

Analisis Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan Di Perusahaan Anugrah Jaya Palu Pahat (AJPP)

Al Hadid Saprudin¹, Resya Dwi Marselina²

¹Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia

² Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia

E-mail: al10121295@digitechuniversity.ac.id¹, resyadwi@digitechuniversity.ac.id²

Article History:

Received: 30 Juli 2025

Revised: 29 Agustus 2025

Accepted: 25 September 2025

Keywords: *Organizational Culture, Employee Performance.*

Abstract: *This study aims to analyze organizational culture and employee performance in the Anugrah Jaya Palu Pahat company (AJPP), with a qualitative approach. Through descriptive analysis methods, data collection was obtained through observation, interviews, and documentation studies. The results of the study indicate that the organizational culture in the company (AJPP) emphasizes discipline, teamwork, and loyalty, but has not been optimally implemented due to the lack of internalization of company values to all employees. This shows that employees feel a lack of motivation and appreciation, as well as a work culture that does not support innovation. Therefore, the company needs to strengthen the implementation of organizational culture through training, empowerment, and an effective reward system to improve employee performance and loyalty.*

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan bisnis yang serba cepat dan sangat kompetitif saat ini, perusahaan harus terus meningkatkan kinerjanya agar tetap relevan dan kompetitif. Kinerja dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik, Kinerja pegawai merupakan sejauh mana keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Faktor internal seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi, serta faktor eksternal seperti budaya organisasi yang berperan penting dalam pencapaian kerja. (Az zuhri & Permanasari, 2019).

Budaya organisasi dalam suatu organisasi atau perusahaan ialah suatu hal yang pasti mematuhi prinsip, nilai, sikap, aturan dan perilaku yang seharusnya diterima di tempat kerja dari semua lapisan keluarga berkumpul. Kinerja pegawai yang baik tentunya tidak terlepas dari budaya organisasi yang baik, berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan itu sendiri dan perusahaan tersebut, kualitas pengerjaan yang pasti akan membimbing karyawan dengan sangat baik dalam pekerjaannya (Munandar dkk, 2020). Kinerja memegang peranan penting dalam perkembangan perusahaan karena sumber daya yang baik menghasilkan kinerja yang baik. Disinilah tempat di mana bisnis dapat bersaing dengan perusahaan lain dan berubah untuk mencapai tujuan utama mereka, yaitu menjadi lebih baik daripada sebelumnya (Saputri &

Rachman, 2022).

Budaya organisasi adalah sebuah ketentuan yang harus diikuti/diterapkan oleh setiap orang dalam sebuah organisasi dengan tujuan untuk mempengaruhi dan berperilaku dalam mereka bekerja untuk membentuk sifat-sifat kepribadian karyawan dengan sendirinya untuk mengerjakan pekerjaannya/tanggung jawabnya dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya (Fatchurrohman & Aisyanti, 2022).

Namun masih banyak perusahaan yang masih belum memahami seberapa penting budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, analisis budaya organisasi sangat penting untuk memahami bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kinerja bisnis dan bagaimana perusahaan dapat meningkatkan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja. Banyak perusahaan yang mencoba berbagai cara guna meningkatkan kinerja karyawan lebih efektif dan efisien, misalnya dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif.

Organisasi tidak akan berkembang menjadi organisasi yang maju tanpa ada kokohnya budaya dalam organisasi tersebut. Setelah budayanya kuat, maka akan berpengaruh pada strategi yang dijalankan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Budaya organisasi juga akan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Permasalahan budaya organisasi dan kinerja karyawan di Perusahaan Anugrah Jaya Palu Pahat (AJPP) belum optimal. Beberapa isu utama mencakup kurangnya disiplin waktu seperti keterlambatan masuk kerja dan kembalinya pegawai dari waktu istirahat, rendahnya integrasi kerja tim, serta minimnya pengarahan yang jelas terkait sasaran dan harapan perusahaan.

Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai, norma, dan aturan budaya organisasi belum menjadi pedoman perilaku kerja karyawan. Budaya organisasi yang tidak berjalan efektif ini turut menyebabkan kegiatan dan program perusahaan tidak terlaksana sesuai rencana. Oleh karena itu, perbaikan budaya organisasi diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan dan kinerja karyawan, yang salah satunya dapat diukur melalui data absensi. Berikut ini disajikan data absensi pegawai di Perusahaan Anugrah Jaya Palu Pahat (AJPP).

