
Pengaruh Perception of Corporate Social Responsibility, Organizational Culture Terhadap Employee Performance Di Mediasi Oleh Job Satisfaction Pada Karyawan PT. BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Selatan

Sandra Febry Amanda, Lucy Warsindah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti, Indonesia

Email : Febry.sandra27@gmail.com, lucy.warsindah@trisakti.ac.id

Abstrak

Corporate Social Responsibility, Organizational Culture terhadap Employee Performance dimediasi oleh Job Satisfaction pada karyawan PT. BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Selatan. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dari 156 karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Selatan dengan menggunakan purposive sampling sebagai metode penarikan sampel. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode descriptive statistics dan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan program SPSS versi 24 dan AMOS versi 24. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Perception of Corporate Social Responsibility terhadap Employee Performance, pengaruh positif Perception of Corporate Social Responsibility terhadap Job Satisfaction, pengaruh positif Organizational Culture terhadap Employee Performance, pengaruh positif Organizational Culture terhadap Job Satisfaction, pengaruh positif Job Satisfaction terhadap Employee Performance, pengaruh positif Perception of Corporate Social Responsibility terhadap Employee Performance dimediasi oleh Job Satisfaction, dan pengaruh positif Organizational Culture terhadap Employee Performance dimediasi oleh Job Satisfaction. Hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan di tempat kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Implikasi manajerial yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah meningkatkan PCSR dengan tersedianya program leadership kepada calon karyawan baru sehingga ke depannya para karyawan baru tersebut akan memiliki kemampuan memimpin di masa depan guna meningkatkan produktivitas di tempat kerja.

Kata Kunci: *Perception of Corporate Social Responsibility, Organizational Culture, Employee Performance, Job Satisfaction.*

Abstract

This study aims to analyze the influences of Perception of Corporate Social Responsibility, Organizational Culture Towards Employee Performance Mediation by Job Satisfaction for Employees of PT. BPJS Ketenagakerjaan South Jakarta. The data in this study were collected from 156 employees of the South Jakarta Employment BPJS by using purposive sampling as the sampling method. The data analysis method used in this research is descriptive statistics and Structural Equation Modeling (SEM) with the help of SPSS version 24 and AMOS version 24. The results of testing the hypothesis in this study indicate that there is a positive influence of Perception of Corporate Social Responsibility on Employee Performance, positive influence of Perception of Corporate Social Responsibility on Job Satisfaction, positive influence of Organizational Culture on Employee Performance, positive influence of Organizational Culture on Job Satisfaction, positive influence of Job Satisfaction on Employee Performance, the positive influence of Perception of Corporate Social Responsibility on Employee Performance is mediated by Job Satisfaction, and the positive influence of Organizational Culture on Employee Performance is mediated by Job Satisfaction. The results of this study provide information that job satisfaction felt by employees at work can improve employee performance. The managerial implication that can be given in this research is to increase PCSR by providing leadership programs to new prospective employees so that in the future these new employees will have the ability to lead in the future to increase productivity in the workplace.

Keywords: *Perception of Corporate Social Responsibility, Organizational Culture, Employee Performance, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang memiliki jumlah penduduk terbesar keempat di dunia. Hasil sensus penduduk yang dilakukan pada tahun 2023 menunjukkan bahwa terdapat 275,36 juta jiwa penduduk Indonesia Kusnandar., (2022). Isu-isu sosial yang berkaitan dengan jaminan sosial, menjadi lebih umum karena jumlah orang yang hidup di dunia terus meningkat dari waktu ke waktu. Banyak jenis pekerjaan tersedia bagi orang Indonesia karena para pekerja tersebar di berbagai kota. Pekerjaan ini termasuk pegawai negeri, pegawai swasta, buruh, jasa konstruksi, dan wiraswasta yang membutuhkan perlindungan sosial untuk tindakan keselamatan pribadi dan keluarga saat bekerja Badan Pusat Statistik., (2023).

Perusahaan harus berkembang sesuai dengan perubahan zaman serta permintaan konsumen yang semakin hari semakin meningkat jika ingin terus bersaing dan memberikan layanan terbaik kepada seluruh pekerja dan pesertanya. Salah satunya adalah melalui peningkatan keahlian yang dimiliki oleh pegawai menurut Serikat Pekerja Nasional (2017). Sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan dan memiliki kemampuan baik mental maupun fisik sehingga membutuhkan *employee performance* yang baik untuk perusahaan Z. Liu & Wong, (2023). Pengembangan sumber manusia dapat membantu perusahaan dalam menyediakan karyawan dengan pengetahuan, keterampilan, dan pola pikir yang dibutuhkan untuk berkembang dalam pekerjaan karyawan saat ini dan di masa depan Pahi *et al.*, (2023). Oleh sebab itu, menurut Siddiqi., (2018) *employee performance* dianggap sebagai aspek yang sangat penting bagi perusahaan yang secara langsung mencerminkan efektivitas proses kerja dan keseluruhan produktivitas.

Penelitian ini dilakukan di perusahaan BPJS Ketenagakerjaan, yang merupakan singkatan dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, adalah program pemerintah yang mengasuransikan karyawan dari risiko keuangan dan sosial (BPJS., 2020). Keberhasilan di bidang pemerintahan, ekonomi, lingkungan, dan sosial ditekankan pada Undang - Undang 24 Tahun 2011 menyatakan bahwa pengawasan BPJS didasarkan pada pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pendapat atas kinerja (BPJS., 2020). Pasca pandemi covid-19 BPJS Ketenagakerjaan menambahkan satu program yaitu Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) karena jumlah peserta BPJS Ketenagakerjaan selama pandemic covid-19 sempat mengalami penurunan, yang berawal hanya empat program sebelum pandemi covid-19, yaitu Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kematian (JKM) semuanya diurus oleh BJPS Ketenagakerjaan. BJPS Ketenagakerjaan memiliki tenaga kerja yang lebih beragam dan lebih berorientasi pada layanan utama bagi pelanggan (Kominfo., 2023). BPJS Ketenagakerjaan saat ini memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan karier melalui hasil penilaian kinerja dari seluruh karyawan (www.bpjsketenagakerjaan.go.id).

Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan DKI Jakarta

Tahun	Nilai	Indikator Pencapaian Kinerja
2019	94,84	109,09
2020	107,61	110,07
2021	109,70	108,10
2022	109,95	108,55

Sumber: <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/>

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa pencapaian *employee performance* BPJS Ketenagakerjaan mengalami kenaikan. Pelaksanaan hasil penilaian kinerja dilaksanakan oleh dewan pengawas dengan pendalaman ke lapangan, sesuai pemantauan dan evaluasi dari tahun 2019-2022, dewan pengawas (direksi) menemukan beberapa poin, di antaranya yaitu *self assessment* kinerja BPJS Ketenagakerjaan tahun 2022 mencapai nilai akhir Indikator Capaian Kinerja (ICK) BPJAMSOSTEK yang diperoleh sebesar 108,55. Pencapaian Kinerja Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dilaksanakan dengan menindaklanjuti hasil penilaian untuk perbaikan dan peningkatan penilaian kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan DKI Jakarta mendorong karyawannya untuk terus berkembang dari waktu ke waktu dimana para karyawan didorong untuk bisa bertumbuh menjadi karyawan yang unggul

dengan indikator yang diterapkan BPJS Ketenagakerjaan DKI Jakarta seperti pencapaian profit keuangan, menarik pelanggan, proses administrasi internal, dan pertumbuhan dan pembelajaran para karyawan yang dimana pada tahun 2019 dan 2020 para karyawan BPJS Ketenagakerjaan DKI Jakarta dinilai belum mampu untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 2. Peringkat Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan DKI Jakarta (2022)

No	Kantor	Area	Bobot	Predikat
1.	BPJS Ketenagakerjaan Cilandak	Jakarta Selatan	3,182	Baik
2.	BPJS Ketenagakerjaan Gatot Subroto	Jakarta Selatan	3,154	Baik
3.	BPJS Ketenagakerjaan Kebayoran	Jakarta Selatan	3,125	Baik
4.	BPJS Ketenagakerjaan Grogol	Jakarta Barat	3,110	Baik
5.	BPJS Ketenagakerjaan Kebon Sirih	Jakarta Pusat	2,770	Cukup
6.	BPJS Ketenagakerjaan Salemba	Jakarta Pusat	2,648	Cukup
7.	BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Priok	Jakarta Utara	2,632	Cukup
8.	BPJS Ketenagakerjaan Rawamangun	Jakarta Timur	2,581	Cukup

Sumber : www.bpjsketenagakerjaan.go.id

Berdasarkan tabel 2 diatas, penilaian kinerja karyawan pada tahun 2022 yang tersebar di wilayah Jakarta Selatan memiliki bobot kinerja paling besar diantara DKI Jakarta lainnya. Hal ini disebabkan karena BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Selatan memiliki daerah cakupan yang lebih luas dan memiliki keunggulan dalam bekerja sama antar karyawannya. Maka dari itu penelitian ini dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Selatan dalam maksud untuk meneliti tingkat kinerja karyawan.

