

Analisis Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Jovita Nurul Lestari¹ Novi Keristina Giawa²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten,
Indonesia^{1,2}

Email: jovitanurullestari@gmail.com¹ novikeristinag@gmail.com²

Abstrak

Pertumbuhan ekonomi yang signifikan dapat dihubungkan dengan upaya pemerintah dan sektor swasta dalam menciptakan lapangan kerja baru serta meningkatkan keterampilan tenaga kerja melalui program pelatihan dan pendidikan. Meskipun demikian, tantangan seperti pengangguran terbuka, terutama di kalangan usia muda dan lulusan baru, masih menjadi isu penting yang memerlukan perhatian serius. Untuk itu, penting bagi pemerintah dan pemangku kepentingan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja. Analisis budaya kerja berfungsi untuk memahami dan mengatasi permasalahan dalam organisasi, dengan pendekatan ilmiah yang rasional, empiris, dan sistematis. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya kerja yang positif, mencakup kerjasama tim, disiplin kerja, dan penghargaan terhadap kinerja individu, dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas karyawan. Rekomendasi bagi organisasi adalah melakukan evaluasi rutin terhadap budaya kerja dan mengadakan pelatihan untuk mengembangkan soft skills dan digital skills, serta memberikan penghargaan yang layak bagi karyawan berprestasi. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan responsif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan dan berkontribusi positif terhadap pertumbuhan ekonomi nasional.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Keterampilan Tenaga Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Significant economic growth can be attributed to the efforts of the government and private sector in creating new jobs and upskilling the workforce through training and education programs. Nonetheless, challenges such as open unemployment, especially among youth and recent graduates, remain an important issue that requires serious attention. For this reason, it is important for the government and stakeholders to create an enabling environment for economic growth and job creation. Work culture analysis serves to understand and overcome problems in organizations, with a scientific approach that is rational, empirical, and systematic. The results of the analysis show that a positive work culture, including teamwork, work discipline, and respect for individual performance, can increase employee productivity and effectiveness. Recommendations for organizations are to conduct regular evaluations of work culture and conduct training to develop soft skills and digital skills, as well as provide appropriate rewards for outstanding employees. With these steps, it is expected that organizations can create an innovative and responsive work environment, which in turn improves employee performance in a sustainable manner and contributes positively to national economic growth.

Keywords: Work Culture, Labor Skills, Employee Performance



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia, tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Sumber daya manusia mencakup individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk melaksanakan tugas dan fungsi di dalam organisasi (M.M, 2020). Oleh karena itu, peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi. Dalam konteks ini, pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi

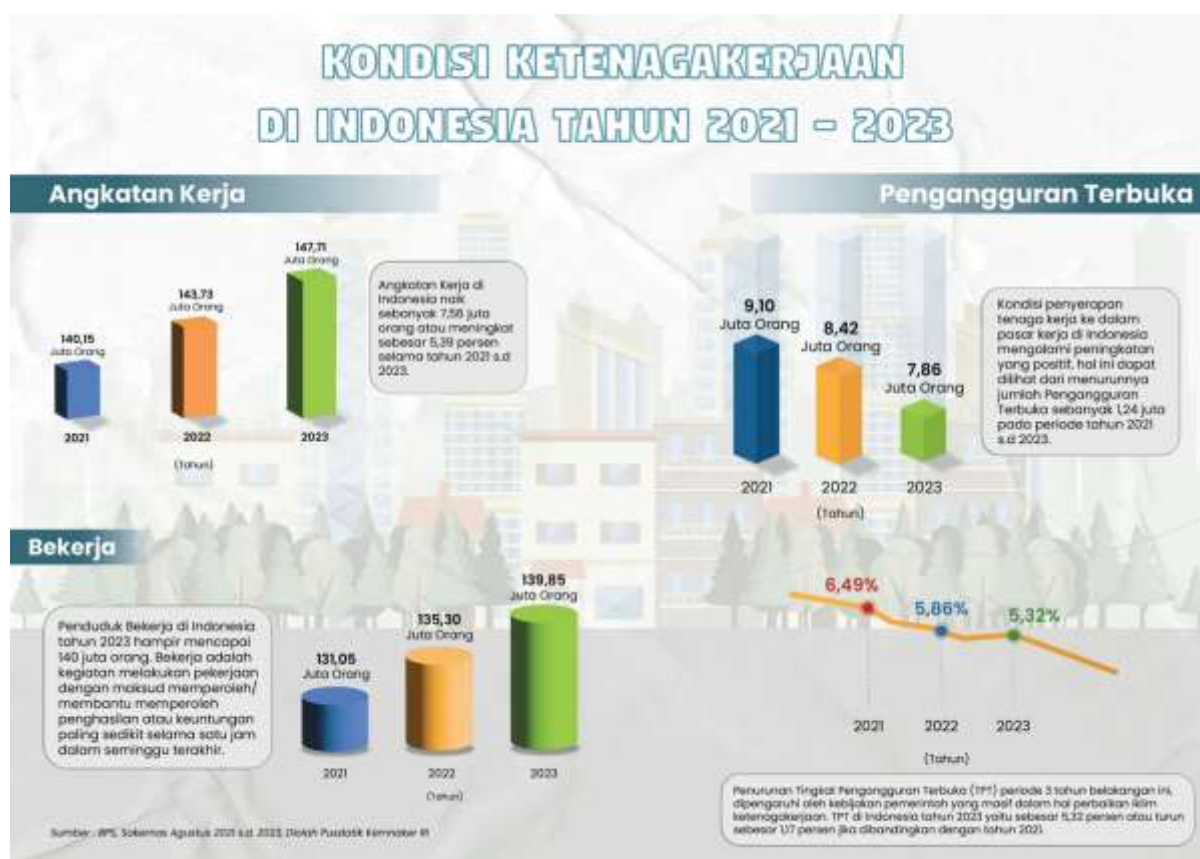
diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil dari berbagai faktor, termasuk keterampilan, motivasi, dan lingkungan kerja. Untuk itu, sumber daya manusia perlu memiliki skill atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan (Winata, 2022). Keterampilan yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga kualitas hasil kerja. Sebab, dengan adanya skill yang handal, karyawan akan lebih mampu menghadapi tantangan yang ada di tempat kerja serta menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Ini pada gilirannya dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Budaya kerja juga tidak lepas dari sebuah organisasi, di mana ia merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi. Budaya kerja ini berfungsi untuk mengarahkan perilaku anggota-anggotanya dalam bekerja (Rumondor et al., 2021). Dalam hal ini, budaya kerja dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, terutama jika budaya kerja dalam organisasi mendukung strategi organisasi. Hal ini berarti bahwa budaya kerja yang kuat dan positif dapat memberikan dukungan bagi pelaksanaan strategi yang telah ditetapkan oleh manajemen. Selain itu, budaya kerja juga dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Dari pengertian budaya kerja dalam organisasi di atas, tampak bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja manajemen dan kinerja ekonomi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi. Budaya organisasi yang jelas dan terdefinisi dengan baik dapat membantu semua anggota organisasi memahami visi, misi, dan nilai-nilai yang dianut (P. D. H. E. S. M.Si, 2019). Dengan demikian, anggota organisasi dapat berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan bersama. Selain itu, budaya kerja juga mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan dalam lingkungan kerja. Hal ini penting untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif, di mana setiap individu merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Budaya kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk berinovasi dan berkolaborasi, sehingga menciptakan sinergi yang positif dalam mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif juga sangat dipengaruhi oleh budaya kerja (Moron et al., 2023). Budaya yang mendukung pengembangan keterampilan dan pengetahuan akan memfasilitasi pembelajaran berkelanjutan di antara karyawan. Dalam era yang semakin kompetitif ini, pembelajaran dan pengembangan menjadi sangat penting untuk menjaga daya saing organisasi. Dengan adanya program pelatihan dan pengembangan yang sesuai, karyawan akan memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Ini tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga bagi organisasi secara keseluruhan, karena karyawan yang terampil dan berpengetahuan luas dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dan meningkatkan kinerja organisasi. Dalam konteks ini, kepemimpinan memiliki peranan yang sangat penting dalam membentuk budaya kerja. Pemimpin yang efektif akan mampu menanamkan nilai-nilai positif dalam organisasi dan memotivasi anggota tim untuk mencapai kinerja terbaik mereka. Kepemimpinan yang baik akan menciptakan lingkungan yang saling mendukung, di mana setiap individu merasa terlibat dan memiliki peran yang berarti dalam organisasi (Gera et al., 2024). Selain itu, pemimpin juga perlu menunjukkan keteladanan dalam perilaku dan sikap, sehingga dapat menjadi panutan bagi anggota tim. Dengan demikian, budaya kerja yang positif dapat terbangun dan dipelihara, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pentingnya budaya kerja yang kuat juga terlihat dari kemampuannya untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Organisasi yang memiliki budaya kerja yang mendukung dan inklusif cenderung lebih menarik bagi calon karyawan (Sumartik et al., 2023). Mereka akan lebih tertarik untuk bergabung dengan organisasi yang memiliki visi dan

