation of e-HRM used. The population in this study were employees working at PDSKU UNPATTI of Aru Islands and Southwest Maluku Regency. A purposive sampling technique was employed with a total 77 employees were involved. Data analysis was performed using smartpls software 3.0. The result showed that there was a significant effect of employee engagement on employee performance as well as the effect of employee performance on organizational performance. The study represent the role of e-HRM as a mediation variable in the relationship between employee performance and organizational performance. Organizational culture had no effect on employee performance in this study.

### Abstrak

Disrupsi teknologi dan pandemic covid-19 menyebabkan organisasi mengembangkan sistem manajemen untuk mengelola sumber daya manusia pada organisasi agar lebih efektif dan efisien. E-HRM (electronic human resource management) adalah sebuah kemajuan teknologi yang dapat membantu organisasi mengelola kinerja SDM yang lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterikatan karyawan, budaya organisasi, kinerja karyawan terhadap kinerja organisasi melalui mediasi pengguna e-HRM. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai di PDSKU UNPATTI Kepulauan Aru dan Kabupaten Maluku Barat Daya dengan jumlah 95 orang. Teknik pengambilan sampel dalam menggunakan purposive sampling dengan jumlah sebanyak 77 responden. Analisis hasil penelitian menggunakan software SMARTPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan dan pengaruh kinerja karyawan terhadap kinerja organisasi serta adanya peranan e-HRM yang memediasi antara kinerja karyawan terhadap kinerja organisasi. Budaya organisasi ditemukan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Keterikatan karyawan; budaya organisasi; kinerja karyawan; pengguna e-HRM; kinerja organisasi.

**How to Cite:** Watloly, D. G., Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh Keterikatan Karyawan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Pengguna e-HRM terhadap Kinerja Organisasi (Studi Kasus di PDSKU UNPATTI). *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 11(2), 181-186. <https://doi.org/10.24036/jbmp.v11i2>



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2022 by author.

## 1. Pendahuluan

Mencapai tujuan merupakan harapan yang diinginkan oleh semua organisasi ataupun perusahaan, sehingga dalam mewujudkan tujuan dibutuhkan strategi oleh organisasi dalam proses manajemen dan juga operasional. Lingkungan tempat suatu organisasi beroperasi akan berpengaruh terhadap organisasi tersebut. Kinerja organisasi telah menjadi isu penting di sebagian besar organisasi, baik itu profit maupun nonprofit (Al-Dmour, 2020). Proses kinerja organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor sehingga dapat berperan menciptakan keberhasilan maupun kegagalan. Pengelolaan sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting dalam proses kegiatan organisasi, kualitas sumber daya yang baik dapat menentukan pencapaian tujuan perusahaan.

Fenomena pandemi Covid 19 merubah gaya dan model organisasi, semua karyawan mengalami tradisi baru dalam berkerja yaitu WFH (Work From Home), sehingga organisasi harus menemukan solusi atas fenomena tersebut, karna akan berdampak pada kinerja organisasi. Distrupsi teknologi merupakan salah satu solusi untuk menghadapi perubahan tersebut, dimana pengan adanya peran teknologi dapat membatu organisasi dalam menjwab kebutuhan organisasi, sehngga nantinya akn berpengaruh terhadap kinerja organisasi yang maksimal dan efisien.

Sajak tahun 1990 organisasi dalam pengembangan proses sumber daya telah mengalami perkembangannya, dimana dalam prosesnya terdapat pengelolaan sumber daya manusia elektronik (e-HRM), yang merupakan perangkat berbasis teknologi yang mencakup berbagai macam mekanisme proses terintegrasi antara HRM dan IT yang bertujuan menciptakan nilai di dalam organisasi untuk karyawan dan manajemen (Bondarouk, 2009). Saat ini organisasi telah berinvestasi dalam kecanggihan teknologi informasi dan komunikasi (Al-Dmour, 2020). Oleh karena itu, dapat dilihat bahwa strategi dan inovasi memegang peranan penting dalam kelangsungan hidup dan persaingan organisasi. Dengan demikian, para manajer dituntut untuk memberikan terobosan bagi organisasi yang di terapkan dalam misi kerja mereka untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja organisasi untuk mengambil langkah-langkah dalam pengelolaan organisasi yang akan berdampak terhadap efektif dan efisien organisasi.