Employee performance menjadi hal penting yang perlu dijalankan perusahaan, semakin tinggi kualitas kinerja akan memberikan dampak yang menguntungkan bagi suatu perusahaan menurut Eva *et al.*, (2019). Salah satu cara untuk meningkatkan *Employee performance* yaitu dengan meningkatkan *Perception of Corporate Social Responsibility (PCSR)*, karena persepsi karyawan tentang CSR cenderung secara positif dapat mengembangkan perusahaan sehingga persepsi CSR dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan sesuatu yang sangat penting bagi pimpinan perusahaan menurut Hur *et al.*, (2021) PCSR merupakan persepsi karyawan terhadap CSR yang melibatkan interaksi antar karyawan dengan pemangku kepentingan internal dan eksternal sehingga menciptakan keberhasilan dan mencapai tujuan perusahaan melalui program CSR Enginkaya & Kose., (2022). Hal ini diperkuat dari penelitian Asante Boadi *et al.*, (2020) yang mengatakan bahwa persepsi karyawan terhadap CSR menguntungkan perusahaan sehingga berpengaruh positif terhadap *Employee performance*.

Selain PCSR yang dapat mempengaruhi *Employee performance* adalah *Organizational Culture*. *Organizational Culture* merupakan sistem atau aturan yang didirikan oleh perusahaan dalam sebuah organisasi sebagai peran penting untuk menyatukan organisasi dan mengkoordinasikan jalannya perusahaan Bhuiyan *et al.*, (2020). Menurut penelitian Shea *et al.*, (2023) *Organizational culture* dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam perusahaan yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil *employee performance* yang telah ditetapkan. Penelitian yang dilakukan oleh Salehipour & Ah mand., (2018) jika *Organizational Culture* pada organisasi perusahaan baik, maka akan berdampak pada kelangsungan hidup organisasi yang mempengaruhi *Employee Performance* sehingga terdapat pengaruh positif antara *Organizational Culture* dan *Employee Performance*.

Menurut penelitian Mira *et al.*, (2019) dalam penelitian ini menekankan adanya peran besar dalam *job satisfaction* karyawan untuk mencapai keunggulan perusahaan, sehingga itu dapat mendorong *Employee Performance*. *Job satisfaction* merupakan suatu perasaan yang positif bagi karyawan tentang pekerjaan dan tempat kerjanya sehingga mencakup kepuasan yang diperoleh dari karyawan Dubey *et al.*, (2023). Penelitian dari Jufrizen & Hutasuhut., (2022) juga menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi keberhasilan *Employee Performance* yang maksimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi perusahaan adalah *Job satisfaction*, sehingga terdapat pengaruh positif signifikan antara *Employee Performance* dan *Job satisfaction*.

Menurut Ali *et al.*, (2020), *Perception of corporate social responsibility* dapat diwujudkan dalam bentuk "kesejahteraan karyawan" yang dapat membuat karyawan lebih terlibat dalam program dengan membuat tempat kerja karyawan lebih aman sehingga dapat meningkatkan *job satisfaction*. Temuan studi yang dilakukan Story & Castanheira., (2019) menunjukkan bahwa CSR berpengaruh terhadap pandangan tempat kerja termasuk kepuasan kerja, baik secara internal maupun eksternal.

Silva *et al.*, (2022) menemukan bahwa *organizational culture* memiliki pengaruh besar terhadap *job satisfaction*, ketika karyawan bahagia dan puas dengan pekerjaan yang dilakukan, secara signifikan akan lebih mungkin untuk melakukan tugas yang diberikan dengan penuh semangat dan dedikasi. Moralitas, perilaku, dan keputusan termasuk *organizational culture* yang dipengaruhi oleh seperangkat nilai dari perusahaan yang berpegang teguh dalam kehidupan. Karyawan dapat memanfaatkan prinsip panduan ini untuk menilai perilaku apa yang pantas dilakukan untuk menghasilkan kepuasan dalam bekerja Cronley & Kim., (2017).

Selain itu, *Job Satisfaction* yang tinggi pada karyawan cenderung lebih efektif dan produktif sehingga memiliki pengaruh terhadap *Employee Performance* Eliyana *et al.*, (2019). Para karyawan yang merasa Bahagia dan puas terhadap pekerjaannya jauh lebih memungkinkan mengerjakan tugas-tugas diberikan kepadanya dengan antusiasme dan dedikasi yang tinggi sehingga akan berdampak pada *Employee Performance* Silva *et al.*, (2023).

Perusahaan dapat memperhatikan pentingnya *Corporate Social Responsibility (CSR)* yang strategis untuk meningkatkan kualitas kerja dan keputusan kerja melalui *job satisfaction* Newman *et al.*, (2015). Karena CSR memungkinkan perusahaan untuk berkerja demi kesejahteraan semua pemangku kepentingan termasuk karyawan, sehingga mendorong *employee performance* pada keyakinan dan nilai perusahaan yang membuat karyawan akan bekerja secara optimal memediasi *job satisfaction* yang membuat karyawan puas akan pekerjaan yang dilakukan menurut Story & Castanheira., (2019).

Organization Culture juga menentukan konsistensi yang berdampak pada efisiensi, komitmen, dan kinerja divisi secara keseluruhan karyawan yang berpengaruh terhadap *Employee Performance* Shahzad., (2014). *Organization Culture* dapat mendorong motivasi terhadap karyawan sehingga akan mempengaruhi *Job Satisfaction* Ilham., (2017). Membangun *Organization Culture* menghormati dan inklusivitas membantu rasa persatuan di perusahaan, hal itu dapat mendorong *Employee Performance* dan *Job Satisfaction* yang tinggi Soomro & Shah., (2019).

Berdasarkan latar belakang diatas dan aspek-aspek yang sudah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah "Pengaruh *Perception of Corporate Social Responsibility, Organizational Culture* terhadap *Employee Performance* yang di mediasi oleh *Job Satisfaction* pada Karyawan PT. BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Selatan."

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan modifikasi dengan hasil yang terbaru dari sejumlah penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Silva *et al.*, (2022), dan Soomro & Naimatullah., (2019) dengan menganalisa pengaruh *Perception of Corporate Social Responsibility, Organizational Culture* terhadap *Employee Performance* yang dimediasi Oleh *Job Satisfaction*.

Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan melakukan *survey research* pada karyawan yang bekerja di perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Selatan sebagai obyek penelitian. Dalam pengujian pada penelitian ini menggunakan *hypothesis testing* yang merupakan dugaan sementara yang telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan Sekaran dan Bougie., (2020). Unit analisa yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan dari BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Selatan yang berjumlah 156 karyawan. Pengambilan data dilakukan dengan cara *cross sectional* karena data yang diambil pada kurun waktu yang telah ditentukan dengan menyebarkan kuesioner dan diolah menggunakan SPSS Amos versi 24. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (*independent*) yaitu *Perception of Corporate Social Responsibility (X1)*, *Organizational Culture (X2)*, *Job Satisfaction* (mediasi), dan variabel terikat (*dependent*) *Employee Performance*.

