



Strategi meningkatkan *nurse performance* melalui *organizational culture* dan *work engagement* dengan *job satisfaction*

Nur Ramadhani Raharjo*, Muhammad Husain

Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia

*Email korespondensi: nur.21115@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study aims to determine and explain the influence of organisational culture and work engagement on nurse performance through job satisfaction as an intermediary variable at XYZ Hospital. This is a quantitative study with a population of 87 nurses in the inpatient unit and a saturated sampling technique. The statistical analysis used in this study is Structural Equation Modelling (SEM) with the assistance of Smart Partial Least Square (PLS) 3.2.9 software. The results of this study indicate that work engagement and job satisfaction influence nurse performance, organisational culture does not influence nurse performance, organisational culture and work engagement influence job satisfaction, and job satisfaction mediates the influence of organisational culture and work engagement on nurse performance. The practical implications of this study suggest that hospital management needs to maintain consistency and enhance programmes that can improve work engagement and job satisfaction, such as providing recognition and rewards for performance, implementing regular mentoring programmes, involving nurses in decision-making, conducting periodic nurse satisfaction surveys, and creating an open and participatory work culture through improved vertical and horizontal communication.

Keywords: hospital; job satisfaction; nurse performance; organizational culture; work engagement.

<https://doi.org/10.26740/jim.v13n3.p550-564>

Received: July 4, 2025; Revised: August 8, 2025; Accepted: September 15, 2025; Available online: September 26, 2025

Copyright © 2025, The Authors. Published by Universitas Negeri Surabaya. This is an open access article under the CC-BY International License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Pendahuluan

Persaingan global tidak dapat dihindari seiring dengan pesatnya perkembangan pada dunia industri (Mila Azizah *et al.*, 2024). Hal tersebut meningkatkan tuntutan organisasi untuk menyediakan layanan yang berkualitas guna memenuhi ekspektasi konsumen. Dalam menghadapi tuntutan tersebut maka sangat dibutuhkan sumber daya manusia terbaik, karena sumber daya manusia merupakan kunci utama jalannya perusahaan, terlebih sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi dan mampu berkerja secara efektif guna tercapainya kinerja yang optimal (Septiani & Frianto, 2023). Sehingga sumber daya manusia berupa karyawan memiliki kontribusi besar terhadap kelangsungan hidup organisasi melalui kualitas *employee performance* yang diberikan (Surya, 2022).

Menurut Kim (2024) *employee performance* adalah kemampuan karyawan untuk memenuhi pekerjaan serta mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi. Faktor yang memengaruhi *employee performance* adalah *organizational culture* sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Gustshella *et al.* (2024), Elifneh dan Embilo (2023), dan Santika *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa *organizational culture* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee performance*. Namun hasil berbeda diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Kamaruddin *et al.* (2024), Irwan *et al.* (2020), dan Chairani (2024) yang menyatakan bahwa *organizational culture* tidak memiliki pengaruh terhadap *employee performance*.

Work engagement juga merupakan variabel yang dapat memberikan pengaruh terhadap *employee performance*. Hal tersebut dapat dibuktikan oleh penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Kamaruddin *et al.* (2024), Munsir *et al.* (2020), Sopiah *et al.* (2020), Leontes dan Hoole (2024) yang menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh secara signifikan positif terhadap *employee performance*. Namun berbeda dengan temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Arifin *et al.* (2024) yang menunjukkan bahwa *work engagement* tidak berpengaruh terhadap *employee performance*.

Job satisfaction adalah suatu keadaan emosional yang dirasakan oleh karyawan, baik menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam menjalankan pekerjaan (Fidyah & Setiawati, 2020). *Job satisfaction* juga merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi *employee performance*. Hal ini terbukti dalam penelitian yang telah dilaksanakan oleh Afuan *et al.* (2024), Alsakarneh *et al.* (2022), Nugraha *et al.* (2022), Indrayani *et al.* (2024) yang menunjukkan bahwa *job satisfaction* mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance*. Namun hasil yang berbeda juga dapat dibuktikan oleh Purnomo *et al.* (2020) melalui penelitian yang dilakukannya dengan hasai yang menunjukkan bahwa *job satisfaction* tidak mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap *employee performance*.

Job satisfaction juga dapat dipengaruhi oleh *organizational culture* dan *work engagement*. Pengaruh *organizational culture* terhadap *job satisfaction* dibuktikan melalui penelitian yang dilaksanakan oleh Sugiono dan Ardhiansyah (2021), Nainggolan *et al.* (2023), Janićijević *et al.* (2018), dan Ariani (2023) yang menunjukkan bahwa *organizational culture* berpengaruh signifikan positif terhadap *job satisfaction*. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Paais & Pattiruhu, (2020) yang menunjukkan bahwa *organizational culture* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Sedangkan pengaruh *work engagement* terhadap *job satisfaction* dapat dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Husain *et al.* (2023), Chayomchai (2020), Mascarenhas *et al.* (2022), Ibrahim dan Hussein (2024) yang menyatakan bahwa *work engagement* memberikan pengaruh signifikan positif terhadap *job satisfaction*. Namun hasil berbeda dihasilkan dari penelitian yang dilaksanakan oleh Atthohiri dan Wijayati, (2021) yang menunjukkan bahwa *work engagement* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction*.

Selain itu *job satisfaction* juga dapat menjadi mediator antara *organizational culture* dan *work engagement* terhadap *employee performance*. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilaksanakan oleh Ariyanti *et al.* (2024), Kamaruddin *et al.* (2024) serta temuan berbeda juga dapat dibuktikan oleh Irwan *et al.* (2020) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa *job satisfaction* tidak memediasi pengaruh *organizational culture* terhadap *employee performance*. Sedangkan penelitian yang dilaksanakan oleh Ramadhan dan Budiono (2023), Putra dan Darmastuti (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* berhasil memediasi pengaruh *work engagement* terhadap *employee performance*. Namun hasil lain juga ditemukan oleh Pratiwi & Fatoni, (2023) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa *job satisfaction* tidak mampu memediasi pengaruh *work engagement* terhadap *employee performance*.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit XYZ. Menurut Depkes RI (2005) menyatakan bahwa *Bed Occupancy Rate* (BOR) adalah persentase pemakaian tempat tidur pada satuan waktu tertentu, indikator ini memberikan gambaran tinggi rendahnya tingkat pemanfaatan tempat tidur rumah sakit dengan nilai parameter BOR yang ideal adalah antara 60-85%. Berdasarkan pada data *Bed Occupancy Rate* (BOR) Rumah Sakit XYZ menunjukkan adanya tren peningkatan yang signifikan melebihi angka ideal selama dua tahun berturut-turut dengan angka 112,44% pada 2023 dan 110,50% pada tahun 2024. Tinggi nya BOR mencerminkan adanya potensi ketidakseimbangan antara kapasitas sumber daya dengan kebutuhan pelayanan, yang mana hal ini berdampak secara langsung maupun tidak langsung pada *nurse performance* karena berkaitan dengan efektivitas dalam bekerja. Disisi lain, berdasarkan hasil wawancara dengan *development and evaluation* SDM Rumah Sakit XYZ sebagai penanggung jawab *human resource* keperawatan diketahui hanya terdapat 5-10% perawat memiliki penilaian kinerja yang cukup, sehingga diperlukannya penyesuaian dengan budaya dan lingkungan kerja yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang *nurse*, diperoleh informasi bahwa *nurse* tersebut pernah mengalami ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan tersebut disebabkan oleh perilaku atasan yang cenderung hanya menerima dan mendengarkan solusi atau masukan yang disampaikan oleh perawat, namun tidak melakukan tindak lanjut atau pengimplementasian terhadap usulan tersebut. Hal ini menimbulkan persepsi pada perawat bahwa kontribusi pemikirannya kurang dihargai, yang pada akhirnya berpotensi memengaruhi *job satisfaction* yang dirasakan. Sehingga kemudian akan menurunkan *nurse performance*.

