



Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JP Manper)



Journal homepage: <http://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper>

Budaya Organisasi sebagai Faktor Pendukung Kualitas Sumber Daya Manusia

Farida Frihatini^{1*}, Asep Mulyana², Yunizar³, Wa ode Zusnita Muizu⁴

^{1,2,3,4} Universitas Padjadjaran

*Correspondence: E-mail: farida24001@mail.unpad.ac.id

ABSTRACT	ARTICLE INFO
<p><i>This study aims to analyze the influence of Organizational Culture on the quality of human resources. The research method used is quantitative with a descriptive and causal approach. Data were collected by distributing questionnaires to employees of PT. Prathita Titianusantara who were selected using the purposive sampling method. The data analysis technique used the structural equation modeling (SEM) method using SmartPLS software. The results of the study indicate that organizational culture has a positive and significant influence on employee performance. A strong organizational culture creates a conducive work environment. Simultaneously, organizational culture plays a role in creating employee engagement, which contributes directly to improving individual and organizational performance as a whole. The implication of this study is that companies need to pay more attention to aspects of organizational culture in order to improve the quality of human resources. By implementing appropriate strategic policies based on human resources, it is hoped that companies can increase their productivity and competitiveness in the industry.</i></p>	<p>Article History: Submitted/Received 10 Apr 2025 First Revised 29 Apr 2025 Accepted 18 May 2025 First Available online 1 July 2025 Publication Date 25 July 2025</p> <hr/> <p>Keyword: Human Resource Quality, Organizational Culture.</p>

1. PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi (Robbins & Judge, 2019). Kualitas sumber daya manusia yang optimal tidak hanya bergantung pada keterampilan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal seperti Lingkungan kerja, budaya kerja, dan pengembangan karier (Dessler, 2020). Oleh karena itu, organisasi harus memahami dan mengelola faktor-faktor tersebut guna meningkatkan produktivitas serta mencapai tujuan perusahaan.

Budaya kerja yang kuat juga berperan dalam membentuk perilaku dan etos kerja karyawan. Budaya kerja yang positif dapat menciptakan Lingkungan kerja yang harmonis serta meningkatkan semangat kerja karyawan (Hofstede, 2020). Sementara itu, pengembangan karier yang jelas dan terstruktur memberikan peluang bagi karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan mencapai jenjang karier yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja (Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske, 2021).

Budaya organisasi dan kualitas sumber daya manusia (SDM) telah terbukti berperan krusial dalam mempengaruhi kepuasan kerja serta kinerja pegawai. Amalia (2024) menegaskan bahwa budaya organisasi yang positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya berdampak langsung pada kinerja pegawai. Selain itu, kualitas SDM yang baik, mencakup keterampilan, motivasi, dan kompetensi, juga secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat pentingnya pengelolaan budaya organisasi dan peningkatan kualitas SDM sebagai strategi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional organisasi.

Penelitian serupa oleh Tarmizi *et al.* (2024) dan Ranti (2023) juga menunjukkan bahwa kualitas SDM dan budaya organisasi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Bahkan, dalam konteks instansi pemerintahan, budaya organisasi ditemukan dapat memoderasi pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja organisasi, yang mengindikasikan bahwa nilai-nilai dan norma yang dianut organisasi turut memperkuat hubungan antara kompetensi individu dengan hasil kerja kolektif. Oleh karena itu, untuk menghadapi tantangan kompetitif di era digital dan globalisasi, perusahaan perlu menyelaraskan strategi manajemen SDM dengan nilai-nilai budaya yang adaptif dan kolaboratif.

