



PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERASIONAL PERKEBUNAN KELAPA SAWIT

Deli Yansyah¹, Prasis Damai N.H.²

Institut Teknologi Kalimantan^{1, 2}

*e-mail: deli.yansyah@lecturer.itk.ac.id¹, prasis.damai@lecturer.itk.ac.id²

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational culture on job satisfaction and employee performance of oil palm plantation operations at Katari Agro Estate owned by PT Bumitama Gunajaya Agro, Central Kalimantan. The research sample was selected by accidental sampling method of 200 respondents from 428 populations. Data were collected using a questionnaire and then analyzed using SEM WarpPLS. The results of the analysis prove that organizational culture has a direct and very significant effect on job satisfaction of operational employees. Organizational culture has a direct and very significant effect on the performance of operational employees. Job satisfaction of operational employees is proven to have a positive relationship with increasing their performance. Job satisfaction of operational employees is proven to have a positive relationship with increasing their performance. Organizational culture has an indirect and very significant effect on employee performance through job satisfaction. The results of the study have implications, firstly, to contribute as literature enrichment in the field of the oil palm plantation industry; second, the research results provide useful insights for oil palm plantation companies to develop strategies to increase employee satisfaction and employee performance. By knowing the determinants of job satisfaction, companies can increase the role of leaders (foreman, assistant and manager), provide opportunities for growth for employees and foremen, and maintain familial relations between employees and the company.

Keywords: employee performance, job satisfaction, organizational culture, oil palm plantation employees

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan operasional perkebunan kelapa sawit di Katari Agro Estate milik PT Bumitama Gunajaya Agro, Kalimantan Tengah. Sampel penelitian dipilih dengan metode *accidental sampling* sebesar 200 responden dari 428 populasi. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner kemudian dianalisis menggunakan SEM WarpPLS. Hasil analisis membuktikan budaya organisasi berpengaruh langsung dan sangat signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan operasional. Budaya organisasi berpengaruh langsung dan sangat signifikan terhadap kinerja karyawan operasional. Kepuasan kerja karyawan operasional terbukti memiliki hubungan positif dengan peningkatan kinerjanya. Budaya organisasi berpengaruh tidak langsung dan sangat signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian berimplikasi, pertama, memberikan kontribusi sebagai pengayaan literatur di bidang industri perkebunan kelapa sawit; kedua, hasil penelitian menjadi wawasan yang bermanfaat bagi perusahaan perkebunan kelapa sawit untuk membuat strategi meningkatkan kepuasan karyawan dan kinerja karyawan. Dengan mengetahui faktor-faktor penentu kepuasan kerja, perusahaan dapat meningkatkan peran pimpinan (mandor, asisten dan manager), memberikan kesempatan untuk berkembang bagi karyawan dan mandor, dan menjaga hubungan kekeluargaan antara karyawan dan perusahaan.

Kata kunci: kinerja karyawan, kepuasan kerja, budaya organisasi, karyawan perkebunan kelapa sawit



1. PENDAHULUAN

Sektor perkebunan kelapa sawit masih memainkan peran penting dalam perekonomian Indonesia. Kontribusi devisa sawit pada neraca perdagangan meningkat dari USD 23.9 milyar (2019) menjadi USD 41.2 milyar (2021), menjadi rekor tertinggi dalam sejarah industri sawit Indonesia (BPS, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa industri di sektor perkebunan kelapa sawit berkontribusi besar dalam membentuk *net trade* Indonesia. Direktorat Jenderal Perkebunan mencatat luas lahan tanaman perkebunan kelapa sawit di Indonesia meningkat dari 11.2 juta hektar (2015) menjadi 12.3 juta hektar (2017). Luasan lahan tersebut linear dengan kebutuhan tenaga kerja perkebunan kelapa sawit. Usia tenaga kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja karyawan operasional (Nainggolan *et al.*, 2012). Oleh karena itu, industri ini perlu memperhatikan aspek manajemen sumber daya manusia (SDM) agar perusahaan mampu menerapkan *Indonesian Sustainable Palm Oil* (ISPO).

Berkaitan dengan perkembangan bidang manajemen sumber daya manusia, telah dilakukan berbagai kajian khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan berupa fakta empiris tentang kinerja SDM dengan pendekatan dan aspek kajian yang berbeda-beda. Mondy *et al.* (1999) melaporkan bahwa kinerja adalah proses yang secara signifikan mempengaruhi keberhasilan organisasi dengan peran manajer dan pekerja untuk bekerja sama dalam menetapkan harapan, meninjau hasil dan penghargaan kinerja. Kinerja menurut Robbins (1999) adalah fungsi dari motivasi, kemampuan dan kesempatan.