Prestasi dan kinerja karyawan adalah salah satu elemen terpenting yang di anggap akan mempengaruhi organisasi yang efektif, sehingga keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja yang baik dari karyawan (Yusoff, et al., 2014). Dalam aktivitas organisasi kinerja karyawan berhubungan dengan perilaku karyawan yang dilakukan dalam proses kerja dimana keterikatan kinerja antar karyawan dan budaya organisasi dapat memacu proses kinerja karyawan yang semakin baik. Keterikatan kerja antar karyawan dapat memberikan hal yang positif bagi kesejahteraan kerja karyawan. Semangat, dedikasi dan penyerapan merupakan indikator yang membuat kerikatan kerja antar kayawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang semakin baik (Balwant, et al., 2019). Sementara itu adanya kombinasi dari nilai-nilai positif yang ada di dalam budaya organisasi dapat menambah profesional kinarja karyawan yang semakin baik, dimana budaya organisasi dapat menciptakan etos fungsional dalam sebuah organisasi (Petrov, et al., 2020). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk dapat memberikan pemahaman terhadap kinerja organisasi yang efektif dan efisien dapat didorong dengan adanya pengembangan sumber daya manusia yang berbasis teknologi yaitu e-HRM dan juga adanya profesional kinarja karyawan, ditinjau dari keterikatan kerja antar kayawan maupun budaya organisasi yang baik..

Upaya yang secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing individu, baik secara kualitatif mauppun kuantitatif untuk mencapai tujuan organisasi disebut sebagai kinerja karyawan merupakan definisi kinerja karyawan menurut Moehariono (2020). Menurut Mariappanadar (2018) keterikatan karyawan adalah keadaan psikologis individu berupa keterlibatan dan kepuasan individu melakukan pekerjaan dengan antusias. Keterikatan karyawan merupakan topik yang banyak dibahas di bidang pengembangan organisasi, manajemen, dan psikologi industri. Keterikatan karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Keterikatan karyawan memegang peranan penting dalam organisasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sekar, Patwardhan dan Vyas (2017) dengan berdasarkan pada teori bahwa individu yang terlibat secara efektif dengan organisasi memiliki rasa yang lebih tinggi pada keterikatan dalam kegiatan organisasi, menemukan bahwa terdapat hubungan antara keterikatan karyawan dengan kinerja.

Dalam menanggapi kebutuhan organisasi dalam perubahan lingkungan secara strategis, budaya organisasi harus memiliki sifat dinamis dan bertransformasi. Budaya organisasi menjelaskan hal yang dapat mengikat, menarik, memotivasi dan menciptakan lingkungan dimana sumber daya manusia dapat berkembang (Wibowo, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Soomro dan Shah (2019) menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan untuk pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kecanggihan teknologi saat ini telah berdampak pada management sumber daya manusia. Teknologi memberikan kemudahan dalam bekerja sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ismail, et al. (2020), menunjukkan bahwa kepuasan karyawan dan prestasi kerja berada pada level sedang sampai tinggi, serta terdapat hubungan positif yang kuat dan signifikan antara penggunaan e-HRM dengan kepuasan karyawan sebagaimana dengan kinerja karyawan. Zahrani, et al. (2021), melakukan penelitian sektor manajemen perusahaan di Jey Industrial City. Hasil Penelitian mengkonfirmasi bahwa kinerja organisasi secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh kinerja karyawan dan penggunaan e-HRM.

Penggunaan e-HRM dalam penelitian menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari kemudahan penggunaan e-HRM juga memberikan dampak bagi hasil dari organisasi. Ahmed (2019) dalam penelitiannya pada industri manufaktur d bangladesh menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan penggunaan e-HRM terhadap kinerja organisasi. Temuan penelitian Nyathi dan Kekwaletswe (2022) yang dilakukan pada 35 organisasi yang menggunakan manajemen elektronik sumber daya manusia (e-

HRM) menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki korelasi hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