PT. Prathita Titiannusantara (PTN) didirikan pada tahun 1987 di Jakarta sebagai unit usaha milik Yayasan Dana Pensiun PT. Merpati Nusantara Airlines. Awalnya, PTN memberikan layanan kepada induk perusahaan, termasuk kargo, perdagangan umum, dan peralatan pendukung darat. Seiring waktu, PTN berkembang menjadi penyedia layanan penerbangan yang melayani penerbangan terjadwal, charter reguler, dan charter spot. Layanan yang ditawarkan mencakup peralatan pendukung darat, penanganan darat, operasi ramp, layanan penumpang, dan pelatihan, dengan fokus pada keselamatan, keteraturan, dan kepatuhan terhadap regulasi. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kualitas Sumber Daya Manusia

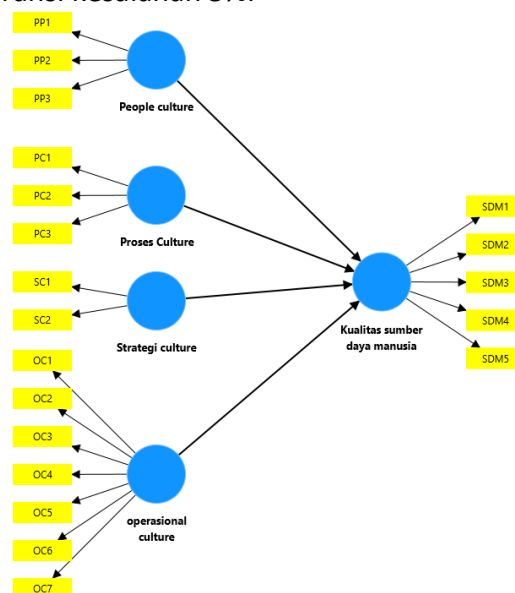
Menurut Mangkunegara (2005:21) Pada dasarnya manusia adalah orang-orang yang sangat berkualitas sebagai aktor dalam organisasi. Tenaga manusialah yang menjadi suatu kebutuhan terpenting dalam organisasi pada umumnya, di mana dipengaruhi oleh nilai perilaku (*behavior*) para aktornya. Menurut Mangkunegara A.P (2005:45) Kualitas juga memiliki beberapa atribut yang berbeda yakni melalui 3 atribut dimensi tersebut. Berikut 3 dimensi Kualitas Sumber Daya Manusia yang secara umum menjelaskan makna dari kualitas, yang merupakan elemen kesuksesan vital bagi organisasi dewasa ini, yaitu 1) Kepribadian sebagai manusia; 2) Produktivitas dan 3) Kreatifitas.

2.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari lingkungan internal organisasi karena keragaman budaya yang ada dalam organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada didalam organisasi. Umumnya, suatu budaya organisasi juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan eksternal organisasi. Setiap pegawai mempunyai ciri dan karakteristik budaya masing – masing sehingga tidak tertutup kemungkinan ada pegawai yang menyukai atau yang tidak, sehingga diperlukan suatu penyatuan persepsi dari seluruh pegawai atas pernyataan budaya organisasi (Tazkia, 2017: 16). Tujuh karakteristik budaya organisasi menurut Robbins (2013) sebagai indikatornya, diantaranya 1) Inovasi atau pengambilan resiko; 2) Perhatian terhadap detail; 3) Orientasi hasil; 4) Orientasi orang; 5) Orientasi tim; 6) Keagresifan, dan 7) Kemantapan.

3. METODOLOGI

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan X. Sampel diambil menggunakan metode purposive sampling dengan kriteria tertentu, seperti lama bekerja minimal satu tahun dan status sebagai karyawan tetap. Teknik penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin (Sevilla *et al.*, 2007) dengan tingkat toleransi kesalahan 5%.



Gambar 1. Model Penelitian

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Goodness of fit Model

Dalam SmartPLS, terdapat beberapa ukuran yang dapat digunakan untuk mengukur *goodness of fit*, jika sesuai dengan model kriteria maka dapat dikatakan good fit namun jika berada di luar ketentuan maka dinyatakan marginal fit. Nilai SRMR kurang dari 0,08 (*good fit*), 0.10 masih acceptable fit dan lebih besar dari itu tergolong marginal fit, selanjutnya nilai pada d_ULS harus diatas >2.000 dan d_G harus diatas >0.900 nilai NFI harus diatas 0,900. RMS Theta lebih besar dari 0,12 nilai NFI dapat dikategorikan dengan kriteria nilai GoF adalah 0,10 (*GoF small*), 0,25 (*GoF medium*) dan 0,36 (*GoF large*). (Hair et al., 2022, p. 189)

