

Analisis Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV Tirta Sasmita Pamulang

Noto Susanto¹, Asep Suherman², Widowati³

Universitas Pamulang, Indonesia
dosen02580@unpam.ac.id

Submitted: 13th May 2026 | **Edited:** 18th June 2026 | **Issued:** 01st July 2026

Cited on: Susanto, N., Suherman, A., & Widowati, W. (2026). Analisis Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV Tirta Sasmita Pamulang. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 9(3), 1355-1363.

ABSTRACT

This study examines the implementation of work culture in improving employee performance at CV Tirta Sasmita Pamulang. The research was conducted due to several workplace issues, including low employee discipline, lack of supervision, ineffective teamwork, and work practices that were not fully aligned with company procedures. The purpose of this study was to analyze the role of work culture in supporting employee performance within the company. A qualitative research method was applied using interviews, observations, and documentation as data collection techniques. The study involved four informants consisting of one key informant and three supporting informants. Data were analyzed descriptively through a SWOT analysis approach to identify the strengths, weaknesses, opportunities, and threats related to work culture and employee performance. The findings indicate that the implementation of work culture at CV Tirta Sasmita Pamulang has not been fully effective due to limited supervision, unequal employee skills, and limited human resources that result in double job responsibilities. However, teamwork and openness among employees have been relatively well established and contribute positively to maintaining work performance. Therefore, strengthening supervision and improving work discipline are necessary to enhance employee performance more effectively.

Keywords: Work Culture, Employee Performance, Discipline, Teamwork, Supervision

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan tidak hanya membutuhkan teknologi dan modal, tetapi juga memerlukan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif, disiplin, dan memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja. Dalam menghadapi persaingan usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan melalui penerapan budaya kerja yang baik dan berkelanjutan. Budaya kerja menjadi bagian penting dalam membentuk perilaku, sikap, serta pola kerja karyawan dalam menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari.

Budaya kerja yang diterapkan secara konsisten dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kedisiplinan, memperkuat kerja sama tim, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Sebaliknya, budaya kerja yang kurang baik dapat memunculkan berbagai permasalahan, seperti rendahnya disiplin kerja, lemahnya koordinasi antarpegawai, hingga menurunnya kualitas pekerjaan.

Menurut Darmadi dan Sari (2022), budaya kerja memiliki pengaruh terhadap perilaku dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas di perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Shabrina et al. (2020) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi yang kurang baik dapat berdampak pada menurunnya motivasi serta kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, baik secara kualitas maupun kuantitas. Tingkat kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menentukan keberhasilan operasional perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan budaya kerja yang mampu meningkatkan tanggung jawab, kedisiplinan, dan semangat kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Suryani et al. (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian internasional yang dilakukan oleh Paais dan Pattiruhu (2020) menjelaskan bahwa budaya kerja yang positif mampu meningkatkan keterlibatan dan produktivitas pegawai dalam organisasi.

CV Tirta Sasmita Pamulang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan distribusi air minum. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki disiplin dan kemampuan kerja yang baik agar proses produksi dan distribusi berjalan secara optimal. Namun, berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan budaya kerja dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi pada aspek budaya kerja, ditemukan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih belum optimal. Hal tersebut terlihat dari masih adanya karyawan yang tidak masuk kerja tanpa memberikan informasi kepada perusahaan serta keterlambatan masuk kerja dengan alasan kelelahan. Kondisi tersebut dapat mengganggu produktivitas kerja tim dan memengaruhi semangat kerja karyawan lainnya. Selain itu, kurangnya pengawasan dari pimpinan menyebabkan penerapan disiplin kerja belum berjalan secara maksimal. Pada aspek kerja sama, masih ditemukan konflik antarkaryawan yang dipicu oleh pembagian pekerjaan yang belum merata akibat keterbatasan sumber daya manusia. Kondisi tersebut menyebabkan beberapa karyawan harus melakukan pekerjaan ganda (*double job*) sehingga memunculkan kecemburuan sosial dan menurunkan kualitas hubungan kerja antarpegawai. Kurangnya komunikasi dan apresiasi dari perusahaan terhadap hasil kerja karyawan juga memengaruhi tingkat kepercayaan dan motivasi kerja dalam tim.

