

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Budiman Maju Megah Farmasi (Bumame) Bandung

Silmi Nadhira Setiawan^{1✉}, Puspita Wulansari²

^{1,2}Universitas Telkom, Bandung, Indonesia

silminadhirass14@mail.com¹, puspitawulansari@telkomuniversity.ac.id²

Abstract

This study used a non-probability sampling technique on a sample of 125 workers at PT. Budiman Maju Megah Pharmacy to determine the effect of organizational culture on employee performance. Simple linear regression analysis is a data analysis method used to explain research findings. The findings show a good and substantial impact of organizational culture on worker performance at PT. Budiman Maju Megah Pharmacy. Because a positive and consistent business culture can improve staff morale and performance to give the best results. Utilizing the principles and values that offer direction and guidance to achieve organizational goals, businesses can develop a positive and healthy corporate culture. This study is anticipated to serve as a resource for other research that investigates how organizational culture influences employee performance.

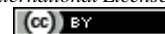
Keywords: Organizational Culture, Employee Performance, Consistent, Principles, Morals.

Abstrak

Penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling pada sampel sebanyak 125 pekerja di PT. Budiman Maju Megah Farmasi untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi linier sederhana adalah metode analisis data yang digunakan untuk menjelaskan temuan penelitian. Temuan menunjukkan dampak yang baik dan substansial dari budaya organisasi terhadap kinerja pekerja di PT. Budiman Maju Megah Farmasi. Karena budaya bisnis yang positif dan konsisten dapat meningkatkan moral dan kinerja staf untuk memberikan hasil terbaik. Memanfaatkan prinsip dan nilai yang menawarkan arahan dan panduan untuk mencapai tujuan organisasi, bisnis dapat mengembangkan budaya perusahaan yang positif dan sehat. Studi ini diantisipasi untuk melayani sebagai sumber untuk penelitian lain yang menyelidiki bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Konsisten, Prinsip, Moral.

INFEB is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Pertumbuhan globalisasi dipengaruhi oleh ketegangan persaingan perusahaan yang semakin ketat. Karena ada begitu banyak bisnis di Indonesia, mereka ingin pekerjaannya meningkatkan kualitas secara menyeluruh [1]. Efektivitas tenaga kerja secara signifikan mempengaruhi arah bisnis [2]. Untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, maka terus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil kerja dan perilaku kerja dalam menyelesaikan tugas dan tugas yang diberikan dalam waktu tertentu adalah kinerja [3].

Kinerja dan membantu mereka dalam membuat keputusan bisnis adalah keterampilan teknis dan soft skills [4]. Peningkatan kinerja karyawan dimungkinkan oleh pemimpin suportif yang mengembangkan dukungan emosional, iklim saling menghormati, kerja sama, dan kepercayaan [5]. Keterampilan bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi karyawan kepada perusahaan merupakan salah satu faktor Kinerja karyawan [6]. Kinerja karyawan mengacu pada produktivitas dan produksi [7]. Terciptanya keakraban dengan anggota organisasi juga merupakan salah satu faktor yang mendukung keberhasilan kinerja yang baik [8].

Keyakinan, kebiasaan, sikap, dan etika kerja yang diterima secara umum dalam organisasi membentuk budaya organisasi suatu korporasi atau organisasi [9]. Alat ini digunakan untuk mengawasi bagaimana karyawan berperilaku, berpikir, bekerja sama, dan terlibat dengan lingkungannya [10]. Budaya perusahaan yang positif dapat meningkatkan produktivitas pekerja dan mendorong kesuksesan bisnis [11]. Karyawan yang merupakan bagian dari budaya organisasi merasa menjadi bagian dari mereka, diakui apa adanya, dan sadar bagaimana berperilaku di dalam perusahaan. Faktor yang dapat mendorong kinerja karyawan yaitu sarana dan prasarana, dana, sampai sumber daya manusia [12].

