

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif (Susan, 2019). Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut (Susan, 2019), bahwa sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di sebuah organisasi, yang dilihat dari fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial. Pendapat (Akbar, 2018) mengatakan bahwa ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan dari tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Namun menurut Mangkunegara dalam (Busro, 2018), memiliki pendapat bahwa suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Maka hasil dari definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses dimana penggabungan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan dalam mengatur pegawai agar efektif dan efisien dalam membantu mencapai tujuan organisasi.

2.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Rahman, 2020). Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan

dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi (Muhajir, 2014). Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik.

Budaya organisasi adalah bahwa suatu budaya yang terbentuk didalam suatu organisasi terdiri dari pembentukan dimensi-dimensi kepentingan budaya individu, sehingga untuk mengembangkan budaya organisasi kearah yang positif (Kusumawati, 2008), Lain halnya yang dengan apa yang disampaikan oleh Ahmad, yang mengatakan bahwa budaya organisasi adalah keyakinan dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota sebuah intuisi dan menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan/pedoman berperilaku didalam organisasi (Az zuhri & Permanasari, 2019). Budaya organisasi adalah serangkaian nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan dan sikap yang membantu seorang anggota organisasi dalam memahami prinsip-prinsip yang dianut oleh organisasi tersebut melakukan segala sesuatu, dan apa yang dianggap penting (Pratama, 2020).

Budaya organisasi yang kuat memberikan para karyawan suatu pemahaman yang jelas dari tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi, mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan. Budaya organisasi juga dapat membina kekohesifan, kesetiaan dan komitmen bersama. Apabila karyawan diberikan pemahaman tentang budaya organisasi maka setiap karyawan akan termotivasi dan semangat kerja untuk melakukan setiap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal, sehingga produktivitas meningkat untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya ada dalam tiga tingkat, yaitu artifact, nilai-nilai yang didukung (*espoused values*) dan asumsi yang mendasari (*basic assumption*). Artifact yaitu hal-hal yang ada untuk menentukan budaya dan mengungkapkan apa sebenarnya budaya itu kepada mereka yang memperhatikan budaya, dalam artifact termasuk produk, jasa, bahkan pola tingkah dari anggota sebuah organisasi dan artifact ini menurut Schein adalah budaya organisasi tingkat pertama. *Espoused values* adalah alasan yang diberikan oleh sebuah organisasi untuk mendukung caranya melakukan sesuatu dan ini merupakan budaya organisasi tingkat kedua. Budaya organisasi tingkat ketiga yaitu *Basic Assumption* yaitu keyakinan yang dianggap sudah ada oleh anggota suatu organisasi.

2.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge dalam (Aloei & Kota, 2018)

1. *Observed Behavioral Regularities*

Yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.

2. *Norms*

Yakni berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.

3. *Dominant Values*

Yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.

4. *Philosophy*

Yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.

5. *Rules*

Yaitu adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.

6. *Organization Climate*

Merupakan perasaan keseluruhan (*anoverall "feeling"*) yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

2.2.2 Indikator Budaya Organisasi

Menurut (On et al., 2023) menyebutkan indikator-indikator dalam pengukuran budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Kejelasan Sasaran

Sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan secara jelas dan spesifik agar tujuan tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran dari tujuan tersebut.

2. Koordinasi dan Integrasi

Menurut Management Study HQ, koordinasi adalah proses penyesuaian semua hal yang sedang dikerjakan oleh anggota tim. Integrasi atau bisa juga disebut

sinkronisasi ini dilakukan agar seluruh orang dapat bekerja mencapai tujuan bersama.

3. Resolusi Konflik

Usaha menangani permasalahan untuk membangun hubungan baru yang bisa bertahan dalam jangka waktu panjang diantara anggota tim yang mempunyai masalah. Resolusi konflik adalah pendekatan yang bertujuan untuk menyelesaikan sebuah masalah secara membangun.

4. Partisipasi Karyawan

Dimana karyawan didalam suatu organisasi melakukan peran lebih besar dalam proses pengambilan keputusan. Bahwa karyawan diberikan kesempatan untuk mempengaruhi keputusan manajemen dan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi (Amstrong, 2006).