nilai-nilai yang sejalan dengan aspirasi pribadi mereka. Selain itu, karyawan yang merasa nyaman dan dihargai dalam lingkungan kerja cenderung lebih loyal dan bertahan lebih lama. Hal ini dapat mengurangi tingkat turnover dan biaya yang terkait dengan rekrutmen dan pelatihan karyawan baru.

Selain itu, budaya kerja yang baik juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang, mereka akan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak positif pada produktivitas dan kinerja individu. Karyawan yang bahagia cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan memberikan yang terbaik bagi organisasi (Daeli et al., 2024). Dengan demikian, investasi dalam pengembangan budaya kerja yang positif akan memberikan hasil yang signifikan bagi kinerja organisasi. Dalam menghadapi perubahan yang cepat dan tantangan yang kompleks, organisasi perlu memiliki budaya kerja yang adaptif. Budaya yang fleksibel akan memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan tuntutan pasar. Ini menjadi sangat penting di era digital, di mana perubahan terjadi dengan sangat cepat. Organisasi yang mampu beradaptasi dengan cepat akan memiliki keunggulan kompetitif yang lebih baik. Budaya kerja yang mendukung inovasi dan kolaborasi akan mempercepat proses adaptasi dan transformasi di dalam organisasi. Peranan sumber daya manusia dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dalam mencapai kesuksesan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dan budaya kerja yang positif akan saling mendukung dalam menciptakan lingkungan yang produktif dan inovatif (M. A. Ramadhani et al., 2023). Dengan memperhatikan kedua aspek ini, organisasi akan lebih mampu mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk terus berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusia dan membangun budaya kerja yang mendukung keberhasilan organisasi.

Percepatan perubahan dalam lingkungan bisnis berdampak besar pada kultur organisasi, yang pada gilirannya memengaruhi tingkah laku pegawai dan apa yang seharusnya mereka lakukan. Budaya organisasi, atau budaya kerja, memiliki peran krusial dalam menentukan nilai-nilai dan norma-norma yang diadopsi oleh anggotanya (Darmawan, 2022). Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kultur yang ada; budaya yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang selanjutnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Dalam konteks ini, seorang manajer memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, yang dapat memotivasi pegawai untuk memberikan yang terbaik. Selain itu, kesuksesan organisasi juga ditentukan oleh kesadaran anggota untuk mengoptimalkan potensi mereka. Potensi ini dapat terwujud dalam berbagai aspek, seperti wawasan aspiratif, etika, rasa kompetensi, motivasi kerja, semangat untuk belajar secara inovatif, serta keinginan untuk bekerja sama (M.M.Pd, 2024). Selain itu, potensi manusia yang dimiliki pegawai perlu diperkaya dengan berbagai kompetensi, yang dibentuk oleh sejumlah faktor. Ini termasuk pengetahuan substansi yang relevan, pemahaman konteks situasi, keterampilan praktis, kemampuan analitis, serta pengalaman dari tugas-tugas sebelumnya. Selain itu, kemampuan untuk bekerja sama dalam tim juga sangat penting. Dengan mengembangkan kompetensi ini, organisasi dapat membangun ekosistem yang mendukung kolaborasi dan inovasi, yang sangat diperlukan untuk menghadapi tantangan dan perubahan yang cepat di dunia bisnis saat ini. Oleh karena itu, berinvestasi dalam budaya organisasi yang sehat dan pengembangan kompetensi pegawai akan memberikan dampak positif bagi kinerja dan keberlanjutan organisasi. Berdasarkan data kemenaker Angkatan kerja di Indonesia merupakan komponen vital dalam mendukung pertumbuhan ekonomi, seperti pada gambar 1.