Pertama, pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, penelitian Brahmajari & Siregar (2009); Izvercian *et al.*, (2016); Al-Sada *et al.*, (2017) yang menyatakan signifikan dan berpengaruh positif, Kedua, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, dengan dua kelompok hasil penelitian yaitu penelitian yang menyatakan signifikan dan pengaruh positif (Pawirosumarto *et al.*, 2017; Soares *et al.*, 2018) dan studi yang menunjukkan tidak ada pengaruh (Oemar, 2007). Ketiga, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, dengan dua kelompok hasil penelitian yaitu penelitian yang menyatakan signifikan dan pengaruh positif (George, 2015; Kamaruddin, 2018; Chammas, 2019), dan studi yang menunjukkan tidak ada pengaruh (Pawirosumarto *et al.*, 2017).

Beberapa penelitian di atas belum diujicobakan pada industri perkebunan kelapa sawit. Keaslian penelitian terletak pada pengujian komprehensif budaya organisasi dan kepuasan kerja



pada kinerja, khususnya sektor perkebunan kelapa sawit Indonesia. Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja di kalangan pekerja operasional perkebunan kelapa sawit. Hasil dari penelitian ini juga dapat memberikan beberapa rekomendasi untuk membantu manajemen di perusahaan perkebunan dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja. Dengan strategi yang direkomendasikan dalam penelitian, dapat meyakinkan organisasi bahwa kepuasan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja mereka.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Budaya Organisasi

Kerangka kerja dalam budaya organisasi meliputi sikap, nilai, norma dan harapan kolektif yang dimiliki setiap anggota organisasi. Efektifitas kerja dapat diintegrasikan dalam budaya organisasi melalui aspek keterlibatan, konsistensi, adaptabilitas dan pemahaman misi organisasi (Dennison, 2005). Karyawan tidak hanya dilihat sebagai faktor produksi tetapi lebih jauh, setiap anggota organisasi memiliki inisiatif, kemampuan dan kekuasaan untuk mengontrol kerja mereka sendiri. Pengembangan kapabilitas karyawan merupakan investasi dalam mempertahankan kompetisi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi di tingkat individu terhadap pekerjaannya. Selisih antara persepsi yang diyakini dengan realita yang diterima dinyatakan dalam sikap dan perilaku karyawan. Apabila realita yang diterima lebih besar daripada persepsi yang diyakini, karyawan memiliki kepuasan kerja dan membentuk perilaku yang produktif. Sebaliknya jika realita yang diterima lebih kecil daripada persepsi yang diyakini, karyawan menjadi kontra produktif (Robbins, 2007).

Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja menjadi kunci dalam manajemen kinerja (Brudan, 2010). Pengukuran kinerja merupakan sebuah proses yang mengalir, sehingga ada sejumlah tingkatan dimana kinerja dapat diukur, seperti input, output, dan proses. Untuk meningkatkan kinerja dibutuhkan pengukuran multidimensi yang memainkan peran dominan dalam pengukuran kinerja dan

pengelolaan kinerja yang lebih baik. Sebagian besar penelitian di manajemen sumber daya manusia strategis menunjukkan bahwa praktik SDM yang inovatif secara positif berpengaruh pada kinerja organisasi (Zheng et al., 2009). Praktek inovatif dengan meningkatkan faktor sikap di tingkat individu, seperti kepuasan karyawan, komitmen terhadap organisasi, kepercayaan pada manajemen (Messersmith et al, 2011).

Terdapat empat hipotesis yang akan dibahas dalam penelitian ini:

H1. Ada pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

H2. Ada pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

H3. Ada pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

H4. Ada pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

3. METODE

Konteks Penelitian dan Partisipan

Studi eksplanatori ini bermaksud mengetahui hubungan empiris antara budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja. Unit penelitian merupakan karyawan operasional di perkebunan kelapa sawit Katari Agro Estate milik PT Bumitama Gunajaya Agro di Kalimantan Tengah. Pengumpulan data dengan metode *accidental sampling* melalui kuesioner dan menghasilkan 200 responden dari 428 populasi. Ukuran sampel yang dibutuhkan untuk SEM WarpPLS menurut Solimun dan Fernandez (2017) adalah sama dengan 5 kali jumlah indikator dari semua variable laten. Penelitian ini menggunakan 12 indikator, minimal harus ada 60 responden yang terlibat. Oleh karena itu, dapat disimpulkan jumlah partisipan dalam penelitian ini sudah sesuai. Tabel 1 menyajikan indikator variable dalam penelitian ini.