Dengan demikian, berdasarkan latar belakang dan didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya perbedaan pada hasil penelitian (*research gap*), maka penelitian ini bertujuan untuk menentukan dan menjelaskan pengaruh *organizational culture* dan *work engagement* terhadap *nurse performance* melalui *job satisfaction* sebagai variabel *intervening* di Rumah Sakit XYZ.

Kajian Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Organizational Culture

Organizational culture diartikan sebagai nilai, keyakinan, sikap dan perilaku bersama sehingga dapat menentukan pola interaksi dan kolaborasi antar individu dalam suatu organisasi (Gustshella *et al.*, 2024). Sedangkan menurut Santika *et al.* (2023) mendeskripsikan *organizational culture* sebagai kebiasaan atau aktivitas yang kuat dalam lingkungan kerja yang memberikan dampak pada kebiasaan karyawan dan kemudian bertanggung jawab pada produktivitas sebagaimana tujuan perusahaan tersebut. Selain itu *organizational culture* juga dapat dijelaskan sebagai suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan berdasarkan filosofi dan kebiasaan organisasi serta pimpinan (Maharani & Roshandi, 2019). Menurut Gustshella *et al.* (2024) *organizational culture* dapat diukur menggunakan 4 indikator yaitu *result orientation*, *team work orientation*, *aggressiveness*, dan *stability*.

Work Engagement

Work engagement dapat didefinisikan sebagai kondisi pikiran yang dimiliki berupa semangat, dedikasi dan penyerapan (Leontes & Hoole, 2024). Selain itu *work engagement* juga dapat dijelaskan sebagai tingkat emosional positif yang dapat menumbuhkan rasa memiliki akan organisasi (Fidyah & Setiawati, 2020). Sedangkan menurut Ibrahim dan Hussein (2024) *work engagement* dapat diartikan sebagai kondisi pikiran seseorang dalam bekerja dengan melibatkan konsentrasi, energi dan antusias. Menurut Leontes dan Hoole (2024) *work engagement* memiliki tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

Job Satisfaction

Job satisfaction merupakan suatu keadaan emosional yang dirasakan oleh karyawan baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan dalam menjalankan pekerjaan (Fidyah & Setiawati, 2020). Selain itu *job satisfaction* juga dapat diartikan sebagai reaksi kognitif dan emosional yang terdapat dalam diri karyawan yang bekerja pada perusahaan (Afuan *et al.*, 2024). Sedangkan menurut Alsakarneh *et al.* (2022) *job satisfaction* didefinisikan sebagai tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu terhadap sifat pekerjaannya secara keseluruhan dalam berbagai aspek yang relevan. Menurut Fidyah & Setiawati (2020) *job satisfaction* dapat diukur melalui 5 indikator yaitu *the work it self*, peluang promosi, rekan kerja, gaji dan atasan.

Employee Performance

Employee performance adalah sikap, mental dan perilaku konsisten karyawan dalam menyelesaikan tugas untuk lebih baik dari sebelumnya dan meningkatkan standar kerja untuk masa mendatang (Gustshella *et al.*, 2024). Selain itu *employee performance* juga dapat diartikan sebagai keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan keterampilan tertentu (Munsir *et al.*, 2020). Sedangkan menurut Kim, (2024) *employee performance* didefinisikan sebagai kemampuan yang dimiliki karyawan untuk memenuhi pekerjaan dan mencapai target telah ditentukan oleh perusahaan. Empat indikator yang digunakan untuk mengukur *employee performance* adalah *effectiveness*, *responsibility*, *discipline*, dan *initiative*.

Pengaruh antar variabel

Organizational culture yang sudah dijadikan keyakinan dan kebiasaan oleh anggota organisasi maka akan menggerakkan hati nurani dan pikiran karyawan untuk terus melaksanakan kegiatan positif yang pada gilirannya akan menimbulkan rasa puas pada diri anggota organisasi (Sugiono & Ardhiansyah, 2021). Nainggolan *et al.* (2023) & Janićijević *et al.* (2018) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa *organizational culture* berpengaruh signifikan positif terhadap *job satisfaction*. selaras dengan penelitian tersebut, menurut Ariani (2023), Ariyanti *et al.* (2024), dan Kamaruddin *et al.* (2024) dalam penelitiannya juga menemukan hasil bahwa *organizational culture* berpengaruh signifikan positif terhadap *job satisfaction*.

H1: *Organizational culture* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*.

Pengalaman positif karyawan akan menimbulkan kondisi mental yang baik dengan ditunjukkan melalui semangat, dedikasi dan penyerapan yang diberikan saat menjalankan pekerjaan yang kemudian akan memunculkan rasa puas pada diri karyawan (Husain *et al.*, 2023). Menurut Mascarenhas *et al.* (2022), Chayomchai (2020), Li *et al.* (2024), Ibrahim dan Hussein (2024) & Ramadhan dan Budiono (2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction*. melalui keterlibatan yang tinggi akan memengaruhi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan.

H2: *Work engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*.

Organizational culture merupakan suatu kebiasaan dalam organisasi yang dapat memengaruhi pikiran dan aktivitas pekerja, sehingga semakin baik kebiasaan yang ditanamkan akan berbanding lurus dengan hasil yang didapatkan. Oleh karena itu, dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Santika *et al.* (2023) menyatakan bahwa *organizational culture* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Sejalan dengan penelitian tersebut, Sugiono & Ardhiansyah, (2021), Gustshella *et al.* (2024), Elifneh dan Embilo (2023), dan Kim (2024) juga menyatakan hal senada dalam penelitiannya bahwa *organizational culture* berpengaruh terhadap *employee performance*.