Uji Validitas

Uji yang diperlukan agar dapat melihat apakah alat ukur yang disusun untuk penelitian sudah tepat ialah Uji validitas, dengan adanya pendekatan untuk menguji validitas alat ukur adalah dengan cara menghubungkan suatu konstruk yang diteliti dengan konstruk lainnya Sekaran dan Bougie., (2020). Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan sebanyak 156 responden, oleh karena itu indikator dapat dinyatakan valid apabila nilai *factor loading* tersebut adalah $\geq 0,45$ Hair *et al.*, (2020).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

No.	Pernyataan	Factor Loading	Keputusan
Perception of Corporate Social Responsibility (X1)			
1.	Organisasi saya menerapkan program khusus untuk meminimalkan dampak negatifnya terhadap lingkungan.	0,760	Valid
2.	Organisasi saya diakui sebagai perusahaan yang dapat dipercaya.	0,818	Valid
3.	Organisasi saya berkontribusi pada kampanye dan proyek yang mempromosikan kesejahteraan masyarakat.	0,781	Valid
4.	Organisasi saya peduli dengan menjaga citra yang baik dari perilaku bisnisnya.	0,768	Valid
5.	Organisasi saya memenuhi tanggung jawab sosialnya.	0,843	Valid
6.	Organisasi saya mendorong karyawan untuk berpartisipasi secara sukarela dalam kegiatan sosial.	0,879	Valid
Organizational Culture (X2)			
1.	Saya bekerja secara detail.	0,729	Valid
2.	Saya datang tepat waktu di tempat kerja.	0,804	Valid
3.	Saya selalu memerhatikan masalah perusahaan.	0,809	Valid
4.	Perusahaan saya memberikan peluang kepada karyawannya.	0,781	Valid
5.	Perusahaan saya menekankan pada pencapaian pekerjaan.	0,799	Valid
6.	Perusahaan saya memberikan penghargaan terhadap pencapaian karyawannya.	0,697	Valid
7.	Saya dan rekan kerja memiliki kepercayaan yang tinggi satu sama lain.	0,771	Valid
8.	Saya dan rekan kerja saling mendukung.	0,714	Valid
9.	Saya bekerja secara kooperatif.	0,791	Valid
10.	Saya selalu responsif terhadap isu-isu perusahaan.	0,764	Valid
11.	Saya bekerja secara kompetitif.	0,791	Valid
12.	Saya selalu menjaga rutinitas kerja.	0,712	Valid
13.	Saya selalu bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.	0,734	Valid
Job Satisfaction (Mediasi)			
1.	Saya senang diakui dan dihargai oleh atasan saya.	0,743	Valid
2.	Saya merasa puas dengan kesempatan untuk berkolaborasi dengan orang lain.	0,828	Valid
3.	Saya senang dengan kesempatan untuk melakukan sesuatu dengan menggunakan keahlian/kompetensi saya.	0,862	Valid
4.	Saya puas dengan penerapan kebijakan internal di perusahaan saya bekerja.	0,828	Valid
5.	Saya merasa puas dengan kesempatan untuk maju dalam pekerjaan saya.	0,853	Valid
6.	Saya senang bahwa organisasi saya peduli tentang pemeliharaan pekerjaan yang aman dan sehat.	0,834	Valid

Employee Performance (Y)			
1.	Rekan kerja saya membantu saya mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.	0,758	Valid
2.	Saya memenuhi tujuan dan sasaran yang ditetapkan karena apa yang diharapkan dari saya dijelaskan dengan jelas untuk saya.	0,817	Valid
3.	Saya mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena saya diizinkan untuk mengungkapkan pendapat saya mengenai penetapan tujuan kinerja saya.	0,862	Valid
4.	Saya mencapai tujuan yang ditetapkan karena organisasi memercayai saya untuk melakukannya.	0,856	Valid
5.	Saya mencapai tujuan yang ditetapkan, karena organisasi saya mendorong saya untuk berpartisipasi membuat keputusan yang berdampak pada pekerjaan saya.	0,837	Valid
6.	Saya mencapai tujuan yang telah ditetapkan karena saya menerima umpan balik rutin atas kinerja saya.	0,866	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 3 di atas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel *Perception of Corporate Social Responsibility*, *Organizational Culture*, *Job Satisfaction*, dan *Employee Performance* dinyatakan valid, karena hasil nilai *factor loading* dari seluruh pernyataan tersebut $\geq 0,45$ yang artinya setiap item pernyataan yang digunakan untuk mengukur setiap variabel dinyatakan tepat.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada alat ukur perlu dilakukan untuk memastikan instrumen dari alat ukur yang digunakan untuk penelitian ini adalah konsisten dan akurat. Reliabilitas berkaitan dengan konsistensi, akurasi, dan prediktabilitas suatu alat ukur Sekaran dan Bougie., (2020). Hasil uji instrumen pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Item	n	Cronbach's Alpha	Keputusan
1.	<i>Perception of Corporate Social Responsibility</i>	6	156	0,892	Reliabel
2.	<i>Organizational Culture</i>	13	156	0,936	Reliabel
3.	<i>Job Satisfaction</i>	6	156	0,904	Reliabel
4.	<i>Employee Performance</i>	6	156	0,908	Reliabel

Sumber : SPSS Versi 24

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa hasil uji reliabilitas yang di dapat dari variabel *Perception of Corporate Social Responsibility*, *Organizational Culture*, *Job Satisfaction*, dan *Employee Performance* dinyatakan reliabel, karena nilai *coefficient Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$.

Uji Kesesuaian Model

Sebelum menganalisa hipotesis, kesesuaian model secara keseluruhan (*overall fit models*) melalui program AMOS dengan teknik *Structural Equation Model (SEM)* harus diuji terlebih dahulu untuk menjamin bahwa model yang dibentuk cocok / *fit* dapat menggambarkan semua pengaruh sebab akibat. Menurut Hair *et al.* (2020), pengujian kesesuaian model *goodnes of fit* dilakukan dengan melihat beberapa kriteria pengukuran, yaitu:

1. *Absolut Fit Measures*

Absolut Fit Measures, yaitu mengukur model fit secara keseluruhan (baik model struktural maupun model pengukuran secara bersamaan).

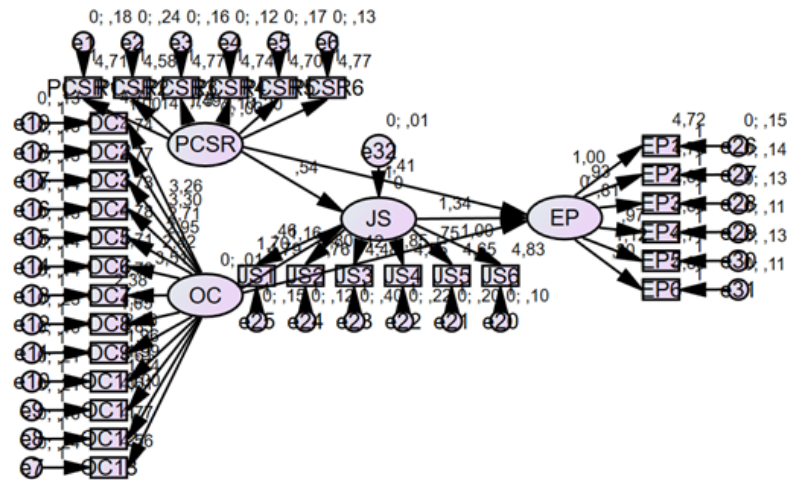
2. *Incremental Fit Measures*

Incremental Fit Measures, yaitu ukuran untuk membandingkan model yang diajukan (*proposed model*) dengan model lain yang dispesifikasi oleh peneliti.

