

Studi Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening serta Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* sebagai Prediktor di Destinasi Pariwisata Kopi Luwak Mataram Group Yogyakarta

Employee Performance Study with Job Satisfaction as an Intervening Variable and Organizational Culture and Employee Engagement as Predictors in the Mataram Group, Yogyakarta, Luwak Coffee Tourism Destination

Sirajudin Hasbi*, Hendyajaya & Andhi Supriyadi

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia, Indonesia

Diterima: 2025-10-25; Direview: 2025-11-04; Disetujui: 2025-11-25

*Corresponding Email: hasbi.ikhlas@gmail.com

Abstrak

Wisata kuliner semakin populer di berbagai belahan dunia. Banyak pelancong yang tertarik mencoba makanan dan minuman khas suatu daerah saat berkunjung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tiga hal berikut: pertama, budaya organisasi dan keterlibatan karyawan terhadap kepuasan kerja. Kedua, budaya organisasi, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Ketiga, budaya organisasi dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai faktor penghubung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 94 karyawan dari Kopi Luwak Mataram Group Yogyakarta. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada responden. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan program SPSS, serta dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen. Berdasarkan hasil pengolahan data, ditemukan beberapa kesimpulan, yaitu: pertama, budaya organisasi dan keterlibatan karyawan memengaruhi kepuasan kerja di Kopi Luwak Mataram Group Yogyakarta. Kedua, budaya organisasi, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja memengaruhi produktivitas kerja di tempat tersebut. Ketiga, budaya organisasi dan keterlibatan karyawan memengaruhi kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai faktor penghubung.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; *Employee Engagement*; Kepuasan Kerja; Kinerja Kerja.

Abstract

Culinary tourism is becoming more and more popular around the world. Many travelers enjoy trying traditional foods and drinks from different regions as part of their journeys. This study looks into how 1) the company's culture and how much employees feel involved at work affect how satisfied they are with their jobs; 2) the company's culture, employee involvement, and job satisfaction affect how productive employees are at work; and 3) the company's culture and employee involvement affect how well employees perform, with job satisfaction acting as a middle factor. The study used numbers and data to find answers. It included 94 employees from the Kopi Luwak Mataram Group in Yogyakarta. Information was gathered through questionnaires given to the workers. The data was analyzed using SPSS, and tests were done to make sure the questions were good and consistent. Based on the results, the study found that 1) the company's culture and employee involvement do affect job satisfaction at Kopi Luwak Mataram Group. 2) The company's culture, employee involvement, and job satisfaction all have an effect on work productivity at the same company. 3) The company's culture and employee involvement influence employee performance, with job satisfaction playing a key role in this connection.

Keywords: Organizational Culture; *Employee Engagement*; Job Satisfaction; Work Performance.

How to Cite: Hasbi, S., Hendyajaya & Supriyadi, A., (2025). Studi Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening serta Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* sebagai Prediktor di Destinasi Pariwisata Kopi Luwak Mataram Group Yogyakarta. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 8 (2): 962-975.

PENDAHULUAN

Wisata kuliner adalah jenis perjalanan yang dilakukan dengan tujuan utama untuk menikmati berbagai jenis makanan dan minuman, memahami budaya serta sejarah makanan daerah, serta berinteraksi dengan masyarakat setempat melalui pengalaman makan (Gutierrez & D'Mello, 2020). Kopi merupakan komoditas utama yang memiliki peran penting dalam meningkatkan pendapatan negara. Kualitas rasa kopi Indonesia membuatnya diminati di pasar internasional, sehingga meningkatkan permintaan dan berpotensi memberikan kontribusi besar terhadap perekonomian (Jeri Mahrobi et al., 2023). Indonesia dikenal sebagai penghasil kopi spesial, terutama kopi luwak yang semakin populer, terbukti dengan banyaknya merek kopi luwak yang muncul dan menjadikannya bagian dari persaingan ketat di industri kopi. Di pasar internasional, kopi luwak dikenal sebagai jenis kopi yang memiliki cita rasa terbaik karena keunikan dan kesan lezat yang diberikan (Ekonomi et al., 2017).

Kopi Luwak Mataram didirikan oleh Pak Edy Prabowo dan Ibu Mery Angraeni karena melihat adanya peluang dalam industri kopi di Indonesia. Kebanyakan pembelinya berasal dari Eropa, Jepang, Malaysia, dan Singapura. Dalam waktu yang berlalu, Kopi Luwak Mataram semakin dikenal oleh banyak orang. Pada tahun 2021, mereka membuka sebuah restoran dengan konsep tradisional Jawa, dengan harapan bisa menarik perhatian kembali para konsumen setelah dampak pandemi yang menyebabkan menurunnya minat dan pembelian mereka.

Dalam sebuah organisasi, dibutuhkan orang-orang yang memiliki kemampuan dan kompetensi yang baik, agar organisasi dapat berkembang dan tujuan yang ditetapkan dapat tercapai ((Fachrurazi et al., 2023). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Ahmad, 2018) yang menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki dampak besar terhadap performa karyawan. Seorang karyawan akan kesulitan mencapai hasil kerja yang diharapkan jika tidak didukung oleh budaya kerja yang positif serta sikap dan tanggung jawab yang dimilikinya.

(Mulyadi 2010:102 dalam Maswir, 2018) mengatakan bahwa kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan memahami apakah seorang karyawan sudah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan. Kinerja ini terdiri dari dua hal yaitu hasil kerja, yang merupakan apa yang harus dicapai seseorang, dan kompetensi, yang merupakan bagaimana seseorang mencapainya. Menurut (Agus Suyono & Zuhri, 2022), kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sudah dikuasai seseorang dan menjadi bagian dari dirinya.