Perusahaan Kesehatan menyediakan pasien dengan berbagai layanan sebagai komponen penting dari sistem perawatan kesehatan secara keseluruhan [13]. Keberhasilan pelayanan kesehatan Perusahaan Kesehatan bergantung pada sejumlah elemen yang berhubungan dengan pelayanan [14]. Oleh karena itu, manajemen perusahaan kesehatan harus meningkatkan kinerja karyawan jika ingin terus berkembang dan bertahan sebagai institusi. Dalam hal ini, peningkatan kinerja kinerja diantisipasi agar mereka dapat memberikan layanan yang memuaskan kepada pelanggan [15].

Banyak organisasi yang ingin meningkatkan kinerja karyawan nya, salah satunya yaitu PT. Budiman maju Megah Farmasi (BUMAME). Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Manajer pada PT. Budimanmaju Megah Farmasi, budaya organisasi pada PT. Budiman maju Megah Farmasi dapat dikomunikasikan dengan baik kepada karyawan yaitu dengan memiliki integritas seperti kejujuran, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan nya dan memiliki kerjasama yang tinggi terhadap setiap anggotanya, karyawan bisa memecahkan suatu masalah dan jika tidak bisa memecahkan masalah, maka karyawan akan dibantu dengan karyawan lain atau dengan pemimpin yang berada di tempat [16].

Nilai – nilai budaya organisasi yang diterapkan pada perusahaan tersebut salah satu nya integritas dan kerjasama yang baik antar karyawan sehingga memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan nya dan integritas yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, budaya organisasi tersebut dilaksanakan secara bersamaan antara pemimpin dan anggota dari perusahaan BUMAME tersebut dan menjadikan budaya organisasi menjadi lebih sehat. Dengan adanya budaya organisasi yang diterapkan oleh BUMAME membuat kinerja pada karyawan meningkat dan karyawan merasa nyaman bekerja pada BUMAME Farmasi [17].

Karyawan PT. Budiman Maju Megah Farmasi senantiasa mematuhi kebijakan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan salah satu nilai dari PT. Budiman Maju Megah Farmasi yaitu karakter moral yang sangat baik di tempat kerja, karena sangat penting bagi organisasi ini agar karyawan bekerja sama satu sama lain [18]. Evaluasi kinerja yang lebih menyeluruh meneliti serangkaian tindakan yang diambil oleh pekerja dalam menjalankan tugas dan kewajibannya [19]. Dengan memberikan informasi yang akurat dan dapat dipercaya tentang perilaku dan kinerja karyawan, penilaian kinerja dimaksudkan untuk membuat pertumbuhan karyawan menjadi lebih nyata [20].

Rata-rata kinerja karyawan di PT. Budiman maju Megah Farmasi dalam satu tahun (12 bulan) sudah sangat baik yaitu dengan rata-rata 97,86%, namun pada bulan ke 6 mengalami penurunan sebesar 3,66%. Beberapa indikator seperti kehadiran, tanggungjawab dan menaati prokes mengalami ketidak stabilan kinerja, maka ini sangat berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan. Indikator yang mengalami penurunan signifikan adalah kejujuran dengan nilai 96,9%, sedangkan nilai yang mengalami kenaikan yang signifikan adalah kehadiran dengan nilai sebesar 98,91% yang telah dicapai oleh karyawan PT. Budiman Maju Megah Farmasi. Saat adanya pandemi sangat berpengaruh terhadap budaya organisasi yang menyebabkan naik turun nya indikator kinerja karyawan BUMAME.

Bumame Farmasi adalah unit usaha yang bergerak di bidang farmasi dalam melakukan swab atau PCR antigen pada penanggulangan pandemi Covid-19 yang sudah dua tahun menyebar keseluruh dunia, salah satu

nya yaitu Indonesia. Setelah diamati, presentase kehadiran dan tanggung jawab yang dilakukan oleh karyawan pada PT. Budimanmaju Megah Farmasi stabil untuk setiap bulannya, namun beberapa indikator mengalami ketidak stabilan dan akan berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi dan cekatan sangatlah diharapkan oleh PT. Budiman maju Megah Farmasi tersebut.