Permasalahan lain juga terlihat pada aspek kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan, masih terdapat karyawan yang mengalami stres kerja akibat beban pekerjaan yang berlebihan dan keterbatasan jumlah tenaga kerja. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian karyawan kesulitan mengatur waktu kerja secara efektif. Selain itu, tidak adanya pemberian penghargaan atau bonus dari perusahaan turut memengaruhi semangat kerja karyawan. Pada pelaksanaan pekerjaan, masih ditemukan aktivitas kerja yang belum sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP), sehingga berpotensi menimbulkan kesalahan kerja, menurunkan kualitas pelayanan, dan memicu konflik antarpegawai. Beberapa karyawan juga belum memahami SOP secara menyeluruh karena kurangnya pelatihan yang diberikan perusahaan. Menurut penelitian Rony et al. (2020), ketidaksesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan SOP dapat menurunkan kualitas kerja dan menghambat produktivitas organisasi.

Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas hubungan budaya kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian oleh Febriani dan Hidayat (2021) menyatakan bahwa

budaya kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Eliyana et al. (2019) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik mampu meningkatkan komitmen dan performa kerja pegawai. Namun demikian, penelitian mengenai budaya kerja pada perusahaan distribusi air minum dengan pendekatan kualitatif dan analisis SWOT masih relatif terbatas, khususnya pada CV Tirta Sasmita Pamulang. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan dalam mengkaji budaya kerja dan kinerja karyawan melalui pendekatan kualitatif untuk memperoleh gambaran kondisi perusahaan secara lebih mendalam.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis budaya kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV Tirta Sasmita Pamulang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam mengevaluasi penerapan budaya kerja serta menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara lebih efektif.

LANDASAN TEORI

Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan suatu kebiasaan, nilai, norma, dan perilaku yang diterapkan dalam lingkungan organisasi untuk membentuk sikap kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Budaya kerja menjadi pedoman bagi setiap individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga tercipta lingkungan kerja yang teratur, disiplin, dan produktif. Penerapan budaya kerja yang baik dapat meningkatkan kualitas hubungan kerja antarkaryawan serta membentuk perilaku kerja yang positif dalam organisasi.

Menurut Kurniawan dan Heryanto (2020), budaya kerja adalah seperangkat nilai dan kebiasaan yang diterapkan secara konsisten dalam organisasi untuk membentuk perilaku kerja pegawai agar lebih efektif dan efisien. Sementara itu, Sihalohe dan Siregar (2019) menyatakan bahwa budaya kerja mencerminkan karakter organisasi yang tercermin melalui pola perilaku, disiplin, serta kerja sama antaranggota organisasi dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari.

Budaya kerja yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, budaya kerja yang kurang baik dapat menyebabkan rendahnya motivasi, lemahnya disiplin kerja, dan menurunnya kualitas kerja pegawai. Menurut penelitian Putra dan Ardana (2021), budaya kerja yang diterapkan secara efektif memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan semangat kerja dan loyalitas karyawan dalam perusahaan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan karena berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan. Tingkat kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas pekerjaan, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Menurut Wibowo (2021), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diperoleh individu berdasarkan kemampuan, pengalaman, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Pendapat tersebut didukung oleh Afandi (2021) yang menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai

seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti budaya kerja, motivasi, lingkungan kerja, disiplin, dan kompetensi sumber daya manusia. Perusahaan yang mampu menciptakan budaya kerja yang baik cenderung memiliki karyawan dengan tingkat produktivitas dan tanggung jawab kerja yang lebih tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Hakim dan Hidayat (2022) menunjukkan bahwa budaya kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hubungan Budaya Kerja dengan Kinerja Karyawan

Budaya kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang saling berkaitan dalam suatu organisasi. Budaya kerja yang baik dapat membentuk perilaku kerja yang disiplin, meningkatkan kerja sama tim, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih bertanggung jawab. Kondisi tersebut akan berdampak pada peningkatan kualitas dan produktivitas kerja karyawan.

