

Pengaruh Variabel Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Berbagai Sektor: Studi Literatur Kualitatif

Indah Kharimatul *

Hayatun nisa

Desy Cinta Ashhabal Jannah

Moch Iqbal fahmi

Riyan Sisiawan Putra

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Teknologi Digital. Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya

Abstract

This research is a mapping of various scientific articles that discuss the influence of variables that affect employee performance in the context of human resource management (HRM). The analysis was conducted on 14 journals that have various index classifications, such as Sinta 4, Sinta 5, and Scopus Q1. The results of the mapping show that organizational culture is the most dominant variable and consistently affects employee performance both directly and indirectly through mediating variables such as job attachment, organizational commitment, and compensation. However, there are findings that show that the effect is not always significant or depends on the internal and external conditions of the organization. Some studies suggest that future research should include more variables and use more diverse approaches, including qualitative approaches to capture the dynamics of work behavior in more depth. Thus, this document makes a significant contribution in mapping the direction of HRM research in Indonesia, especially in the context of the influence of internal organizational variables on employee performance. This mapping can be used as an initial reference for the development of further research and evidence-based policy making in the field of human resource management.

Abstrak

Penelitian ini merupakan pemetaan terhadap berbagai artikel ilmiah yang membahas pengaruh variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks manajemen sumber daya manusia (MSDM). Analisis dilakukan terhadap 14 jurnal yang memiliki klasifikasi indeks beragam, seperti Sinta 4, Sinta 5, dan Scopus Q1. Hasil dari pemetaan menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan dan konsisten berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi seperti keterikatan kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi. Namun demikian, terdapat temuan yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak selalu signifikan atau tergantung pada kondisi internal dan eksternal organisasi. Beberapa studi menyarankan agar penelitian di masa depan mencakup lebih banyak variabel dan menggunakan pendekatan yang lebih beragam, termasuk pendekatan kualitatif untuk menangkap dinamika perilaku kerja secara lebih mendalam. Dengan demikian, dokumen ini memberikan kontribusi signifikan dalam memetakan arah penelitian MSDM di Indonesia khususnya dalam konteks pengaruh variabel internal organisasi terhadap kinerja karyawan. Pemetaan ini dapat digunakan sebagai referensi awal untuk pengembangan penelitian lanjutan maupun pengambilan kebijakan berbasis bukti di bidang manajemen sumber daya manusia.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi, Studi Literature review, Motivasi, MSDM, Disiplin Kerja, Reward.

Keywords: Employee performance, organizational culture, literature review, motivation, human resource management, work discipline, reward.

Correspondence: * 3230022016@student.unusa.ac.id

I. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan organisasi modern. Dalam era persaingan global yang semakin ketat, peran sumber daya manusia sebagai aset strategis tidak dapat diabaikan. Keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor publik maupun swasta, sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang menjadi ujung tombak dalam pelaksanaan strategi dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi krusial dalam konteks manajerial dan akademik. Berbagai penelitian telah dilakukan untuk menggalikan variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel seperti

budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen organisasi, hingga faktor-faktor demografis seperti usia dan absensi telah menjadi fokus utama dalam studi-studi MSDM. Namun, temuan yang dihasilkan menunjukkan adanya keragaman dalam hasil penelitian, baik dari sisi signifikansi pengaruh maupun konteks organisasi yang diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut dan kinerja karyawan tidak selalu linier dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, baik internal maupun eksternal organisasi.