5. Orientasi Inovasi

Arah dari inovasi yang perusahaan ciptakan agar dapat membantu perusahaan bersaing lebih jauh lagi

6. Penekanan Kinerja

Merupakan kegiatan yang dilakukan oleh anggota tim untuk fokus pada kinerja yang dihasilkan sehingga memunculkan output yang diinginkan.

7. Orientasi Penghargaan

Yaitu perusahaan yang selalu mementingkan suatu apresiasi kepada anggota timnya, dengan tujuan agar pencapaian lebih ditingkatkan lagi.

8. Orientasi Tim

Dimana kegiatan kerja diorganisasikan secara kelompok tidak hanya pada individu pekerja untuk mendukung kerjasama yang baik.

2.2.3 Manfaat Budaya Organisasi

Beberapa manfaat budaya organisasi dikemukakan oleh Robbins, dalam Sutrisno sebagai berikut:

1. Mengatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada dalam organisasi.

2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi. Dengan budaya organisasi kuat akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.
3. Mementingkan tujuan bersama dari pada mengutamakan kepentingan individu.
4. Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relative stabil.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu (Pratama, 2020). Jadi bisa dikatakan prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas. Usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energy (fisik atau mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas. Sedangkan kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek. Selanjutnya persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usahausaha mereka dalam tugas dan pekerjaan.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang diharapkan (Kusumawati, 2008). Dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Menurut (Suryadi, 2010) kinerja adalah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian yang berdasar standar dan kriteria yang ditetapkan. Gibson dalam (Jismin et al., 2022) menyatakan kinerja adalah catatan terhadap hasil produksi dan pekerjaan atau aktivitas tertentu. Beberapa faktor yang berperan dalam kinerja antara lain adanya keseimbangan antara pekerja dan lingkungan yang berada didekatnya yang meliputi individu, sumberdaya, kejelasan kerja dan umpan balik.

Kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasarkan standard dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan didalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Kinerja karyawan merupakan pengukuran atas keberhasilan dari karyawan. Kinerja adalah

prestasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan yaitu kemampuan seseorang (karyawan) untuk menghasilkan, mengajarkan ataupun mencapai sesuatu. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kinerja karyawan maka akan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Seorang karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuannya.

2.3.1 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut, Mathis dan Jackson, 2006 dalam (Ilmih, 2019) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yaitu:

1. *Quantity of input* (jumlah yang dihasilkan)

Dalam penilaian ini pengukuran kinerja akan diukur sesuai banyaknya standar hasil yang ditetapkan dan kemampuan hasil yang diberikan. Penilaian ini lebih banyak digunakan untuk menilai prestasi karyawan bagian produksi atau teknis.

2. *Quality of output* (kualitas keluaran)

Dalam penilaian kualitas jika diterapkan pada penilaian pekerjaan produksi atau teknis penilaian dilihat dari hasil barang yang dihasilkan, misalnya tidak ada cacat dan sesuai standar. Namun penilaian ini dapat diperluas selain untuk bagian produksi atau teknis saja. Penilaian kualitas dapat dilihat dari ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kerapuhan. Jika karyawan teliti dan terampil dalam melakukan pekerjaannya maka hasil yang diberikan akan bagus.

3. *Timeline of output* (jangka waktu *output*)

Ketepatan waktu merupakan pengukuran kinerja yang dapat dilihat dengan mudah. Penyelesaian sebuah *output* sesuai dengan waktu yang ditentukan merupakan pertanda kinerja yang baik, terlebih lagi bila karyawan dapat mempersingkat waktu proses kerja namun tetap menghasilkan produk atau hasil kerja sesuai dengan standar yang ditentukan.

4. *Presence at work* (kehadiran di tempat kerja)

Tingkat kehadiran biasa dijadikan patokan dalam pengukuran kinerja. Dengan melihat daftar hadir perusahaan berasumsi bahwa jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tidak memberikan kontribusi yang optimal kepada perusahaan. Hal ini dengan mudah dijadikan perhitungan kinerja perusahaan.

5. *Cooperativeness* (sikap kooperatif) Penilaian sikap dalam kinerja juga diperhatikan dalam teori ini. Karyawan yang memiliki keinginan terlibat dalam segala perubahan yang terjadi dalam organisasi akan lebih kooperatif dalam beradaptasi. Kemampuan ini dinilai dapat memberikan dampak yang baik bagi organisasi.