Menurut (Robbins, S. P., & Judge, 2017), kepuasan kerja adalah cara seseorang merasa tentang pekerjaannya. Orang yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, sedangkan orang yang tidak puas akan memiliki sikap negatif, yang bisa memengaruhi cara mereka bekerja. (Rokhman et al., 2020) juga mengatakan bahwa jika seseorang tidak puas dengan pekerjaannya, hal itu bisa terlihat dari sikap seperti malas, tidak masuk kerja, tidak bertanggung jawab, menurunnya hasil kerja, dan masalah disiplin yang terjadi pada pegawai.

Banyak hal bisa membuat karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja. Menurut (Lisa, 2021), ada tiga hal yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu budaya perusahaan, kesempatan untuk berkembang, dan keterlibatan karyawan. Penelitian itu juga didukung oleh para peneliti lain seperti (Wahyu et al., 2022). Namun, dalam penelitian (Pratama, 2021), hasilnya berbeda, yaitu budaya perusahaan dan kesempatan berkembang tidak memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi merasa sangat tertarik dan sungguh-sungguh peduli terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Robbins, S. P., & Judge, 2017). Keterlibatan karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rasa puas dalam bekerja (Kreitner dan Kinicki, 2016). Hal ini sesuai dengan penelitian (Noor, 2022), yang menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Budaya organisasi adalah bagian dari hal-hal yang terjadi di dalam sebuah organisasi dan bersifat subjektif. Budaya bisa memengaruhi cara seseorang berperilaku, menurut (Mulyadi 2010 dalam Maswir, 2018). Jika sebuah organisasi menerapkan budaya organisasi yang baik, maka hal ini bisa meningkatkan rasa puas para karyawannya. Hasil penelitian (Wina Angraini, 2021)

Sirajudin Hasbi, Hendyajaya & Andhi Supriyadi, Studi Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening serta Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* sebagai Prediktor di Destinasi Pariwisata Kopi Luwak Mataram Group Yogyakarta mendukung hal ini, yaitu budaya organisasi memang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun, penelitian (Gozali et al., 2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak selalu berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja berhubungan dengan ukuran atau penilaian tentang pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam organisasi secara menyeluruh, yang menunjukkan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja ini dilakukan oleh individu, kelompok, atau perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperlukan atau sekelompok pekerjaan biasa, serta menunjukkan hasil fungsi, parameter pekerjaan, atau profesi dalam waktu yang ditentukan (Rinofah & Sari, 2019). Pengertian lain tentang kinerja pegawai adalah hasil kerja yang memiliki kualitas dan jumlah tertentu yang dihasilkan pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada dirinya (Ginting, 2015). Uraian lain tentang kinerja pegawai adalah cara atau prosedur yang dilakukan pegawai dalam mencapai hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan (Ginting, 2015).

Pengaruh budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi adalah cara berbagi makna yang dilakukan oleh para anggota organisasi, yang membuat suatu organisasi berbeda dari organisasi lainnya (Cahya & Wibawa, 2016). Kepuasan dalam pekerjaan terjadi ketika seseorang merasa dihargai karena hasil kerjanya, ditempatkan dengan baik, diperlakukan dengan adil, diberi peralatan yang memadai, serta memiliki lingkungan kerja yang nyaman. Pegawai yang merasa senang bekerja di tempat kerja cenderung lebih fokus pada tugasnya dibandingkan dengan gaji, meskipun gaji tetap menjadi hal yang penting. Pegawai yang lebih senang merasakan kepuasan di luar pekerjaan cenderung lebih memperhatikan imbalan dibandingkan dengan menyelesaikan tugasnya (Sugiarto, 2016).

Budaya organisasi mempunyai hubungan yang baik dan berpengaruh terhadap rasa puas karyawan dalam bekerja. Artinya, budaya organisasi yang kuat dan positif biasanya membuat karyawan merasa lebih puas, sedangkan budaya organisasi yang kurang baik atau negatif bisa menyebabkan rasa puas kerja menjadi rendah. Budaya organisasi yang baik dan positif bisa menciptakan suasana kerja yang mendukung dan membuat karyawan lebih senang, sehingga bisa meningkatkan hasil kerja dan keberhasilan perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Habba dan timnya pada tahun 2017, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memang memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka bisa dibuat hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja di Destinasi Pariwisata Kopi Luwak Mataram Group Yogyakarta

Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap Kepuasan Kerja

(Rokhman et al., 2020) juga mengatakan bahwa: "*Employee engagement* adalah kegiatan penting untuk mencapai tujuan organisasi." Makna di atas dapat diartikan sebagai: Keterlibatan karyawan adalah kegiatan penting agar organisasi bisa mencapai tujuannya. Keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang baik dan berpengaruh. Keterlibatan karyawan yang tinggi biasanya membuat kepuasan kerja meningkat, dan sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi juga bisa mendorong keterlibatan karyawan yang lebih baik. Jadi, jika seorang karyawan merasa terlibat dan terikat dengan pekerjaannya serta organisasinya, mereka cenderung lebih senang dan puas dengan pekerjaan mereka. Jika karyawan merasa terlibat, mereka biasanya lebih termotivasi, lebih semangat, dan merasa dihargai, yang akhirnya meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Anisah, Anisah and AS, 2020), yang menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Mengacu pada penjelasan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan keterlibatan karyawan terhadap Kepuasan Kerja di Destinasi Pariwisata Kopi Luwak Mataram Group Yogyakarta

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Budaya organisasi juga menentukan apa yang bisa dan harus dilakukan oleh karyawan, serta cara mereka mengambil inisiatif, menentukan, menganalisis, dan menyelesaikan masalah dalam perusahaan (Putri, 2018). Secara keseluruhan, budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk sikap, semangat, dan hasil kerja karyawan. Perusahaan yang menyadari pentingnya budaya organisasi dan terus membangun budaya yang baik dan kuat akan mendapatkan manfaat seperti peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Delisa et al., 2022). Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis yang dapat dibuat adalah sebagai berikut:

H₃ : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Destinasi Pariwisata Kopi Luwak Mataram Group Yogyakarta

Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan

Pegawai yang terlibat dalam setiap pekerjaan biasanya memiliki pengalaman tinggi dalam mengkoordinasikan aktivitasnya dan bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan sesuai dengan perannya (Sugiarto, 2016). Keterlibatan pegawai menjadi fokus utama bagi sebagian besar organisasi, karena sebagian besar survei menunjukkan bahwa hanya sedikit pegawai (sekitar 17% - 29%) yang memiliki keterlibatan tinggi terhadap pekerjaannya (Cahya & Wibawa, 2016). Keterlibatan karyawan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja mereka. Keterlibatan yang tinggi, yang ditunjukkan oleh antusiasme, komitmen, dan dedikasi terhadap pekerjaan serta organisasi, biasanya menghasilkan kinerja yang lebih baik. Keterlibatan karyawan merujuk pada tingkat hubungan emosional, kognitif, dan fisik seorang pegawai terhadap pekerjaannya serta organisasi tempat ia bekerja. Keterlibatan karyawan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan, karena mereka cenderung lebih perhatian terhadap hasil kerja mereka.

Menurut penelitian oleh (HARAHAP, 2021) dalam studi kasus pada industri makanan mentah, terlihat bahwa keterlibatan karyawan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja mereka. Dari penjelasan tersebut, dapat dibuat hipotesis seperti berikut:

H₄ : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan di Destinasi Pariwisata Kopi Luwak Mataram Group Yogyakarta

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau senang yang dirasakan seseorang karena mengevaluasi atau mengalami pekerjaannya (Ramadhani, 2022). Ada definisi lain yang menyebutkan kepuasan kerja sebagai sikap positif terhadap pekerjaan yang tampak dari cara seseorang menilai atau menunjukkan karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2018). Juga ada penjelasan lain bahwa kepuasan kerja adalah perasaan bahagia pekerja karena menyukai pekerjaannya (Sugiarto, 2016).

Kepuasan kerja memiliki hubungan yang baik dengan prestasi karyawan. Artinya, semakin tinggi rasa puas seseorang terhadap pekerjaannya, semakin baik pula hasil kerjanya, dan sebaliknya. Karyawan yang merasa senang dengan pekerjaannya biasanya lebih termotivasi, lebih aktif bekerja, dan mampu menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan (Natalia et al., 2012). Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H₅ : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Destinasi Pariwisata Kopi Luwak Mataram Group Yogyakarta

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Budaya organisasi adalah sistem nilai yang sama di dalam sebuah organisasi, yang digunakan sebagai panduan bagi para pegawai dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan atau visi

Sirajudin Hasbi, Hendyajaya & Andhi Supriyadi, Studi Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening serta Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* sebagai Prediktor di Destinasi Pariwisata Kopi Luwak Mataram Group Yogyakarta organisasi (Felix et al., 2023). Semakin banyak faktor yang sesuai dengan harapan seseorang, semakin tinggi rasa puasnya. Sebaliknya, semakin sedikit faktor yang sesuai dengan harapan setiap orang, semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan (Sutrisno, 2020).

Budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dan kepuasan kerja ini bisa meningkatkan hasil kerja karyawan. Budaya organisasi yang baik dan positif mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung, membuat karyawan lebih termotivasi, serta menambah rasa keterlibatan mereka. Hal-hal tersebut semuanya membantu meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja berperan sebagai faktor penghubung antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis yang bisa dibuat adalah sebagai berikut:

H_6 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Destinasi Pariwisata Kopi Luwak Mataram Group Yogyakarta

Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

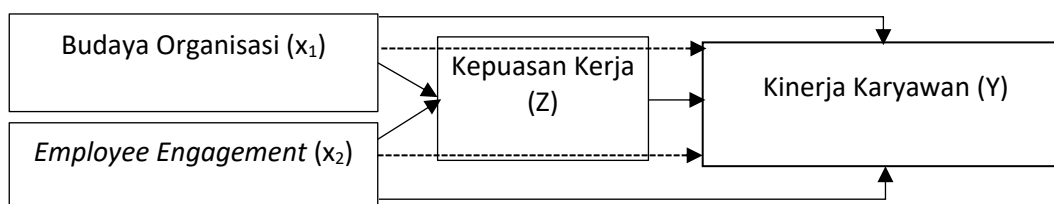
(Sulistiyawati, 2018) menyatakan bahwa: "*Employee Engagement is an employee's attitude and behavior at work by expressing himself in totality both physically, cognitively, affective, and emotionally.*" Pengertian tersebut dapat diartikan bahwa *employee engagement* merupakan sikap dan perilaku karyawan saat bekerja dengan menunjukkan dirinya secara total, baik secara fisik, pikiran, perasaan, maupun emosional.

Kepuasan dalam bekerja adalah sesuatu yang berbeda-beda untuk setiap orang. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda, tergantung pada nilai-nilai yang mereka hargai. Jika seseorang merasa bahwa aktivitas yang mereka lakukan sesuai dengan kebutuhan mereka, maka mereka akan lebih senang dan merasa puas dengan pekerjaan tersebut (Rahardja, 2015), 2018). Dengan meningkatkan keterlibatan karyawan dan rasa puas mereka terhadap pekerjaan, perusahaan bisa menciptakan lingkungan kerja yang positif dan efektif, sehingga meningkatkan hasil kerja karyawan. Dengan memahami hubungan antara keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja mereka, perusahaan bisa mengambil tindakan strategis untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung dan memperkuat potensi karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kesuksesan perusahaan. Berdasarkan penjelasan di atas, berikut hipotesis yang dapat dibuat:

H_7 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Destinasi Pariwisata Kopi Luwak Mataram Group Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bisa dianggap sebagai pendekatan yang efektif. Pendekatan ini digunakan untuk melakukan penelitian dengan melibatkan populasi dan sampel, menggunakan alat ukur untuk mengumpulkan data, serta melakukan analisis terhadap data kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.