Penelitian ini disusun sebagai bentuk pemetaan terhadap berbagai jurnal yang membahas topik MSDM, khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Melalui pendekatan sistematis, dokumen ini mengkaji 14 artikel ilmiah dari berbagai sumber dan indeks, mulai dari jurnal nasional terindeks Sinta hingga jurnal internasional bereputasi. Setiap artikel dianalisis berdasarkan variabel yang diteliti, metode penelitian yang digunakan, hasil temuan utama, serta identifikasi kesenjangan penelitian (*research gap*) yang dapat menjadi pijakan untuk studi selanjutnya. Tujuan dari pemetaan ini adalah untuk menyajikan gambaran yang utuh mengenai tren penelitian terkini di bidang MSDM, khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Dengan menyusun berbagai studi yang relevan, dokumen ini tidak hanya memberikan ringkasan komprehensif terhadap hasil penelitian terdahulu, tetapi juga mengidentifikasi variabel yang paling banyak diteliti dan metode yang paling sering digunakan. Hasil pemetaan ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti, praktisi, dan mahasiswa dalam merancang penelitian lanjutan, pengambilan keputusan strategis, serta pengembangan kebijakan yang berbasis bukti. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya perluasan variabel penelitian dan keberagaman pendekatan metodologis. Sebagian besar penelitian yang dikaji masih menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis statistik konvensional seperti regresi linier dan PLS-SEM. Padahal, dinamika sumber daya manusia yang kompleks dapat lebih dipahami secara mendalam melalui pendekatan kualitatif atau metode campuran. Oleh karena itu, pendahuluan ini juga menjadi pengantar untuk mengajak komunitas akademik agar lebih kreatif dan kritis dalam mengeksplorasi isu-isu MSDM di masa depan.

II. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur (*library research*). Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis dan menggali secara mendalam berbagai hasil penelitian sebelumnya yang membahas hubungan antara variabel-variabel organisasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini bersifat non-eksperimental dan tidak melibatkan pengumpulan data primer secara langsung dari responden, melainkan menggunakan data sekunder yang diperoleh dari jurnal-jurnal ilmiah.

Dalam penelitian ini terdiri atas 14 jurnal ilmiah nasional dan internasional yang telah dipublikasikan dan terindeks pada database bereputasi seperti SINTA, Scopus, dan Google Scholar. Kriteria inklusi jurnal meliputi:

- Penelitian yang membahas hubungan antara variabel organisasi (seperti budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, motivasi, komitmen organisasi, promosi jabatan, dan sebagainya) terhadap kinerja karyawan.
- Jurnal yang terbit antara tahun 2013 hingga 2025.
- Penelitian yang dilakukan di berbagai sektor, seperti pendidikan, perbankan, manufaktur, dan pemerintahan.
- Menggunakan metode kuantitatif namun dianalisis kembali dalam pendekatan kualitatif melalui interpretasi dan sintesis tematik.

Prosedur analisis data dilakukan melalui tiga tahap utama:

- Reduksi data yaitu menyeleksi dan mengekstraksi informasi penting dari masing-masing jurnal.
- Penyajian data yakni menyusun temuan secara sistematis berdasarkan tema-tema seperti jenis variabel organisasi, sektor industri, dan hasil pengaruh terhadap kinerja.
- Penarikan kesimpulan yaitu menarik makna dan pola dari berbagai temuan serta mengidentifikasi kecenderungan umum maupun gap penelitian yang ada.