Gambar 1 : Data Ketenagakerjaan RI

Sumber: (Satudata Kemnaker / Portal Data Ketenagakerjaan RI, n.d.)

Angkatan kerja di Indonesia, yang mencakup penduduk berusia 15 tahun ke atas yang aktif secara ekonomi, terdiri dari individu yang sedang bekerja, mereka yang memiliki pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, serta para pengangguran. Antara tahun 2021 hingga 2023, angkatan kerja di Indonesia mengalami peningkatan signifikan, dengan tambahan 7,56 juta orang atau sekitar 5,39 persen. Kenaikan ini mencerminkan pertumbuhan ketersediaan tenaga kerja yang mendukung berbagai sektor ekonomi. Lebih lanjut, angkatan kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori utama berdasarkan aktivitasnya: penduduk yang bekerja dan pengangguran terbuka. Pada tahun 2023, jumlah penduduk yang bekerja mencapai 140 juta orang, mencatatkan peningkatan yang cukup berarti dengan tambahan sekitar 8,8 juta orang atau sekitar 6,71 persen dibandingkan dengan periode sebelumnya. Lonjakan jumlah tenaga kerja ini mencerminkan perbaikan pada kondisi pasar kerja serta meningkatnya peluang kerja di berbagai sektor. Pertumbuhan ini juga dapat dikaitkan dengan upaya pemerintah dan sektor swasta dalam menciptakan lapangan kerja baru serta meningkatkan keterampilan tenaga kerja melalui berbagai program pelatihan dan pendidikan. Meski demikian, tantangan tetap ada, terutama terkait masalah pengangguran terbuka. Isu ini perlu mendapat perhatian serius, terutama bagi kelompok usia muda dan mereka yang baru lulus dari pendidikan tinggi, yang sering kali menghadapi kesulitan dalam memasuki pasar kerja. Oleh karena itu, sangat penting bagi pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya untuk terus berupaya menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja. Dengan demikian, diharapkan angkatan kerja yang semakin bertambah dapat terserap secara optimal dalam sektor-sektor produktif. Melalui pendekatan yang komprehensif dan terintegrasi, kita bisa menciptakan keseimbangan antara pasokan dan permintaan tenaga kerja, yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi positif terhadap pertumbuhan ekonomi nasional.

Kajian Pustaka

Budaya Kerja

Budaya adalah konsep yang berasal dari bahasa Sansekerta, di mana istilah "budaya" diterjemahkan dari kata "budhayah," yang berarti akal atau budi. Dalam konteks ini, budaya mengandung makna yang lebih dalam, yang mencakup berbagai aspek kehidupan manusia. Istilah "budaya" juga dapat dipecah menjadi kata majemuk, yakni "budi" dan "daya," yang merujuk pada kemampuan berpikir dan bertindak (D. E. M. S. M.Si & dkk, 2017). Koentjaningrat dalam (Prayogi & Danial, 2016) menyatakan bahwa budaya merupakan hasil karya manusia yang mencakup keseluruhan ide dan kegiatan yang dilakukan dalam kehidupan bermasyarakat. Kegiatan tersebut tidak hanya bersifat individual, tetapi juga merupakan hasil dari proses belajar yang dilakukan oleh individu dalam interaksi sosial. Sementara itu, menurut (OCTAVIA, 2020), kebudayaan adalah hasil pemikiran manusia atau kerja kelompok individu yang menetapkan suatu sistem pola yang diimplementasikan dalam kehidupan sosial dan kelembagaan. Dalam hal ini, kebudayaan dapat dipahami sebagai suatu entitas yang dinamis, yang terus berkembang seiring dengan perubahan yang terjadi dalam masyarakat. Ketika membahas pengertian kerja, kita merujuk pada aktivitas atau usaha yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Jika kata "budaya" dan "kerja" digabungkan, maka akan menghasilkan makna yang lebih kompleks, yaitu suatu pekerjaan yang dilakukan untuk merealisasikan keseluruhan pola perilaku yang ada dalam masyarakat. Dengan demikian, budaya kerja dapat diartikan sebagai cara individu dan kelompok dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, yang dipengaruhi oleh nilai-nilai dan norma yang ada dalam budaya mereka (Zebua, 2020).

Menurut (Syawitri et al., 2022), budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasarkan pada pandangan hidup, yang mencakup nilai-nilai yang menjadi sifat kebiasaan serta kekuatan pendorong bagi individu atau kelompok dalam berperilaku. Budaya kerja ini tercermin dalam sikap, perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang diwujudkan dalam aktivitas "kerja" dan "bekerja." Dengan kata lain, budaya kerja merupakan cerminan dari identitas suatu kelompok masyarakat atau organisasi, yang membedakannya dari kelompok lain. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja sangat penting dalam membentuk karakter dan etos kerja individu, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. (NOVITA, 2022), menambahkan bahwa budaya kerja secara umum dapat dipahami sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Pikiran dasar ini berfungsi untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama antar individu dalam kelompok tersebut. Dengan kata lain, budaya kerja bukan hanya sekedar norma atau nilai, tetapi juga merupakan landasan berpikir yang memandu individu dalam melaksanakan tugas mereka. Oleh karena itu, budaya kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, di mana setiap individu merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara optimal. Penelitian (Asgaruddin, 2021), menjelaskan bahwa budaya kerja juga merupakan pernyataan filosofis yang berfungsi sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan. Budaya kerja ini dapat diartikan secara formal dalam bentuk peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Dengan adanya peraturan ini, diharapkan karyawan dapat memahami ekspektasi yang diharapkan dari mereka dan dapat berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Budaya kerja yang baik tidak hanya mengatur perilaku individu, tetapi juga dapat menciptakan keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi (Mardizal et al., 2023). Selanjutnya, budaya kerja yang positif akan mendorong terjadinya kolaborasi dan kerjasama antar pegawai. Ketika pegawai memiliki nilai dan norma yang sama, mereka akan lebih mudah untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, budaya kerja yang baik juga dapat meningkatkan

loyalitas pegawai terhadap organisasi. Ketika pegawai merasa bahwa mereka bagian dari suatu budaya kerja yang positif, mereka akan lebih cenderung untuk bertahan dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Hal ini sangat penting, terutama dalam konteks persaingan yang semakin ketat di dunia kerja saat ini (Windari & Rini, 2024).