Tabel 1. Goodness of fit Model

Kriteria	Cut Off	Estimated model	Keterangan
SRMR	< 0.08	0.103	Marginal fit
d_ULS	>2.000	2.228	fit
d_G	>0.900	1.422	fit
Chi-square	207.0	308.6	Marginal fit
NFI	>0.900	0.596	Marginal fit

Sumber : Data penelitian diolah menggunakan software SmartPLS 4.1

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui informasi sebagai berikut :

- Nilai SRMR pada estimated model adalah sebesar 0.103 lebih besar 0,08 maka dinyatakan berada pada kategori fit.
- Nilai d_ULS pada estimated model adalah sebesar 2.228 lebih besar 2.000 maka dinyatakan berada pada kategori Margnial fit.
- Nilai d_G pada estimated model adalah sebesar 1.422 lebih besar 0,900 maka dinyatakan berada pada kategori fit.
- Chi-square pada estimated model adalah sebesar 308.6 lebih besar 207.0 maka dinyatakan berada pada kategori Margnial fit.
- Nilai NFI pada estimated model adalah sebesar 0.596 lebih kecil 0,900 maka dinyatakan berada pada kategori marginal fit.

4.2 Goodness of fit Index (GoF Index)

Evaluasi model struktural selanjutnya adalah mengukur *Goodness of fit* (GoF) index dimana merupakan salah satu indeks untuk pemodelan jalur PLS. Pengukuran indeks pada tahap ini menghasilkan validnya suatu variabel dari variabel eksogen dan variabel endogen. *Indeks Goodness of fit* (GoF) pada buku (Ghozali & Latan, 2015) terdapat tiga kategori penilaian, yaitu 1) 0.1 untuk nilai GoF rendah, 2) 0.25 untuk nilai GoF medium, dan 3) 0.36 untuk nilai GoF tinggi. Di bawah ini adalah rumus dari *Goodness of fit* (GoF) index, yaitu:

$$\text{GoF} = \text{VAVE} \times \text{R Square}$$

Tabel 2. Perhitungan nilai Gof test

rataan AVE	rataan R kuadrat	Gof	Keterangan
0.699	0.425	0.545	Tinggi

Sumber : Data penelitian diolah menggunakan SmartPLS 3.3.3 Tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan nilai nilai Gof test pada tabel diatas maka dapat diperoleh informasi sebagai berikut :

- Nilai GoF model penelitian sebesar 0.545 atau 54.5% tergolong dalam kategori tinggi
- Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diputuskan model penelitian layan untuk di gunakan

4.3 Collinearity Assessment

Penilaian *collinearity* pada model strukturan memiliki konsep sama dengan model pengukuran formatif yaitu dengan mempertimbangkn nilai VIF. Nilai VIF harus lebih kecil dari 5.0. hal tersebut menandakan bahwa model terbebas dari gejala multikolinearitas pada semua prediktor terhadap semua respion, sehingga dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya (Hair *et al.*, 2022, p. 145)

Tabel 3. Collinearity Assessment VIF

Koefisien jalur Variabel laten	VIF	multikoleniaritas
People <i>culture</i> -> Kualitas sumber daya manusia	1.012	Tidak
Proses <i>Culture</i> -> Kualitas sumber daya manusia	1.017	Tidak
Strategi <i>culture</i> -> Kualitas sumber daya manusia	1.155	Tidak
operasional <i>culture</i> -> Kualitas sumber daya manusia	1.129	Tidak

Sumber : Data penelitian diolah menggunakan software SmartPLS 4.1

Berdasarkan Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui informasi sebagai berikut :

- Seluruh Nilai VIF variabel laten lebih kecil dari dari 5.0 (<5.0).
- berdasarkan hasil perhitungan nilai VIF maka seluruh variabel tidak memiliki gejala multikoleniaritas dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

4.4 Coefficient of Determination (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur akurasi prediksi (pendugaan). Secara umum nilai R² sebesar 0,75 dianggap memiliki akurasi pendugaan yang besar, R² sebesar 0,50 memiliki pendugaan akurasi yang sedang, dan nilai R² sebesar 0,25 memiliki akurasi nilai pendugaan yang rendah (Hair *et al.*, 2022, p. 195) Hasil nilai koefisien determinasi dapat diketahui pada tabel berikut.