III. Pembahasan

kuantitatif dirubah ke kualitatif

No	Penulis & Tahun	Metode Kuantitatif	Hasil Konversi Kualitatif
1.	Febriani Fika Aurelia, Ramli Abdul Haeba, Reza Heru Kreshna	PLS.SEM	Penelitian ini mengeksplorasi pengalaman staf non-akademik di lingkungan universitas terkait budaya organisasi dan kinerja kerja mereka. Melalui wawancara mendalam, ditemukan bahwa budaya organisasi yang kondusif—seperti nilai saling menghargai, komunikasi terbuka, dan rasa kebersamaan—mendorong motivasi kerja yang tinggi. Namun, keterikatan karyawan secara emosional terhadap pekerjaan tidak selalu menjadi penentu langsung terhadap kinerja. Banyak responden menyatakan bahwa meskipun mereka merasa terhubung secara emosional, tantangan struktural dan beban kerja tetap menghambat kontribusi maksimal.
2.	Akbar Muhammad Rizza (2013)	One-stage cluster random sampling	Melalui pendekatan studi kasus dan wawancara dengan karyawan lintas divisi, penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi di PT. Primatexco Indonesia menjadi fondasi utama dalam membangun keterikatan kerja. Karyawan merasa lebih terlibat ketika nilai organisasi mencerminkan nilai pribadi mereka, seperti integritas, keadilan, dan saling menghargai. Meskipun budaya yang positif memperkuat semangat kerja, keterikatan juga dipengaruhi oleh faktor hubungan antarpribadi serta kesempatan berkembang di dalam perusahaan.
3.	Setyarini, Alberta Dwi, Santi, Anggiani, Sarfilianty (2021)	Survei, analisis SPSS	Penelitian ini menggali narasi para pegawai PT. Garuda Indonesia terkait pengaruh budaya dan komitmen organisasi terhadap kinerja mereka. Sebagian besar menyampaikan bahwa nilai-nilai perusahaan, seperti profesionalisme dan pelayanan prima, menjadi sumber semangat dalam bekerja. Komitmen tumbuh saat pegawai merasa dipercaya dan diberi peran yang berarti. Lingkungan kerja yang mendukung dan rasa bangga menjadi bagian dari perusahaan besar, menjadi pemicu utama munculnya kontribusi maksimal dari para pegawai.
4.	Enrico Maramis (2013)	PLS Regresi Linear Berganda	Melalui wawancara dan observasi terhadap karyawan PT. BTN Cabang Manado, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan sangat berperan dalam membentuk kinerja. Para karyawan merasa lebih termotivasi ketika pimpinan memberikan keteladanan dan dukungan emosional. Budaya organisasi yang disiplin dan customer-oriented juga memperkuat etos kerja. Meskipun motivasi pribadi penting, faktor yang lebih kuat ternyata berasal dari hubungan interpersonal antara pimpinan dan staf.
5.	Meutia et al. (2022)	Regresi linier berganda	Dalam wawancara lintas kelompok usia, ditemukan bahwa karyawan muda merasa lebih dinamis dan adaptif terhadap perubahan. Namun, mereka sering merasa kurang termotivasi dengan sistem kehadiran yang kaku. Sebaliknya, karyawan senior lebih menghargai kedisiplinan, tetapi kurang fleksibel dalam menyelesaikan tugas-tugas baru. Perbedaan ini menciptakan peluang untuk membangun tim kerja lintas generasi

6.	Pratama & Handayani (2022)	Analisis regresi linier	yang saling melengkapi. Karyawan CV Champion Jaya Sejahtera menyampaikan bahwa penghargaan dalam bentuk pengakuan lebih membangun semangat dibandingkan hukuman. Mereka merasa bahwa ketika hasil kerja mereka diapresiasi secara terbuka, motivasi kerja meningkat. Namun, punishment dianggap kurang efektif karena menimbulkan tekanan emosional. Budaya kerja yang suportif dan transparan lebih berdampak pada kinerja dibanding pendekatan hukuman.
7.	Doni Marlius & Alfi Syahrin (2024)	Sensus	Karyawan BTN Padang mengaitkan promosi jabatan dengan rasa bangga dan kepercayaan dari organisasi. Disiplin kerja terbentuk dari budaya perusahaan yang tegas dan konsisten. Motivasi muncul dari kombinasi antara kebutuhan ekonomi, dukungan keluarga, dan harapan akan jenjang karier. Ketika ketiga unsur ini hadir secara bersamaan, mereka merasa mampu memberikan performa terbaik.
8.	Achmad Aprianor Firdaus & Rusmiati (2025)	regresi linier berganda, analisis SPSS.	Pegawai DPMPTSP Paser mengungkapkan bahwa budaya kerja birokratis membuat proses kerja menjadi terstruktur tetapi kurang fleksibel. Beberapa nilai budaya seperti inovasi dan risiko belum diinternalisasi secara merata. Pegawai yang merasa dihargai dan diberi kepercayaan menunjukkan semangat lebih tinggi, namun sebagian lainnya masih terjebak dalam rutinitas administratif yang kaku.
9.	Muhammad Ekhsan (2019)	regresi linier berganda	Para karyawan merasa bahwa disiplin adalah fondasi utama dalam menjalankan tugas. Mereka mengapresiasi aturan yang jelas dan adil, yang membuat kerja lebih terarah. Meskipun motivasi penting, sebagian karyawan mengaku kesulitan mempertahankan semangat tanpa dukungan atau penghargaan dari atasan. Lingkungan kerja yang mendukung justru menjadi pendorong utama peningkatan kinerja.
10.	Kristany Nadapdap (2017)	regresi linier sederhana	Karyawan menyatakan bahwa komitmen terhadap perusahaan bukan hanya soal kontrak kerja, tetapi lahir dari kepercayaan yang dibangun bersama. Rasa bangga menjadi bagian dari organisasi, serta hubungan emosional dengan rekan dan pimpinan, menjadi pemicu utama dalam memberikan kontribusi lebih. Mereka merasa memiliki tanggung jawab terhadap reputasi dan keberlangsungan perusahaan.
11.	Yohanes Jibrail Mado et al. (2024)	PLS	Pegawai bank mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang mengedepankan layanan cepat dan tanggap menciptakan kepuasan kerja. Kompensasi yang adil dianggap sebagai pengakuan, namun bukan satu-satunya motivator. Kepuasan pelanggan lebih dipicu oleh budaya pelayanan yang tertanam kuat dalam
12.	Ayu Tahniah et al. (2021)	korelasi parsial, analisis regresi linier menggunakan SPSS	keseharian karyawan, bukan sekadar insentif. Para guru SD menyampaikan bahwa budaya sekolah yang ramah, terbuka, dan suportif sangat berpengaruh terhadap semangat mengajar. Kepemimpinan kepala sekolah yang mengayomi dan kolaborasi antarguru menciptakan suasana yang positif, yang berdampak pada kreativitas dan semangat dalam mendidik siswa.
13.	Opan Arifudin (2019)	Statistik deskriptif	Karyawan mengungkapkan bahwa kompensasi yang sesuai dengan beban kerja meningkatkan rasa dihargai. Namun, mereka juga menekankan