Gambar 1. Desain Penelitian

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Destinasi Pariwisata Kopi Luwak Mataram Group Yogyakarta, yang berjumlah 94 orang. Menurut (Rahardja, 2015), sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama. Dalam penelitian ini, seluruh karyawan yang ada di Destinasi Pariwisata Kopi Luwak Mataram Group Yogyakarta digunakan sebagai sampel, dengan jumlah total 94 orang.

Uji Kelayakan Instrumen

Uji Validitas

Untuk mengetahui apakah suatu item valid atau tidak, kita melihat nilai product moment pada kolom corrected item – total correlation. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan bernilai positif, maka item tersebut dianggap valid (Suliyanto, 2018).

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari instrumen baku yang telah tervalidasi secara internasional, yaitu: (1) Skala Kepuasan Kerja diadaptasi dari Job Satisfaction Survey (JSS) oleh (Arvan et al., 2019), (2) Skala Employee Engagement diadaptasi dari Utrecht Work Engagement Scale (UWES) oleh (Arvan et al., 2019), dan (3) Skala Budaya Organisasi disusun berdasarkan dimensi budaya organisasi menurut (Robbins, S. P., & Judge, 2017). Seluruh item disesuaikan dengan konteks pariwisata dan diuji kembali validitas serta reliabilitasnya pada responden penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Alat yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah Cronbach Alpha. Menurut (Suliyanto, 2018), sebuah variabel dikatakan reliabel jika nilai alpha Cronbach > 0,70, artinya reliabel, sedangkan jika nilai alpha Cronbach < 0,70, maka variabel tersebut tidak reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda adalah metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Tujuannya adalah untuk mengetahui arah serta tingkat kekuatan pengaruh tersebut (Ghozali, 2017). Dalam penelitian ini, analisis regresi dilakukan dalam dua tahapan, yaitu:

1. Analisis regresi langsung untuk melihat dampak Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* terhadap tingkat Kepuasan Kerja.
2. Analisis regresi dengan variabel mediasi digunakan untuk mengetahui dampak tidak langsung dari Pemasaran Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan, dengan variabel mediasi berupa Kepuasan Kerja.

Uji Model

Uji – F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari dua atau lebih variabel bebas terhadap variasi variabel terikat secara bersamaan, serta untuk mengevaluasi apakah model regresi yang digunakan sudah tepat sesuai dengan data dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$ (Suliyanto, 2018).

1. Model dianggap baik jika nilai signifikansi (sig) < 0,05 atau terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan.
2. Model dianggap kurang bagus jika nilai signifikansi (sig) > 0,05 atau jika variabel bebas tidak memengaruhi variabel terikat secara bersamaan.

Koefisien Determinasi

Menurut (Suliyanto, 2018), untuk menentukan model regresi yang terbaik digunakan *Adjusted R Square (Adjusted R²)*, karena nilai *Adjusted R Square (Adjusted R²)* bisa meningkat atau menurun jika satu variabel bebas ditambahkan ke dalam model.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari:

Uji – t (Uji Parsial)

Uji hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengecek pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri (Suliyanto, 2018).

a. Menentukan Hipotesis

$H_0 : \beta = 0$ Tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Sirajudin Hasbi, Hendyajaya & Andhi Supriyadi, Studi Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening serta Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* sebagai Prediktor di Destinasi Pariwisata Kopi Luwak Mataram Group Yogyakarta

$H_a : \beta > 0$ Ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Kriteria :

H_0 diterima jika nilai $\text{sig} > \alpha = 0,05$

H_a diterima jika nilai $\text{sig} < \alpha = 0,05$

Uji Mediasi

Untuk mengetahui apakah variabel yang digunakan merupakan variabel intervening, dapat dijelaskan berdasarkan model diagram jalur seperti berikut:

Tabel 1. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

No.	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung
H_6	Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan $X_1 \longrightarrow Y = \beta_3$	Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja $X_1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y = \beta_1\beta_5$
H_7	<i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan $X_2 \longrightarrow Y = \beta_4$	<i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja $X_2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y = \beta_2\beta_5$

Untuk memahami Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi, diperlukan analisis dengan model perbandingan berikut (Ghozali, 2021):

1. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi

Jika $\beta_3 > \beta_1\beta_5$, maka H_0 diterima

Jika $\beta_3 < \beta_1\beta_5$, maka H_a diterima

2. *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai intervening

Jika $\beta_4 > \beta_2\beta_5$, maka H_0 diterima

Jika $\beta_4 < \beta_2\beta_5$, maka H_a diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Nilai r hitung diperoleh melalui perhitungan menggunakan SPSS versi 26, sedangkan nilai r tabel didapatkan dari tabel r *product moment* dengan nilai sebesar 0,203. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dibandingkan nilai r tabel, sehingga butir pernyataan atau indikator variabel budaya organisasi, *employee engagement*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Nilai *Cronbach's alpha* untuk semua variabel tersebut di atas 0,70, sehingga kuesioner yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi, *employee engagement*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan disebut reliabel atau dapat dipercaya..

Analisis Regresi Berganda

Tabel 2. Hasil Regresi Berganda Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,017	2,256		,007	,994
Budaya Organisasi	,400	,061	,457	6,551	,000
Employee Engagement	,718	,102	,490	7,019	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil regresi, maka bisa dibuat persamaan linear seperti berikut:

$$Z = 0,457 X_1 + 0,490 X_2$$



Persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- Budaya organisasi (b_1) positif sebesar 0,457.
- Employee engagement* (b_2) positif sebesar 0,490.

Tabel 3. Hasil Regresi Berganda Budaya Organisasi, *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,313	2,693		,116	,908
Budaya Organisasi	,219	,088	,203	2,479	,015
Employee Engagement	,381	,152	,211	2,511	,014
Kepuasan Kerja	,643	,125	,522	5,139	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil regresi, maka bisa dibuat persamaan linear seperti berikut:

$$Y = 0,203 X_1 + 0,211 X_2 + 0,522 Z$$

Persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- Budaya organisasi (b_1) positif sebesar 0,203.
- Employee engagement* (b_2) positif sebesar 0,211.
- Kepuasan kerja (b_3) positif sebesar 0,522.