Budaya kerja juga berpengaruh terhadap bagaimana pegawai menghadapi tantangan dan perubahan. Dalam lingkungan yang dinamis, pegawai yang memiliki budaya kerja yang kuat akan lebih adaptif dan mampu menghadapi berbagai situasi dengan lebih baik. Mereka akan lebih terbuka terhadap perubahan dan siap untuk belajar hal-hal baru, yang sangat penting dalam era digital saat ini (Handayani, 2024). Dengan kata lain, budaya kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat daya saing organisasi secara keseluruhan. Untuk membangun budaya kerja yang positif, diperlukan upaya yang konsisten dari semua pihak, terutama dari para pemimpin dalam organisasi. Pemimpin harus dapat memberikan contoh yang baik dan menjadi teladan bagi pegawai. Dengan menunjukkan komitmen terhadap nilai-nilai budaya kerja yang diinginkan, pemimpin dapat menginspirasi pegawai untuk mengikuti jejak mereka. Selain itu, penting bagi organisasi untuk menyediakan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai. Melalui program-program ini, pegawai dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang akan mendukung terciptanya budaya kerja yang lebih baik. Dengan demikian, budaya kerja adalah elemen penting dalam menentukan kinerja individu dan organisasi. Budaya kerja yang baik dapat menjadi pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih keras dan lebih efektif, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif. Oleh karena itu, baik individu maupun organisasi harus berkomitmen untuk terus membangun dan memelihara budaya kerja yang positif, agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan dan menghadapi tantangan di masa depan dengan lebih percaya diri.

Faktor yang mempengaruhi Budaya Kerja

Budaya kerja yang baik dapat mendorong kerja sama antar pegawai, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Menurut (Sembiring & Sofiyani, 2021), dalam penelitiannya, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi budaya kerja di instansi pemerintahan, antara lain perilaku pemimpin, seleksi penempatan pegawai, pemahaman misi kantor, pengedepanan misi kantor, keteladanan pemimpin, proses pembelajaran, dan motivasi. Pertama, perilaku pemimpin memegang peranan penting dalam membentuk budaya kerja. Heidjrachman Ranupandojo, yang dikutip oleh Prastiwi Mardijani, menjelaskan bahwa perilaku pemimpin merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu. Tindakan nyata dari seorang pemimpin sering kali menjadi cermin bagi pegawai, sehingga perilaku pemimpin yang positif dapat menginspirasi pegawai untuk bekerja lebih baik (Fatimah & Frinaldi, 2020). Kedua, seleksi penempatan pegawai juga berkontribusi signifikan terhadap budaya kerja. Menurut Supriyatin Syahir, pegawai yang ditempatkan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki cenderung lebih bersemangat dalam bekerja. Dengan menempatkan pegawai pada posisi yang tepat, mereka akan merasa lebih nyaman dan termotivasi, karena tugas yang diberikan sesuai dengan kualifikasi pendidikan serta pengalaman kerja mereka (N. Ramadhani & Pangestu, 2022). Hal ini dapat menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

Selanjutnya, memahami misi kantor dengan jelas adalah faktor lain yang tidak kalah penting. Jika pegawai memahami misi kantor dengan baik, mereka akan memiliki panduan yang jelas terkait pekerjaan yang harus dilakukan. Pemahaman ini membantu pegawai untuk berfokus pada tujuan yang telah ditetapkan, sehingga mereka dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien (Adha et al., 2019). Mengutamakan misi kantor juga menjadi aspek penting dalam membangun budaya kerja yang baik. Setelah tujuan suatu organisasi ditetapkan, pemimpin

harus memastikan bahwa misi tersebut dijalankan oleh seluruh anggota tim. Ini menciptakan keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Keteladanan pemimpin merupakan faktor lain yang krusial. Seorang pemimpin diharapkan dapat memberikan contoh semangat kerja kepada para bawahan. Ketika pemimpin menunjukkan dedikasi dan etos kerja yang tinggi, pegawai cenderung mengikuti jejak tersebut, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Proses pembelajaran juga sangat penting dalam menciptakan budaya kerja yang sesuai. Pegawai perlu terus menerus mengembangkan keahlian dan pengetahuan mereka agar dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, terutama dalam era digital yang menuntut pemahaman teknologi informasi (IT). Pembelajaran yang berkelanjutan membantu pegawai untuk tetap relevan dan kompeten dalam melaksanakan tugas mereka (Ali et al., 2022). Terakhir, motivasi pegawai adalah elemen yang tak boleh diabaikan. Pegawai membutuhkan dorongan untuk berpartisipasi aktif dalam memecahkan masalah organisasi dengan cara yang inovatif. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk berpikir kreatif dan mencari solusi yang lebih baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (R. B. Putra & Fitri, 2020). Secara keseluruhan, budaya kerja yang baik sangat bergantung pada interaksi antara berbagai faktor tersebut. Perilaku pemimpin, penempatan pegawai yang tepat, pemahaman misi, keteladanan, pembelajaran berkelanjutan, dan motivasi semuanya saling berhubungan dan berkontribusi pada pencapaian kinerja pegawai. Dengan memperhatikan dan mengelola faktor-faktor ini secara efektif, instansi pemerintahan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai.