Menurut penelitian Nugroho dan Aima (2020), budaya kerja yang diterapkan secara konsisten dapat meningkatkan efektivitas kerja dan mendorong terciptanya kinerja karyawan yang lebih optimal. Selain itu, penelitian internasional yang dilakukan oleh Dirisu et al. (2021) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan komitmen kerja pegawai dan membantu perusahaan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

Berdasarkan uraian teori tersebut, dapat dipahami bahwa budaya kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan budaya kerja yang baik agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

Kerangka Berpikir

Budaya kerja yang diterapkan dalam perusahaan melalui disiplin kerja, keterbukaan, sikap saling menghargai, dan kerja sama antarkaryawan dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Apabila budaya kerja diterapkan dengan baik, maka kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab karyawan akan meningkat. Sebaliknya, budaya kerja yang kurang baik dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan dalam perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam kondisi budaya kerja dan kinerja karyawan pada CV Tirta Sasmita Pamulang berdasarkan situasi yang terjadi di lapangan. Penelitian dilaksanakan di CV Tirta Sasmita Pamulang yang berlokasi di Jalan Witana Harja Kav. 29 No. 51A, Pamulang, Tangerang Selatan, Banten. Informan dalam penelitian ini terdiri dari satu informan kunci dan tiga informan pendukung yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan tertentu sesuai kebutuhan penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk memperoleh informasi yang relevan terkait budaya kerja dan kinerja karyawan. Menurut Moleong (2021), penelitian kualitatif bertujuan memahami fenomena sosial melalui pengamatan langsung terhadap objek penelitian secara alamiah.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi kemudian dianalisis secara deskriptif untuk mengetahui kondisi budaya kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini menggunakan analisis SWOT untuk mengidentifikasi faktor kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang berkaitan dengan budaya kerja pada perusahaan. Penggunaan analisis SWOT dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi internal dan eksternal perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Rangkuti (2019), analisis SWOT digunakan untuk membantu organisasi dalam memahami kondisi strategis yang dihadapi perusahaan melalui identifikasi faktor internal dan eksternal.

Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari setiap informan, sedangkan triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik tersebut digunakan agar data yang diperoleh lebih objektif dan sesuai dengan kondisi yang terjadi di lapangan. Dengan menggunakan pendekatan tersebut, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai budaya kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV Tirta Sasmita Pamulang.

HASIL PENELITIAN

Analisis Budaya Kerja Di CV Tirta Sasmita Pamulang

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada informan kunci dan informan pendukung, diketahui bahwa budaya kerja pada CV Tirta Sasmita Pamulang belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Pada aspek disiplin kerja, informan kunci menyampaikan bahwa *“belum, masih terdapat hal-hal yang belum dijalankan sesuai aturan.”* Pernyataan tersebut diperkuat oleh informan pendukung yang menyatakan bahwa masih terdapat karyawan yang datang terlambat, tidak masuk kerja tanpa izin, serta kurang mematuhi aturan kerja perusahaan. Salah satu informan juga menyampaikan bahwa *“tidak adanya pengawasan dari pimpinan mengakibatkan karyawan tidak disiplin.”* Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja dalam perusahaan masih perlu diperbaiki melalui peningkatan pengawasan dan penegakan aturan kerja secara lebih konsisten.

Pada aspek keterbukaan, sebagian besar informan menjelaskan bahwa perusahaan telah memberikan ruang komunikasi kepada karyawan dalam menyampaikan pendapat dan keluhan kerja. Informan kunci menyampaikan bahwa *“keterbukaan sudah diterapkan, karena sebelum mereka masuk kerja disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan keterampilan.”* Selain itu, salah satu informan juga menjelaskan bahwa *“keluh kesah karyawan sudah disampaikan dengan cukup terbuka.”* Namun demikian, masih terdapat beberapa karyawan yang merasa kurang nyaman dalam menyampaikan pendapat kepada atasan. Salah satu informan menyatakan bahwa *“karyawan belum bisa bilang langsung ke atasan ketika memiliki pendapat tertentu.”* Hal tersebut menunjukkan bahwa komunikasi dalam perusahaan sudah berjalan cukup baik, tetapi masih memerlukan peningkatan agar tercipta hubungan kerja yang lebih terbuka dan efektif. Penelitian Nugroho dan Aima (2020) menyatakan bahwa keterbukaan komunikasi dalam organisasi dapat membantu meningkatkan hubungan kerja dan produktivitas karyawan.