Uji Goodness Of Fit

Uji - F

Tabel 4. Hasil Uji - F Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2467,883	2	1233,942	115,692	,000 ^b
	Residual	970,585	91	10,666		
	Total	3438,468	93			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Budaya Organisasi

Hasil uji F sebesar 115,692 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa budaya organisasi dan *employee engagement* secara bersamaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Model regresi yang menggambarkan pengaruh budaya organisasi dan *employee engagement* terhadap kepuasan kerja dianggap baik atau sesuai.

Tabel 5. Hasil Uji - F Budaya Organisasi, *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3849,333	3	1283,111	84,410	,000 ^b
	Residual	1368,082	90	15,201		
	Total	5217,415	93			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Employee Engagement

Hasil uji F sebesar 84,410 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa budaya organisasi, *employee engagement*, dan kepuasan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Model regresi yang menghubungkan ketiga variabel tersebut dengan kinerja karyawan dianggap baik atau sesuai.

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,847 ^a	,718	,712	3,266

a. Predictors: (Constant), *Employee Engagement*, Budaya Organisasi

Hasil koefisien determinasi yang menunjukkan pengaruh budaya organisasi dan *employee engagement* terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari *R Square* dengan angka 0,718. Artinya, budaya organisasi dan *employee engagement* berkontribusi sebesar 71,8% terhadap kepuasan kerja ($0,718 \times 100\%$).

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi Budaya Organisasi, *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,859 ^a	,738	,729	3,899

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, *Employee Engagement*

Hasil koefisien determinasi yang menunjukkan pengaruh budaya organisasi, *employee engagement*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari *Adjusted R Square* dengan nilai 0,729. Artinya, ketiga faktor tersebut mampu memberikan kontribusi sebesar 72,9% terhadap kinerja karyawan ($0,729 \times 100\%$). Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,729 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, *employee engagement*, dan kepuasan kerja mampu menjelaskan 72,9% variasi kinerja karyawan di Kopi Luwak Mataram Group Yogyakarta. Secara konseptual, hal ini berarti model memiliki daya jelaskan yang sangat kuat, karena lebih dari dua pertiga perubahan kinerja karyawan dapat diprediksi melalui kombinasi ketiga variabel tersebut. Dengan demikian, budaya organisasi dan keterlibatan karyawan bukan hanya faktor administratif, tetapi juga merupakan *human capital drivers* utama yang berkontribusi terhadap keberlanjutan kinerja di sektor pariwisata. Nilai ini juga menunjukkan bahwa aspek psikologis dan budaya kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan di destinasi wisata.

Pengujian Hipotesis (Uji - t)

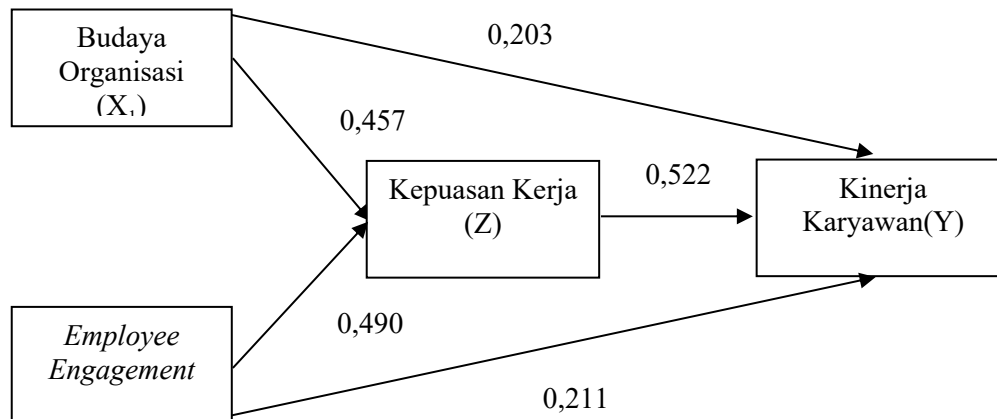
Berdasarkan hasil uji t, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

- Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja
Hasil uji t budaya organisasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan angka 6,551 dengan nilai signifikansi (sig.) 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis (H_1) diterima.
- Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja
Hasil uji t terhadap hubungan antara keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja menunjukkan nilai 7,019 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.
- Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
Hasil uji statistik t budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan angka 2,479 dengan nilai signifikansi (sig.) 0,015 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.
- Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan
Hasil uji t terhadap hubungan antara keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan menunjukkan nilai 2,511 dengan sig. 0,014 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis (H_4) diterima.
- Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t terhadap kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai 5,139 dengan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis (H_5) diterima.

Uji Mediasi

Uji mediasi dilakukan dengan membandingkan pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi. Jika pengaruh tidak langsung, yaitu dari variabel independen ke variabel mediasi lalu ke variabel dependen, lebih besar dibandingkan pengaruh langsung dari variabel independen ke variabel dependen, maka terbukti adanya pengaruh mediasi.



Gambar 1. Desain Penelitian

Berdasarkan hasil analisis jalur tersebut, maka dapat dilakukan uji mediasi seperti berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

- Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan = 0,203.
- Pengaruh tidak langsung dapat dijelaskan sebagai berikut :
Budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja dengan nilai 0,457, sedangkan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan dengan nilai 0,522. Maka pengaruh tidak langsungnya adalah $0,457 \times 0,522 = 0,239$.

Berdasarkan hasil analisis jalur, terlihat bahwa pengaruh tidak langsung sebesar 0,239 lebih besar dibandingkan pengaruh langsung sebesar 0,203. Dengan demikian, budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja sebagai mediasi. Hal ini mendukung hipotesis (H_6).

2. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

- Pengaruh langsung keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan = 0,211.
- Pengaruh tidak langsung dapat dijelaskan sebagai berikut :
Keterlibatan karyawan terhadap kepuasan kerja adalah 0,490, kemudian kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,522, maka pengaruh tidak langsungnya adalah $0,490 \times 0,522 = 0,256$.