H3: *Organizational culture* berpengaruh positif signifikan terhadap *nurse performance*

Work engagement merupakan kondisi mental positif berupa semangat dedikasi karyawan dalam bekerja yang kemudian akan menimbulkan kreativitas dan produktivitas serta kesediaan untuk bekerja lebih ekstra, sehingga pada gilirannya akan berdampak pada meningkatnya *employee performance* (Kamaruddin *et al.*, 2024). Penelitian tersebut didukung oleh Munsir *et al.* (2020) dan Sopiha *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee performance*. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Leontes dan Hoole (2024), Ramadhan dan Budiono (2023), serta Chaerunissa dan Pancasasti (2021) yang menunjukkan hasil serupa, bahwa *work engagement* berpengaruh terhadap *nurse performance*.

H4: *Work engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap *nurse performance*.

Karyawan yang memiliki kepuasan lebih terhadap pekerjaannya akan cenderung terus menjalankan pekerjaannya dengan lebih baik sehingga kinerjanya akan terus meningkat, hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Afuan *et al.* (2024) dan Alsakarneh *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Selaras dengan penelitian tersebut, Sugiono dan Ardhiansyah (2021), Kamaruddin *et al.* (2024), serta Nugraha *et al.* (2022) juga membuktikan dalam penelitiannya bahwa *job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee performance*. Hal tersebut terjadi karena kepuasan karyawan dalam bekerja dapat ditransformasikan menjadi energi positif sehingga keinginan untuk bekerja dengan lebih baik akan meningkat.

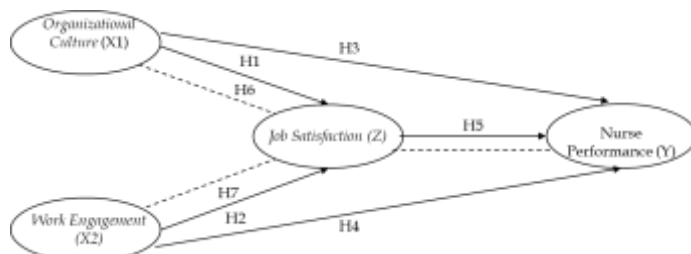
H5: *Job satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap *nurse performance*

Organisasi dengan nilai budaya yang positif akan dapat meningkatkan kepuasan yang dirasakan oleh anggotanya, hingga pada gilirannya dari rasa puas tersebut akan menciptakan keinginan untuk terus bekerja dengan optimal atau terus meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilaksanakan Ariyanti *et al.* (2024), Kamaruddin *et al.* (2024), Sugiono dan Ardhiyansyah (2021), Fidyah dan Setiawati (2020), serta Tong dan Santoso (2022) yang menyatakan bahwa *organizational culture* memiliki pengaruh tidak langsung pada *employee performance* melalui *job satisfaction*. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa ketika *organizational culture* berjalan kearah positif maka akan memberikan pengaruh pada meningkatnya *job satisfaction* yang dirasakan karyawan. Meningkatnya *job satisfaction* kemudian akan meningkatkan *employee performance*.

H6: *Job satisfaction* memediasi pengaruh *organizational culture* terhadap *nurse performance*.

Ketika *engagement* yang dimiliki oleh karyawan dalam tingkatan yang tinggi dalam bekerja serta timbulnya rasa puas saat bekerja maka akan membuat *employee performance* semakin meningkat (Dhani Ramadhan & Budiono, 2023). Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Chaerunissa dan Pancasasti (2021), Putra dan Darmastuti (2021), serta Fidyah dan Setiawati (2020) yaitu *work engagement* memiliki pengaruh tidak langsung pada *employee performance* melalui *job satisfaction*. Yang mana dapat diartikan bahwa ketika *work engagement* karyawan tinggi maka *job satisfaction* yang dirasakan oleh karyawan juga tinggi, sehingga pada gilirannya *job satisfaction* tersebut akan menjadikan *employee performance* turut menjadi tinggi.

H7: *Job satisfaction* memediasi pengaruh *work engagement* terhadap *nurse performance*.



Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Rumah Sakit XYZ yang berlokasi di Mojokerto Jawa Timur. Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan menggunakan responden perawat pada Rumah Sakit XYZ. Penelitian ini menggunakan responden dengan kualifikasi yang menjalankan tugas di unit rawat inap. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana menggunakan seluruh populasi sebagai sampel dengan jumlah 87 perawat rawat inap. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM-PLS dengan bantuan *software* SmartPLS 3.2.9 Tahap analisis data diawali dengan menentukan *outer model* yang meliputi *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability* dan *Cronbach alpha*. Tahap selanjutnya adalah dengan menentukan *inner model* yang meliputi analisis *R-Square*, *Q-Square*, serta uji kausalitas *direct effect* dan *indirect effect*.

Hasil Penelitian

Hasil Deskripsi Responden

Terdapat 13 responden yang mayoritas bekerja di ruangan sunan gunung jati 1 dengan persentase 14,9% dari total keseluruhan responden. Sedangkan minoritas bekerja di ruangan sunan gunung jati 2 dan wahid hasyim dengan jumlah 8 responden atau 9,2% dari total keseluruhan responden pada masing-masing ruangan. Selain itu berdasarkan jenis kelamin responden perempuan menominasi sebanyak 60 responden atau 69% dari total keseluruhan responden. Sedangkan responden dengan jenis kelamin laki-

laki sebanyak 27 responden atau 31% dari total responden. Berdasarkan status, mayoritas responden memiliki status sudah menikah dengan jumlah 77 responden atau dengan persentase sebesar 88,5% dan minoritas responden memiliki status cerai/mati dengan jumlah 4 responden atau dengan persentase 4,6% dari total keseluruhan responden. Berdasarkan usia, mayoritas responden berusia 31-40 tahun dengan jumlah 48 responden atau 55,2% dari total responden, sedangkan minoritas responden berusia lebih dari 50 tahun dengan jumlah 2 responden atau 2,3% dari total keseluruhan responden. Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden telah bekerja selama 6-10 tahun dengan jumlah 32 responden atau 36,8% dari jumlah total keseluruhan responden. Sedangkan minoritas responden telah bekerja selama lebih dari 20 tahun dengan jumlah 5 responden atau 5,7% dari jumlah total keseluruhan responden.