Tabel 1. Indikator Variabel

Variabel	Indikator
Budaya Organisasi (X)	a. Keterlibatan
	b. Konsistensi
	c. Adaptabilitas
	d. Misi
Kepuasan Kerja (Y)	a. Pimpinan



Kinerja (Z)	b. Kesempatan untuk maju
	c. Hubungan karyawan
	d. Kontribusi pekerjaan
	e. Pekerjaan itu sendiri
	a. Kualitas pekerjaan
	b. Kuantitas pekerjaan
	c. Displin waktu

Pengumpulan dan Analisis Data

Instrumen yang digunakan dalam bentuk kuesioner selanjutnya dibagikan langsung kepada karyawan operasional. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Model (SEM) Warp Partial Least Square (WarpPLS). Analisis data terdiri dari model pengukuran dan pendekatan model structural. Pendekatan analisis ini tidak memerlukan data yang berdistribusi normal dan dapat digunakan pada jumlah sampel yang sedikit (disarankan minimal 30). PLS digunakan untuk memprediksi konstruk pada model yang mengandung beberapa faktor dan memiliki hubungan kolinear.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji Model Pengukuran

Uji model pengukuran terdiri dari pengujian validitas diskriminan dan validitas konvergen. Jika loading value tiap variable bersangkutan lebih besar dari cross loading value pada variable laten lainnya, dapat disimpulkan model memenuhi validitas diskriminan (Hair *et al*, 2014). Hasil dari masing-masing variable dalam model ini dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Validitas Diskriminan

Variabel	X	Y	Z
Budaya Organisasi (X)	0.909		
Kepuasan Kerja (Y)	0.880	0.906	
Kinerja (Z)	0.862	0.898	0.913

Sumber: Analisis Data

Validitas konvergen menilai sejauh mana dua ukuran dari konsep yang sama berkorelasi. Korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa skala mengukur konsep yang dimaksudkan (Hair *et*

al, 2014). Berdasarkan hasil uji validitas konvergen, seluruh item indikator memiliki faktor loading (λ) ≥ 0.3 , probabilitas korelasi (*p-value*) lebih kecil 0.05 (5%), nilai $\lambda >$ cross loading. sehingga dapat diputuskan bahwa seluruh item pada indikator budaya organisasi, kepuasan dan kinerja telah valid dan dapat digunakan untuk tahapan penelitian selanjutnya.

Tabel 3. Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Factor Loading	P-Value	Keterangan	Cronbach's alpha	Composite Reliability
Budaya Organisasi (BO)	X1	0.895	<0.001	Valid	0.930	0.950
	X2	0.923	<0.001	Valid		
	X3	0.945	<0.001	Valid		
	X4	0.873	<0.001	Valid		
Kepuasan Kerja (KK)	Y1	0.911	<0.001	Valid	0.945	0.958
	Y2	0.913	<0.001	Valid		
	Y3	0.920	<0.001	Valid		
	Y4	0.892	<0.001	Valid		
	Y5	0.892	<0.001	Valid		
Kinerja (Kn)	Z1	0.919	<0.001	Valid	0.900	0.937
	Z2	0.913	<0.001	Valid		
	Z3	0.906	<0.001	Valid		

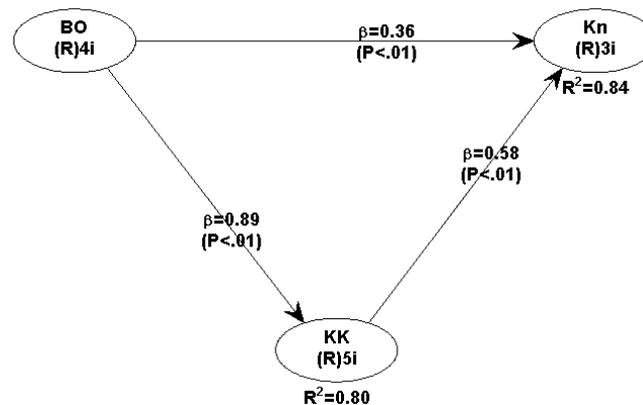
Sumber: Analisis Data

Dari hasil uji reliabilitas, setiap variable memiliki koefisien composite reliability $\alpha > 0.7$ dan koefisien Cronbach's alpha $\alpha > 0.6$. Hasil dari masing-masing indikator dapat dilihat pada tabel 3. Semua nilai yang diukur dalam penelitian ini sudah memenuhi rentang layak.