Kriterianya dengan melihat:

a) *Normed Fit Index (NFI)* Nilai yang dianjurkan sebesar 0,90 atau mendekati 1.

- b) *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI) Dianjurkan tingkat penerimaan AGFI adalah lebih besar atau sama dengan 0,90.
 - c) *Tucker-Lewis Index* (TLI) Nilai yang dianjurkan sebesar 0,90 atau mendekati 1
 - d) *Comparative Fit Index* (CFI). Nilai yang dianjurkan sebesar 0,90 atau mendekati 1.
3. *Parsimonious Fit Measures*
Parsimonious Fit Measures, yaitu melakukan *adjustment* terhadap pengukuran fit untuk dapat diperbandingkan antar model dengan jumlah koefisien yang dianjurkan yaitu batas bawah 1 atau batas atas 5.



Gambar 1. Rerangka Konseptual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Tabel 5. Statistik Deskriptif Variabel *Perception of Corporate Social Responsibility*

No.	Pernyataan	Mean
1.	Organisasi saya menerapkan program khusus untuk meminimalkan dampak negatifnya terhadap lingkungan.	4,83
2.	Organisasi saya diakui sebagai perusahaan yang dapat dipercaya.	4,87
3.	Organisasi saya berkontribusi pada kampanye dan proyek yang mempromosikan kesejahteraan masyarakat.	4,86
4.	Organisasi saya peduli dengan menjaga citra yang baik dari perilaku bisnisnya.	4,84
5.	Organisasi saya memenuhi tanggung jawab sosialnya.	4,87
6.	Organisasi saya mendorong karyawan untuk berpartisipasi secara sukarela dalam kegiatan sosial.	4,88
Rata-Rata <i>Perception of Corporate Social Responsibility</i>		4,86

Sumber : Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 24

Berdasarkan hasil dari statistik deskriptif pada tabel 4.5, menunjukkan bahwa nilai rata-rata (*mean*) dari keenam *item* pernyataan variabel *Perception of Corporate Social Responsibility* sebesar 4,86. Hal ini berarti rata-rata persepsi karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Selatan sangat setuju akan *Perception of Corporate Social Responsibility* yang di tempat kerja. Sedangkan, nilai rata-rata (*mean*) terkecil adalah 4,83 dimana program khusus untuk meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan masih belum berjalan secara maksimal. Sementara itu, nilai rata-rata (*mean*) tertinggi adalah sebesar 4,88 yang menunjukkan bahwa BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Selatan mendorong karyawannya untuk berpartisipasi secara sukarela dalam kegiatan sosial. Hal ini karena BPJS

Ketenagakerjaan Jakarta Selatan melakukan kegiatan CSR secara rutin kepada masyarakat sekitar melalui karyawannya.

Tabel 6. Statistik Deskriptif Variabel *Organizational Culture*

No.	Pernyataan	Mean
1.	Saya bekerja secara detail.	4,83
2.	Saya datang tepat waktu di tempat kerja.	4,82
3.	Saya selalu memerhatikan masalah perusahaan.	4,85
4.	Perusahaan saya memberikan peluang kepada karyawannya.	4,84
5.	Perusahaan saya menekankan pada pencapaian pekerjaan.	4,86
6.	Perusahaan saya memberikan penghargaan terhadap pencapaian karyawannya.	4,79
7.	Saya dan rekan kerja memiliki kepercayaan yang tinggi satu sama lain.	4,86
8.	Saya dan rekan kerja saling mendukung.	4,86
9.	Saya bekerja secara kooperatif.	4,87
10.	Saya selalu responsif terhadap isu-isu perusahaan.	4,85
11.	Saya bekerja secara kompetitif.	4,84
12.	Saya selalu menjaga rutinitas kerja.	4,85
13.	Saya selalu bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.	4,86
Rata-Rata <i>Organizational Culture</i>		4,83

Sumber : Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 24

Berdasarkan hasil dari statistik deskriptif pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai rata-rata (*mean*) dari ketiga belas *item* pernyataan variabel *Organizational Culture* 4,83 yang berarti rata-rata persepsi karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Selatan sangat setuju dengan adanya *Organizational Culture* yang ada di tempat kerja. Sedangkan nilai rata-rata tertinggi adalah sebesar 4,87 dimana karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Selatan bekerja secara kooperatif. Sementara itu, nilai rata-rata terendah adalah sebesar 4,79 yang menunjukkan bahwa karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Selatan sepakat dengan adanya penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap pencapaian karyawan yang berprestasi.

Tabel 7. Statistik Deskriptif Variabel *Job Satisfaction*

No.	Pernyataan	Mean
1.	Saya senang diakui dan dihargai oleh atasan saya.	4,81
2.	Saya merasa puas dengan kesempatan untuk berkolaborasi dengan orang lain.	4,84
3.	Saya senang dengan kesempatan untuk melakukan sesuatu dengan menggunakan keahlian/kompetensi saya.	4,87
4.	Saya puas dengan penerapan kebijakan internal di perusahaan saya bekerja.	4,86
5.	Saya merasa puas dengan kesempatan untuk maju dalam pekerjaan saya.	4,89
6.	Saya senang bahwa organisasi saya peduli tentang pemeliharaan pekerjaan yang aman dan sehat.	4,88
Rata-Rata <i>Job Satisfaction</i>		4,86

Sumber : Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 24

Berdasarkan hasil dari statistik deskriptif pada tabel 7, menunjukkan bahwa nilai rata-rata (*mean*) dari keenam *item* pernyataan variabel *Job Satisfaction* sebesar 4,86 yang berarti rata-rata persepsi karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Selatan sangat setuju akan *Job Satisfaction* yang ada di tempat kerja. Nilai rata-rata tertinggi adalah 4,89 yang menunjukkan karyawan merasa puas karena perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk maju dalam pekerjaan. Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah sebesar 4,81 yang menunjukkan bahwa karyawan merasa senang karena menerima pengakuan dan penghargaan dari pimpinan.

Tabel 8. Statistik Deskriptif Variabel *Employee Performance*

No.	Pernyataan	Mean
1.	Rekan kerja saya membantu saya mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.	4,90
2.	Saya memenuhi tujuan dan sasaran yang ditetapkan karena apa yang diharapkan dari saya dijelaskan dengan jelas untuk saya.	4,84
3.	Saya mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena saya diizinkan untuk mengungkapkan pendapat saya mengenai penetapan tujuan kinerja saya.	4,89
4.	Saya mencapai tujuan yang ditetapkan karena organisasi memercayai saya untuk melakukannya.	4,89
5.	Saya mencapai tujuan yang ditetapkan, karena organisasi saya mendorong saya untuk berpartisipasi membuat keputusan yang berdampak pada pekerjaan saya.	4,82
6.	Saya mencapai tujuan yang telah ditetapkan karena saya menerima umpan balik rutin atas kinerja saya.	4,85
Rata-Rata <i>Employee Performance</i>		4,87

Sumber : Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 24

Berdasarkan hasil dari statistik deskriptif pada tabel 8, menunjukkan bahwa nilai rata-rata (*mean*) dari keenam *item* pernyataan variabel *Employee Performance* sebesar 4,87 yang berarti rata-rata persepsi karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Selatan sangat setuju dengan adanya *Employee Performance* yang ada di tempat kerja. Nilai rata-rata tertinggi adalah sebesar 4,90 yang artinya bahwa kolega di BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Selatan berhasil membantu karyawan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Sedangkan nilai terendah adalah sebesar 4,82 artinya menunjukkan bahwa karyawan mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi di BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Selatan yang mendorong karyawan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada pekerjaannya.

Hasil Pengujian Hipotesis

Batas toleransi kesalahan yang digunakan adalah 5% ($\alpha=0,05$) dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

Jika $p\text{-value} \leq 0,05$ maka terdapat hubungan yang signifikan. Kesimpulan yang diambil, keputusan hipotesis didukung.