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R²)

variabel Laten	R-square	R-square adjusted	Keterangan
Kualitas sumber daya manusia	0.425	0.374	Sedang

Sumber : Data penelitian diolah menggunakan software SmartPLS 4.1 tahun 2025

Akurasi pendugaan model R² Kualitas sumber daya manusia 0.425. Berdasarkan nilai tersebut memiliki pendugaan akurasi yang **Sedang**. Dengan kata lain, *People culture*, *Proses Culture*, *Strategi culture*, *operasional culture* mempengaruhi sebesar 42.5% sedangkan sisanya 57.5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian.

4.5 Predictive relevance (Q²)

Sebagai tambahan untuk mengevaluasi besarnya nilai R² sebagai kriteria dari akurasi prediksi, peneliti dapat menggunakan nilai Stone-Geisser Q². Niali Q² didapatkan dengan menggunakan prosedur blindfolding. Sebagai pengukuran relatif dari relevansi prediktif, nilai

0,02 dianggap memiliki relevansi prediktif yang kecil, 0,15 memiliki relevansi prediktif yang sedang, dan 0,35 memiliki relevansi prediktif yang besar (Hair *et al.*, 2022, p. 197)

Tabel 5. Predictive relevance (Q^2)

Variabel Laten	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$	Keterangan
Kualitas sumber daya manusia	250	186.191	0.255	Sedang
<i>People culture</i>	150	150	0	
<i>Proses culture</i>	150	150	0	
<i>Strategi culture</i>	100	100	0	
<i>operasional culture</i>	350	350	0	

Sumber : Data penelitian diolah menggunakan software SmartPLS 4.

Nilai Q^2 prediktif relevansi untuk model konstruktif Kualitas sumber daya manusia dipengaruhi *People culture*, *Proses Culture*, *Strategi culture*, *operasional culture* sebesar 0.255 dan tergolong dalam memiliki relevansi prediktif yang **Sedang**.

4.4 Effect size (f^2)

Sebagai untuk mengevaluasi nilai R^2 dari semua variabel endogen dengan menggunakan f^2 . Perbedaan f^2 dengan R^2 adalah f^2 lebih spesifik pada masing-masing variabel eksogen. secara umum nilai 0.02 dianggap memiliki affect size kecil, 0.15 memiliki affect size sedang dan 0.35 memiliki affect size besar Berikut adalah tabel nilai f^2 . (Hair *et al.*, 2022, p. 209)

Tabel 6. affect size nilai f^2

Variabel Laten	f-square	Keterangan
<i>People culture</i> -> Kualitas sumber daya manusia	0.195	Sedang
<i>Proses culture</i> -> Kualitas sumber daya manusia	0.259	Sedang
<i>Strategi culture</i> -> Kualitas sumber daya manusia	0.081	Kecil
<i>operasional culture</i> -> Kualitas sumber daya manusia	0.095	Kecil

Sumber : Data penelitian diolah menggunakan software SmartPLS 4.1

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas maka dapat diperoleh informasi sebagai berikut:

- *People culture* -> Kualitas sumber daya manusia memiliki Nilai model konstruktif *affect size* F^2 sebesar 0.195 dan tergolong dalam memiliki nilai pendugaan yang **Sedang**.
- *Proses Culture* -> Kualitas sumber daya manusia memiliki Nilai model konstruktif *affect size* F^2 sebesar 0.259 dan tergolong dalam memiliki nilai pendugaan yang **Sedang**.
- *Strategi culture* -> Kualitas sumber daya manusia memiliki Nilai model konstruktif *affect size* F^2 sebesar 0.081 dan tergolong dalam memiliki nilai pendugaan yang **Kecil**.
- *operasional culture* -> Kualitas sumber daya manusia memiliki Nilai model konstruktif *affect size* F^2 sebesar 0.095 dan tergolong dalam memiliki nilai pendugaan yang **Kecil**.