Hasil Outer Model

Tabel 1. Hasil Outer Model

Latent Variabel	Convergent Validity		Discriminant Validity	Internal Consistency Reliability		
	Outer Loading	AVE	Fornell Lacker	Composaitte Reliability	Cronbach's Alpha	
	≥0,50	≥0,50	$\sqrt{AVE} >$ korelasi antar konstruk	≥0,70	≥0,70	
Organizational Culture (X1)	≥0,50	0,681	OC-OC	0,826	0,895	0,844
			OC-WE	0,735		
			OC-NP	0,755		
			OC-JS	0,798		
Work Engagement (X2)	≥0,50	0,721	WE-WE	0,849	0,911	0,867
			WE-OC	0,735		
			WE-NP	0,822		
			WE-JS	0,833		
Job Satisfaction (Z)	≥0,50	0,774	JS-JS	0,880	0,960	0,951
			JS-NP	0,878		
			JS-OC	0,798		
			JS-WE	0,833		
Nurse Performance (Y)	≥0,50	0,820	NP-NP	0,905	0,970	0,963
			NP-OC	0,755		
			NP-WE	0,822		
			NP-JS	0,878		

Sumber: Output SmartPLS 3.2.9, data diolah (2025)

Convergent validity diukur berdasarkan indikator pada masing-masing konstruk dengan melihat pada nilai *outer loading* dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Seluruh indikator dapat dianggap valid jika memiliki nilai *outer loading* lebih dari 0,70, namun pada penelitian tahap awal jika nilai *outer loading* di antara 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup (Ghozali, 2014). Menurut Ghozali, (2014) menjelaskan bahwa nilai AVE dianggap valid jika memiliki nilai $\geq 0,50$. Berdasarkan pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa keseluruhan indikator pada variabel *organizational culture (X1)*, *work engagement (X2)*, *job satisfaction (Z)*, dan *nurse performance (Y)* memiliki nilai *outer loading* $\geq 0,50$ sehingga dapat dinyatakan seluruh indikator pada setiap variabel laten valid. Berikutnya, pada Tabel 1 menjelaskan bahwa variabel *organizational culture (X1)* memiliki nilai AVE 0,681 $> 0,50$, *work engagement (X2)* memiliki nilai AVE 0,721 $> 0,50$, *job satisfaction (Z)* memiliki nilai AVE 0,774 $> 0,50$, *nurse performance (Y)* memiliki nilai AVE 0,820 $> 0,50$, maka dapat dinyatakan keseluruhan variabel laten pada penelitian ini valid.

Discriminant validity dapat diukur menggunakan Fornell-Leacker (Ghozali,2014). Suatu model dapat dinyatakan memiliki *discriminant validity* yang baik jika memiliki nilai akah AVE> korelasi antar konstruk. Pada tabel 1 menunjukkan hasil nilai akar AVE setiap variabel lebih besar dari nilai korelasi antara konstruk. Sehingga, variabel *organizational culture*, *work engagement*, *job satisfaction* dan *nurse performance* telah memenuhi dan memiliki *discriminant validity* yang baik. *Internal consistency reliability* diukur dengan menggunakan nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Menurut Ghozali (2014) nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* harus memenuhi ketentuan lebih dari 0,70. Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* dan *Cronbach alpha* pada variabel *organizational culture*, *work engagement*, *job satisfaction* dan *nurse performance* lebih dari 0,70. Sehingga, hasil tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan variabel memiliki reliabilitas yang baik.

Hasil Inner Model

Tabel 2. Hasil Inner Model

Variabel	R-Square	SSO	SSE	Q ² = (1-SSE/SSO)
<i>Nurse Performance</i>	0,800	606,000	217,369	0,643
<i>Job Satisfaction</i>	0,769	609,000	250,497	0,589

Sumber: Output SmartPLS 3.2.9, data diolah (2025)

Hasil nilai *R-Square* variabel *nurse performance* pada Tabel 2 sebesar 0,800 yang mana dapat diartikan variabel konstruk *nurse performance* dapat dijelaskan oleh variabel *organizational culture*, *work engagement* dan *job satisfaction* sebesar 80% sedangkan 20% lainnya dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak masuk dalam penelitian ini. Selanjutnya variabel *job satisfaction* memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,769 yang mana dapat diartikan variabel konstruk *job satisfaction* dapat dijelaskan oleh variabel *organizational culture* dan *work engagement* sebesar 76,9% sedangkan variabel lain selain yang ada dalam penelitian mampu menjelaskan *nurse performance* sebesar 23,1%.

Uji *Q-Square* (Q²) dalam penelitian ini menggunakan prosedur *blindfolding* dengan menggunakan pendekatan *cross-validated redundancy*. Apabila hasil Q²>0 maka dapat dikatakan model memiliki nilai relevansi prediksi, namun apabila Q²<0 maka dapat disimpulkan bahwa model kurang memiliki nilai relevansi prediksi (Ghozali) Adapun kriteria model yang tergolong *predictive relevance* yakni apabila nilai Q² < 0,15, Q² < 0,35, Q² ≥ 0,35 maka *predictive relevance* tergolong lemah, medium dan besar. Pada Tabel 2 diketahui nilai *Q-Square* variabel *nurse performance* adalah 0,643 > 0 maka dapat dikatakan bahwa variabel *organizational culture* (X1), *work engagement* (X2) dan *job satisfaction* (Z) memiliki *predictive relevance*. Selain itu, nilai *Q-Square* variabel *nurse performance* 0,643 > 0,35 maka dapat disimpulkan bahwa *predictive relevance* tergolong besar atau kuat. Selanjutnya, Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Q² variabel *job satisfaction* adalah 0,589>0 maka dapat dinyatakan bahwa variabel *organizational culture* (X1) dan *work engagement* (X2) memiliki *predictive relevansi*. Serta, nilai Q² variabel *job satisfaction* sebesar 0,589>0,35 maka dapat dinyatakan bahwa *predictive relevance* nya tergolong besar atau kuat.