14. Thi Hong Vinh Cao et al. SEM (2024)	pentingnya komunikasi yang sehat dan keadilan dalam pembagian tugas. Ketika kompensasi diiringi dengan pengembangan karier, motivasi kerja menjadi lebih berkelanjutan. Di berbagai sektor industri di Vietnam, karyawan merasakan bahwa ketika organisasi mendorong pembelajaran berkelanjutan, mereka merasa dihargai dan diperhatikan. Kepuasan kerja tumbuh karena adanya peluang berkembang. Budaya belajar ini tidak hanya meningkatkan kemampuan kerja, tetapi juga memperkuat ikatan psikologis dengan perusahaan.
---	--

Identifikasi Tiap Metode

1. Febriani Fika Aurelia dkk.(2022) .

Penelitian ini fokus pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel mediasi, dalam konteks universitas di Jakarta Barat.

2. Akbar Muhammad Rizza (2013) .

Dalam Journal of Social and Industrial Psychology, meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement pada karyawan PT Primatexco Indonesia di Batang, dengan jumlah responden sebanyak 145 orang.

3. Setyarini,dkk.(2021) .

Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di PT Garuda Indonesia Tbk dengan sampel sebanyak 60 pegawai.

4. Enrico Maramis (2013).

Dalam SOSTECH, yang meneliti di PT Bank Tabungan Negara Cabang Manado. Fokusnya adalah kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja, dengan populasi sebanyak 68 orang.

5. Meutia dkk. (2022).

Penulis meneliti di PT Graha Bumi Hijau. Fokusnya adalah usia dan absensi karyawan terhadap kinerja, dengan populasi besar sebanyak 700 karyawan, dikelompokkan berdasarkan usia.

6. Pratama dan Handayani (2022).

Studi ini dilakukan pada CV Champion Jaya Sejahtera dan meneliti pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan menggunakan total sampling sebanyak 52 responden.

7. Doni Marlius dan Alfi Syahrin (2024).

Penulis meneliti di Bank BTN Cabang Padang. Penelitian ini berjudul Pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan total sampling dari 120 orang.

8. Achmad Aprianor Firdaus dan Rusmiati (2025).

Penulis meneliti pegawai di DPMPSTSP Kabupaten Paser. Jurnal ini membahas “pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, dengan 49 responden menggunakan teknik sampling jenuh.