Kinerja Karyawan

Kinerja, yang berasal dari istilah bahasa Inggris "job performance," merujuk pada prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Silaen et al., 2021). Dalam konteks ini, pegawai yang berhasil menyelesaikan pekerjaannya akan diakui berdasarkan prestasi yang telah dicapainya. Menurut (Rivaldo, 2022), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh kelompok orang dalam suatu organisasi. Pencapaian kinerja ini harus sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah ditetapkan, di mana pegawai diharapkan untuk melaksanakan tugas mereka dengan maksimal guna mencapai tujuan organisasi. Proses pencapaian tujuan ini harus dilakukan dengan mematuhi hukum serta etika dan moral yang berlaku. Menurut (Muizu et al., 2019), menambahkan bahwa kinerja juga dapat diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tertentu. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui kemampuan yang dimiliki pegawai agar tugas yang diberikan dapat sesuai dengan kompetensinya. Tujuan dari kinerja pegawai menurut (Safitri, 2019) terdiri dari beberapa aspek penting. Pertama, tujuan utama adalah untuk meningkatkan hasil kinerja pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Hal ini penting untuk memastikan bahwa pegawai tidak hanya menyelesaikan tugas, tetapi juga menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi. Kedua, kinerja bertujuan untuk membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang mungkin mereka hadapi. Melalui serangkaian aktivitas yang terorganisir dan tugas yang sesuai, pegawai dapat memperoleh pengetahuan baru dan keterampilan yang berguna dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketiga, kinerja juga berfungsi untuk memperbaiki hubungan antar pegawai dalam lingkungan kerja, yang dapat berkontribusi pada suasana kerja yang lebih baik dan kolaboratif.

Di dalam suatu organisasi, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Menurut (Nurrohmat & Lestari, 2021), yang mengacu pada pemikiran Gibson, terdapat beberapa faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor individu adalah

salah satu yang terpenting, mencakup latar belakang pegawai, pengalaman, dan demografi seperti usia serta tempat tinggal. Kemampuan dan keterampilan, baik fisik maupun mental, juga sangat berpengaruh terhadap bagaimana pegawai melaksanakan tugasnya. Selanjutnya, faktor organisasi memainkan peran yang signifikan dalam menentukan kinerja pegawai. Hal ini meliputi struktur organisasi, deskripsi pekerjaan, sistem penghargaan, kepemimpinan, dan sumber daya yang tersedia. Semua elemen ini harus dapat berfungsi dengan baik agar pegawai dapat bekerja dengan optimal. Selain itu (Ady & Wijono, 2013), faktor psikologis juga memiliki dampak yang tidak kalah penting. Faktor ini mencakup kepribadian, sikap, persepsi, motivasi, dan cara belajar pegawai. Kepribadian seseorang dapat mempengaruhi cara mereka berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja mereka. Sikap positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja dapat meningkatkan motivasi, yang sangat penting untuk mencapai hasil kerja yang baik. Persepsi pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab mereka juga dapat mempengaruhi seberapa baik mereka dapat melaksanakan pekerjaan mereka. Misalnya, jika pegawai merasa bahwa tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan mereka, hal ini dapat menurunkan motivasi dan kinerja.

Dengan demikian, kinerja pegawai merupakan aspek yang kompleks dan dipengaruhi oleh banyak faktor. Untuk meningkatkan kinerja, organisasi perlu mempertimbangkan semua elemen ini dengan cermat. Misalnya, pelatihan dan pengembangan dapat diberikan untuk meningkatkan keterampilan pegawai, sementara sistem penghargaan yang adil dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung juga dapat membantu pegawai merasa lebih terlibat dan berkontribusi secara maksimal. Dalam hal ini, komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan sangat penting untuk memastikan bahwa pegawai merasa dihargai dan didengar. Akhirnya, penting untuk diingat bahwa kinerja bukan hanya tentang hasil akhir, tetapi juga tentang proses yang dilalui untuk mencapai hasil tersebut. Oleh karena itu, organisasi harus berkomitmen untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan pegawai. Melalui pendekatan yang holistik dan terintegrasi, diharapkan kinerja pegawai dapat ditingkatkan, yang pada gilirannya akan membawa manfaat bagi organisasi secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Analisis budaya kerja berfungsi sebagai serangkaian kegiatan ilmiah yang bertujuan untuk memahami dan mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapi dalam organisasi (Fauzi & Purbasari, 2024). Hasil dari analisis ini tidak selalu memberikan solusi langsung, melainkan menjadi bagian dari usaha yang lebih komprehensif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam konteks ini, analisis budaya kerja berperan untuk menjelaskan dan memberikan jawaban atas tantangan yang ada, serta menawarkan alternatif yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja. Metode yang digunakan dalam analisis ini mencakup pendekatan ilmiah untuk mengumpulkan data dengan tujuan tertentu. Pendekatan ilmiah ini menunjukkan bahwa analisis dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip keilmuan yang mencakup rasionalitas, empiris, dan sistematis. Rasionalitas dalam analisis berarti bahwa proses dilakukan dengan logika yang dapat diterima, bukan sekadar intuisi. Sifat empiris menunjukkan bahwa hasil analisis dapat diobservasi dan diverifikasi oleh orang lain, sedangkan sistematis menekankan bahwa langkah-langkah yang diambil dalam analisis harus mengikuti urutan yang logis dan terorganisir.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perspektif manajemen sumber daya manusia strategis yang paling mendasar berakar pada asumsi bahwa keberhasilan kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh tindakan serta

peran manajemen sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut (Febriana, 2023). Oleh karena itu, apapun strategi yang dirancang oleh para manajer, tanpa dukungan penuh dari rekan sekerja maupun bawahan, tidak akan memberikan manfaat maksimal bagi perusahaan. Setiap organisasi, baik yang beroperasi di sektor pemerintah maupun swasta, selalu memiliki tujuan yang ingin dicapai dan berharap untuk meraih keberhasilan dalam usaha tersebut. Tanpa kemampuan yang baik dari karyawan, tujuan yang telah ditetapkan akan sulit untuk dicapai. Hal ini sering terjadi karena tidak semua karyawan berusaha semaksimal mungkin dalam menjalankan tugas mereka, yang mengakibatkan target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai akibat dari kinerja yang kurang optimal. Dalam konteks ini, keutamaan budaya kerja menjadi sangat penting, karena budaya kerja bertindak sebagai pengendali dan penuntun dalam membentuk sikap serta perilaku individu yang terlibat dalam kegiatan organisasi. Budaya kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas, kinerja, komitmen, kepercayaan diri, dan perilaku etis karyawan (Utaminingsih, 2014). Dengan demikian, tujuan utama dari budaya kerja adalah untuk merubah perilaku yang ada agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Langkah konkret yang diambil oleh perusahaan untuk mengatasi permasalahan ini adalah melalui pengembangan budaya kerja yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam proses transformasi budaya yang terjadi di perusahaan, yang pada gilirannya bertujuan untuk mencapai hasil kinerja karyawan yang optimal. Aspek budaya kerja mencakup nilai-nilai yang menjadi pedoman bagi sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan eksternal serta usaha penyesuaian terhadap integritas yang ada di dalam perusahaan (CHRA, 2020). Dengan memahami nilai-nilai ini, anggota organisasi dapat menginternalisasi prinsip-prinsip yang diharapkan dan menjalankan tugas mereka dengan cara yang sesuai dengan tujuan perusahaan, serta berperilaku dengan cara yang mencerminkan etika dan komitmen terhadap organisasi.