## 2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif untuk mencari hubungan pengaruh variable independen yaitu keterikatan karyawan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan terhadap variable dependen yaitu kinerja organisasi, dengan variable mediasi yaitu pengguna e-HRM. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada PDSKU Unpatti kepulauan Aru dan Kabupaten Maluku Barat Daya sebanyak 95 orang dengan sampel penelitian sebanyak 77 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner dengan skala likert 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju) yang disebarikan secara online kepada karyawan. Analisis data dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas untuk kemudian diuji korelasinya untuk melihat nilai-p. Pengujian validitas data dengan Batasan critical value outer loading 0,7 dengan AVE 0,6. Nilai Cronbach's alpha diatas 0.60 digunakan untuk menguji reliabilitas data. Langkah selanjutnya menguji hipotesis dengan menggunakan nilai estimate dan p-value. Analisis data dalam penelitian menggunakan software SmartPLS 3.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Data penelitian diperoleh dari 77 karyawan PDSKU UNPATTI. Data responden yaitu pegawai PDSKU yang menjadi sampel penelitian sebanyak 77 orang. Sebagian besar responden perempuan, berusia diantara 34 tahun sampai 41 tahun, sudah menikah, pengalaman bekerja di atas 20 tahun, pekerjaan sebagai dosen, dan dengan Pendidikan terakhir S2.

**Tabel 5. Estimasi**

Alur	Original Sampel	T Statistik	P-Value	Kesimpulan
Keterikatan karyawan → Kinerja Karyawan	0,537	4,078	0,000	Berpengaruh
Budaya Organisasi → Kinerja karyawan	0,182	1,608	0,108	Tidak berpengaruh
Pengguna e-HRM → Kinerja Organisasi	0,237	2,196	0,029	Berpengaruh
Kinerja Karyawan → Pengguna e-HRM → Kinerja Organisasi	0,206	2,311	0,021	Berpengaruh
Kinerja Karyawan → Kinerja Organisasi	0,634	6,161	0,000	Berpengaruh

Hasil pengujian outer yang digunakan untuk pengujian validitas dan reliabilitas menunjukkan instrument yang valid dan reliabel. Instrument yang dinyatakan valid memiliki outer loading pada indicator lebih besar dari 0,7 dan AVE pada masing – masing variabel lebih besar dari 0,6. Reliabilitas terpenuhi karena Cronbach's alpha dan composite reliability pada setiap variable telah lebih besar dari 0,7. Uji hipotesis menunjukkan alur pengaruh antar variabel dalam model. Keterikatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Kinerja karyawan melalui mediasi pengguna e-HRM berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Pengguna e-HRM berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian menghasilkan temuan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai p sebesar 0,000. Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya Ismail, Iqbal, dan Nasr (2019) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Kim, Han dan Park (2019) menemukan bahwa mediasi keterikatan kerja memiliki peranan penting dalam kinerja karyawan, selain itu juga sumber daya pribadi, sumber daya pekerjaan dan niat atau keinginan keluar karyawan. Penelitian menghasilkan temuan bahwa budaya organisasi dalam PDSKU UNPATTI tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai p sebesar 0,108. Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Abdullahi, Raman, dan Solarin (2021) bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang secara parsial keterikatan karyawan memediasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Tidak ditemukan hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDSKU UNPATTI dapat disebabkan karena merupakan suatu program yang baru dibentuk di luar kampus utama.

Pengaruh Pengguna E-HRM Terhadap Kinerja Organisasi dalam penelitian ini ditemukan bahwa pengguna e-HRM berpengaruh terhadap kinerja organisasi dengan nilai  $p$  0,029. Temuan ini sejalan dengan analisis dari Thathsara dan Sutha (2021) yang menunjukkan bahwa praktik e-HRM secara signifikan dan positif berdampak pada kinerja organisasi. Pengaruh Kinerja karyawan terhadap Kinerja Organisasi melalui mediasi Pengguna e-HRM. Mediasi Pengguna e-HRM ditemukan mempengaruhi kinerja karyawan terhadap kinerja organisasi dengan nilai  $p$  0,021. Zahrani, et al. (2021) yang melakukan penelitian sektor manajemen perusahaan di Jey Industrial City. Hasil Penelitian mengkonfirmasi bahwa kinerja organisasi secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh kinerja karyawan dan penggunaan e-HRM. Berbeda dengan penelitian ini, Zahrani, et al. (2021) menemukan bahwa eHRM tidak secara signifikan memediasi hubungan antara kinerja karyawan performa tinggi dengan kinerja organisasi. Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Organisasi. Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa kinerja karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi dengan nilai  $p$  sebesar 0,000. Temuan ini diperkuat dengan hasil penelitian Nyathi dan Kekwaletswe (2022) kinerja karyawan memiliki korelasi hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