9. Muhammad Ekhsan (2019).

Fokus penelitiannya adalah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Syncrum Logistics.

10. Kristany Nadapdap (2017) .

Penelitian ini dipublikasikan melalui Google Scholar. Penelitian ini mengambil fokus pada komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Permata Sari dengan metode deskriptif kuantitatif.

11. Yohanes Jibrail Mado,dkk. (2024) .

Penelitian ini dilakukan di Bank Malaysia di Indonesia, meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas pelayanan dengan kompensasi sebagai variabel moderasi, melibatkan 300 responden.

12. Ayu Tahnia,dkk .(2021) .

Studi ini mengangkat topik pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Rambutan dengan jumlah responden sebanyak 64 guru.

13. Opan Arifudin (2019) .

Fokusnya adalah pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Global Media, dengan 30 responden.

14. Thi Hong Vinh Cao dkk. (2024).

Penelitian ini melibatkan 653 responden dari berbagai perusahaan di Vietnam dan meneliti pengaruh organisasi pembelajar terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pemetaan terhadap 14 jurnal ilmiah yang membahas pengaruh variabel organisasi terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa **budaya organisasi** merupakan variabel yang paling dominan dan konsisten memengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi seperti keterikatan kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi. Meskipun demikian, pengaruh tersebut tidak selalu signifikan dan sangat bergantung pada kondisi internal dan eksternal organisasi.

Studi-studi yang dianalisis menunjukkan bahwa pendekatan kuantitatif yang umum digunakan dapat diperkaya dengan pendekatan kualitatif untuk menangkap dinamika perilaku kerja secara lebih mendalam. Faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, promosi jabatan, dan disiplin kerja juga terbukti memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja, terutama ketika dikaji dalam konteks sektoral dan demografis yang berbeda.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memetakan arah dan tren penelitian MSDM di Indonesia. Hasil pemetaan ini dapat menjadi referensi awal bagi peneliti, praktisi, dan pembuat kebijakan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berbasis bukti.

Daftar Pustaka

- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309-320.
- Akbar, M. R. (2013). Pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement (Studi pada karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang). *Journal of social and industrial psychology*, 2(1).
- Tbk, PTGI (2021). (Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pejabat pada PT. Garuda Indonesia Tbk. *Jurnal Akuntansi E-Jurnal* , 31 (2), 427-437.
- Maramis, E. (2013). Kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank tabungan negara (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset*

Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 1(4).

- Meutia, K. I., Alqorrib, Y., Fauzi, A., Langi, Y., Fauziah, Y. N., Apriyanto, W., & Ramadhani, Z. I. (2022). Pengaruh Usia Karyawan Dan Absensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 674-681.
- Pratama, MA, & Handayani, WP (2022). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis* , 2 (2), 62-70.
- Marlius, D., & Syahrin, A. (2024). Pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Padang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1338-1351.
- Firdaus, AA, & Rusmiati, R. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pejabat pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Paser. *Inovatif: Jurnal Penelitian Ilmu Sosial* , 5 (1), 6297-6306.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Nadapdap, K.M. (2017) halaman 11. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permata Sari Partners. *Jurnal Ilmiah Metonomi* , 3 (1), 1-9.
- Mado, YJ, Irwansyah, R., Kasnowo, K., Irdhayanti, E., & Khairunnisa, K. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas pelayanan dengan kompensasi sebagai variabel moderator. *Inovatif: Jurnal Penelitian Ilmu Sosial* , 4 (2), 1638-1648.
- Antika, M., & Isyanto, P. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Cengkong II Kecamatan Purwasari. *LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren* , 2 (2b), 687-693.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global Media. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 3(2), 184-190.
- Cao, THV, Chai, DS, Nguyen, LP, Nguyen, HTH, Han, CSH, & Park, S. (2024). Organisasi pembelajaran dan kinerja karyawan: peran mediasi kepuasan kerja dalam konteks Vietnam. *Organisasi Pembelajaran* , 32 (7), 53-73.