Pada aspek saling menghargai dan kerja sama, hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antarpegawai pada dasarnya telah berjalan cukup baik. Informan kunci menjelaskan bahwa *“ketika melakukan pekerjaan di tempat ini karyawan saling membantu dan setiap pagi dilakukan briefing untuk sharing pekerjaan.”* Akan tetapi, beberapa informan mengungkapkan bahwa masih terdapat konflik antarkaryawan akibat pembagian pekerjaan yang belum merata dan tingginya beban kerja. Salah satu informan menyampaikan bahwa *“masih terdapat perselisihan ketika meminta bantuan ke rekan kerja lain karena faktor kelelahan dan belum meratanya skill karyawan.”* Selain itu, informan lain juga menjelaskan bahwa *“masih ada yang iri-irian antarpegawai.”* Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kerja sama tim belum berjalan secara maksimal karena keterbatasan sumber daya manusia menyebabkan beberapa karyawan harus melakukan pekerjaan ganda (double job). Penelitian Putra dan Ardana (2021) menyatakan bahwa kerja sama yang baik dalam organisasi dapat meningkatkan semangat kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Berdasarkan hasil analisis SWOT, budaya kerja pada CV Tirta Sasmita Pamulang memiliki beberapa kekuatan, seperti adanya komunikasi yang cukup terbuka dan kerja sama antarkaryawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun demikian, perusahaan juga memiliki kelemahan berupa rendahnya disiplin kerja, kurangnya pengawasan pimpinan, serta keterbatasan sumber daya manusia yang menyebabkan beban kerja berlebihan. Dari sisi peluang, perusahaan memiliki kesempatan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui evaluasi kerja, pelatihan, dan pembinaan karyawan secara berkala. Sementara itu, ancaman yang dihadapi perusahaan berkaitan dengan potensi menurunnya produktivitas kerja apabila budaya kerja yang kurang baik terus berlangsung. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan perbaikan budaya kerja agar mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan secara berkelanjutan.

Analisis Kinerja Karyawan Di CV Tirta Sasmita Pamulang

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan, diketahui bahwa kinerja karyawan pada CV Tirta Sasmita Pamulang masih belum berjalan secara optimal. Pada aspek kualitas kerja, informan kunci menyampaikan bahwa *“masih terdapat karyawan yang melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan SOP.”* Selain itu, salah satu informan menjelaskan bahwa *“beberapa pekerjaan dilakukan tidak sesuai prosedur karena keterbatasan sumber daya manusia.”* Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pekerjaan dalam perusahaan masih belum sepenuhnya sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan. Menurut Hakim dan Hidayat (2022), budaya kerja yang kurang baik dapat memengaruhi kualitas pekerjaan dan efektivitas kerja karyawan dalam organisasi.

Pada aspek kuantitas kerja, sebagian besar informan menjelaskan bahwa tingginya beban pekerjaan menyebabkan karyawan harus bekerja secara cepat dan menangani beberapa pekerjaan sekaligus. Salah satu informan menyatakan bahwa *“semua karyawan harus melakukan semua pekerjaan karena terbatasnya SDM.”* Informan lain juga menyampaikan bahwa *“dari loading lanjut ke packing lalu membantu pekerjaan lain lagi.”* Kondisi tersebut menyebabkan sebagian pekerjaan tidak dapat diselesaikan secara maksimal dan berpotensi menurunkan kualitas hasil kerja. Penelitian Paais dan Pattiruhu (2020) menjelaskan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat memengaruhi produktivitas dan performa kerja karyawan.

Pada aspek pelaksanaan tugas, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pernah melakukan pekerjaan di luar tugas utamanya karena

keterbatasan tenaga kerja dalam perusahaan. Informan kunci menyampaikan bahwa *“ketika ada karyawan yang tidak masuk, karyawan lain harus bisa backup pekerjaan.”* Selain itu, salah satu informan juga menjelaskan bahwa *“kadang pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai SOP karena semua bagian harus saling membantu.”* Meskipun kondisi tersebut menunjukkan adanya kerja sama antar karyawan, namun apabila dilakukan secara terus-menerus dapat menyebabkan kelelahan kerja dan menurunkan konsentrasi kerja pegawai.