Produktivitas total perusahaan akan meningkat sebagai hasil dari memiliki begitu banyak personel berkinerja tinggi, memastikan bahwa layanan terbaik selalu tersedia dan dapat bersaing dengan sukses dalam skala dunia. Diharapkan dengan adanya budaya perusahaan yang positif akan mendorong kolaborasi karyawan dan motivasi kerja yang tinggi, memungkinkan penyelesaian tugas yang efisien dan kepuasan karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Budiman maju Megah Farmasi (BUMAME) cabang Bandung dan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Fokus penelitian ini adalah hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai yang didukung oleh adanya faktor dependen dan independen. Bab ini juga menawarkan dimensi yang dapat digunakan untuk mengkuantifikasi variabel tertentu dan mengeksplorasi ide-ide yang berkaitan dengan variabel. Hipotesis akhir studi dinyatakan di sini.

Budaya organisasi adalah bagian yang kompleks dan meresap dari sebuah organisasi yang dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap anggotanya. Ini terdiri dari prinsip-prinsip pendiri organisasi, norma, kebiasaan, upacara, dan pemimpin. Pengetahuan yang harus diperoleh pekerja baru agar diterima sebagai anggota perusahaan ditentukan oleh budaya organisasi. Berbagi cita-cita dan mengatur pengalaman di dalam organisasi merupakan komponen penting dari budaya perusahaan. Di seluruh organisasi, kelompok orang yang beragam dapat hidup berdampingan dengan berbagai perangkat nilai.

Hubungan organisasi diukur dengan lima aspek: kemitraan internal, kemitraan pemasok, kemitraan pelanggan, kemitraan lateral dan aliansi strategis. Ini didasarkan pada perbandingan dimensi hubungan dan konsep organisasi. Anggota dapat berbagi nilai meskipun nilai kelompok berbeda. Keyakinan dan konvensi umum tidak sepenuhnya diterima oleh semua orang di perusahaan. Korporasi membutuhkan budaya organisasi yang kuat, orang-orang yang benar-benar berkomitmen pada prinsip-prinsip organisasi, dan tujuan yang jelas. Karena budaya organisasi merupakan landasan utama dalam arti luas, maka berdampak signifikan bagi organisasi. Ini juga berfungsi sebagai panduan untuk norma-norma yang harus dipatuhi oleh anggota organisasi saat memecahkan masalah dan untuk perilaku mereka secara keseluruhan.

Kinerja karyawan, yang menitik beratkan pada kuantitas dan kualitas output yang dihasilkan pada

suatu pekerjaan. Kinerja keseluruhan seorang karyawan meliputi, di samping kinerja tugas karyawan, kinerja peran ekstra atau kinerja kontekstual, seperti mengambil tanggung jawab ekstra, membantu rekan kerja, dan membuat saran inovatif. Secara umum, kinerja karyawan dapat dianggap sebagai jumlah output yang bersangkutan yang dihasilkan seseorang. Kinerja karyawan adalah hasil dari tindakan yang diambil oleh anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi, asalkan tujuan yang dinyatakan dapat dicapai. Pengaruh kinerja karyawan terhadap perusahaan akan bergantung pada seberapa baik kinerja mereka; di sisi lain, jika mereka berkinerja buruk, itu akan berdampak negatif pada organisasi. Semua anggota tim akan berpartisipasi dalam prosedur ini.

Perilaku organisasi dapat menunjukkan apakah ada keterkaitan antara budaya organisasi dengan produktivitas anggota atau karyawannya. Ketika karyawan menunjukkan perilaku yang sesuai dengan budaya perusahaan, mereka akan merasa puas dan bahkan dapat memperoleh keuntungan langsung atau tidak langsung. Budaya organisasi yang kuat dikaitkan dengan kinerja organisasi yang hebat, dan organisasi dengan budaya yang kuat juga menggunakan taktik penjangkauan dan rekrutmen untuk meningkatkan keterlibatan karyawan. Ada hubungan langsung antara budaya organisasi dan kinerja pekerja, yang berarti bahwa ketika suatu organisasi memiliki budaya organisasi yang kuat, kinerja pekerja juga kuat, dan ketika budaya organisasi buruk, sebaliknya.