Jika $p\text{-value} > 0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang signifikan. Kesimpulan yang diambil, keputusan hipotesis tidak didukung.

Uji hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh positif dari variabel independen terhadap variabel dependen yang ada. Berikut hasil pengujian hipotesis yang telah ada:

Hipotesis 1:

Hipotesis pertama menguji pengaruh positif *perception of corporate responsibility* terhadap *employee performance*, di mana bunyi hipotesis null (H_0) dan hipotesis alternative (H_a) adalah sebagai berikut:

H_{01} : *Perception of Corporate Responsibility* tidak berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*.

H_{a1} : *Perception of Corporate Responsibility* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*

Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
<i>Perception of Corporate Social Responsibility</i> berpengaruh positif terhadap <i>Employee Performance</i>	0,074	0,007	H1 didukung

Sumber: Hasil pengolahan data AMOS (terlampir)

Hipotesis 2:

Hipotesis kedua menguji pengaruh positif *perception of corporate responsibility* terhadap *job satisfaction*, di mana bunyi hipotesis null (H0) dan hipotesis alternative (Ha) adalah sebagai berikut:

H02: *Perception of Corporate Responsibility* tidak berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*

Ha2: *Perception of Corporate Responsibility* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*

Tabel 10. Hasil Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
<i>Perception of Corporate Social Responsibility</i> berpengaruh positif terhadap <i>Job Satisfaction</i>	0,448	0,000	H2 didukung

Sumber: Hasil pengolahan data AMOS (terlampir)

Hipotesis 3:

Hipotesis ketiga menguji pengaruh positif *organizational culture* terhadap *employee performance*, di mana bunyi hipotesis null (H0) dan hipotesis alternative (Ha) adalah sebagai berikut:

H03: *Organizational Culture* tidak berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*

Ha3: *Organizational Culture* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*

Tabel 11. Hasil Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
<i>Organizational Culture</i> berpengaruh positif terhadap <i>Employee Performance</i>	0,556	0,006	H3 didukung

Sumber: Hasil pengolahan data AMOS (terlampir)

Hipotesis 4:

Hipotesis keempat menguji pengaruh positif *organizational culture* terhadap *job satisfaction*, di mana bunyi hipotesis null (H0) dan hipotesis alternative (Ha) adalah sebagai berikut:

H04: *Organizational Culture* tidak berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*

Ha4: *Organizational Culture* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*

Tabel 12. Hasil Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
<i>Organizational Culture</i> berpengaruh positif terhadap <i>Job Satisfaction</i>	0,672	0,000	H4 didukung

Sumber: Hasil pengolahan data AMOS (terlampir)

Hipotesis 5:

Hipotesis kelima menguji pengaruh positif *job satisfaction* terhadap *employee performance*, di mana bunyi hipotesis null (H0) dan hipotesis alternative (Ha) adalah sebagai berikut:

H05: *Job Satisfaction* tidak berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*

Ha5: *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*

Tabel 13. Hasil Pengujian Hipotesis 5

Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
<i>Job Satisfaction</i> berpengaruh positif terhadap <i>Employee Performance</i>	0,739	0,045	H5 didukung

Sumber: Hasil pengolahan data AMOS (terlampir)

Hipotesis 6:

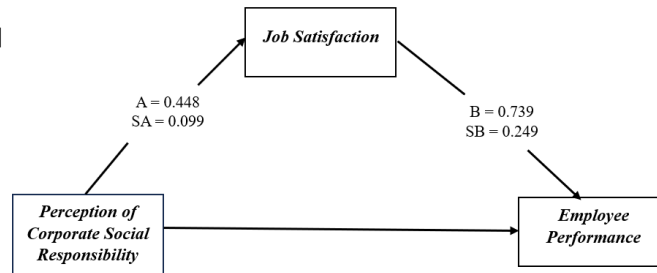
Hipotesis ke enam menguji pengaruh positif *perception of corporate social responsibility* terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *job satisfaction*, di mana bunyi hipotesis null (H0) dan hipotesis alternative (Ha) adalah sebagai berikut:

H06: *Perception of Corporate Social Responsibility* tidak berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Job Satisfaction*

Ha6: *Perception of Corporate Social Responsibility* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Job Satisfaction*.

Tabel 14. Hasil Uji Sobel Hipotesis 6

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.448	Sobel test: 2.48174188	0.013340308	0.01307419
b	0.739	Aroian test: 2.44042644	0.013566154	0.01466993
s _a	0.099	Goodman test: 2.52522933	0.013110572	0.01156228
s _b	0.249	Reset all	Calculate	



Gambar 2. Hasil Pengujian Hipotesis 6

Sumber: Hasil Uji Sobel (terlampir)

Tabel 15. Hasil Pengujian Hipotesis 6

Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
Perception of Corporate Social Responsibility berpengaruh positif terhadap Employee Performance yang dimediasi oleh job satisfaction	0,593	0,013	H6 didukung

Sumber: Hasil pengolahan data AMOS (terlampir)

Hipotesis 7:

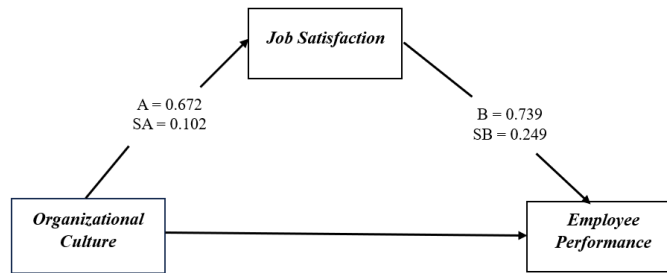
Hipotesis ketujuh menguji pengaruh positif *organizational culture* terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *job satisfaction*, di mana bunyi hipotesis null (H0) dan hipotesis alternative (Ha) adalah sebagai berikut:

H07: *Organizational Culture* tidak berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Job Satisfaction*

Ha7: *Organizational Culture* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Job Satisfaction*.

Tabel 16. Hasil Uji Sobel Hipotesis 7

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.672	Sobel test: 2.70597905	0.018352248	0.00681033
b	0.739	Aroian test: 2.68043259	0.018527159	0.00735271
s _a	0.102	Goodman test: 2.73227015	0.018175655	0.00628995
s _b	0.249	Reset all	Calculate	



Gambar 3. Hasil Pengujian Hipotesis 7
Sumber: Hasil Uji Sobel (terlampir)

Tabel 16. Hasil Pengujian Hipotesis 7

Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
Organizational Culture berpengaruh positif terhadap Employee Performance yang dimediasi oleh Job Satisfaction	0,705	0,006	H7 didukung

Sumber: Hasil pengolahan data AMOS (terlampir)

Pembahasan

Pengaruh Perception of Corporate Social Responsibility Terhadap Employee Performance

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Selatan, ditemukan bahwa *Perception of Corporate Social Responsibility* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance*, hal ini dapat dilihat dengan nilai *p-value* sebesar $0,007 < 0,05$ sehingga menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai estimate sebesar 0,074. Penelitian ini didukung dari penelitian yang dilakukan oleh Ali., *et al* (2020) bahwa *Perception of Corporate Social Responsibility* karyawan di tempat bekerja mempengaruhi *Employee Performance* secara positif. Joana & Filipa., (2019) berpendapat bahwa *Perception of Corporate Social Responsibility* dapat mempengaruhi *Employee Performance* dikarenakan *Perception of Corporate Social Responsibility* secara tidak langsung dapat mendorong karyawan untuk terlibat dalam memberikan kontribusi, sehingga dapat mendorong *Employee Performance*.