2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

(On et al., 2023) mengungkapkan 4 indikator Kinerja Karyawan sebagai berikut:

1. **Keuangan**
kemampuan dari suatu perusahaan dalam menggunakan dan mengelola modal yang dimiliki secara efektif dan efisien (Munawir, 2011), atau pengukuran keuangan juga menjelaskan apakah keuangan perusahaan sehat atau tidak.
2. **Proses Bisnis Internal**
mengukur efisiensi dan efektivitas perusahaan dalam memproduksi barang atau jasa.
3. **Customers**
Bagaimana pandangan *customers* terhadap perusahaan
4. **Inovasi dan Pembelajaran**
Merupakan sebuah upaya pembaharuan terhadap berbagai komponen yang diperlukan dalam penyampaian materi pelajaran berupa ilmu pengetahuan dari tenaga pendidik kepada para peserta didik dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang berlangsung.

2.3.3 Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut (Rivai, 2013) Manfaat Kinerja sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya
3. Sebagai perbaikan kinerja pegawai
4. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai
5. Umpan balik sumber daya manusia, prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusia berfungsi.

2.4 Landasan Empiris

Berikut adalah tabel dari landasan Empiris :

Tabel 1 Landasan Empiris

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Jenis Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Dr. Juriko Abdussamad, n.d.)	ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PADA DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI GORONTALO	Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data digunakan dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi.	Hasil penelitian menunjukkan dari empat dimensi pengukuran tingkat kualitas Budaya Organisasi, dimensi Perhatian terhadap Detail merupakan dimensi dengan tingkat kualitas Budaya Organisasi yang paling tinggi dibandingkan dimensi-dimensi lainnya
2.	(Jismin et al., 2022)	Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu	Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Tahapannya yaitu dengan observasi, permohonan izin untuk meneliti, mengambil data sekolah dan melakukan wawancara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis budaya organisasi dalam rangka meningkatkan prestasi kerja di UIN Datokarama Palu yaitu melihat ciri budaya organisasi sebagai berikut: (1) tanggung jawab, melihat tanggungjawab masing-masing melalui (a) kebebasan (b) Keindependenan. (2) Arah, organisasi secara jelas menetapkan (a) sasaran dan (b) harapan. (3) Sistem Imbalan, distribusi insentif seperti

				<p>(a) kenaikan gaji dan</p> <p>(b) promosi.</p> <p>(4) Pola-Pola Komunikasi, seberapa besar bentuk komunikasinya</p> <p>(a) Horisontal dan</p> <p>(b) Vertikal, sebagaimana ditunjukkan oleh sejauh mana bentuk komunikasinya</p> <p>(a) Horisontal dan</p> <p>(b) Vertikal</p>
3.	(Irviranty, 2015)	Analisis Budaya Organisasi dan Budaya Keselamatan Pasien Sebagai Langkah Pengembangan Keselamatan Pasien di RSIA Budi Kemuliaan Tahun 2014	Penelitian deskriptif dengan interpretasi dan analisis kualitatif	Kerjasama dalam unit merupakan dimensi budaya keselamatan pasien yang terkuat. Sementara staffing dan respons non punitive merupakan dimensi yang terlemah.
4.	(Suryadi, 2010)	ANALISIS PERANAN LEADERSHIP DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI	Menggunakan jenis analisis Kualitatif dengan Metode Studi Literatur.	Kepemimpinan memainkan peranan yang amat penting, bahkan dapat dikatakan amat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Budaya perusahaan memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi (kinerja pegawai), Kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses atau seperangkat proses yang menciptakan

				<p>pemahaman bersama mengenai apa yang harus dicapai (dan bagaimana hal itu dicapai) serta bagaimana dapat mengatur orang dengan cara yang dapat meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan tersebut</p>
5.	(Ilmih, 2019)	<p>Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di UKM Snak Makroni Cap Bintang Desa Mutih Wetan, Kabupaten Demak</p>	<p><i>This research is classified as qualitative research using descriptive method</i></p>	<p>Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) akan meningkatkan Kinerja Karyawan di UKM Snak Makroni Cap Bintang, Desa Mutih Wetan, Kabupaten Demak. Ada lima aspek dalam pelaksanaannya OCB, yaitu : Altruism ; perilaku saling tolong - menolong sesama rekan kerja, baik terkait tugas utama maupun diluar itu, Conscientiousness ; perilaku yang menunjukkan usaha lebih dari karyawan tanpa mengharapkan reward, Sportsmanship ; perilaku toleransi saat keadaan perusahaan kurang ideal dan mendukung iklim yang positif, Courtesy ; menjaga hubungan baik dan peduli terhadap rekan kerja, Civic Virtue ; perilaku yang mendedikasikan dirinya kepada tanggung jawab perusahaan dan memberikan masukan demi kemajuan perusahaan.</p>