4.5 Uji Hipotesis Penelitian

Analisis koefisien model struktural digunakan untuk menguji hipotesis dengan cara mengetahui hubungan mana yang berpengaruh secara signifikan. Jika nilai p-value < α (0,05) maka hubungan tersebut signifikan, sebaliknya jika nilai p-value > α (0,05) maka hubungan tersebut tidak signifikan (Hair *et al.*, 2022, p. 152)

Tabel 7. Uji Hipotesis pengaruh langsung model Penelitian

Hipotesis	Koefisien Jalur	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
H1	People <i>culture</i> -> Kualitas sumber daya manusia	0.337	2.045	0.041	Diterima
H2	Proses <i>Culture</i> -> Kualitas sumber daya manusia	0.389	3.123	0.002	Diterima
H3	Strategi <i>culture</i> -> Kualitas sumber daya manusia	0.232	2.076	0.038	Diterima
H4	operasional <i>culture</i> -> Kualitas sumber daya manusia	0.248	2.480	0.013	Diterima

Sumber : Data penelitian diolah menggunakan software SmartPLS 4.1 tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui informasi sebagai berikut:

- *People culture* -> Kualitas sumber daya manusia memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0.337 dan P Values 0.041 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui terdapat pengaruh positif signifikan. Maka **H1 Diterima** dan H0 diterima.
- *Proses Culture* -> Kualitas sumber daya manusia memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0.389 dan P Values 0.002 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui terdapat pengaruh positif signifikan. Maka **H2 Diterima** dan H0 diterima.
- *Strategi culture* -> Kualitas sumber daya manusia memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0.232 dan P Values 0.038 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui terdapat pengaruh positif signifikan. Maka **H3 Diterima** dan H0 diterima.
- *Operasional culture* -> Kualitas sumber daya manusia memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0.248 dan P Values 0.013 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui terdapat pengaruh positif signifikan. Maka **H4 Diterima** dan H0 diterima.

Pembahasan

Hasil evaluasi *goodness of fit* model pada penelitian ini menunjukkan bahwa beberapa indikator seperti nilai d_ULS dan d_G memenuhi syarat untuk dikategorikan *fit*, sementara indikator lain seperti SRMR dan NFI masih menunjukkan kategori *marginal fit*. Temuan ini memperlihatkan bahwa model masih perlu perbaikan dari sisi kesesuaian model secara keseluruhan. Namun demikian, nilai *Goodness of Fit Index* (GoF) yang tergolong tinggi (0.545) menunjukkan bahwa model memiliki kecocokan yang cukup kuat antara konstruk eksogen dan endogen. Hal ini diperkuat oleh penelitian Yusman *et al.* (2024) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kualitas sumber daya manusia secara signifikan mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penilaian *collinearity* melalui VIF menunjukkan bahwa semua konstruk berada di bawah nilai ambang 5.0, yang mengindikasikan tidak adanya gejala multikolinearitas, memungkinkan pengujian lanjutan pada model struktural. Selanjutnya, nilai *R-square* sebesar 0.425 untuk variabel kualitas sumber daya manusia termasuk dalam kategori sedang, menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti budaya people, proses, strategi, dan operasional memiliki kontribusi 42.5% terhadap peningkatan kualitas SDM. Ini sejalan dengan temuan Tarmizi *et al.* (2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan kualitas SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan dan parsial. Selain itu, penelitian oleh Ranti (2023) memperlihatkan bahwa kualitas SDM yang tinggi memiliki hubungan yang kuat terhadap peningkatan kinerja, terutama ketika didukung oleh budaya organisasi yang positif dan suportif sebagai variabel moderasi.

Nilai *Q-square* sebesar 0.255 menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang sedang. Ini mengindikasikan bahwa konstruk eksogen mampu memprediksi variabel endogen secara moderat. Sementara itu, analisis *effect size* (f^2) menunjukkan bahwa *people culture* dan *proses culture* memiliki pengaruh sedang terhadap kualitas SDM, sedangkan *strategi culture* dan *operasional culture* memberikan pengaruh yang kecil. Hasil ini menggambarkan pentingnya pendekatan berbasis proses dan nilai dalam pembentukan budaya organisasi untuk meningkatkan kualitas SDM. Hal ini sejalan dengan temuan dalam artikel oleh Albab *et al.* (2025) yang mengidentifikasi bahwa pendekatan budaya yang mendalam terhadap proses kerja dan strategi memiliki peran penting dalam pembangunan SDM berkualitas.