#### 4. Simpulan

Keterikatan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PDSKU UNPATTI, walaupun budaya organisasi ditemukan tidak berpengaruh pada penelitian ini. Adanya pengguna e-HRM sebagai mediasi manajemen pada PDSKU UNPATTI terbukti memberikan pengaruh kinerja karyawan terhadap kinerja organisasi. Dengan e-HRM fungsi manajemen dapat dilakukan dengan baik dari pusat kampus utama UNPATTI di Ambon yang terpisah secara kepulauan dengan PDSKU UNPATTI di Kepulauan Aru dan Kabupaten Maluku Barat Daya. PDSKU UNPATTI yang terpisah dari kampus utama UNPATTI hendaknya dapat mengembangkan penggunaan e-HRM untuk menjadi salah satu sarana penghubung dari kampus utama UNPATTI, sehingga mempermudah fungsi manajemen yang dijalankan secara elektronik..

#### Daftar Rujukan

- Ahmed, M. T. (2019). E-HRM Practices and its impact on Organizational Performance: A study on the Manufacturing industry in Bangladesh. *European Journal of Business and Management*, 11(6), 50-60. doi:DOI: 10.7176/EJBM/11-6-07
- Al-Dmour, R. H. (2020). The Influence of HRIS Usage on Employee Performance and Mediating Effects of Employee Engagement in Five Stars Hotels in Jordan. *International Journal of Information Systems in the Service Sector*, Vol. 12. doi:DOI: 10.4018/IJISS.2020070101
- Aparna Shastri, Pranjal Jadhav, Vivekanand Gaikwad. (2021). OCTAPACE culture an antecedent to successful start-up: An extensive bibliometric analysis. *UGC Care Journal*, Vol-44, No.-1(III).
- Apurva Sanaria, Nidhi Singh. (2019). OCTAPACE ORGANIZATIONAL CULTURE REVIEW AND SYNTHESIS. *The Journal - Contemporary Management Research*, Vol. 13, Issue No. 2, 1 - 14.
- Bahadur Ali Soomro, Naimatullah Shah. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business*, 8(3), pp. 266-282. doi:DOI 10.1108/SAJBS-12-2018-0142
- Bondarouk, T. a. (2009). 'Electronic Human Resource Management: Challenges in the. *International Journal of Human Resource Management*, 20, 505-514.
- Boru Demeke, Chen Tao. (2020, August). Concept & Perspectives of Organizational Performance Measurement: Literature Review. *International Journal of Academic Multidisciplinary Research (IJAMR)*, 89-96.
- Eko Budiyanto, SE., M.M., Dr. Mochamad Mochklas, S.Si., M.M. (2020). *KINERJA KARYAWAN Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset) (Edisi I ed.)*. Banten: CV. AA. RIZKY.
- Fadillah Binti Ismail, L. S. (2020). Employee Satisfaction and Performance of E-Hrm System in Malaysia Banking Sector. *Palarch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(7), 4707-4716.
- Felix Pratamajaya Kwan, Leonardus Riko Hermawan, Nadhilah Hafizhi. (2019). E-HRM: PAIN OR GAIN FOR HRM EFFECTIVENESS. *Jurnal TAM (Technology Acceptance Model)*, Vol 10, 22-32.
- Hussein Nabil Ismail, A. I. (2019). Employee engagement and job performance in Lebanon: the mediating role of creativity. *International Journal of Productivity and Performance Management*. doi:https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2018-0052
- Kathleen McDonald, Sandra Fisher, Catherine E. Connelly. (2017). "e-HRM Systems in Support of "Smart" Workforce Management: An Exploratory Case study of System Success" In *Electronic HRM in the Smart Era*. emerald insight, 87-108. doi:https://doi.org/10.1108/978-1-78714-315-920161004