Tabel 1. 1 Data Absensi Pegawai Perusahaan (AJPP) Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Absensi				Jumlah Absensi
				S	I	TK	TL	
1	Januari	20	24	0	0	36	0	36
2	Februari	20	22	0	3	24	0	27
3	Maret	20	25	0	0	39	0	39
4	April	20	26	7	0	30	0	37
5	Mei	20	23	0	0	22	0	22
6	Juni	20	25	0	2	17	0	19
7	Juli	20	24	6	0	21	0	27
8	Agustus	20	22	0	0	47	0	47
9	September	20	25	0	0	15	0	15
10	Oktober	20	23	4	0	8	0	12
11	November	20	24	0	0	12	0	12
12	Desember	20	23	5	0	11	0	16

Keterangan	
S	Sakit
I	Izin
TK	Tanpa Keterangan
TL	Tugas Luar

Sumber: Perusahaan Anugrah Jaya Palu Pahat (2023).

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai data absensi pegawai Perusahaan Anugrah Jaya Palu Pahat (AJPP) Tahun 2023, menunjukkan adanya permasalahan disiplin dan manajemen waktu, khususnya pada bulan Agustus dengan tingkat absensi tanpa keterangan mencapai angka tertinggi, yaitu 47, serta bulan April dengan angka absensi akibat sakit juga tercatat cukup tinggi, yakni mencapai 7. Tingginya tingkat absensi dalam berbagai kategori berpotensi menurunkan efektivitas dan produktivitas kerja pegawai secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan langkah perbaikan dalam pengelolaan kedisiplinan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka para anggota organisasi/karyawan harus menumbuhkan budaya kerja organisasi. Setiap karyawan akan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dengan ikhlas bila didukung oleh budaya kerja yang baik dan juga suasana kerja yang nyaman. Hal inilah yang akan mendorong meningkatnya kinerja, sehingga akan mengarahkan karyawan pada pencapaian tujuan suatu organisasi tersebut.

LANDASAN TEORI

Manajemen

Secara etimologi, kata manajemen berasal dari berbagai bahasa, yang pertama yaitu dari bahasa Prancis Kuno yakni *management*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Lalu dalam bahasa Italia, yaitu *meneggiare*, yang memiliki arti mengendalikan. Sedangkan dalam bahasa Inggris berasal dari kata *to manage*, yang artinya mengelola atau mengatur (Aditama, 2020). Manajemen merupakan suatu prosedur yang meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilaksanakan untuk menentukan dan mencapai tujuan dengan memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) serta sumber-sumber lain yang tersedia menurut Terry dalam (Aditama, 2020).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan 2017, p.10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Kasmir (2016:25), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah ciri yang ada dan dipertahankan dalam suatu organisasi atau dalam kehidupan sehari-hari masyarakat, yang tidak dapat dipisahkan dari ikatan budaya yang

muncul. Budaya organisasi mengacu pada norma-norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh seluruh anggota organisasi dan menjadi dasar aturan organisasi (Ismail, 2018).

Indikator-Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Jatilaksono & Naima dkk., 2023), mengemukakan indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- a) Inovatif
Inovasi dan keberanian mengambil resiko, sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan mengambil resiko.
- b) Memperhatikan Detail
Perhatian pada hal-hal rinci. Sejauh mana karyawan diharap menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal kecil.
- c) Fokus Pada Hasil Yang Dicapai
Berorientasi pada hasil sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d) Fokus Pada Kepentingan Seluruh Karyawan.
Berorientasi kepada semua kepentingan pegawai. Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi.
- e) Proaktif Dengan Pekerjaan
Sejauh mana karyawan bersikap agresif dan kompetitif dibanding santai.
- f) Stabilitas
Kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingan dengan pertumbuhan.

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan ialah dampak kerja yang bisa dicapai seseorang ataupun sekelompok untuk menjalankan tugas sesuai dengan tugasnya, yang merupakan sarana untuk mendapatkan tujuan organisasi dan keberhasilan yang disepakati (Rosvita, 2023). Kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, peningkatan atau penurunan kinerja seseorang dapat diketahui dengan adanya pedoman atau standar kerja yang telah ditetapkan (Wuryantina, 2015).