2. Metode Penelitian

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Budiman maju Megah Farmasi cabang Bandung. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis yang ditentukan, oleh karena itu pengumpulan data menggunakan teknik kuantitatif dan instrumen penelitian statistik. Topik tambahan yang dibahas dalam penelitian ini meliputi variabel operasional, fase penelitian, ukuran populasi dan sampel, metodologi pengambilan sampel, dan metode analisis data, yaitu analisis regresi dasar. Metode kuantitatif adalah pendekatan kuantitatif yang mengkaji perilaku manusia dan realitas sosial yang dapat diprediksi, misalnya secara objektif dan terukur.

Untuk mengevaluasi hipotesis yang diajukan, data dikumpulkan dengan menggunakan teknik penelitian dan analisis data statistik. Studi semacam ini bertujuan

untuk menganalisis fenomena saat ini yang diperoleh melalui proses pengumpulan dan perolehan informasi. Analisis deskriptif dapat menawarkan gambaran perbandingan dengan membandingkan kesamaan dan kejadian tertentu. Ada 180 orang yang bekerja di PT Budiman Maju Megah yang menjadi populasi penelitian ini. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel untuk penyelidikan ini, menghasilkan ukuran sampel akhir 125 pekerja. Pengambilan sampel non-probabilitas digunakan dalam prosedur pengambilan sampel. cara untuk mengumpulkan data melalui kuesioner. Skala Likert digunakan untuk mengukur penyelesaian survei.

Selain analisis deskriptif dan deskripsi statistik (termasuk *mean*, minimum, maksimum, dan standar deviasi), uji validitas dan reliabilitas digunakan sebagai pendekatan analisis data. Jika $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka item pertanyaan yang terdapat pada kuesioner tersebut valid. Didalam penelitian ini dilakukan uji validitas menggunakan korelasi pearson. Nilai R_{tabel} didapatkan dari rumus $df = n - 2$ dengan sig 0,5. Pada penelitian ini jumlah n 30 sehingga R_{tabel} penelitian ini adalah 0,361. Uji reliabilitas adalah ukuran konsistensi dan kestabilan responden dalam menjawab pertanyaan tentang struktur pertanyaan, yang merupakan dimensi dari suatu variabel yang dimasukkan dalam kuesioner. Jika alpha cronch variabel lebih besar dari 0,60, itu dianggap dapat diandalkan. Uji distribusi yang digunakan dalam analisis parametrik adalah uji normalitas data. Analisis nonparametrik harus digunakan sebagai pengganti analisis parametrik jika data tidak terdistribusi secara normal. Teknik uji Kolmogorov-Smirnov digunakan dalam pekerjaan ini sebagai uji normalitas. Jika nilai signifikansi $>0,05$ maka data dapat dikatakan normal. Regresi linier dasar hanya mengandalkan variabel bebas untuk menentukan hubungan matematis antara variabel x dan y dalam bentuk persamaan. Jenis regresi khas populasi adalah $Y = a + bx$.

3. Hasil dan Pembahasan

Teknik statistik digunakan untuk melakukan uji validitas terhadap sampel sebanyak 125 responden. Pertimbangan validitas ketika $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebelum membuat pilihan. Semua klaim tentang karakteristik budaya organisasi dan kinerja karyawan adalah benar, menurut temuan uji validitas. Dalam penelitian ini, 125 peserta mengikuti uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan rumus statis. Bergantung pada apakah skor Cronbach Alpha $>0,60$ menunjukkan reliabilitas. Selanjutnya hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronch Alpha	Hasil
1.	Budaya Organisasi (X)	0,749	Reliabel
2.	Kinerja Karyawan (Y)	0,873	Reliabel

Mengingat semua variabel penelitian pada Tabel 1 memiliki nilai Cronbach alpha lebih dari 0,60 maka

dapat dikatakan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya.