Dalam konteks ini, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat dicapai melalui berbagai inisiatif, seperti program pengembangan karyawan, pelatihan keterampilan, dan penyediaan umpan balik yang konstruktif. Dengan demikian, karyawan tidak hanya akan merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas mereka, tetapi juga akan lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, manajemen juga perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan, karena karyawan yang sehat secara fisik dan mental akan lebih produktif dan mampu memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan (Maharani et al., 2023). Oleh karena itu, investasi dalam kesehatan dan kesejahteraan karyawan tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Komunikasi yang efektif juga merupakan elemen kunci dalam membangun budaya kerja yang positif. Komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan dapat menciptakan rasa saling percaya dan kolaborasi (Motik et al., 2024). Ketika karyawan merasa bahwa pendapat dan masukan mereka dihargai, mereka akan lebih termotivasi untuk berkontribusi dan merasa memiliki bagian dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dengan komunikasi yang baik, organisasi dapat dengan lebih mudah mengidentifikasi potensi masalah dan mencari solusi secara bersama-sama, sehingga meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Selain itu, pentingnya pengakuan dan penghargaan terhadap kinerja karyawan tidak dapat diabaikan. Sistem penghargaan yang transparan dan adil akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan berinovasi. Menurut (Ludin et al., 2023), Ketika karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka, mereka akan lebih cenderung untuk meningkatkan kinerja dan berkomitmen lebih dalam terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, menciptakan sistem penghargaan yang

efektif menjadi salah satu strategi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Dalam menghadapi tantangan globalisasi dan perubahan teknologi yang cepat, organisasi juga perlu beradaptasi dengan cepat. Budaya kerja yang fleksibel dan adaptif akan membantu organisasi dalam menghadapi tantangan ini. Organisasi yang mampu berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan akan memiliki keunggulan kompetitif yang lebih baik (Sartini et al., 2024). Oleh karena itu, pengembangan budaya kerja yang mendukung inovasi dan kreativitas sangat penting dalam menjaga daya saing perusahaan di pasar yang semakin kompetitif. Manajemen sumber daya manusia yang strategis dan budaya kerja yang positif adalah dua elemen yang saling terkait dan sangat penting untuk mencapai keberhasilan organisasi. Dengan memahami peran masing-masing dan mengintegrasikannya dalam praktik sehari-hari, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan untuk berkembang dan memberikan kinerja terbaik mereka. Ini tidak hanya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang sehat dan produktif (Arti & Sisdianto, 2024), di mana setiap individu merasa berharga dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan sumber daya manusia dan budaya kerja yang baik akan menjadi kunci keberhasilan jangka panjang bagi organisasi dalam menghadapi tantangan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pramudya et al., 2023) menyatakan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya kerja bukan hanya sekadar norma atau nilai yang ada di dalam organisasi, tetapi juga merupakan faktor kunci yang dapat mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Budaya kerja yang positif menciptakan lingkungan yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Dalam konteks ini, budaya kerja berfungsi sebagai fondasi yang mengarahkan perilaku dan sikap karyawan, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan lebih efektif. Hasil penelitian lain yang mendukung temuan ini berasal dari (Agustin et al., 2023), yang juga mencatat bahwa budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menekankan pentingnya menciptakan budaya kerja yang sehat, di mana komunikasi yang baik dan kerjasama antar tim menjadi norma yang dijunjung tinggi. Ketika karyawan merasa bahwa mereka merupakan bagian dari tim yang solid, mereka cenderung lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga meningkatkan sinergi dalam tim, yang merupakan kunci untuk mencapai hasil yang diinginkan. Selaras dengan temuan tersebut, penelitian oleh (Luthfiana et al., 2024) juga menemukan bukti bahwa budaya kerja memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki budaya kerja yang kuat cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi. Hal ini karena karyawan yang merasa terhubung dengan nilai-nilai organisasi lebih mungkin untuk tetap bertahan dan berkontribusi secara maksimal. Budaya kerja yang kuat tidak hanya menciptakan loyalitas di antara karyawan, tetapi juga menarik talenta baru yang sejalan dengan nilai-nilai organisasi.

Budaya kerja yang kuat juga mencerminkan bahwa nilai-nilai yang dianut telah tertanam dengan baik dalam setiap aspek operasi organisasi. Nilai-nilai ini menjadi pedoman bagi karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari, menciptakan identitas yang jelas bagi organisasi. Misalnya, nilai-nilai seperti integritas, inovasi, dan komitmen terhadap kualitas dapat membentuk perilaku karyawan dan cara mereka berinteraksi satu sama lain (Budiono et al., 2024). Ketika nilai-nilai ini dijiwai dan diaktualisasikan dalam kegiatan sehari-hari, mereka

menciptakan atmosfer yang mendukung produktivitas dan kreativitas. Penilaian terhadap nilai-nilai budaya kerja memiliki hubungan yang nyata dengan kinerja karyawan yang diharapkan. Sebuah budaya kerja yang positif dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan baik (B. A. K. Putra et al., 2023). Ketika karyawan merasa bahwa nilai-nilai yang dianut oleh organisasi relevan dan bermanfaat, mereka akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan. Dengan demikian, budaya kerja yang kuat dapat berfungsi sebagai penggerak utama dalam meningkatkan kinerja individu dan tim. Selain itu, pentingnya komunikasi dalam membangun budaya kerja yang baik tidak dapat diabaikan. Komunikasi yang terbuka dan transparan memungkinkan karyawan untuk merasa terlibat dan dihargai. Ketika karyawan diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan masukan mereka, mereka akan merasa lebih memiliki peran dalam organisasi. Ini menciptakan rasa kepemilikan yang kuat, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan.