Hasil Uji Kasualitas

Berdasarkan tabel 3. Uji hipotesis pertama, pengaruh *organizational culture* terhadap *job satisfaction* memiliki nilai *t-statistics* sebesar 3,829 > 1,96 dengan nilai *original sampel* sebesar 0,404 (positif). Maka, hal tersebut mengidentifikasi bahwa variabel *organizational culture* berpengaruh signifikan positif terhadap *job satisfaction*. sehingga pada penelitian ini H1 diterima. Uji hipotesis kedua, pengaruh *work engagement* terhadap *job satisfaction* memperoleh nilai *t-statistics* 5,634 > 1,96 dengan nilai *original sample* sebesar 0,536 (positif). Hal tersebut mengidentifikasi bahwa variabel *work engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*. Sehingga pada penelitian ini H2 diterima. Uji hipotesis ketiga, pengaruh *organizational culture* terhadap *nurse performance* memiliki nilai *t-statistics* sebesar 0,589<1,96 dengan nilai *original sampel* 0,097 (positif). Hal tersebut mengidentifikasi bahwa *organizational culture* terhadap *nurse performance* tidak berpengaruh

terhadap *nurse performance*. Sehingga pada penelitian ini H3 ditolak. Uji hipotesis keempat, pengaruh *work engagement* terhadap *nurse performance* memiliki nilai *t-statistics* sebesar 2,718 > 1,96 dengan nilai *original sampel* sebesar 0,274 (positif). Hal tersebut mengidentifikasi bahwa *work engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap *nurse performance*. Sehingga pada penelitian ini H4 diterima. Uji hipotesis kelima, pengaruh *job satisfaction* terhadap *nurse performance* memiliki nilai *t-statistics* sebesar 3,311 > 1,96 dengan nilai *original sampel* sebesar 0,573 (positif). Hal ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap *nurse performance*. Sehingga pada penelitian ini H5 diterima.

Tabel 3. Hasil Uji Kausalitas

Hipotesis	Hubungan antar Variabel	Original Sampel	T-Statistics	T-Tabel	Kesimpulan
H1	<i>Organizational culture</i> → <i>Job satisfaction</i>	0,404	3,829	≥1,96 (Signifikan Positif)	Hipotesis diterima
H2	<i>Work engagement</i> → <i>Job satisfaction</i>	0,536	5,634	≥1,96 (Signifikan Positif)	Hipotesis diterima
H3	<i>Organizational culture</i> → <i>Nurse performance</i>	0,097	0,589	≤1,96 (Tidak Signifikan)	Hipotesis ditolak
H4	<i>Work engagement</i> → <i>Nurse performance</i>	0,274	2,718	≥1,96 (Signifikan Positif)	Hipotesis diterima
H5	<i>Job Satisfaction</i> → <i>Nurse performance</i>	0,573	3,311	≥1,96 (Signifikan Positif)	Hipotesis diterima
H6	<i>Organizational culture</i> → <i>Job satisfaction</i> → <i>Nurse performance</i>	0,231	2,009	≥1,96 (Signifikan Positif)	Hipotesis diterima
H7	<i>Work engagement</i> → <i>Job satisfaction</i> → <i>Nurse performance</i>	0,307	3,410	≥1,96 (Signifikan Positif)	Hipotesis diterima

Sumber: Output SmartPLS 3.2.9, data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 3. Uji hipotesis keenam, pengaruh *organizational culture* terhadap *nurse performance* melalui *job satisfaction* memiliki nilai *t-statistics* sebesar 2.009 > 1,96 dengan nilai *original sampel* sebesar 0,231 (positif). Hal ini mengidentifikasi bahwa variabel *job satisfaction* berhasil memediasi pengaruh *organizational culture* terhadap *nurse performance*. Sehingga pada penelitian ini H6 diterima. Uji hipotesis ketujuh, pengaruh *work engagement* terhadap *nurse performance* melalui *job satisfaction* memiliki nilai *t-statistics* sebesar 3,410 > 1,96 dengan nilai *original sampel* 0,307 (positif). Hal ini tersebut mengidentifikasi bahwa variabel *job satisfaction* mampu memediasi pengaruh *work engagement* terhadap *nurse performance*. Sehingga pada penelitian ini H7 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Organizational Culture terhadap Job Satisfaction

Berdasarkan hasil uji kausalitas dapat diketahui bahwa *organizational culture* berpengaruh signifikan positif terhadap *job satisfaction*. Hasil tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi atau semakin sering *organizational culture* diterapkan oleh perawat rawat inap maka akan semakin tinggi pula *job satisfaction* yang dirasakan oleh perawat rawat inap. Berdasarkan hasil wawancara dengan perawat rawat inap, faktor yang menimbulkan mereka merasa bekerja dengan berorientasi pada kerja tim adalah karena adanya dukungan yang diberikan oleh perawat lain sehingga mempermudah terselesaikannya tugas, melalui adanya dukungan dari perawat lain akan saling mengisi kekurangan dan kelebihan masing-masing individu, dalam hal ini terdapat individu yang sudah mendapatkan pelatihan dan belum mendapatkan pelatihan sehingga mereka berkerja sama untuk meminimalisir terjadinya hambatan dalam bekerja. Ketika hambatan dalam pekerjaan terminimalisir dengan adanya dukungan dari perawat lain maka akan memberikan dampak berupa rasa kepuasan terlebih ketika terminimalisirnya hambatan tersebut dapat meningkatkan kesembuhan pasien. Selain itu *organizational culture* yang positif seperti halnya menerapkan budaya komunikasi antara perawat dan atasan yang baik akan dapat meningkatkan *job satisfaction*. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sugiono dan Ardiansyah (2021), Nainggolan *et al.* (2023), Janićijević *et al.* (2018), Ariyanti *et al.* (2024), Kamaruddin *et al.* (2024), Tong dan Santoso (2022), serta Fidyah dan Setiawati (2020) yang menyatakan bahwa *organizational culture* berpengaruh signifikan positif terhadap *job satisfaction*.

Pengaruh Work Engagement terhadap Job Satisfaction

Berdasarkan hasil uji kausalitas dapat diketahui bahwa *work engagement* berpengaruh signifikan positif terhadap *job satisfaction*. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *work engagement* yang dimiliki oleh perawat rawat inap maka akan semakin tinggi juga *job satisfaction* yang dirasakan oleh perawat rawat inap. Berdasarkan hasil wawancara dengan perawat rawat inap, faktor yang menyebabkan mereka merasa bahwa pekerjaannya sangat bermakna dan akan memberikan pelayanan yang maksimal kepada pasien adalah karena mereka merasa bahwa pekerjaan sebagai seorang perawat merupakan pekerjaan yang terhormat, mengingat tidak semua memiliki jiwa empati dan rasa ingin menolong yang tinggi, yang mana empati dan jiwa penolong menjadi dasar yang harus dimiliki oleh seorang perawat. Selain itu keselamatan pasien merupakan tujuan utama rumah sakit yang tertuang dalam misi rumah sakit sehingga harus dijalankan untuk mencapai tujuan organisasi yaitu pelayanan yang paripurna. Oleh karena adanya rasa bangga dan diikuti oleh rasa empati yang dimiliki oleh perawat akan timbul kepuasan yang dirasakan ketika melihat orang yang mereka bantu dalam hal ini pasien kembali ke rumah dengan kondisi sembuh dan sehat atas kemampuan yang dimiliki perawat tersebut. serta kepuasan akan timbul ketika mereka telah menjalankan tujuan organisasi dengan baik. Selain itu komunikasi yang baik antara atasan dan perawat akan dapat meningkatkan semangat yang dirasakan oleh perawat sehingga meningkatkan *job satisfaction*. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Li *et al.* (2024), Ibrahim dan Hussein (2024), Mascarenhas *et al.* (2022), Husain *et al.* (2023), Ramadhan dan Budiono (2023), Putra dan Darmastuti (2021), serta Fidyah dan Setiawati (2020) yang menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh signifikan positif terhadap *job satisfaction*.