Indikator – Indikator Kinerja

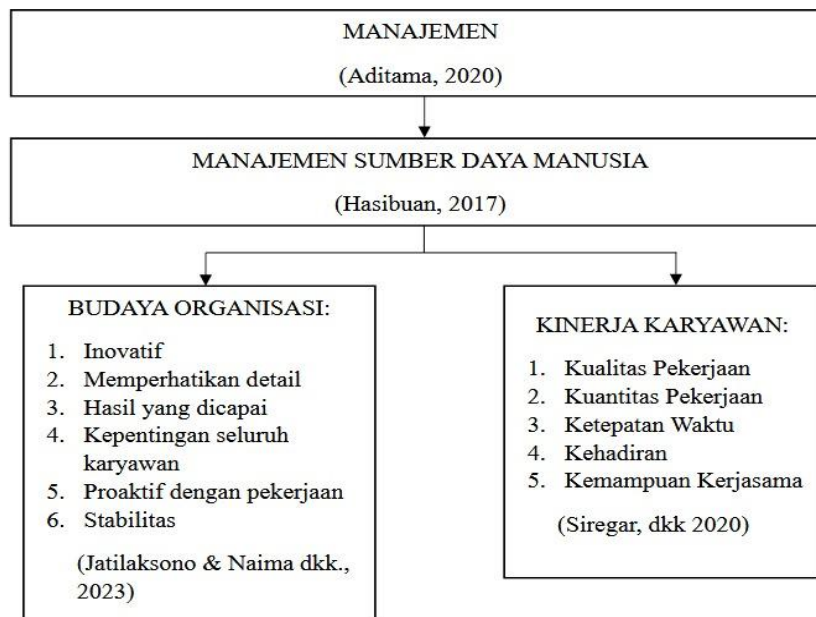
Menurut Wilson Bangun dalam Siregar, dkk (2020) indikator kinerja karyawan, berupa:

- a) Kualitas Pekerjaan
Dapat memenuhi standar dan persyaratan baik dari segi pengetahuan, kemampuan maupun keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan atau bahkan lebih dari standar yang ditetapkan.
- b) Kuantitas Pekerjaan
Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan. Dapat diketahui dari jumlah banyaknya unit pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh setiap karyawan.
- c) Ketepatan Waktu
Setiap pekerjaan yang diberikan dituntut dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Pekerjaan yang terlambat penyelesaiannya dapat menghambat pekerjaan lainnya, sehingga akan berdampak terhadap kuantitas dan kualitas pekerjaan.

- d) Kehadiran
Pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu menuntut kehadiran karyawan untuk menyelesaikannya sesuai waktu yang sudah ditentukan.
- e) Kemampuan Kerjasama
Kerjasama tim sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi karena ada sebagian pekerjaan yang memerlukan patner kerja dan tidak mampu dikerjakan oleh seorang karyawan saja, sehingga dibutuhkan kerjasama yang baik antar karyawan.

Kerangka Konseptual

Yang menjadi *grand theory* dalam penelitian ini yaitu pembahasan tentang manajemen, dilanjutkan pembahasan tentang sumber daya manusia sebagai *middle theory*, kemudian dilanjutkan dengan telaahan secara detail tentang budaya organisasi dan kinerja karyawan yang masing-masing sebagai *applied theory*.



Sumber: Hasil Olah Data Penulis

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan penulis yaitu pendekatan kualitatif dimana penelitian kualitatif ini adalah suatu data yang tidak berupa angka, atau suatu proses kegiatan usaha dengan mengungkapkan suatu masalah serta keadaan. Sebagaimana dijelaskan oleh (Sonhaji, 2003), yaitu suatu proses penelitian dan pemahaman berlandaskan metode yang menyelidiki fenomena sosial dan masalah manusia. Keputusan penulis untuk menggunakan pendekatan kualitatif dilatar belakangi oleh niat untuk menyajikan gambaran mendalam terkait analisis budaya organisasi dan kinerja karyawan di perusahaan Anugrah Jaya Palu Pahat (AJPP).

Jenis Penelitian

Penelitian deskriptif yang dilakukan menggunakan bentuk deskriptif analitis yaitu menurut (Sugiono, 2008) deskriptif analisis merupakan suatu metode yang berfungsi untuk

mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya.

Profil Perusahaan Anugrah Jaya Palu Pahat (AJPP)

Perusahaan Anugrah Jaya Palu Pahat (AJPP) Bandung merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang perusahaan industri manufaktur alat-alat perkakas atau industri perkakas tangan. Perusahaan ini sebelumnya berdiri sejak tahun 1990 an yang dikelola oleh Bapak Rukmana Alm dan sejak tahun 2017 di lanjutkan oleh sang anak pertama yaitu Bapak Ajang di Bandung. Pada saat di kelola oleh anaknya banyak sekali produk yang berinovasi dan bertambah, serta banyak pula peraturan baik sistem keuangan, penjualan, dan produksi yang di ubah menjadi lebih baik dan lebih mengikuti perkembangan zaman.