Pengaruh Perception of Corporate Social Responsibility Terhadap Job Satisfaction

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Selatan, ditemukan bahwa *Perception of Corporate Social Responsibility* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*, hal ini dapat dilihat dengan nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai estimate sebesar 0,448. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Silva., *et al* (2022) yang menyatakan bahwa *Perception of Corporate Social Responsibility* mempengaruhi *Job Satisfaction* secara positif. Senada dengan hal tersebut menurut penelitian Chatzopoulou *et al.*, (2021), disebutkan bahwa *Perception of Corporate Social Responsibility* dapat mempengaruhi *Job Satisfaction* karena dengan memberikan manfaat kepada lingkungan dan masyarakat sekitar, sehingga dapat mencapai keberhasilan perusahaan dan dapat meningkatkan *Job Satisfaction* di perusahaan.

Pengaruh Organizational Culture Terhadap Employee Performance

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Selatan, ditemukan bahwa *Organizational Culture* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance*, hal ini dapat dilihat dengan nilai *p-value* sebesar $0,006 < 0,05$ sehingga menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai estimate sebesar 0,556. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Soomro & Naimatullah., (2019) bahwa *Organizational Culture* karyawan mempengaruhi *Employee Performance* secara positif. Dalam penelitian Salehipour & Ah Mand., (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

positif yang signifikan antara *Organizational Culture* terhadap *Employee Performance*. Jika *Organizational Culture* pada organisasi perusahaan baik, maka akan berdampak pada kelangsungan hidup organisasi yang mempengaruhi *Employee Performance*.

Pengaruh *Organizational Culture* Terhadap *Job Satisfaction*

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Selatan, ditemukan bahwa *Organizational Culture* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*, hal ini dapat dilihat dengan nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai estimate sebesar 0,672. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Soomro & Naimatullah., (2019) bahwa *Organizational Culture* karyawan mempengaruhi *Job Satisfaction* secara positif. Dalam penelitian Tran., (2020) telah menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara *Organizational Culture* terhadap *Job Satisfaction* sehingga karena adanya budaya yang dikembangkan oleh organisasi dapat meningkatkan *Job Satisfaction*.

Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Employee Performance*

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Selatan, ditemukan bahwa *Job Satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance*, hal ini dapat dilihat dengan nilai *p-value* sebesar $0,045 < 0,05$ sehingga menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai estimate sebesar 0,739. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Soomro & Naimatullah., (2019) bahwa *Job Satisfaction* karyawan mempengaruhi *Employee Performance* secara positif. Dalam penelitian Mira *et al.*, (2019), disebutkan bahwa *Job Satisfaction* dapat mempengaruhi *Employee Performance* dikarenakan adanya peran besar dalam kepuasan kerja karyawan untuk mencapai keunggulan perusahaan, sehingga itu dapat mendorong *Employee Performance*.

Pengaruh *Perception of Corporate Social Responsibility* Terhadap *Employee Performance* Dimediasi oleh *Job Satisfaction*

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Selatan, ditemukan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Job Satisfaction*, hal ini dapat dilihat dengan nilai *p-value* sebesar $0,006 < 0,05$ sehingga menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai estimate sebesar 0,593. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Story & Castanheira., (2019) menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung antara persepsi CSR dan *Employee Performance* dan bahwa *Job Satisfaction* sebagai mediasi. Selain itu, menurut penelitian Rahma., (2023), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi CSR berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*, dalam penelitian ini *Job Satisfaction* mampu memediasi persepsi CSR terhadap *Employee Performance*.

Pengaruh *Organizational Culture* Terhadap *Employee Performance* Dimediasi oleh *Job Satisfaction*

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Selatan, ditemukan bahwa *Organizational Culture* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* dimediasi oleh *Job Satisfaction*, hal ini dapat dilihat dengan nilai *p-value* sebesar $0,003 < 0,05$ sehingga menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai estimate sebesar 0,705. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Soomro & Naimatullah., (2019) dapat disimpulkan bahwa *Job Satisfaction* berhasil memediasi adanya pengaruh positif *Organizational Culture* terhadap *Employee Performance*. Selain itu, menurut hasil penelitian Andarini *et al.*, (2022) penelitian ini menyimpulkan bahwa *Organizational Culture* yang semakin kuat dalam menyelesaikan masalah dan dalam pencapaian tujuan organisasi oleh seluruh anggota organisasi, maka hal tersebut akan mampu meningkatkan *Job Satisfaction* pegawai sehingga *Employee Performance* pun akan meningkat.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan pada 156 responden karyawan PT. BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Selatan. Karakteristik yang mengisi mayoritas jenis kelamin perempuan, dengan usia 30-40 tahun, dengan tingkat pendidikan terakhir S1 (Sarjana), dan mayoritas posisi jabatan

sebagai staff yang berjumlah 131 karyawan. Selanjutnya hasil penelitian “*Pengaruh Perception of Corporate Social Responsibility, Organizational Culture terhadap Employee Performance dimediasi oleh Job Satisfaction pada karyawan PT. BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Selatan.*” ini seluruh hipotesis didukung yang dapat dijabarkan kesimpulan sebagai berikut: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Perception of Corporate Social Responsibility* terhadap *Employee Performance*. Dapat dikatakan bahwa ketika *Perception of Corporate Social Responsibility* tinggi, *Employee Performance* akan meningkat, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Perception of Corporate Social Responsibility* terhadap *job satisfaction*. Dapat dikatakan bahwa ketika *Perception of Corporate Social Responsibility* tinggi, *job satisfaction* akan meningkat, (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Organizational Culture* terhadap *Employee Performance*. Dapat dikatakan bahwa ketika *Organizational Culture* tinggi, *Employee Performance* akan meningkat, (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Organizational Culture* terhadap *Job Satisfaction*. Dapat dikatakan bahwa ketika *Organizational Culture* tinggi, *Job Satisfaction* akan meningkat, (5) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance*. Dapat dikatakan bahwa ketika *Job Satisfaction* tinggi, *Employee Performance* akan meningkat, (6) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Perception of Corporate Social Responsibility* terhadap *Employee Performance* dimediasi oleh *Job Satisfaction*. Ketika *Job Satisfaction* dimiliki karyawan maka *Perception of Corporate Social Responsibility* dapat meningkatkan *Employee Performance*, (7) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Organizational Culture* terhadap *Employee Performance* dimediasi oleh *Job Satisfaction*. Ketika *Job Satisfaction* dimiliki karyawan maka *Organizational Culture* dapat meningkatkan *Employee Performance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdelwahed, N. A. A., Soomro, B. A., & Shah, N. (2023). Predicting employee performance through transactional leadership and entrepreneur’s passion among the employees of Pakistan. *Asia Pacific Management Review*, 28(1), 60–68. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2022.03.001>
- Abdullahi, M. S., Raman, K., & Solarin, S. A. (2021). Effect of organizational culture on employee performance: A mediating role of employee engagement in malaysia educational sector. In *International Journal of Supply and Operations Management* (Vol. 8, Issue 3, pp. 232–246). Kharazmi University. <https://doi.org/10.22034/IJSOM.2021.3.1>
- Abu-Tineh, A. M., Romanowski, M. H., Chaaban, Y., Alkhatib, H., Ghamrawi, N., & Alshaboul, Y. M. (2023). Career Advancement, Job Satisfaction, Career Retention, and Other Related Dimensions for Sustainability: A Perception Study of Qatari Public School Teachers. *Sustainability (Switzerland)*, 15(5). <https://doi.org/10.3390/su15054370>
- Adam, M., Rozanna, N., Shabri, M., & Majid, A. (2019). Does Job Satisfaction Mediate the Effect of Organizational Change and Organizational Culture on Employee Performance of the Public Works and Spatial Planning Agency? *Issue 1. Ser. IV, 21*, 45–51. <https://doi.org/10.9790/487X-2101044551>
- Ali, H. Y., Asrar-ul-Haq, M., Amin, S., Noor, S., Haris-ul-Mahasbi, M., & Aslam, M. K. (2020). Corporate social responsibility and employee performance: The mediating role of employee engagement in the manufacturing sector of Pakistan. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(6), 2908–2919. <https://doi.org/10.1002/csr.2011>
- Ali, H. Y., Danish, R. Q., & Asrar-ul-Haq, M. (2020). How corporate social responsibility boosts firm financial performance: The mediating role of corporate image and customer satisfaction. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 166–177. <https://doi.org/10.1002/csr.1781>
- Asante Boadi, E., He, Z., Bosompem, J., Ometa, C. N., & Boadi, E. K. (2020). Employees’ perception of corporate social responsibility (CSR) and its effects on internal outcomes. *Service Industries Journal*, 40(9–10), 611–632. <https://doi.org/10.1080/02642069.2019.1606906>
- Asrar-ul-Haq, M., Kuchinke, K. P., & Iqbal, A. (2017). The relationship between corporate social responsibility, job satisfaction, and organizational commitment: Case of Pakistani higher