3.1. Uji Model Struktural

Pengaruh Langsung

Berikut Gambar 1 merupakan hasil pengujian koefisien jalur pada pengaruh langsung dalam penelitian ini.



Gambar 1. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 2 menyajikan hasil pengujian hipotesis untuk menggambarkan hubungan empiris antara budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja. Dari hasil uji hipotesis dapat dijabarkan lebih lanjut. Pertama, pengaruh sangat signifikan variable budaya organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0.892 dan $p < 0.001$ maka hipotesis H1 diterima, koefisien bertanda positif menunjukkan semakin baik budaya organisasi maka kepuasan kerja makin meningkat. Kedua, pengaruh sangat signifikan variable budaya organisasi terhadap kinerja memiliki koefisien jalur sebesar 0.364 dan $p < 0.001$ maka hipotesis H2 diterima, koefisien bertanda positif menunjukkan semakin baik budaya organisasi maka kinerja makin meningkat. Ketiga, pengaruh sangat signifikan variable kepuasan kerja terhadap kinerja memiliki koefisien jalur sebesar 0.579 dan $p < 0.001$ maka hipotesis H3 diterima, koefisien bertanda positif menunjukkan semakin baik kepuasan kerja maka kinerja makin meningkat.

Table 1. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Hubungan Antar Variabel	Path Coefficient	P-Values	Keterangan
Budaya Organisasi → Kepuasan Kerja	0.892	<0.001	Sangat Signifikan
Budaya Organisasi → Kinerja	0.364	<0.001	Sangat Signifikan
Kepuasan Kerja → Kinerja	0.579	<0.001	Sangat Signifikan

Sumber: Analisis Data

Pengaruh Tidak Langsung

Untuk menggambarkan hasil hipotesis H4 apakah kepuasan kerja dapat menjadi variable mediasi antara budaya organisasi dan kinerja. Hasil pengujian hipotesis disajikan pada tabel 3. Dari tabel tersebut terdapat pengaruh sangat signifikan variable budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0.516 dan $p < 0.001$ dikatakan sangat signifikan, sehingga kepuasan kerja dapat menjadi variable mediasi.

Tabel 2. Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Hubungan Antar Variabel	Path Coefficient	P-Values	Keterangan
Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja	0.516	<0.001	Sangat Signifikan

Pengaruh total merupakan gabungan dari koefisien pengaruh tak langsung dengan pengaruh langsung. Dalam penelitian ini pengaruh totalnya adalah:

$$\text{Budaya Organisasi terhadap Kinerja} = (0.881)^2 \times 100\% = 77.6\%$$

Dengan demikian kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja, baik langsung dan tidak langsung sebesar 77.6%.

Setelah diperoleh hasil penelitian yang berupa model maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Hasil lain mengungkapkan bahwa konsistensi dan adaptabilitas menjadi indikator dominan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Artinya, konsistensi dalam penerapan budaya kebun seperti apel pagi dan apel sore karyawan, mandor melakukan simulasi kerja kepada karyawan setiap awal pekerjaan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan yang selalu terbuka terhadap inovasi untuk meningkatkan produksi dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu berinovasi merupakan wujud adaptasi perusahaan terhadap perkembangan ilmu dan teknologi di perkebunan. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pawirosumarto, *et al* (2017) dan Soares *et al* (2018) bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pimpinan, kesempatan untuk maju, dan hubungan karyawan menjadi indikator dominan dari kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Atasan yang selalu memberikan pengarahan dalam setiap pekerjaan dan tidak segan