Dalam konteks perubahan yang cepat di lingkungan bisnis saat ini, budaya kerja yang adaptif menjadi semakin penting. Organisasi yang mampu beradaptasi dan mengubah budaya kerjanya sesuai dengan tuntutan pasar dan kebutuhan karyawan akan memiliki keunggulan kompetitif yang lebih baik. Budaya kerja yang mendukung inovasi dan pembelajaran berkelanjutan akan memfasilitasi pertumbuhan dan perkembangan karyawan, serta meningkatkan daya saing organisasi secara keseluruhan. Budaya kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian (Septiyani & Fadli, 2024) menunjukkan bahwa budaya kerja yang positif dan kuat dapat mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik dan tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu secara aktif mengembangkan dan memperkuat budaya kerja yang mendukung produktivitas, kolaborasi, dan inovasi. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan budaya kerja yang baik akan membawa manfaat jangka panjang bagi kinerja organisasi dan kesejahteraan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Kusumawati et al., 2022) berfokus pada pengaruh motivasi kerja, budaya kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sumbawa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja, budaya kerja yang baik, dan disiplin kerja yang tinggi, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Selain itu, penelitian ini menegaskan bahwa secara simultan, ketiga faktor tersebut berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di instansi tersebut. Selanjutnya, penelitian oleh (Putri et al., 2023) mengkaji pengaruh beban kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang. Hasil penelitian menemukan bahwa meskipun beban kerja dan budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, pengaruh tersebut tidak signifikan. Selain itu, motivasi tidak berfungsi sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat hubungan antara beban kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain mungkin lebih berpengaruh dalam konteks ini.

Penelitian yang dilakukan oleh (Barlian et al., 2022) menganalisis pengaruh budaya kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus. Hasil analisis mengungkapkan bahwa budaya kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 77,4%. Selain itu, komitmen kerja juga berpengaruh dengan kontribusi sebesar 54,2%. Kombinasi dari kedua variabel ini menunjukkan pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai, yakni mencapai 86,3%. Temuan ini menekankan pentingnya budaya kerja dan komitmen dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor pendidikan. Terakhir, penelitian oleh (Hikmah et al., 2022) mengeksplorasi

pengaruh budaya kerja melalui digital mindset terhadap kinerja pegawai di PT. XYZ Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja yang didukung oleh digital mindset memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 1,318. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% dalam budaya kerja melalui digital mindset dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,318%. Nilai korelasi yang sangat kuat (0,814) menandakan adanya hubungan yang signifikan, dan variabel ini menjelaskan 66,3% dari variabilitas kinerja pegawai, sementara 33,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini menunjukkan pentingnya adaptasi budaya kerja dalam era digital untuk mendukung kinerja pegawai.

Budaya kerja yang kuat dan mendukung sangat berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan, yang merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen yang tinggi menciptakan ikatan emosional dan psikologis antara karyawan dan organisasi, mendorong mereka untuk bekerja lebih keras, menunjukkan loyalitas, dan berorientasi pada pencapaian visi dan misi perusahaan. Penelitian oleh Barlian, Habe, & Pradana (2022) menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara budaya kerja yang baik dan tingkat komitmen kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Dalam konteks ini, budaya kerja yang positif mencakup nilai-nilai seperti kolaborasi, komunikasi terbuka, dan penghargaan terhadap kontribusi individu, yang semuanya berfungsi untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif. Namun, meskipun budaya kerja memiliki peranan penting, ada beberapa faktor lain yang juga berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan, misalnya, sangat berpengaruh dalam membentuk budaya kerja. Pemimpin yang memberikan contoh yang baik, mendengarkan umpan balik dari karyawan, dan menciptakan lingkungan yang mendukung akan membantu memperkuat komitmen dan motivasi karyawan. Selain itu, lingkungan fisik tempat kerja, seperti fasilitas yang memadai dan suasana yang menyenangkan, juga memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Kebijakan perusahaan yang adil dan transparan, termasuk dalam hal pengembangan karier dan kesejahteraan, juga merupakan aspek yang tidak boleh diabaikan. Untuk menciptakan budaya kerja yang kuat, organisasi perlu melakukan pendekatan holistik yang mencakup berbagai elemen. Pertama, penting bagi manajemen untuk secara aktif mendengarkan dan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Ini akan meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab di antara karyawan. Kedua, organisasi harus menyediakan pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, agar karyawan merasa dihargai dan terus berkembang dalam karier mereka. Ketiga, pengakuan terhadap pencapaian karyawan, baik secara individu maupun tim, harus menjadi bagian dari budaya kerja untuk mendorong motivasi dan loyalitas.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari analisis mengenai pentingnya budaya kerja yang positif menunjukkan bahwa aspek-aspek seperti kerjasama tim, disiplin kerja, digital mindset, dan penghargaan terhadap kinerja individu sangat berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan efektivitas karyawan. Budaya kerja yang kuat tidak hanya menciptakan lingkungan yang kondusif bagi karyawan untuk berkembang, tetapi juga meningkatkan loyalitas dan komitmen mereka terhadap organisasi. Rekomendasi untuk organisasi adalah melakukan evaluasi secara rutin terhadap budaya kerja yang ada dan memastikan bahwa nilai-nilai yang diinternalisasi sejalan dengan tujuan peningkatan kinerja. Selain itu, organisasi perlu mengadakan pelatihan yang berfokus pada pengembangan soft skills dan digital skills untuk mempersiapkan karyawan menghadapi tantangan di era digital. Penghargaan terhadap kinerja individu juga harus menjadi bagian integral dari budaya kerja, dengan memberikan pengakuan yang tepat