Pengaruh Organizational Culture terhadap Nurse Performance

Berdasarkan pada hasil uji kausalitas dapat diketahui bahwa *organizational culture* tidak berpengaruh terhadap *nurse performance*. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa tinggi rendahnya *organizational culture* yang dijalankan oleh perawat rawat inap tidak memberikan pengaruh pada peningkatan ataupun penurunan pada *nurse performance*. Menurut hasil wawancara dengan bagian *development and evaluation* SDM menjelaskan bahwa terdapat faktor lain yang lebih memberikan pengaruh dalam peningkatan kinerja perawat seperti halnya bonus yang diberikan oleh rumah sakit kepada perawat, gaji yang kompetitif, adanya peluang promosi yang transparan dan terbuka untuk siapa saja memperoleh promosi jabatan atau bahkan masuk dalam jabatan struktural dan beberapa faktor lainnya yang lebih berpengaruh dalam meningkatkan kinerja. Menurut Chairani (2024) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa, terlepas sebaik apapun *organizational culture* dibuat dan dijalankan, *organizational culture* tidak secara langsung dapat meningkatkan *performance*, karena dalam menjalankan aktivitas setiap

harinya karyawan harus paham terkait dengan bagaimana *organizational culture* tersebut dapat terbentuk dan bagaimana *organizational culture* tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini akan memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kamaruddin *et al.* (2024), Irwan *et al.* (2020), dan Chairani (2024) yang menyatakan bahwa *organizational culture* tidak berpengaruh terhadap *nurse performance*.

Pengaruh Work Engagement terhadap Nurse Performance

Berdasarkan pada hasil uji kausalitas dapat diketahui bahwa *work engagement* berpengaruh signifikan positif terhadap *nurse performance*. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi *work engagement* yang dimiliki oleh perawat rawat inap maka semakin tinggi juga tingkat *nurse performance*. Berdasarkan pada hasil wawancara dengan perawat rawat inap, faktor yang menyebabkan mereka merasa penuh semangat dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pasien adalah karena mereka memiliki pandangan bahwa memberikan pelayanan terbaik pada pasien merupakan bagian dari menolong orang mengingat latar belakang mereka seorang muslim dan latar belakang rumah sakit adalah rumah sakit islam sehingga menolong orang bagi mereka merupakan bagian dari ibadah. Dari hal tersebut lah semangat dan dedikasi itu muncul, sehingga kemudian membangun sikap disiplin dalam bekerja yang dapat meningkatkan *nurse performance*. Oleh karena itu *work engagement* sangat penting dimiliki oleh setiap individu perawat, karena meskipun tingginya persentase BOR pada rumah sakit tidak akan memengaruhi *nurse performance*. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Husain *et al.* (2023), Munsir *et al.* (2020), Leontes dan Hoole (2024), Ramadhan dan Budiono (2023), Chaerunissa dan Pancasasti (2021), serta Fidyah dan Setiawati (2020) yang menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *nurse performance*.

Pengaruh Job Satisfaction terhadap Nurse Performance

Berdasarkan pada hasil uji kausalitas dapat diketahui bahwa *job satisfaction* berpengaruh signifikan positif terhadap *nurse performance*. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi *job satisfaction* yang dirasakan oleh perawat rawat inap maka semakin tinggi juga tingkat *nurse performance*. Berdasarkan hasil wawancara dengan perawat rawat inap, faktor yang menyebabkan gaji menjadi salah satu motivasi mereka untuk meningkatkan pelayanan adalah karena mereka telah merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh Rumah Sakit XYZ, hal tersebut karena gaji yang diterima oleh mereka sudah di atas upah minimum kabupaten selain itu juga terdapat bonus tahunan dan insentif lainnya yang mereka terima. Oleh karena kepuasan atas gaji dan insentif yang diterima memberikan dampak berupa loyalitas dan rasa *responsibility* yang tinggi terhadap perawatan, keselamatan dan kenyamanan pasien yang mereka rawat sehingga hal tersebut meningkatkan *nurse performance*. Oleh karena itu *job satisfaction* sangat penting, hal tersebut dapat dilihat ketika perawat memperoleh perlakuan yang baik dari pimpinan berupa diberikan ruang untuk menyampaikan pendapat maka *nurse performance* akan tetap tinggi meskipun dalam tekanan berupa tingginya persentase BOR yang melebihi standar Kemenkes. Hasil penelitian ini akan memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sugiono dan Ardiansyah (2021), Afuan *et al.* (2024), Alsakarneh *et al.* (2022), Paais dan Pattiruhu (2020), Ariyanti *et al.* (2024), Ramadhan dan Budiono (2023), serta Fidyah dan Setiawati (2020) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh signifikan positif terhadap *nurse performance*.

Pengaruh Organizational Culture terhadap Nurse Performance melalui Job Satisfaction.

Berdasarkan pada hasil uji kausalitas dapat diketahui bahwa *job satisfaction* berhasil memediasi pengaruh *organizational culture* terhadap *nurse performance*. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa ketika *organizational culture* berjalan dengan baik atau dalam tingkatan tertinggi maka *job satisfaction* yang dirasakan oleh perawat rawat inap juga ikut meningkat, yang mana selanjutnya akan memberikan dampak pada peningkatan *nurse performance*. Apabila dikaitkan dengan penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit XYZ, diterimanya hipotesis 6 ini karena dengan adanya *job satisfaction* sebagai mediator antara pengaruh *organizational culture* terhadap *nurse performance* yang sebelumnya tidak berpengaruh menjadi terdapat pengaruh, hal tersebut dapat dicontohkan melalui indikator *team work orientation* pada variabel *organizational culture* yang sebelumnya tidak memberikan pengaruh terhadap *nurse performance* namun ketika dimediasi dengan adanya kepuasan terhadap rekan kerja maka

indikator *team work* tersebut akan lebih memberikan dampak atau pengaruh terhadap *nurse performance*, hal tersebut terjadi atas dasar adanya rasa puas terhadap rekan kerja, dan sebaliknya apabila tidak adanya rasa puas terhadap rekan kerja maka tinggi rendahnya *team work* tidak akan memberikan pengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini akan memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ariyanti *et al.* (2024), Kamaruddin *et al.* (2024), Tong dan Santoso (2022), serta Fidyah dan Setiawati (2020) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* dapat memediasi pengaruh *organizational culture* terhadap *nurse performance*.