memberi apresiasi kepada bawahan membuat karyawan menjadi lebih diperhatikan. Adanya kesempatan atau peluang promosi karyawan menjadi mandor, promosi mandor menjadi asisten lapangan mampu memotivasi karyawan untuk menjadi lebih baik. Hubungan kerja antar karyawan yang terjalin dengan baik dan karyawan merasa menjadi bagian dari keluarga pada perusahaan tempatnya bekerja menjadi faktor penting dari kepuasan dalam bekerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh George (2015), Kamaruddin (2018), dan Chammas (2019) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi. Pertama, hasil penelitian memberikan kontribusi sebagai pengayaan literatur di bidang industri perkebunan kelapa sawit. Kedua, hasil penelitian ini menjadi wawasan yang bermanfaat bagi perusahaan perkebunan kelapa sawit untuk membuat strategi meningkatkan kepuasan karyawan dan kinerja karyawan. Dengan mengetahui faktor-faktor penentu kepuasan kerja, perusahaan dapat meningkatkan peran pimpinan (mandor, asisten dan manager), memberikan kesempatan untuk berkembang bagi karyawan dan mandor, dan menjaga hubungan kekeluargaan antara karyawan dan perusahaan.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan beberapa hasil yang menarik. Pertama, budaya kerja di perkebunan kelapa sawit Katari Agro Estate PT Bumitama Gunajaya Agro memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan operasional. Kedua, budaya organisasi yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan operasional perkebunan kelapa sawit. Ketiga, kepuasan kerja karyawan terbukti memiliki hubungan positif dengan peningkatan kinerja karyawan. Peneliti mengakui bahwa dengan cakupan yang lebih luas dan jumlah peserta yang lebih banyak diperlukan untuk menggeneralisasi apa yang telah dibuktikan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya yang memiliki topik serupa sangat disarankan untuk melakukan proyek besar dengan lebih banyak peserta dari berbagai lokasi perkebunan kelapa sawit untuk memperkaya literatur manajemen SDM perkebunan. Secara khusus, studi masa depan dapat mengeksplorasi pada aspek lain, seperti strategi untuk kinerja karyawan perkebunan bagian manajerial.



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Sada, M., Al-Esmael, B. and Faisal, M.N. (2017). *Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar*. EuroMed Journal of Business, Vol. 12 No. 2, pp. 163-188
- Brahmasari, I. A., & Siregar, P. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan kinerja karyawan pada PT. Central Proteinaprima Tbk. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(1), 238–250.
- Brudan, A. (2010). *Rediscovering performance management: systems, learning and integration*. Measuring Business Excellence, Vol. 14 No. 1, pp. 109-123
- C. Chammas, J. Hernandez. (2019). *Comparing transformational and instrumental leadership: The influence of different leadership styles on individual employee and financial performance in Brazilian startups*. Innovation & Management Review, vol. 16 no. 2. DOI: <https://doi.org/10.1108/INMR-08-2018-0064>.
- Denisson and Misra. (2005). *Toward of Organizational Culture and Effectiveness*. Organization Science, Vol.6, No.2, March-April
- George, E. and K.A., Z. (2015). *Job related stress and job satisfaction: a comparative study among bank employees*. Journal of Management Development, Vol. 34 No. 3, pp. 316-329. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2013-0097>
- Hair Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). Multivariate Data Analysis (MVDA). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson Education Limited
- Messersmith, J.G., Patel, P.C., Lepak, D.P. and Gould-Williams, J. (2011). *Unlocking the black box: exploring the link between high-performance work systems and performance*. The Journal of Applied Psychology, Vol. 96 No. 6, pp. 1105-1118
- Mondy, W., Noe, M. and Premeaux, R. (1999). *Human Resource Management*. 7th Edition, Prentice-Hall International, London.
- Nainggolan, R., Purwoko, A., & Yuliarso, M. Z. (2012). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Sawit pada PT Bio Nusantara Teknologi, Bengkulu*. Jurnal AGRISEP: Kajian Masalah Sosial Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis, 11(1), 35–42. <https://doi.org/10.31186/jagrisep.11.1.35-42>
- Oemar, Yohannas. (2007). *Pengaruh Faktor Budaya Organisasi. Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja pada PT. Bank Riau*. Disertasi. Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya. Malang
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). *The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia*. International Journal of Law and Management, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Robbins, S.P. and Coulter, M. (1999). *Management*, 6th ed., Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey.
- Robbins, S. P. (2007). *Organizational Behavior*, 9th Edition. Prentice-Hall, Inc. New Jersey
- Roslina Kamaruddin, Norehan Abdullah, Mohd Amizi Ayob. (2018). *Determinants of job satisfaction among Malaysian youth working in the oil palm plantation sector*. Journal of Agribusiness in Developing and Emerging Economies, <https://doi.org/10.1108/JADEE-06-2017-0063>
- Soares, D. A. S. da R., Oliva, E. C., Kubo, E. K. de M., Parente, V., & Tanaka, K. T. (2018). *Organizational culture and sustainability in Brazilian electricity companies*. RAUSP



-
- Management Journal, 53(4), 488–506. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-07-2018-0038>
- Solimun, AAR Fernandes, N. N. (2017). *Multivariate Statistical Method: Structural Equation Modeling Based on WarpPLS*. Malang: UB Press.
- Zheng, C., O’Neill, G. and Morrison, M. (2009). *Enhancing Chinese SME performance through innovative HR practices*. Personnel Review, Vol. 38 No. 2, pp. 175-194