Tabel 2. Uji Normalitas Data dengan Kolmogorov – Smirnov

		Budaya	Kinerja
N		125	125
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	32,0557	32,0652
	Std. Deviation	4,05420	4,06412
	Extreme Absolute	0,084	0,086
	Positive	0,080	0,083
	Negative	-0,084	-0,086
Kolmogorov– Smirnov Z		0,897	0,826
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,399	0,505

Berdasarkan data pada Tabel 2, masing-masing variabel berdistribusi normal, dengan variabel pengukur budaya organisasi sebesar $0,399 > 0,05$ dan kinerja pegawai sebesar $0,505 > 0,05$. Kinerja adalah di dalam suatu organisasi, kuantitas atau kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh orang atau kelompok untuk melaksanakan tugas dan aktivitas mendasar yang diarahkan oleh standar, prosedur operasi standar, kriteria yang ditetapkan, dan ukuran. Ini menunjukkan bagaimana mengevaluasi kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan kemampuan pengorganisasian mereka. Produktivitas karyawan dapat meningkatkan produktivitas di tempat kerja, melestarikan manajemen dan sumber daya bisnis, mempertahankan kinerja karyawan yang stabil, dan meningkatkan kelangsungan hidup organisasi dan kemampuan beradaptasi lingkungan. Kinerja karyawan memiliki manfaat yang sangat besar bagi suatu organisasi.

Survei menemukan bahwa 65 karyawan memperoleh peringkat kinerja sangat tinggi, 45 orang memperoleh peringkat kinerja tinggi, dan 15 karyawan memperoleh peringkat kinerja sedang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar kinerja karyawan dapat dikaitkan dengan standar yang sangat tinggi dan kriteria yang menguntungkan. Meskipun banyak aspek yang digariskan dalam kajian teoritis yang mempengaruhi kinerja karyawan, manajemen atau bisnis harus selalu berusaha untuk mempertahankan produktivitas staf. Karena diketahui bahwa variabel kinerja pegawai mendapat skor paling rendah yaitu 3,6 pada item no. 4 indikator kualitas, berdasarkan informasi yang diperoleh dari survei terhadap temuan evaluasi kinerja karyawan di PT Budiman Megah Maju Farmasi dengan catatan karyawan tidak puas dengan pekerjaan yang diselesaikan. Salah satu dari banyak faktor yang pasti berdampak pada skenario ini adalah budaya organisasi. Suatu bentuk metode kerja yang dikenal sebagai budaya organisasi digunakan dalam suatu organisasi atau kelompok untuk mengarahkan, menggerakkan, dan mendorong orang untuk melaksanakan tanggung jawab mereka sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Ini memotivasi kerja keras para anggota.

Berdasarkan penelitian, persepsi karyawan terhadap budaya perusahaan sangat tinggi, dengan 58 karyawan berpendapat sangat tinggi, 50 karyawan berpendapat tinggi, dan 17 karyawan berpendapat sedang. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Budiman Maju Megah Farmasi memiliki budaya organisasi yang positif. Menurut kajian teoritis yang telah mengkaji komponen-komponen yang mempengaruhi budaya organisasi, manajemen atau perusahaan harus tetap terus

melakukan upaya untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan budaya organisasi. Karena pada penelitian budaya organisasi di PT Budiman Maju Megah, variabel budaya organisasi memiliki skor paling rendah yaitu 3,8 pada item nomor 6 indikator kepribadian. Dengan penegasan bahwa karyawan kurang peduli dengan pekerjaan yang telah diselesaikan rekan kerjanya.