Berdasarkan dari hasil analisis jalur memperlihatkan bahwa pengaruh tidak langsung sebesar 0,256 dan lebih besar dibanding pengaruh langsung sebesar 0,211, maka *employee engagement* mempengaruhi kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini menerima hipotesis (H_7).

Pembahasan

Budaya organisasi memberikan dampak positif terhadap rasa puas kerja karyawan di Kopi Luwak Mataram Group Yogyakarta, dengan koefisien sebesar 0,457 dan nilai uji-t sebesar 6,551

serta sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan dapat membuat karyawan merasa puas, asalkan karyawan mampu menerima dan menerapkan budaya tersebut. Selain itu, budaya organisasi juga dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan positif. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian (Amanda et al., 2017), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Employee engagement terbukti memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Kopi Luwak Mataram Group Yogyakarta, dengan koefisien sebesar 0,490 dan hasil uji t sebesar 7,019 serta signifikansi (sig.) sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan keterlibatan karyawan yang tinggi, para karyawan akan lebih merasa puas karena merasa memiliki peran penting dalam setiap tugas yang dilakukan di perusahaan serta diberi tanggung jawab yang sesuai. Hal ini sesuai dengan definisi keterlibatan pegawai yang menyatakan bahwa seorang pegawai terlibat dalam organisasinya karena merasa puas dan memiliki semangat dalam melakukan pekerjaannya (Susilowati & Azizah, 2020). Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian (Sakti, 2019) yang menunjukkan bahwa *employee engagement* mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Budaya organisasi ternyata berdampak positif terhadap hasil kerja karyawan di Kopi Luwak Mataram Group Yogyakarta. Dari hasil uji, koefisien yang diperoleh adalah 0,203, nilai t sebesar 2,479, dan signifikansi (sig) sebesar $0,015 < 0,05$. Ini berarti bahwa dengan menerapkan budaya organisasi yang tepat, kinerja karyawan akan meningkat dalam setiap tugas yang diberikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Kusniran, 2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Employee engagement terbukti memengaruhi kinerja karyawan di Kopi Luwak Mataram Group Yogyakarta secara positif, dengan koefisien sebesar 0,211. Uji-t menunjukkan nilai 2,511 dan signifikansi $0,014 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja mereka karena tenaga, waktu, dan pikiran mereka digunakan secara maksimal dalam menjalankan tugas. Hal ini sesuai dengan pengertian bahwa karyawan yang terlibat akan lebih melekat pada organisasi, fokus pada keseluruhan perusahaan, bukan hanya pada posisi mereka sendiri, seperti yang dikemukakan oleh (Kusniran, 2018). Dampaknya, organisasi menjadi lebih efektif, karyawan berkembang, dan produktivitas meningkat, sesuai dengan penelitian (Kusniran, 2018). Hasil penelitian ini juga mendukung temuan penelitian sebelumnya oleh (Arum et al., 2023), yang menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai di Kopi Luwak Mataram Group Yogyakarta, dengan koefisien sebesar 0,522 dan hasil uji-t sebesar 5,139 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin puas seorang karyawan, semakin baik pula kinerjanya. Karena karyawan yang merasa puas biasanya lebih rajin, semangat, dan siap memberikan hasil terbaik dalam menjalankan tugasnya. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian (Atalia C. P. Paparang, William A. Areros, dan Ventje Tatimu, 2021), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memang berdampak pada kinerja karyawan.

Kepuasan kerja berperan sebagai penghubung antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Dengan meningkatnya budaya organisasi, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat, yang pada akhirnya memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Budaya organisasi adalah nilai-nilai, prinsip, dan keyakinan yang diterapkan oleh sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatannya di lingkungan tertentu (No, 2021). Kepuasan kerja yang tinggi terhadap budaya organisasi membuat karyawan lebih aktif dalam menjalankan tugas sehari-hari, seperti saling membantu dalam bekerja, fokus penuh pada pekerjaan selama jam kerja, serta berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan secara bersama-sama untuk mendukung pencapaian hasil kerja yang lebih baik. Hal ini berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Sakti, 2019) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai faktor penghubung.

Kepuasan kerja berperan sebagai penghubung antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat *employee engagement*, semakin baik pula kepuasan

kerja yang dirasakan karyawan, dan akibatnya kinerja mereka juga meningkat. *Employee engagement* merujuk pada sikap psikologis karyawan yang terlibat secara aktif dan berkomitmen untuk menyelesaikan tugasnya, seperti yang dijelaskan oleh (Widiana, 2023). Kepuasan kerja yang muncul dari *employee engagement* membuat karyawan lebih termotivasi dan lebih antusias dalam melakukan pekerjaan, sehingga mereka mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian (Widiana, 2023), yang menunjukkan bahwa *employee engagement* mempengaruhi kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berperan sebagai faktor penghubung antara keduanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dalam sektor pariwisata dan perhotelan lainnya. Misalnya, penelitian oleh (Wulanda et al., 2023) pada industri hotel di Bali menunjukkan bahwa *employee engagement* dan budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai frontliner secara signifikan. Demikian pula, (Nugrahani et al., 2022) menemukan bahwa kepuasan kerja di sektor *hospitality* berperan sebagai variabel mediasi penting yang menghubungkan budaya kerja dengan performa layanan. Konsistensi hasil ini menegaskan bahwa dalam konteks industri pariwisata, penguatan budaya organisasi dan peningkatan keterlibatan karyawan menjadi strategi utama dalam membangun keunggulan kompetitif berbasis kualitas sumber daya manusia.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil regresi berganda dan pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan hal berikut:

1. Budaya organisasi dan keterlibatan karyawan memengaruhi kepuasan kerja dengan cara positif dan berpengaruh besar.
2. Budaya organisasi, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.
3. Budaya organisasi dan keterlibatan karyawan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dengan kepuasan kerja bertindak sebagai variabel yang memediasi hubungan tersebut.