6.	(Nurhidayah & Indayani, 2020)	Analisis Kualitatif Hubungan Budaya Kerja Organisasi dengan Opini Audit (Studi Pada Pemerintahan Kabupaten Majene)	Jenis penelitian ini merupakan kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. pelaksanaan penelitian dilakukan melalui pengumpulan data dengan observasi, dokumentasi dan wawancara selanjutnya melakukan analisis data dengan cara mengidentifikasi dan transkripsi hasil observasi, kuesioner dan wawancara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja organisasi berhubungan dengan opini audit, hal ini ditunjukkan atas lima budaya kerja organisasi yang diterapkan oleh Pemerintahan Kabupaten Majene yang berhubungan dengan perolehan opini audit wajar tanpa pengecualian yaitu budaya Transparansi, Budaya Etika Publik, Budaya Komunikatif, Budaya Anti Korupsi dan Budaya Disiplin serta Teliti, dalam penelitian ini diberi nama atau istilah TEKAD
7.	(Himawan & Sobirin, 2005)	BUDAYA ORGANISASI SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP STRATEGI DAN KINERJA: STUDI KUALITATIF PADA AMIK KARTIKA YANI YOGYAKARTA	Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan menggunakan pendekatan etnografi dimana penulis sebagai peneliti terlibat langsung dalam dinamika subyek penelitian	Budaya organisasi yang terbentuk di AMIK adalah budaya organisasi yang terpecah belah (Fragmented). Hal ini disebabkan karena ketiadaan nilai, keyakinan dan tujuan yang mampu mengikat dan memandu para pelaku organisasinya. Ketika suasana budaya organisasi AMIK penuh dengan nuansa fragmented sedangkan pada saat yang sama AMIK dituntut untuk memiliki strategi untuk meraih kinerja