Visi Misi Perusahaan Anugrah Jaya Palu Pahat (AJPP)

a. Visi

“Menjadi Produsen terkemuka alat-alat Palu Pahat yang di akui secara global, mendorong kemajuan industri dengan inovasi dan kualitas terbaik.”

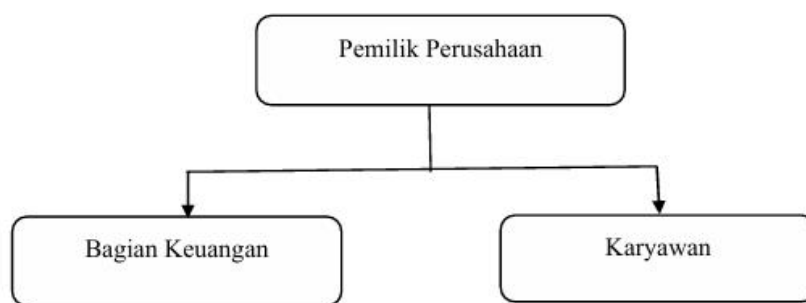
b. Misi

Untuk mewujudkan visi tersebut, maka dirumuskan 6 (enam) misi sebagai berikut :

1. Memberikan produk berkualitas tinggi yang mengutamakan keamanan dan kinerja optimal bagi pengguna.
2. Melakukan pengembangan untuk menciptakan solusi inovatif yang memenuhi kebutuhan pasar yang berkembang.
3. Mengedepankan kepuasan pelanggan melalui layanan yang responsif, ramah, dan profesional.
4. Berkomitmen pada praktik produksi yang berkelanjutan untuk mendukung lingkungan hidup yang baik.
5. Mengembangkan dan memotivasi tim kerja untuk berprestasi dan berinovasi secara konsisten.
6. Berkontribusi pada pembangunan masyarakat melalui program sosial dan kemitraan yang berkelanjutan.

Struktur Organisasi Perusahaan (AJPP)

Struktur organisasi perusahaan Anugrah Jaya Palu Pahat (AJPP) terdiri dari pemilik perusahaan, bagian keuangan, bagian produksi/karyawan. Karyawan terdiri dari 20 orang.



Sumber: Perusahaan Anugrah Jaya Palu Pahat (2023).

Gambar 3. 1 Struktur Organisasi Perusahaan (AJPP)

Teknik Pengumpulan Data

1. Metode Wawancara

Metode ini dilakukan dengan melakukan tanya jawab secara tatap muka dengan pihak perusahaan mengenai data-data yang diperlukan.

2. Metode Observasi

Metode observasi adalah cara mengumpulkan data dengan mengamati perilaku, tindakan, atau fenomena secara langsung tanpa mengubah atau mempengaruhi situasi yang sedang diamati.

3. Metode Dokumentasi

Dalam penelitian kualitatif, metode dokumentasi melibatkan pengumpulan data dari sumber-sumber tertulis atau rekaman, seperti catatan lapangan, transkripsi wawancara, dokumen resmi, atau media sosial.

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian kualitatif adalah cara untuk menginterpretasikan data yang tidak terukur dalam angka atau statistik.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data atau collection data adalah mencari, mencatat dan mengumpulkan semua data secara objektif dan apa adanya sesuai dengan hasil observasi dan wawancara di lapangan.

Reduksi Data

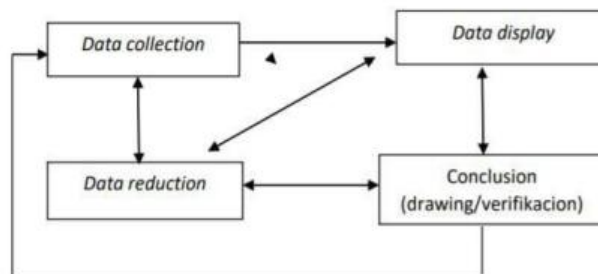
Reduksi data merupakan suatu proses seleksi yang menitikberatkan pada penyederhanaan, pengabstraksian, dan transformasi data kasar yang diperoleh dari catatan yang ditulis di lapangan.