Saran

1. Pimpinan berusaha agar karyawan bisa meningkatkan kemampuan dan kreativitas, dengan mengadakan pelatihan kerja untuk membantu karyawan memperbaiki kemampuan sesuai dengan tugasnya.
2. Pimpinan Kopi Luwak Mataram Group Yogyakarta sebaiknya terus meningkatkan keterlibatan karyawan dengan cara membangun semangat kerja yang tinggi di antara para karyawan.
3. Pimpinan Kopi Luwak Mataram Group Yogyakarta berupaya memperbaiki kepuasan karyawan dengan memberikan penghargaan untuk prestasi kerja mereka, memberi kesempatan memimpin tim atau bagian kerja, serta meningkatkan gaji sesuai dengan peningkatan tanggung jawab yang mereka ambil.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Suyono, N., & Zuhri, F. (2022). Pengaruh Inklusi Keuangan, Literasi Keuangan, Kemampuan Manajerial, Pengetahuan Akuntansi dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja UMKM. *Jurnal Akuntansi, Manajemen & Perbankan Syariah*, 2(6), 57–72.
- Ahmad, A. (2018). The relationship among job characteristics organizational commitment and employee turnover intentions: A reciprocation perspective. *Journal of Work-Applied Management*, 10(1), 74–92. <https://doi.org/10.1108/JWAM-09-2017-0027>
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.25273/jap.v6i1.1289>
- Anisah, Anisah and AS, S. (2020). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing. In *Papas Sinar Sinanti*.
- Arum, D. P., Ramadhani, N. P., Adli, H., Masitoh, P. N., Riyanto, R., & Liesvarastranta, K. (2023). Peningkatan produktivitas UMKM batik di kelurahan Bendogerit berbasis pemanfaatan bahan bekas. *JICS: Journal of International Community Service*, 2(1), 31–39.



- Sirajudin Hasbi, Hendyajaya & Andhi Supriyadi**, Studi Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening serta Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* sebagai Prediktor di Destinasi Pariwisata Kopi Luwak Mataram Group Yogyakarta
- Arvan, M. L., Pindek, S., Andel, S. A., & Spector, P. E. (2019). Too good for your job? Disentangling the relationships between objective overqualification, perceived overqualification, and job dissatisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 115. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103323>
- Cahya, D., & Wibawa, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Bali Rani Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(4), 254681.
- Delisa, S., Sariah, V., Noviyanti, H., & Pratiwi, U. (2022). Menciptakan Value Added (Nilai Tambah) Produk Tempe Melalui Inovasi Produk Coklat Tempe Berbasis E-Commerce Desa. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 5(2), 850–854. <https://doi.org/10.36085/jpmbr.v5i2.3428>
- Ekonomi, P., Iv, P., Komoditas, S., & Madura, U. (2017). *Seminar Nasional Seminar Nasional* (Issue November).
- Fachrurazi, Rukmana, A. Y., Supriyanto, Syamsulbahri, & Iskandar. (2023). Revolusi Bisnis di Era Digital: Strategi dan Dampak Transformasi Proses Teknologi terhadap Keunggulan Kompetitif dan Pertumbuhan Organisasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen West Science*, 2(03), 297–305. <https://doi.org/10.58812/jbmws.v2i03.563>
- Felix, A., Steven Jonathan Salim, Juan Matthew Karsten, Handoko, Anlovsky, & Daniel. (2023). Pemanfaatan Teknologi Layanan Fine Dining untuk Meningkatkan Customer Experience dan Influence Satisfaction. *Technomedia Journal*, 8(3 Februari), 91–104. <https://doi.org/10.33050/tmj.v8i3.2170>
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, I. M. (2015). Jurnal Manajemen Jurnal Manajemen. *Pengaruh Celebrity Endorsement, Brand Image, Dan Testimoni Terhadap Minat Beli Konsumen Produk Mie Instan Lemonilo Pada Media Sosial Instagram*, 6(1), 131–143.
- Gozali, L., Masrom, M., Zagloel, T. Y. M., Haron, H. N., Dahlan, D., Daywin, F. J., Saryatmo, M. A., Saraswati, D., Syamas, A. F., & Susanto, E. H. (2018). Critical success and moderating factors effect in Indonesian Public Universities' business incubators. *International Journal of Technology*, 9(5), 1049–1060. <https://doi.org/10.14716/ijtech.v9i5.1363>
- Gutierrez, A. S., & D'Mello, J. F. (2020). Not All Entrepreneurs are Viewed Equally: A Social Dominance Theory Perspective on Access to Capital. *Entrepreneurship Research Journal*, 10(1). <https://doi.org/10.1515/erj-2018-0212>
- HARAHAP, F. N. A. (2021). *ANALISIS KINERJA KEUANGAN PADA KOPERASI SERBA USAHA*.
- Jeri Mahrobi, M., Bambang Riono, S., Syaifulloh, M., Harini, D., Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Jeri Mahrobi, M. (2023). Pengaruh Strategi Pemasaran dan Mutu Layanan terhadap Tingkat Hunian Kamar (Studi Kasus di King Royal Hotel Brebes) The Effect of Marketing Strategy and Service Quality on Room Occupancy Rate (Case Study at King Royal Hotel Brebes). *JECMER: Journal of Economic, Management and Entrepreneurship Research*, 1(4), 60–69. <https://jurnal.eraliterasi.com/index.php/jecmer/index>
- Kusniran, B. A. O. (2018). Strategi Media Relations Aziza Syariah Hotel Solo. In *Universitas Muhammadiyah Surakarta* (Vol. 151, Issue 2).
- Lisa, A. (2021). *Analisis Penerapan Akuntansi Pada Usaha Bengkel di Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan*. <http://repository.uir.ac.id/id/eprint/15108%0Ahttps://repository.uir.ac.id/15108/1/155310780.pdf>
- Mulyadi 2010:102 dalam Maswir, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Room Division Di Angkasa Garden Hotel. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 9, 25–36.
- Natalia, N., Adhikara, C. T., & Agusthina, S. (2012). Analisis Implementasi Customer Relationship Management dan Marketing Public Relations terhadap Nilai Pelanggan dan Dampaknya terhadap Loyalitas Pelanggan: Studi Kasus Grand Tropic Suites' Hotel. *Binus Business Review*, 3(1), 513. <https://doi.org/10.21512/bbr.v3i1.1339>
- No, V. (2021). *Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen*. 9(4), 451–460.
- Noor, A. (2022). *Manajemen pemasaran* (Issue April).
- Nugrahani, P. A. M., Adi, I. A. S. P., & Darmaputra, P. G. E. (2022). Menjaga Standar Kualitas Pelayanan Guest Service Agent dengan PDCA pada Masa New Normal: Studi Kasus sebuah Hotel di Uluwatu, Bali. *Jurnal Bisnis Hospitaliti*, 11(2), 106–114. <https://doi.org/10.52352/jbh.v11i2.855>
- Pratama, M. N. 2021. (2021). Skripsi analisis penerapan akuntansi pada usaha toko pakaian di kecamatan bangkinang kota kabupaten kampar. *ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI PADA USAHA TOKO PAKAIAN DI KECAMATAN SIAK HULU KABUPATEN KAMPAR Diajukan*, 95.
- Putri, R. A. (2018). Analisis Good Corporate Governance Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Hotel Asida). *El Muhasaba: Jurnal Akuntansi*, 1(1), 48. <https://doi.org/10.18860/em.v1i1.5387>