Pengujian hipotesis juga memperkuat bahwa keempat dimensi budaya organisasi (*people*, proses, strategi, dan operasional) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas SDM. Ini mengindikasikan bahwa strategi penguatan budaya organisasi dapat menjadi intervensi yang efektif dalam meningkatkan kualitas SDM dalam organisasi publik. Hasil ini konsisten dengan studi oleh Wahyuni (2023) yang menegaskan pentingnya pelatihan dan pembentukan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja individu dan kolektif di sektor pemerintahan daerah.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, yang mencakup aspek *people culture*, *proses culture*, *strategi culture*, dan *operasional culture*, memiliki peran penting dalam membentuk dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di perusahaan. Budaya organisasi yang kuat mencerminkan nilai, norma, dan praktik kerja yang mampu menumbuhkan motivasi, keterlibatan, serta inovasi di kalangan karyawan. Hal ini berimplikasi pada terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan produktif, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu maupun keseluruhan organisasi. Secara teoretis, temuan ini memperkuat konsep bahwa budaya organisasi tidak hanya sebagai kerangka kerja internal, tetapi juga sebagai faktor strategis yang dapat mendorong pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan. Dengan demikian, pengembangan budaya organisasi yang adaptif dan selaras dengan tuntutan perubahan menjadi salah satu kunci penting bagi perusahaan dalam mempertahankan daya saingnya di era yang semakin dinamis. Berdasarkan simpulan di atas, perusahaan disarankan untuk terus memperkuat implementasi budaya organisasi dengan memadukan nilai-nilai perusahaan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang tepat. Manajer dan pemangku kepentingan perlu mengembangkan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang terfokus pada penguatan nilai budaya organisasi, misalnya melalui kegiatan pembinaan kepemimpinan, pelatihan kolaborasi, serta penerapan sistem pengukuran kinerja yang adil dan transparan. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat diarahkan untuk mengeksplorasi faktor lain di luar budaya organisasi yang

berkontribusi terhadap kualitas sumber daya manusia, seperti gaya kepemimpinan, desain pekerjaan, dan dukungan teknologi. Dengan demikian, pengembangan model penelitian yang lebih komprehensif akan memberikan pemahaman lebih mendalam terkait cara terbaik mengoptimalkan kinerja dan daya saing organisasi.

6. CATATAN PENULIS

Para penulis menyatakan bahwa tidak ada konflik kepentingan terkait penerbitan artikel ini. Penulis menegaskan bahwa artikel ini bebas dari plagiarisme.

7. REFERENSI

- Albab, B., Puspitadewi, I., & Rahayu, J. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Keuangan*, 6(1), 14-14.
- Amalia, N. (2024). The Impact of Organizational Culture and Human Resource Quality on Employee Job Satisfaction in Social Services. *Journal of Social Science and Business Studies*, 2(1), 156-162.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Astuti, N. P. W., & Yasa, I. N. M. (2018). The Effect of Human Resource Quality and Budgeting Participation on Organizational Culture and Organizational Performance. *Quantitative Economics Research*, 1(1), 39-46.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.
- Fleury, M. T. L. (1993). The culture of quality and the management of human resources. *ids bulletin*, 24(2), 34-41.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2021). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill.
- Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A. (2019). *Career Management*. Sage Publications.
- Harrison, T., & Bazy, J. D. (2017). Aligning organizational culture and strategic human resource management. *Journal of Management Development*, 36(10), 1260-1269.
- Hofstede, G. (2020). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations*. Sage Publications.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2022). *Compensation*. McGraw-Hill.
- Ranti, F. O. V. (2024). Factors Influencing Performance With Organizational Culture As A Moderating Variable. *Prosiding Simposium Ilmiah Akuntansi*, 25-35.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

- Tarmizi, A., Pasaribu, F., & Khair, H. (2024). The Influence of Organizational *Culture*, Human Resource Quality, Motivation and Discipline on Employee Performance at the Mandailing Natal Cooperative Service. In *Proceeding Medan International Conference on Economic and Business* (Vol. 2, pp. 727-735).
- Yusman, H., Syeikh, S., & Yamali, F. R. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 9(1), 100-108.