Kesadaran diri dan kinerja merupakan dua indikator terpenting variabel budaya perusahaan, dengan tanggapan responden terhadap indikator tersebut memiliki nilai rata-rata 3,25. Ini memerlukan persetujuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai keinginan Anda dan menyetujui karyawan untuk tidak menunda pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan. Kesadaran diri berupa menerima kesenangan dengan tugas yang diselesaikan dapat membantu membangun suasana atau budaya organisasi yang sehat dan menyenangkan, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, tenaga kerja yang berdedikasi memerlukan penyelesaian tugas yang telah diberikan oleh pimpinan tanpa penundaan, yang juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Peneliti menanggapi temuan tersebut dengan menyatakan bahwa budaya perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hasil kinerja karyawan. Efektivitas karyawan dimungkinkan jika didorong baik secara internal maupun eksternal, misalnya oleh budaya perusahaan yang positif. Masuk akal bahwa produktivitas karyawan memengaruhi kinerja. Salah satu strategi untuk mendorong orang bekerja keras dan produktif adalah dengan menetapkan cita-cita dan pedoman dalam budaya perusahaan yang lebih baik dan lebih mendorong. Hal ini menunjukkan bahwa baik elemen internal maupun eksternal, serta berbagai variabel lainnya, dapat berdampak pada kemampuan sumber daya manusia dalam mengelola kinerja karyawan. Setiap karyawan memiliki keterampilan berdasarkan pengetahuan, keterampilan, keahlian khusus pekerjaan dan budaya perusahaan. Kepribadian, sikap, dan tindakan karyawan juga dapat berdampak pada seberapa baik kinerja karyawan. Akibatnya, dimungkinkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mendorong tingkat antusiasme yang tinggi di antara karyawan melalui budaya organisasi.

4. Kesimpulan

Kesimpulan studi ini adalah bahwa budaya organisasi seringkali menguntungkan atau baik. Kedua, PT. Budiman Maju Megah Farmasi memiliki nilai rata-rata total yang sangat tinggi. Ketiga, budaya organisasi di

PT Budiman Maju Megah Farmasi berpengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja pekerja. Nilai dan norma yang dianut dan diikuti membentuk budaya organisasi. Membangun budaya bisnis yang sukses dan positif akan meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan tidak boleh ragu untuk memberikan contoh kinerja yang bagus agar perusahaan dapat maju. Manajer dan staf dapat menjadi lebih sadar sebagai hasilnya, memberi mereka kesempatan untuk menumbuhkan budaya tempat kerja yang menyenangkan dan meningkatkan produktivitas. Untuk meningkatkan organisasi, karyawan harus secara aktif memberikan saran yang bermanfaat. Perusahaan dan karyawannya akan lebih produktif sebagai hasilnya. Selain itu, ini mempromosikan suasana kantor yang baik yang didukung oleh manajer yang peduli dengan karyawannya. Karyawan harus dapat meningkatkan tingkat disiplin mereka di tempat kerja jika bisnis ingin meningkatkan produksi.