- Rahardja. (2015). Penggunaan dashboard untuk mengontrol kinerja profesionalisme pegawai pada Pt . Sinarmas Land Property. *Jurnal Teknologii Informasi Dan Multimedia*, 1(2), 415–418.
- Ramadhani, A. (2022). Jurnal Tamwil : Jurnal Ekonomi Islam. *Jurnal Tamwil: Jurnal Ekonomi Islam*, 8(2), 1–9.
- Rinofah, R., & Sari, P. P. (2019). Peran Mediasi Capaian Finansial: Praktek Manajemen Keuangan Dan Kepuasan Finansial Pedagang Batik Dan Souvenir Di Pasar Beringharjo Yogyakarta. *Jurnal Kewirausahaan Dan Bisnis*, 24(13), 48. <https://doi.org/10.20961/jkb.v24i13.29084>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior. In *Pearson*.
- Rokhman, O., Ningsih, A. N., Augia, T., Dahlan, H., Rosyada, Amrina, Putri, Dini Arista, Fajar, N. A., Yuniarti, E., Vinnata, N. N., Pujiwidodo, D., Ju, J., Wei, S. J., Savira, F., Suharsono, Y., Aragão, R., Linsi, L., Editor, B., Reeger, U., Sievers, W., Michalopoulou, C., Mimis, A., ... Devita, M. (2020). MODEL PENINGKATAN ENTREPRENEURIAL ORIENTATION, KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR DAN PRODUCT INNOVATION TERHADAP NEW PRODUCT PERFORMANCE. *Jurnal Berkala Epidemiologi*, 5(1), 90–96. <https://core.ac.uk/download/pdf/235085111.pdf>%250Awebsite: [http://www.kemkes.go.id%250Ahttp://www.yankes.kemkes.go.id/assets/downloads/PMK No. 57 Tahun 2013 tentang PTRM.pdf](http://www.kemkes.go.id%250Ahttp://www.yankes.kemkes.go.id/assets/downloads/PMK%20No.%2057%20Tahun%202013%20tentang%20PTRM.pdf)%250Ahttps://www.kemennppa.go.id/lib/uploads/list/15242-profil-anak-indonesia_-201
- Sakti, K. K. (2019). *Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT EDDY TRANSPORT ...* (Issue 2010). dspace.uui.ac.id. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/15084>
- Sugiarto. (2016). *manajemen bisnis* (Vol. 4, Issue 1).
- Sulistiyawati, N. L. K. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Hotel Berbintang Di Bali. *National Conference of Creative Industry*. <https://doi.org/10.30813/ncci.v0i0.1209>
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*.
- Susilowati, R., & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/article/view/606>
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jakarta: Kencana*.
- Wahyu, N. U., Mulyati, & Oktaviani, M. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Housekeeping Department Terhadap Tingkat Kepuasan Tamu Menginap Di Hotel Santika Premiere Harapan Indah Bekasi. *Journal of Mandalika Review*, 1(2), 24–29. <https://doi.org/10.55701/mandalika.v1i2.35>
- Widiana, I. N. W. (2023). *Keuangan Bisnis Digital - Google Books*. [https://www.google.co.id/books/edition/Keuangan_Bisnis_Digital/JqCzEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Armereo,+C.,+Marzuki,+A.,+dan+Seto,+A.+A.+\(2020\).+Manajemen+Keuangan+\(N.+L.++Inspirasi+\(ed.\)%3B+Pertama\).+Nusa+Litera+Inspirasi&pg=PA9&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Keuangan_Bisnis_Digital/JqCzEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Armereo,+C.,+Marzuki,+A.,+dan+Seto,+A.+A.+(2020).+Manajemen+Keuangan+(N.+L.++Inspirasi+(ed.)%3B+Pertama).+Nusa+Litera+Inspirasi&pg=PA9&printsec=frontcover)
- Wina Angraini. (2021). Pengaruh Suasana dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen pada Peterseli Kitchen Pekanbaru. In *Pharmacognosy Magazine* (Vol. 75, Issue 17).
- Wulanda, O. D., Wibowo, A., Lubis, A. L., & Fatimah, Z. (2023). Peran Komunikasi Interpersonal Front Office dalam Meningkatkan Pengalaman Tamu di Asialink Hotel By Prasanthy Batam. *Jurnal Mekar*, 3(1), 19–24. <https://jurnal.btp.ac.id/index.php/mekar-btp/article/view/287/207>