Pengaruh Work Engagement terhadap Nurse Performance melalui Job Satisfaction.

Berdasarkan pada hasil uji kausalitas dapat diketahui bahwa *job satisfaction* berhasil memediasi pengaruh *work engagement* terhadap *nurse performance*. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa ketika *work engagement* dalam diri perawat rawat inap dalam kondisi pada puncak tertinggi maka *job satisfaction* yang dirasakan juga akan tinggi serta kemudian akan memberikan dampak pada meningkatnya *nurse performance*. Apabila dikaitkan dengan penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit XYZ, diterimanya hipotesis 7 ini karena dengan adanya *job satisfaction* sebagai mediator *work engagement* yang sebelumnya sudah memberikan pengaruh terhadap *nurse performance* maka akan semakin meningkatkan dan menguatkan pengaruh antara variabel tersebut. Hal tersebut dapat terjadi ketika perawat yang sudah memiliki semangat dan dedikasi yang tinggi dalam bekerja diberikan kepuasan baik melalui kebanggaan akan pekerjaan itu sendiri, terbukanya peluang promosi, rekan kerja yang mendukung atau gaji dan insentif yang memuaskan maka perawat akan meningkatkan kinerjanya sebagai bentuk loyalitas melalui disiplin dan tanggung jawab dalam bekerja. Hasil dari penelitian ini akan memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Husain *et al.* (2023), Ramadhan dan Budiono (2023), Putra dan Darmastuti (2021), serta Fidyah dan Setiawati (2020) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* mampu memberikan pengaruh mediasi pada *work engagement* terhadap *nurse performance*.

Kesimpulan, Keterbatasan Penelitian, dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Kesimpulan pada penelitian ini yaitu *organizational culture* berpengaruh signifikan positif terhadap *job satisfaction*. *Work engagement* berpengaruh signifikan positif terhadap *job satisfaction*. *Organizational culture* tidak berpengaruh terhadap *nurse performance*. *Work engagement* berpengaruh signifikan positif terhadap *nurse performance*. *Job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *nurse performance*. *Job satisfaction* berhasil memediasi pengaruh *organizational culture* terhadap *nurse performance*. *Job satisfaction* berhasil memediasi pengaruh *work engagement* terhadap *nurse performance* pada perawat rawat inap. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan penelitian ini dengan memasukkan variabel-variabel lain seperti lingkungan kerja non fisik, pendidikan dan pelatihan profesional. Selain itu, pada penelitian ini penulis mengajukan beberapa saran untuk pihak rumah sakit yaitu sebaiknya pihak rumah sakit terus mendorong peningkatan *work engagement* pada diri perawat melalui konsistensi dan peningkatan dalam pemberian penghargaan dan pengakuan atas kinerja perawat, konsisten dalam menjalankan kegiatan pembinaan secara rutin dan pelibatan perawat dalam pengambilan keputusan. Selanjutnya, pihak rumah sakit sebaiknya Fokus menjaga dan mengoptimalkan kepuasan perawat melalui survei kepuasan, dengan melakukan survei kepuasan dapat mengevaluasi kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan melalui sudut pandang perawat. Karena kepuasan perawat harus benar-benar dijaga dan dioptimalkan karena dapat memengaruhi kinerja mereka.

Pernyataan Konflik Kepentingan

Penulis menyatakan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan dalam penelitian ini. Seluruh proses penelitian dan penulisan artikel ini dilakukan secara independen, tanpa adanya kepentingan pribadi, komersial, atau institusional yang dapat memengaruhi hasil atau interpretasi dari penelitian ini.

Daftar Pustaka

Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni. (2024). Determination of Performance Through Job Satisfaction:

- Competence, Motivation and Organizational Commitment at the Central Statistics Agency in West Sumatra. *Qubahan Academic Journal*, 4(3), 662–677. <https://doi.org/10.48161/qaj.v4n3a810>
- Alsakarneh, A., Fraihat, B. A. M., Ootom, A., Mustafa, S. M. B., Nawasra, M., & Eneizan, B. (2022). How to Motivate Employees to Perform Better? The Impact of Social Support on Employees' Performance in the Hotel Industry. *Journal of System and Management Sciences*, 12(6), 487–510. <https://doi.org/10.33168/JSMS.2022.0629>
- Ariani, D. W. (2023). Exploring Relationship of Job Satisfaction, Organizational Culture, and Employee Performance in Small Medium Enterprise. *International Journal of Professional Business Review*, 8(2), e0876. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i2.876>
- Arifin, A. P. R., Palutturi, S., Amir, M. Y., Razak, A., Syam, A., Saleh, L. M., & Mallongi, A. (2024). The Influence of Psychological Capital on Nurse Performance Through Work Engagement at the Inpatient Installation of the Sandi Karsa Hospital in Makassar City. *Pharmacognosy Journal*, 16(4), 865–871. <https://doi.org/10.5530/pj.2024.16.141>
- Ariyanti, K. K., Widayanto, & Dewi, S. R. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Produksi Divisi Snack Pt Dua Kelinci Pati). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 13(1), 89–98. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jiab.2024.40106>
- Atthohiri, N. A., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1092–1100. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1092-1100>
- Chaerunissa, E., & Pancasasti, R. (2021). Pengaruh Employee Engagement Dan Commitment Organization Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 5(2), 126–146. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.48181/jrbmt.v5i2.13080>
- Chairani, Z. A. (2024). Jurnal Ilmu Manajemen. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(4), 1039–1049. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v12n4.p1039-1049>
- Chayomchai, A. (2020). Leadership and organizational structure affecting employees' behaviors: A study on job satisfaction, work engagement, and organizational citizenship behavior of Y-generation Thais. *International Journal of Management*, 11(4), 44–53. <https://doi.org/10.34218/IJM.11.4.2020.006>
- Depkes RI. (2005). *Buku petunjuk pengisian, pengolahan dan penyajian data rumah sakit*. Depkes.
- Dhani Ramadhan, N., & Budiono, B. (2023). Pengaruh Self Efficacy dan Work Engagement terhadap Employee Performance melalui Job Satisfaction pada Karyawan PT. X. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 783–796. <https://doi.org/10.26740/jim.vn.p783-796>
- Elifneh, Y., & Embilo, T. (2023). The effect of organizational culture on employees' performance in research institutes. *Brazilian Journal of Operations & Production Management*, 20(2), 1603. <https://doi.org/10.14488/BJOPM.1603.2023>
- Fidyah, D. N., & Setiawati, T. (2020). Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employee Performance: Job Satisfaction as Intervening Variable. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(4), 64–81.