- education. *Journal of Cleaner Production*, 142, 2352–2363. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.11.040>
- Badan Pusat Statistik. (2023). Catalog : 1101001. *Statistik Indonesia 2020*, 1101001, 790.
- Bharadwaj, S., Khan, N. A., & Yameen, M. (2022). Unbundling employer branding, job satisfaction, organizational identification and employee retention: a sequential mediation analysis. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 14(3), 309–334. <https://doi.org/10.1108/APJBA-08-2020-0279>
- Bhuiyan, F., Baird, K., & Munir, R. (2020). The association between organisational culture, CSR practices and organisational performance in an emerging economy. *Meditari Accountancy Research*, 28(6), 977–1011. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-09-2019-0574>
- BPJS. (2020). *Sejarah Perjalanan Jaminan Sosial di Indonesia*. BPJS Kesehatan.
- Carvalho, A. M., Sampaio, P., Rebentisch, E., Carvalho, J. Á., & Saraiva, P. (2021). The influence of operational excellence on the culture and agility of organizations: evidence from industry. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 38(7), 1520–1549. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-07-2020-0248>
- Chatzopoulou, E. C., Manolopoulos, D., & Agapitou, V. (2022a). Corporate Social Responsibility and Employee Outcomes: Interrelations of External and Internal Orientations with Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Business Ethics*, 179(3), 795–817. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04872-7>
- Cheema, S., Afsar, B., & Javed, F. (2020). Employees' corporate social responsibility perceptions and organizational citizenship behaviors for the environment: The mediating roles of organizational identification and environmental orientation fit. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 9–21. <https://doi.org/10.1002/csr.1769>
- Cronley, C., & Kim, Y. kyung. (2017). Intentions to turnover: Testing the moderated effects of organizational culture, as mediated by job satisfaction, within the Salvation Army. *Leadership and Organization Development Journal*, 38(2), 194–209. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2015-0227>
- Deogaonkar, A., & Nanoty, S. (2023). Moderated mediation between organizational culture and employee performance: the role of similarities in religious teachings and high-performance managerial practices. *Journal of Indian Business Research*, 15(2), 243–261. <https://doi.org/10.1108/JIBR-08-2022-0211>
- Dorta-Afonso, D., Romero-Domínguez, L., & Benítez-Núñez, C. (2023). It's worth it! High performance work systems for employee job satisfaction: The mediational role of burnout. *International Journal of Hospitality Management*, 108. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103364>
- Dubey, P., Pathak, A. K., & Sahu, K. K. (2023). Assessing the influence of effective leadership on job satisfaction and organisational citizenship behaviour. *Rajagiri Management Journal*. <https://doi.org/10.1108/ramj-07-2022-0108>
- Dwi Andarini, R., Fitri, A., & Mustika, D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. In *Jurnal TECHNOBIZ* (Vol. 5, Issue 2).
- Dyck, A., Lins, K. V., Roth, L., & Wagner, H. F. (2019). Do institutional investors drive corporate social responsibility? International evidence. *Journal of Financial Economics*, 131(3), 693–714. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2018.08.013>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Enginkaya & Kose. (2021). *Examining The Relations Between Employees' Perception Of Corporate Social Responsibility, Customer Orientation And Perceived Performance*. *Journal of Economics and Administrative Sciences Faculty* 851–870.
- Eskiler, E., Ekici, S., Soyer, F., & Sari, I. (2016). The relationship between organizational culture and innovative work behavior for sports services in Tourism enterprises. *Physical Culture and Sport, Studies and Research*, 69(1), 53–64. <https://doi.org/10.1515/pcssr-2016-0007>

- Eva, N., Meacham, H., Newman, A., Schwarz, G., & Tham, T. L. (2019). Is coworker feedback more important than supervisor feedback for increasing innovative behavior? *Human Resource Management, 58*(4), 383–396. <https://doi.org/10.1002/hrm.21960>
- Feng, Y., Akram, R., Hieu, V. M., & Tien, N. H. (2022). The impact of corporate social responsibility on the sustainable financial performance of Italian firms : mediating role of firm reputation. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja, 35*(1), 4740–4758. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2021.2017318>
- Fikri Fatahuddin, A., Tanuwijaya, J., Ekonomi dan Bisnis, F., & Trisakti, U. (n.d.). *Pengaruh Leadership Style Dan Organizational Culture Terhadap Employee Performance Melalui Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Bank Mandiri Unit Sme & Micro Risk Group. 6*(2), 2022.
- Grabner-Kräuter, S., Breitenacker, R. J., & Tafolli, F. (2020). Exploring the relationship between employees' CSR perceptions and intention to emigrate: Evidence from a developing country. *Business Ethics. https://doi.org/10.1111/beer.12291*
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research, 109*, 101–110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>
- Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management, 68*(7), 1208–1234. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>
- Hilton, S. K., Madilo, W., Awaah, F., & Arkorful, H. (2023). Dimensions of transformational leadership and organizational performance: the mediating effect of job satisfaction. *Management Research Review, 46*(1), 1–19. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2021-0152>
- Hoang, Q., Tran, N., Tran, L. D., Tran, Q. H. N., & Tran, L. D. (2020). Assessment of Vietnamese adult people about the local organisational culture: an examination based on age, gender, job title and government work experience. In *Int. J. Export Marketing* (Vol. 3, Issue 3).
- Hur et al., (2021). The Role of Job Crafting and Perceived Organizational Support in the Link between Employees' CSR Perceptions and Job Performance: A Moderated Mediation Model. *Current Psychology, 40*(7), 3151–3165. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00242-9>
- Ilham, R. (2017). The Impact of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Advanced Management Science, 50–53*. <https://doi.org/10.18178/joams.6.1.50-53>
- Ilham, R. (2018). *The Impact of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Employee Performance. 6*(1), 50–53. <https://doi.org/10.18178/joams.6.1.50-53>
- Isa, M. F. M., Ugheoke, S. O., & Noor, W. S. W. M. (2016). The Influence of Organizational Culture on Employees' Performance: Evidence from Oman. *Journal of Entrepreneurship and Business, 4*(2), 1–12. <https://doi.org/10.17687/JEB.0402.01>
- Jaiswal, A., Sengupta, S., Panda, M., Hati, L., Prikshat, V., Patel, P., & Mohyuddin, S. (2022). Teleworking: role of psychological well-being and technostress in the relationship between trust in management and employee performance. *International Journal of Manpower. https://doi.org/10.1108/IJM-04-2022-0149*
- Jalali, A., Jaafar, M., Abdelsalam Al Rfoa, S. K., & Abhari, S. (2021). The indirect effect of high-performance work practices on employees' performance through trust in management. *Journal of Facilities Management. https://doi.org/10.1108/JFM-07-2021-0073*
- Jena, L. K. (2022). Does workplace spirituality lead to raising employee performance? The role of citizenship behavior and emotional intelligence. *International Journal of Organizational Analysis, 30*(6), 1309–1334. <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2020-2279>
- Jufrizen, J., & Hutasuhut, M. R. (2022). The Role of Mediation Behavior Organizational Citizenship on the Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of International Conference Proceedings, 5*(2), 162–183. <https://doi.org/10.32535/jicp.v5i2.1682>
- Kim, T. T., Karatepe, O. M., & Chung, U. Y. (2019). Got political skill?: The direct and moderating impact of political skill on stress, tension and outcomes in restaurants. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 31*(3), 1367–1389. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2018-0014>