Daftar Rujukan

- [1] Sriviboon, C. (2020). The Influence of Human Resource Practices On The Performance of Pharmacy Firm's Employees in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(1), 453–461. DOI: <https://doi.org/10.5530/srp.2020.1.57> .
- [2] Rabbane, F. K., Burford, O., & Ramaseshan, B. (2015). Does Employee Performance Affect Customer Loyalty In Pharmacy Services?. *Journal of Service Theory and Practice*, 25(6), 725–743. DOI: <https://doi.org/10.1108/JSTP-06-2014-0126> .
- [3] Wongleedee, K. (2020). The effects of GHRM and GSCM on the sustainable performance of the Thailand pharmacies: Mediating role of employee performance. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(1), 371–379. DOI: <https://doi.org/10.5530/srp.2020.1.48> .
- [4] Wongleedee, K. (2020). The Influence of Organizational Culture Management and Fresh Hiring on The Pharmacies Performance: Mediating Role of Existing Employees. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(1), 398–406. DOI: <https://doi.org/10.5530/srp.2020.1.51> .
- [5] Muniardi, M. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta Selatan. *Value : Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(2), 74–79. DOI: <https://doi.org/10.32534/jv.v15i2.1216> .
- [6] Wongleedee, K. (2020). Role of Customer Loyalty On Employee Performance and Productivity In Pharmacy Business In Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(2), 631–641. DOI: <https://doi.org/10.5530/srp.2020.2.91> .
- [7] Pungnirund, B. (2020). Impact of effective implementation of HR practices on employee performance in pharmacy business in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(2), 621–630. DOI: <https://doi.org/10.5530/srp.2020.2.90> .
- [8] Tia, R., Mahdi, M. F., & Hayati, N. R. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan Saat Masa Pandemi Covid-19. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(3), 422–434. DOI: <https://doi.org/10.37606/publik.v9i3.364> .
- [9] Citraningtyas, G., Astuty Lolo, W., Jayanto, I., Tampa'i, R., & Wijaya, H. (2022). Employee Retention and Enhancement of Performance by Motivation and Work Discipline in the Pharmacy Department in Manembo-nembo Bitung Hospital. *International Journal on Recent Trends in Business and Tourism*, 06(04), 49–60. DOI: <https://doi.org/10.31674/ijrtbt.2022.v06i04.004> .
- [10] Ranghchian, M., Sehat, S., Akhgari, M., & Mehralian, G. (2018). Performance Model of Community Pharmacies In Low-Middle Income Countries: A Societal Perspective. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 40, 241–248. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2017.10.009> .
- [11] Kerdipitak, C., & Jemsittiparsert, K. (2020). The Influence of Organizational Culture, Employee Commitment and Organization Citizen Behaviour On The HRM Practices: Mediating Role of Perceived Organization Support. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(1), 407–415. DOI: <https://doi.org/10.5530/srp.2020.1.52> .
- [12] Garrouch, K., & Alshemas, A. (2021). The Impact of Value, Employees Performance and the Integration of Healthcare Services on Loyalty toward Community Pharmacies in Saudi Arabia: A Structural Model. *International Journal of Business and Management*, 16(7), 80. DOI: <https://doi.org/10.5539/ijbm.v16n7p80> .
- [13] Mehralian, G., Peikanpour, M., Rangchian, M., & Aghakhani, H. (2020). Managerial Skills and Performance In Small Businesses: The Mediating Role of Organizational Climate. *Journal of Asia Business Studies*, 14(3), 361–377. DOI: <https://doi.org/10.1108/JABS-02-2019-0041> .
- [14] Adhitya Mahatva Yodha, Nuryakin, & Arni Suwanti. (2023). The Effect of Use, Task Technology-Fit, User Satisfaction On Performance of The Kimia Farma Pharmacy Employees In Yogyakarta Business Unit. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 12(1), 48–56. DOI: <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i1.2310> .
- [15] Aliekperova, N. (2018). Motivating Factors Effecting Work Efficiency of Employees In Ukrainian Pharmaceutical Sector. *Economics and Sociology*, 11(1), 61–74. DOI: <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2018/11-1/4> .
- [16] Pratama, A. D., & Giovanni, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan Apotek di Kota Magelang. *Inspirasi Ekonomi Jurnal Ekonomi Manajemen*, 3(4), 21–27. DOI: <https://doi.org/10.32938/ie.v3i4.2072> .
- [17] Tarasawatpipat, C., & Mekhum, W. (2020). The Role of Human Resource Practices on The Employee Engagement: The Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(1), 361–370. DOI: <https://doi.org/10.5530/srp.2020.1.47> .
- [18] Ratna Hidayati, I. ... Maulidya Aristawaty, V. (2022). Analisis Kinerja Instalasi Farmasi RSU Universitas Muhammadiyah Malang dengan Pendekatan Balanced Scorecard. *Pharmaceutical Journal of Indonesia*, 7(2), 139–146. DOI: <https://doi.org/10.21776/ub.pji.2022.007.02.9> .
- [19] Utha, R., Titop, H., & Syuhraeni, T. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Apotek Fialia Farma Kendari. *Sultra Journal of Economic and Business*, 1(2), 98–104. DOI: <https://doi.org/10.54297/sjeb.vol1.iss2.136> .
- [20] Muslim, A. S., Sunarni, T., & Andayani, T. M. (2021). Evaluasi Kinerja Menggunakan Metode Balanced Scorecard Pada Apotek Xx Yogyakarta Tahun 2019. *Media Ilmu Kesehatan*, 9(2), 164–171. DOI: <https://doi.org/10.30989/mik.v9i2.349> .