Display Data

Display data adalah kumpulan informasi terstruktur yang memberikan kesempatan untuk menarik kesimpulan dan mengambil tindakan.

Kesimpulan dan Verifikasi Data

Pada tahap ini diambil kesimpulan dari seluruh data yang diperoleh selama penelitian. Menarik kesimpulan atau menelaah data merupakan upaya untuk menemukan atau memahami makna, keteraturan, pola, penjelasan, rangkaian sebab-akibat, atau pernyataan. Dalam menganalisis data model Miles dan Huberman, metode analisis model ini mempertimbangkan bahwa seluruh data yang ada digabungkan dengan hasil penelitian melalui data lisan dan tertulis yang diperoleh langsung di situs atau melalui data yang diperoleh dari literatur. Dapat menarik kesimpulan yang cukup menjawab permasalahan penelitian. Oleh karena itu, dapat dijelaskan pada diagram di bawah ini :



Sumber : Data Olahan A.M. Djodi : 2017

Gambar 3. 2 Data Model and Huberman

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat tiga orang pegawai dari perusahaan anugrah jaya palu pahat, yang berperan menjadi informan untuk memberikan informasi terkait topik penelitian. Berikut ini merupakan tabel profil masing-masing informan dalam penelitian ini:

Tabel 4.1 Profil Informan

No	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Jabatan
1	Udan	32	Laki-laki	Karyawan
2	Agus Suhendar	25	Laki-laki	Karyawan
3	Nizar	27	Laki-laki	Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data Penulis

Pembahasan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya, data yang diperoleh melalui observasi, wawancara, maupun studi dokumentasi mengungkapkan temuan terkait Analisis budaya organisasi dan kinerja karyawan di perusahaan anugrah jaya palu pahat (AJPP). Selanjutnya, peneliti akan menyajikan uraian pembahasan yang sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Pembahasan ini akan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi serta bagaimana hal tersebut berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan perusahaan tersebut.

Bagaimana budaya Organisasi yang diterapkan di Perusahaan Anugrah Jaya Palu Pahat (AJPP)?

Perusahaan Anugrah Jaya Palu Pahat (AJPP) menerapkan budaya organisasi yang pada dasarnya mengutamakan kedisiplinan, kerja sama tim, dan loyalitas terhadap perusahaan. Namun, penerapan nilai-nilai ini belum sepenuhnya optimal di tingkat operasional. Hal ini terlihat dari kurangnya internalisasi nilai budaya perusahaan kepada seluruh karyawan, khususnya pada level menengah ke bawah. Banyak karyawan yang belum memahami visi, misi, serta nilai-nilai inti yang menjadi dasar perilaku organisasi, sehingga pelaksanaannya masih bersifat normatif dan belum menjadi budaya kerja yang kuat.

Kurangnya optimalisasi budaya organisasi di perusahaan (AJPP) juga tercermin dari rendahnya tingkat motivasi kerja sebagian karyawan. Budaya kerja yang cenderung individualistik menyebabkan kolaborasi tim kurang berkembang, sehingga menghambat produktivitas dan inovasi. Selain itu, kurangnya pelatihan budaya organisasi bagi karyawan baru menyebabkan ketidaksesuaian nilai dan perilaku yang diharapkan perusahaan dengan kenyataan di lapangan.

Selain itu, kurangnya sistem penghargaan dan pengakuan terhadap pencapaian individu maupun tim membuat karyawan merasa usaha mereka tidak diapresiasi. Dalam lingkungan organisasi yang sehat, pengakuan terhadap kontribusi karyawan menjadi pilar utama pembentukan budaya kerja positif. Kondisi ini mencerminkan bahwa budaya organisasi di perusahaan (AJPP) masih bersifat simbolis dan belum sepenuhnya diwujudkan dalam praktik manajerial dan operasional harian.

Maka dari itu, dapat diambil kesimpulan bahwa Budaya organisasi di Perusahaan Anugrah Jaya Palu Pahat (AJPP) saat ini masih belum diterapkan secara optimal, ditandai dengan minimnya keterlibatan karyawan dalam proses organisasi, serta kurangnya penghargaan terhadap kontribusi individu. Untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan, perusahaan perlu memperkuat implementasi budaya organisasi melalui pelatihan, pemberdayaan, serta sistem penghargaan yang efektif.

Bagaimana gambaran budaya organisasi di Perusahaan Anugrah Jaya Palu Pahat (AJPP) dalam meningkatkan kinerja karyawan?