- Kim, W., Han, S. J. & Park, J. (2019). Is the role of work engagement essential to employee performance or 'nice to have'? Sustainability. Sustainability, 11, 1050. doi:doi:10.3390/su11041050
- Maartje Paais, Jozef R. Pattiruhu. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. Journal of Asian Finance, Economics and Business, 577-588.
- Maryam Ahmadi Zahrani, S. S. (2021). The Effect of High-Performance Work Practices on Organizational Performance: The Mediating Role of E-Human Resource Management. Journal of Productivity Management, 15. doi:https://dx.doi.org/10.30495/qjopm.2021.1881373.2662
- Mashrafi, K. A. (2020). The Influence of E-HRM Practise (E-HRM Importance and Courts System) towards Employee Performance in Primary Courts of Sultanate of Oman. International Journal of Management and Human Science (IJMHS), Vol. 4, p. 1-13. Retrieved from International Journal of Management and Human Science (IJMHS),
- Migdadi, M. M. (2019, October). Organizational learning, capability, innovation and organizational performance. European Journal of Innovation Management, 1460-1060. doi:DOI 10.1108/EJIM-11-2018-0246
- Mohammed Sani Abdullahi, K. R. (2021). Effect of Organizational Culture on Employee Performance: A Mediating Role of Employee Engagement in Malaysia Educational Sector. International Journal of Supply and Operations Management, 8(3), 232-246. doi:DOI: 10.22034/IJSOM.2021.3.1
- Musa Nyathi, Ray Kekwaletswe. (2022). Realizing employee and organizational performance gains through electronic human resource management use in developing countries. African Journal of Economic and Management Studies Emerald Publishing Limited. doi:DOI 10.1108/AJEMS-11-2021-0489
- Ngwenya, B. & Pelsler, T. (n.d.). Impact of psychological capital on employee engagement, job satisfaction, and employee performance in the manufacturing sector in Zimbabwe. SA Journal of Industrial Psychology, Vol. 46, 1-12. doi:https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1781
- Novia Ruth Silaen, dkk. (2021). Kinerja Karyawan (I ed.). Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Omran, K., & Anan, N. (2019). The Impact of the IT Determinants on the Extent Use of E-HRM: Exploratory study for the internet service providers (ISP) in Egypt. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol. 9 (3), 902-923. doi: DOI: 10.6007/IJARBS/v9-i3/5510
- Paul Tristen Balwant, R. M. (2020). Transformational leadership and employee engagement in Trinidad's service sector. International Journal of Emerging Market, 692-715. doi:DOI 10.1108/IJOEM-01-2019-0026
- Rahmat Sabuharia, Achmad Sudirob, Dodi W. Irawantob and Mintarti Rahayu. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. Management Science Letters, 10, 1777-1786. doi:doi: 10.5267/j.msl.2020.1.001
- Reidhead, C. (2020). Impact of Organizational Culture on Employee Satisfaction: A Case of Hilton Hotel, United Kingdom. In: Journal of Economics and Business, Vol. 3, 432-437. doi:DOI: 10.31014/aior.1992.03.01.209
- Rosman Bin Md Yusoff, A. M. (2014). Assessing Reliability and Validity of Job Performance Scale among University Teachers. Journal of Basic and Applied Scientific Research, 4(1), 35-41.
- Santoso, T. a. (2020). The influence of organizational culture, work satisfaction and generation Y characteristics of employee performance (Case Study at DKI Jakarta Regional Office BPJS Employment). Dinasti International Journal of Education Management and Social Science, 1(4), 454-467.
- Sekhar, C., Patwardhan, M., & Vyas, V. (2017). Linking work engagement to job performance through flexible human resource management. Advances in Developing Human, 1-16. doi:https://doi.org/10.1177/1523422317743250
- Shadi Abualoush, R. M. (2018). The role of knowledge management process and intellectual capital as intermediary variables between knowledge management infrastructure and organization performance. Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management, 279-309. doi:https://doi.org/10.28945/4088
- Tan, B.-S. (2019). In search of the link between organizational culture and performance: A review from the conclusion validity perspective. Leadership & Organization Development Journal, Vol. 40 Issue: 3, pp.356-368. doi:https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2018-0238
- Thatsara A.D.S., S. J. (2021). Investigating the influence of e-hrm practices on organizational performance: The mediating role of organizational agility (with special reference to financial institution). International Journal of Engineering and Management Research (IJEMR), 11(1), 1-8. doi:http://dx.doi.org/10.31033/ijemr.11.1.1
- Viktorija Petrov, o. e. (2020). Comparison Of Organizational Cultures From A Transitional Economy And A Knowledge Economy: Empirical Study From Serbia And Southern California. In Proceedings of the 25th

International Scientific Conference Strategic Management and Decision Support Systems in Strategic  
Management. doi:[https://doi.org/10.46541/978-86-7233-386-2\\_33](https://doi.org/10.46541/978-86-7233-386-2_33)

Wibowo. (2016). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta:  
Raja Grafindo Persada.