Pada aspek tanggung jawab kerja, sebagian besar informan menjelaskan bahwa karyawan tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai prioritas meskipun memiliki beban kerja yang cukup tinggi. Salah satu informan menyatakan bahwa *“yang penting diprioritaskan terlebih dahulu agar pekerjaan tetap selesai.”* Informan lainnya juga menyampaikan bahwa *“biasanya pekerjaan sendiri diselesaikan terlebih dahulu baru membantu rekan kerja yang lain.”* Hal tersebut menunjukkan bahwa rasa tanggung jawab dan kerja sama antarpegawai sudah cukup baik dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan perusahaan. Penelitian Eliyana et al. (2019) menjelaskan bahwa tanggung jawab kerja dan budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan komitmen serta performa kerja pegawai dalam organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki hubungan yang cukup erat dengan peningkatan kinerja karyawan pada CV Tirta Sasmita Pamulang. Budaya kerja yang belum berjalan secara optimal menyebabkan munculnya beberapa permasalahan, seperti rendahnya disiplin kerja, pekerjaan yang belum sesuai SOP, serta tingginya beban kerja akibat keterbatasan sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan pengawasan, memperjelas pembagian tugas, dan memperkuat penerapan budaya kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat secara lebih efektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, budaya kerja memiliki peranan penting dalam membentuk pola kerja dan perilaku karyawan pada CV Tirta Sasmita Pamulang. Kondisi budaya kerja yang belum berjalan secara optimal menunjukkan bahwa keberhasilan perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis karyawan, tetapi juga oleh bagaimana perusahaan membangun disiplin, komunikasi, serta hubungan kerja yang sehat di lingkungan organisasi. Kurangnya pengawasan dan keterbatasan sumber daya manusia menjadi faktor yang memengaruhi konsistensi penerapan budaya kerja, sehingga berdampak pada efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik perlu dibangun melalui keterlibatan pimpinan, pembagian kerja yang jelas, serta pembinaan kerja yang berkelanjutan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan dari kondisi lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan. Beban kerja yang tinggi, pekerjaan ganda, dan pelaksanaan pekerjaan yang belum sepenuhnya sesuai dengan standar operasional prosedur menjadi gambaran bahwa perusahaan masih memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Meskipun demikian, adanya rasa tanggung jawab dan kerja sama antarpegawai menjadi modal penting bagi perusahaan untuk mempertahankan stabilitas kerja. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada individu, tetapi juga dipengaruhi oleh dukungan organisasi dalam menciptakan sistem kerja yang lebih terarah dan kondusif.

Penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu memperkuat penerapan budaya kerja melalui peningkatan pengawasan, evaluasi kerja secara berkala, serta pengembangan kompetensi karyawan agar kualitas kerja dapat meningkat secara lebih optimal. Selain itu, perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan motivasi dan kenyamanan kerja karyawan sehingga produktivitas kerja dapat terjaga secara berkelanjutan. Dengan penerapan budaya kerja yang lebih baik, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan sekaligus memperkuat daya saing perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Darmadi, D., & Sari, R. (2022). Pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(1), 123-132.
- Darmadi, D., Suryani, N. L., & Sari, R. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di divisi likuid PT Eagle Indo Pharma Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1), 56-67.
- Dirisu, J., Worlu, R., Osibanjo, A., Salau, O., Borishade, T., Meninwa, S., & Atolagbe, T. (2021). Organizational culture and employee performance: Evidence from Nigeria. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 361-372.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership toward employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150.
- Febriani, R., & Hidayat, A. (2021). Pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 88-97.
- Hakim, L., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 45-56.
- Kurniawan, A., & Heryanto. (2020). Pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 3(2), 125-134.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, S., & Aima, M. H. (2020). The influence of organizational culture and work motivation on employee performance. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 1(4), 495-504.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588.
- Putra, I. G. A., & Ardana, I. K. (2021). Pengaruh budaya kerja terhadap loyalitas dan semangat kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 10(5), 512-526.
- Rangkuti, F. (2019). *Analisis SWOT teknik membedah kasus bisnis*. Gramedia Pustaka Utama.

- Rony, Z. T., Nurjanah, S., & Santoso, B. (2020). The effect of standard operating procedures implementation on employee performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(3), 2274-2278.
- Shabrina, N., Darmadi, D., & Sari, R. (2020). Pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan CV Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 3(2), 164-173.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(1), 34-42.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, N. L., Darmadi, D., & Sari, R. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Perkusi: Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia*, 1(3), 299-307.
- Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja* (6th ed.). Rajagrafindo Persada.