- Ko, S. H., Moon, T. W., & Hur, W. M. (2018). Bridging Service Employees' Perceptions of CSR and Organizational Citizenship Behavior: The Moderated Mediation Effects of Personal Traits. *Current Psychology*, 37(4), 816–831. <https://doi.org/10.1007/s12144-017-9565-0>
- Kominfo. (2023). Mulai 1 Januari, BPJS Kesehatan Langsung Beroperasi. *Kominfo*.
- Kusnandar, V. B. (2022). *Dukcapil: Jumlah Penduduk Indonesia Sebanyak 275,36 Juta pada Juni 2022*. Kata Data.
- Liu, B., Cui, Z., & Nanyangwe, C. N. (2023). How line-manager leadership styles and employee-perceived HRM practices contribute to employee performance: a configurational perspective. *Leadership and Organization Development Journal*, 44(1), 156–171. <https://doi.org/10.1108/LODJ-04-2022-0202>
- Liu, Z., & Wong, H. (2023). Linking authentic leadership and employee turnover intention: the influences of sense of calling and job satisfaction. *Leadership & Organization Development Journal*. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2023-0044>
- Mahmood, R., Hee, O. C., Yin, O. S., & Hamli, M. S. H. (2018). The Mediating Effects of Employee Competency on the Relationship between Training Functions and Employee Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(7). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i7/4410>
- Mekka, S., Hamid, W., & Zainal, H. (2020). *The Influence of Organizational Culture on Employee Performance at Bappeda and Statistics of Bone Regency*. <http://ojs.unm.ac.id/index.php/pbar/index>
- Mira, M. S., Choong, Y. V., & Thim, C. K. (2019a). The effect of HRM practices and employees' job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 9(6), 771–786. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.011>
- Mohammed, A., & Rashid, B. (2018). A conceptual model of corporate social responsibility dimensions, brand image, and customer satisfaction in Malaysian hotel industry. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 39(2), 358–364. <https://doi.org/10.1016/j.kjss.2018.04.001>
- Nanjundeswaraswamy, T. S. (2023). The mediating role of job satisfaction in the relationship between leadership styles and employee commitment. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 39(2), 286–304. <https://doi.org/10.1108/jeas-02-2021-0029>
- Newman, A., Miao, Q., & Hofman, P. S. (2015). *The International Journal of Human The impact of socially responsible human resource management on employees' organizational citizenship behaviour: the mediating role of organizational identification*. August. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1042895>
- Nimran, O., Al, U., & Nayati, M. (2015). *The Influence of Organizational Culture and Entrepreneurial Orientation on the Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee's Performance*. 7(2), 55–68.
- Pahi, M. H., Ahmed, U., Imroz, S. M., Shah, S. M. M., & Yong, I. S. C. (2023). The flexible HRM and firm performance nexus: can empowering leadership play any contingent role? *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-06-2021-0360>
- Pang, K., & Lu, C. S. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan. *Maritime Business Review*, 3(1), 36–52. <https://doi.org/10.1108/MABR-03-2018-0007>
- Park, K. H., & Luo, N. (2022). Relationship between educational mismatches and job satisfaction: evidence from Korean young employees' lifelong learning. *European Journal of Training and Development*. <https://doi.org/10.1108/EJTD-02-2022-0013>
- Pfajfar, G., Shoham, A., Malecka, A., & Zalaznik, M. (2022). Value of corporate social responsibility for multiple stakeholders and social impact – Relationship marketing perspective. *Journal of Business Research*, 143, 46–61. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.01.051>
- Rahma, A. D. (2023). *The Effect of Corporate Social Responsibility on Employee Performance with Job Satisfaction and Employee Engagement as Mediation Variables (Study on employees of PT. Salim Ivomas Pratama Tbk PKS Sungai Dua in)*. 41–58.

- Salehipour, A., & Ah mand, A. (2018). *The Impact of Organizational Culture and Performance Work System on Employees' Performance*. *International Business Research*, 11(6), 199. <https://doi.org/10.5539/ibr.v11n6p199>
- Sekaran, U. and Bougie, R. (2020). *Research Methods For Business : A Skill Building Approach* (8th ed. (Asia Edition). Hoboken: Wiley.
- Sekaran, U., dan Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business* (7th editio). JohnWiley & Sons Ltd.
- Shahzad, F. (2014). Impact of organizational culture on employees' job performance: An empirical study of software houses in Pakistan. *International Journal of Commerce and Management*, 24(3), 219–227. <https://doi.org/10.1108/IJCoMA-07-2012-0046>
- Shea, T., Usman, S. A., Arivalagan, S., & Parayitam, S. (2023). “Knowledge management practices” as moderator in the relationship between organizational culture and performance in information technology companies in India. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 53(4), 719–747. <https://doi.org/10.1108/VJKMS-12-2020-0232>
- Shu, S., Wang, Y., Kang, H., Wu, C. H., & Arenius, P. (2023). Understanding the role of job quality in the association of employees' career change to self-employment and job satisfaction. *Personnel Review*, 52(1), 288–303. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2021-0212>
- Siddiqi, T. (2018). *Impact Of Work Environment, Compensation And Motivation On The Performance Of Employees In The Insurance Companies Of Bangladesh Customer Relationship Management View project*. <https://www.researchgate.net/publication/354059034>
- Silva, P., Moreira, A. C., & Mota, J. (2022). *Employees' perception of corporate social responsibility and performance : the mediating roles of job satisfaction , organizational commitment and organizational trust*. <https://doi.org/10.1108/JSMA-10-2021-0213>
- Silva, P., Mota, J., & Moreira, A. C. (2023). Budget participation and employee performance in real estate companies: the mediating role of budget goal commitment, trust and job satisfaction. *Baltic Journal of Management*, 18(2), 226–241. <https://doi.org/10.1108/BJM-03-2022-0118>
- Simovic, O., Lesjak, M., Perović, Đ., & Podovšovnik, E. (2023). Measuring Organizational Culture in Hotels, Restaurants and Travel Agencies in Montenegro. *Sustainability (Switzerland)*, 15(3). <https://doi.org/10.3390/su15032715>
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(3), 266–282. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-12-2018-0142>
- Stefanovska–petkovska, M., Petrovska, I., Bojadziev, M., & Schaeffer, I. (2019). The effects of organizational culture and dimensions on job satisfaction and work-life balance. *Montenegrin Journal of Economics*, 15(1), 99–112. <https://doi.org/10.14254/1800-5845/2019.15-1.8>
- Story, J. S. P., & Castanheira, F. (2019). Corporate social responsibility and employee performance: Mediation role of job satisfaction and affective commitment. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(6), 1361–1370. <https://doi.org/10.1002/csr.1752>
- Thi Thanh Xuan, L., Ho Chi Minh, al, Thi Thanh Nhan, V., & Thi Diem My, L. (n.d.). Influences of employees' perceptions of corporate social responsibility on job satisfaction-A study in Ho Chi Minh City. *City Open University Journal of Science*, 8(1), 3–18. <https://doi.org/10.46223/HCMCOUJS>
- Tran, Q. H. N. (2021). Organisational culture, leadership behaviour and job satisfaction in the Vietnam context. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(1), 136–154. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2019-1919>
- Turek, D. (2020). Does organisational politics always hurt employee performance? Moderating–mediating model. *Baltic Journal of Management*, 17(6), 19–34. <https://doi.org/10.1108/BJM-09-2021-0338>
- Yang, Y., Zhou, Y., Peng, S., & Li, H. (2023). Occupational self-efficacy, job crafting and job satisfaction in newcomer socialization: a moderated mediation model. *Journal of Managerial Psychology*, 38(2), 131–143. <https://doi.org/10.1108/JMP-04-2022-0183>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