- Ghozali, I. (2014). *Structural equation modelling: Metode alternatif dengan partial least squares (PLS)* (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Gustshella, F. A., Kosasih, P., Sari, R. D. P., & Rohman, A. (2024). The Effect of Training, Organizational Culture on Employee Performance with Competence as Intervening. *Pakistan Journal of Life and Social Sciences (PJLSS)*, 22(2), 2922–2935. <https://doi.org/10.57239/pjlss-2024-22.2.00214>
- Husain, N. U., Pasinringi, S. A., Rivai, F., Sidin, A. I., Noor, N. B., & Saleh, K. (2023). The Influence of Work Engagement on Job Satisfaction and Human Resource Performance in South Sulawesi Provincial Hospital 2022. *Pharmacognosy Journal*, 15(4), 650–654. <https://doi.org/10.5530/pj.2023.15.133>
- Ibrahim, B. A., & Hussein, S. M. (2024). Relationship between resilience at work, work engagement and job satisfaction among engineers: a cross-sectional study. *BMC Public Health*, 24(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18507-9>
- Indrayani, I., Nurhatisyah, N., Damsar, D., & Wibisono, C. (2024). How does millennial employee job satisfaction affect performance? *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 14(1), 22–40. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-01-2023-0004>
- Irwan, A., Mahfudnurnajamuddin, Nujum, S., & Mangkona, S. (2020). The Effect of Leadership Style, Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 642. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.2007>
- Janićijević, N., Nikčević, G., & Vasić, V. (2018). The influence of organizational culture on job satisfaction. *Economic Annals*, 63(219), 83–114. <https://doi.org/10.2298/EKA1819083J>
- Kamaruddin, M. J., Buchdadi, A. D., & Wolor, C. W. (2024). The Influence of Digital Leadership and Organizational Culture through Job Satisfaction on Employee Performance of PT. Suara Merdeka Press. *Pakistan Journal of Life and Social Sciences*, 22(1), 5519–5531. <https://doi.org/10.57239/PJLSS-2024-22.1.00407>
- Kim, N. L. T. (2024). The Impact of Emotional Intelligence and Transformational Leadership on Organizational Culture and Employee Performance in the Banking Industry in Vietnam. *Global Business and Finance Review*, 29(4), 158–168. <https://doi.org/10.17549/gbfr.2024.29.4.158>
- Leontes, N. I., & Hoole, C. (2024). Bridging the Gap: Exploring the Impact of Human Capital Management on Employee Performance through Work Engagement. *Administrative Sciences*, 14(6). <https://doi.org/10.3390/admsci14060129>
- Li, C., Shi, H., Zhang, Y., Zhao, Y., Li, T., Zhou, L., Guan, Q., & Zhu, X. (2024). Association between perceived overqualification, work engagement, job satisfaction among nurses: a cross-sectional study. *BMJ Open*, 14(7), e081672. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2023-081672>
- Maharani, D. P. A., & Roshandi, F. N. (2019). Do Types of Organizational Culture Correlate With the Job Satisfaction?: a Study on Employees' Perception. *Indonesian Journal of Health Administration*, 7(2), 162–169. <https://doi.org/10.20473/jaki.v7i2.2019.162-169>
- Mascarenhas, C., Galvão, A. R., & Marques, C. S. (2022). How Perceived Organizational Support, Identification with Organization and Work Engagement Influence Job Satisfaction: A Gender-Based Perspective. *Administrative Sciences*, 12(2). <https://doi.org/10.3390/admsci12020066>
- Mila Azizah, M. Zikri Hidayat, Ristiana Hidayah, Rina Astuti, & Naerul Edwin Kiky Aprianto. (2024).

- Kebijakan Industri Menghadapi Globalisasi. *Amandemen: Jurnal Ilmu Pertahanan, Politik Dan Hukum Indonesia*, 2(1), 141–154. <https://doi.org/10.62383/amandemen.v2i1.731>
- Munsir, N., Irwandy, & Syamsuddin. (2020). Analysis the influence of job embeddednes and work engagement on improving employee performance in Rsud Haji of South Sulawesi province in 2020. *Medico-Legal Update*, 20(3), 857–863. <https://doi.org/10.37506/mlu.v20i3.1509>
- Nainggolan, B. M. H., Soerjanto, & Donna, M. (2023). Improved Job Satisfaction Through Compensation and Transformational Leadership: The Mediating Role of Organizational Culture. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 12(2), 749–765. <https://doi.org/10.46222/ajhtl.19770720.397>
- Nugraha, K. W., Noermijati, & Suryadi, N. (2022). Linking Followership and Job Satisfaction to Employee Performance: The Mediating Role of OCB. *Quality - Access to Success*, 23(190), 20–27. <https://doi.org/10.47750/QAS/23.190.03>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Pratiwi, J. A., & Fatoni, F. (2023). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 432–444. <https://doi.org/10.26740/jim.v11n2.p432-444>
- Purnomo, B. R., Eliyana, A., & Pramesti, E. D. (2020). The effect of leadership style, organizational culture and job satisfaction on employee performance with organizational commitment as the intervening variable. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10), 446–458. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.10.68>
- Putra, A. M., & Darmastuti, I. (2021). Pengaruh Work Engagement Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Karyawan Cv. Karunia Ibu Sayid, Yogyakarta). *Diponegoro Journal of Management*, 10(5), 1–14. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Santika, R., Ridwan, T., Harsela, C. N., & Farizki, R. (2023). The Effect of Leadership Styles and Organizational Culture on Employee Performance at PT Muda Kaya Mendunia (MKM). *Quality - Access to Success*, 24(196), 69–74. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.196.09>
- Septiani, A. E., & Frianto, A. (2023). Pengaruh work-life balance dan perceived organizational support terhadap employee engagement pada BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 266–277. <https://doi.org/10.26740/jim.v11n2.p266-277>
- Sopiah, S., Kurniawan, D. T., Nora, E., & Narmaditya, B. S. (2020). Does talent management affect employee performance?: The moderating role of work engagement. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(7), 335–341. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no7.335>
- Sugiono, E., & Ardiansyah, R. P. (2021). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance: Job Satisfaction As an Intervening. *International Journal Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(3), 1143–1151. <https://doi.org/https://doi.org/10.29040/ijebar.v5i3.3264>
- Surya, J. E. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BCA KCU MAGELANG. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 759–768. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p759-768>

Nur Ramadhani Raharjo & Muhammad Husain. Pengaruh *organizational culture* dan *work engagement* terhadap *nurse performance* melalui *job satisfaction* sebagai variabel *intervening*

Tong, W. J. W., & Santoso, T. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Dan Pembelajaran Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Karyawan Pt. Bhumi Phala Perkasa. *Agora*, 10(1), 1–6.