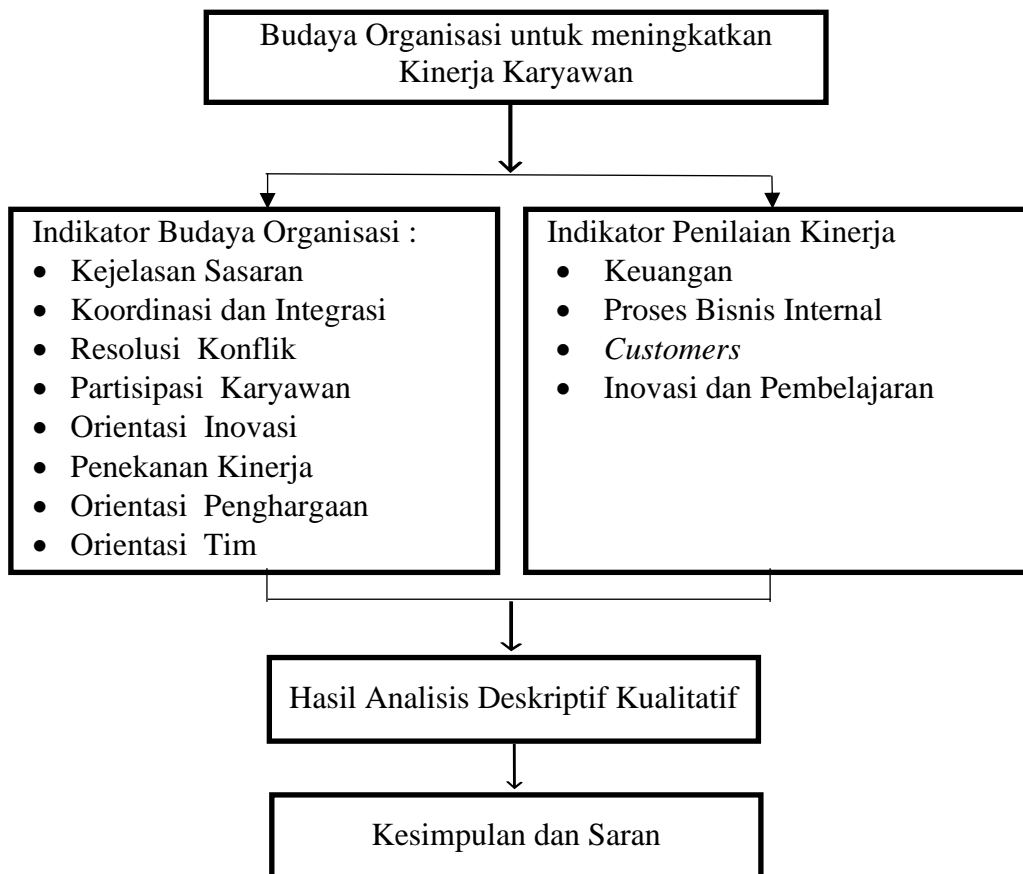
				<p>yang optimal, maka yang kemudian terjadi adalah strategi yang muncul adalah strategi palsu (Fake Strategy) yang tidak memiliki kesesuaian dengan kondisi lingkungan AMIK baik internal maupun eksternal. Kepalsuan sendiri adalah inti dari budaya organisasi yang fragmented di AMIK. Sehingga dapat dikatakan bahwa strategi AMIK didasari dan sangat diwarnai oleh budaya organisasinya.</p>
8.	(Putthiwan it, 2015)	<i>Exploring the impact of organizational culture on employees in multinational enterprise: A qualitative approach</i>	<i>A qualitative approach – a systematic review – is adopted for the analysis due to its recent popularity and usage in various fields</i>	<i>. In some cases, employees who are different from their colleagues demographically will interact regularly with their colleagues when working together in a collective organizational culture. If MNE's organizational culture is preciously unique, this culture can thus facilitate business competitiveness.</i>
9.	(Coplan & Evans, 2021)	<i>How organizational culture influences holistic review: a qualitative multiple case study</i>	<i>This study employs a qualitative, multiple case study approach</i>	<i>Consistent with the conceptual framework, diversity culture appeared to be a strong driver of holistic admissions practices that support enrolling diverse</i>

				<p><i>classes of students.</i></p> <p><i>Additional insights emerged that may serve as propositions for further testing and include the finding that URM faculty 'champions for diversity' appeared to strongly influence the admissions process.</i></p>
10.	(Jatiningtyas et al., 2018)	<i>Analysis of Organizational Culture at P.T. Oryza Sativa Abadi</i>	<i>This research will use a qualitative method, namely scientific research, to naturally understand a phenomenon from a social point of view with a deductive approach. The qualitative approach used is a phenomenological qualitative approach.</i>	<i>The results of this study indicate that PT Oryza Sativa Abadi's corporate culture tends to fall into the clan culture category as seen from the values applied by PT Oryza Sativa Abadi, such as speed, impact and fun.</i>
11.	(Prayogo et al., 2020)	<i>A Qualitative Study Exploring the Effects of Job Analysis and Organizational Culture toward Job Satisfaction in a Coffee Shop</i>	<i>This research is to investigate the effect of job analysis and organization culture towards job satisfaction using a qualitative research method will be conducted by doing an interview</i>	<i>Job analysis and organizational culture are able to improve job satisfaction for the employees in coffee shops. The employees are also able to stay motivated and passionately work for a long term period. These are two of the keys of success to maximize the job satisfaction</i>

				<p><i>which also indicates that human resource management plays an important role to make employees stay satisfied and motivated in coffee shops. Coffee shops need to stay productive to analyze whether the job is suitable to the employee and instill a good work environment and culture to boost job satisfaction.</i></p>
--	--	--	--	--

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir merupakan suatu kerangka konseptual yang menjelaskan, baik dalam bentuk naratif maupun grafik dengan dimensi utama yang akan diteliti, yakni meliputi faktor dan variabel kunci, serta hubungan diantara faktor. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, melalui budaya organisasi di CV Gabovira, diharapkan mampu memberikan pelayanan publik dengan lebih tepat agar kinerja dapat lebih optimal dirasakan oleh pengguna jasa. Berikut adalah kerangka pikir dalam penelitian ini :



Gambar 1 Kerangka Pikir

Sumber : Peneliti, 2023