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan berfungsi sebagai pedoman dalam berperilaku. Di Perusahaan Anugrah Jaya Palu Pahat (AJPP), budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif, mendorong loyalitas, serta meningkatkan kinerja karyawan.

Namun demikian, tantangan yang dihadapi (AJPP) adalah belum meratanya pemahaman dan penerapan budaya kerja di seluruh lapisan karyawan. Budaya kerja belum menjadi pedoman yang menyatu dalam tindakan keseharian. Banyak karyawan belum menyadari nilai-nilai inti perusahaan seperti inovasi, integritas, dan tanggung jawab sebagai bagian dari identitas kerja mereka. Hal ini berdampak pada rendahnya produktivitas, tingginya tingkat keterlambatan, dan kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Di sisi lain, masih ada sebagian karyawan yang menunjukkan sikap kerja positif seperti inisiatif tinggi, kepedulian terhadap kualitas produk, serta kemauan bekerja dalam tim. Karyawan-karyawan ini biasanya berasal dari kelompok yang telah lama bekerja di perusahaan dan memiliki loyalitas terhadap organisasi.

Maka dari itu, budaya organisasi yang kuat dan terinternalisasi akan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan (AJPP) perlu lebih serius dalam menerapkan budaya kerja yang mendukung produktivitas dengan melibatkan semua unsur, mulai dari pimpinan hingga staf pelaksana agar mencapai keberhasilan organisasi yang optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian mengenai Analisis Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan di Perusahaan Anugrah Jaya Palu Pahat (AJPP) pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi memegang peranan penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Nilai-nilai seperti kedisiplinan, kerja sama tim, dan loyalitas menjadi pondasi utama dalam membangun lingkungan kerja yang produktif dan inovatif.

Namun, implementasi budaya organisasi tersebut masih belum optimal. Kurangnya internalisasi nilai-nilai tersebut ke dalam perilaku seluruh karyawan menimbulkan berbagai permasalahan, seperti rendahnya motivasi kerja, minimnya apresiasi terhadap karyawan, serta budaya kerja yang belum mendukung inovasi. Terdapat pula permasalahan dalam disiplin, seperti tingkat absensi yang tinggi tanpa keterangan dan kurangnya koordinasi kerja yang efektif.

Selain itu, faktor pengawasan dan sistem penilaian yang belum maksimal turut berkontribusi terhadap rendahnya loyalitas dan motivasi kerja. Sistem pengembangan budaya dan pemberdayaan sistem penghargaan perlu diperkuat melalui pelatihan, sosialisasi nilai perusahaan, dan penegakan sistem penilaian yang adil serta tepat waktu agar budaya kerja dapat benar-benar meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh. Pelaksanaan strategi peningkatan budaya organisasi yang mendukung inovasi, kedisiplinan, dan loyalitas diharapkan mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara signifikan.

Dengan demikian, secara keseluruhan dari penelitian ini adalah bahwa keberhasilan implementasi budaya organisasi sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan perbaikan aspek-aspek budaya serta sistem penilaian merupakan langkah strategis yang perlu dilakukan untuk mencapai keberhasilan organisasi yang optimal.

DAFTAR REFERENSI

- Az zuhri, F. M., & Permanasari, K. I. P. (2019). Analisis Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Fis Universitas Negeri Malang. *Jurnal Ekonomi Bisnis*.
- Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi. Kepajen: AE Publishing.
- Fatchurrohman, M., & Aisyanti, R. (2022). Peranan budaya organisasi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru dan karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Improvement*
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ismail, I. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepemimpinan dan kinerja karyawan Pemerintah Kabupaten-Kabupaten di Madura. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi dan*.
- Jatilaksono, T., & Naima, M. dkk. (2023). Karakteristik Budaya Organisasi Modern di Era Digitalisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Digital*.
- Kasmir. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Teori dan Praktik. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Munandar, A., Susanto, H., dkk. (2020). Perilaku Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*.
- Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Indonesia. *Jurnal Farmasi*.

-
- Saputri, A. N., & Rachman, A. N. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*.
- Siregar, H., dkk. (2020). Indikator Kinerja dalam Dunia Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*.
- Sonhaji. (2003). Metodologi Penelitian Kualitatif. Surabaya: Unesa University Press.
- Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wuryantina, I. (2015). Budaya organisasi sekolah dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri Gugus Adiarsa Karawang Barat. *Jurnal Pendidikan Dasar*.