dan insentif bagi karyawan berprestasi. Dengan demikian, melalui penerapan rekomendasi ini, organisasi dapat membangun budaya kerja yang tidak hanya memotivasi karyawan, tetapi juga berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan responsif, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 2(2), 101–112. <https://doi.org/10.30588/jmp.v2i2.278>
- Agustin, R. D., Fauziah, V. N., Hidayaty, D. E., & Sandi, S. P. H. (2023). Penerapan Etika Kerja pada Karyawan Toko Frozen Food UD. Anker. *IJM: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 1(2), Article 2. <https://journal.csspublishing.com/index.php/ijm/article/view/171>
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83–93. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.16>
- Arti, W. I., & Sisdianto, E. (2024). Implementasi Akuntansi Manajemen Lingkungan Dan Strategi Untuk Meningkatkan Inovasi Perusahaan: Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Lampung. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), Article 4. <https://doi.org/10.61722/jemba.v1i4.548>
- Asgaruddin, A. (2021). Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(4), 433–442. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4.731>
- Barlian, B., Nur'aeni, N., Habe, H., & Pradana, M. R. A. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.24967/feb.v2i1.1879>
- Budiono, A., Wasino, H., & Cyasmoro, V. (2024). *Manajemen: Memahami Perilaku Manusia dalam Organisasi*. Mega Press Nusantara.
- CHRA, D. I. H. D. S. W., SE ., MM ., MSi. (n.d.). *Membangun Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah*. Cipta Media Nusantara (CMN).
- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.55182/jtp.v4i2.482>
- Darmawan, D. (2022). Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Komitmen: Determinan Efektivitas Organisasi yang Akurat. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 3(7), Article 7. <https://doi.org/10.47065/tin.v3i7.4121>
- Fatimah, S., & Frinaldi, A. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sungai Geringging. *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik*, 2(3), 134–144. <https://doi.org/10.24036/jmiap.v2i3.169>
- Fauzi, K. A., & Purbasari, R. (2024). Peran Budaya Organisasi Dalam Manajemen Konflik Pada Tempat Kerja Di Era Digital. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBM)*, 60–68. <https://doi.org/10.23960/jbm.v20i2.2285>

- Febriana, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis. Penerbit Widina.
- Gera, I. G., Ganjarjati, N. I., & Purbaningrum, D. (2024). Kepemimpinan Pelayanan Robert K. Greenleaf sebagai Model Manajemen Pendidikan yang Efektif dan Humanis. *Indonesian Research Journal on Education*, 4(3), Article 3. <https://doi.org/10.31004/irje.v4i3.888>
- Handayani, K. (2024). Strategi Adaptif untuk Mempertahankan Tenaga Kerja di Era Society 5.0: Menghadapi Tantangan Cobot. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 1(3), Article 3. <https://doi.org/10.59837/jpnmb.v1i3.50>
- Hikmah, D. M., Indriyani, S., & Adji, W. H. (2022). Membangun Budaya Kerja melalui Digital Mindset Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai di PT. Xyz. *Publik*, 9(2), 113–124. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.285>
- Kusumawati, I., Fauzi, A., & Amini, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era New Normal Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sumbawa). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(5), 540–552. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i5.990>
- Ludin, I., Mukti, S., & Rohman, I. S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Desa di Kecamatan Plered). *Value : Journal of Management and Business*, 8(1), Article 1. <https://doi.org/10.35706/value.v8i1.10045>
- Luthfiana, N., Mantulu, M. R., & Zamralita, Z. (2024). Pemberdayaan Karyawan Melalui Program Kesejahteraan: Meningkatkan Kebahagiaan dan Komitmen di Tempat Kerja. *DEDIKASI: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.32332/22fwpd17>
- Maharani, A., Zeifuddin, A., Safitri, D. A., Rosada, H. S., & Anshori, M. I. (2023). Kesejahteraan Mental Karyawan dalam Era Digital: Dampak Teknologi pada Kesejahteraan Mental Karyawan dan Upaya untuk Mengatasi Stres Digital. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(4), Article 4. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i4.1385>
- Mardizal, J., Anggriawan, F., Ghazali, A. G. A., Haddar, G. A., & Arifudin, O. (2023). Model Kepemimpinan Transformational, Visioner dan Authentic Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era 4.0. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), Article 5. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/5195>
- Moron, L. M., Herdi, H., & Rangga, Y. D. P. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. *Jurnal Kompetitif*, 12(1), Article 1. <https://doi.org/10.52333/kompetitif.v12i1.56>
- Motik, E. K., Yanti, R., Nazwa, N., Widiyanti, I., & Laksana, A. (2024). Pengaruh Komunikasi Efektif Dalam Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Serta Pembentukan Lingkungan Kerja Yang Positif dan Produktif. *Konsensus : Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum Dan Ilmu Komunikasi*, 1(6), 68–79. <https://doi.org/10.62383/konsensus.v1i6.451>
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *PERWIRA - Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.21632/perwira.2.1.70-78>
- Novita, S. N. (2022). Budaya Kerja Dalam Memberikan Pelayanan Publik Di Dinas Sosial Kabupaten Lampung Utara [Undergraduate, UIN Raden Intan Lampung]. <https://repository.radenintan.ac.id/18646/>
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 82–85. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
- Octavia, R. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kencana Rodo. [Tesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta]. <http://repository.stei.ac.id/2787/>

- Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 24–40. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i4.505>
- Prayogi, R., & Danial, E. (2016). Pergeseran Nilai-Nilai Budaya Pada Suku Bonai Sebagai Civic Culture Di Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau. *Humanika*, 23(1), 61–79. <https://doi.org/10.14710/humanika.23.1.61-79>
- Putra, B. A. K., Bilqis, S., & Hellyani, C. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 162–170. <https://doi.org/10.55606/jebaku.v3i2.1883>
- Putra, R. B., & Fitri, H. (2020). Literature Review: Model Pengukuran Kinerja Dosen Dan Organizational Citizenship Behavior Berdasarkan Karakteristik Individu, Budaya Kerja Dan Perilaku Individu. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), Article 4. <http://repository.upiypk.ac.id/8066/>
- Putri, N. S., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.18161>
- Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Rinawati, B. A. M., Fadhilah, N., Istiqamah, S. H. N., Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., Maranjaya, A. K., Junitasari, & Tawil, M. R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ramadhani, N., & Pangestu, R. N. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya: Ras, Perkembangan Teknologi Dan Lingkungan Geografis (Literature Review Perilaku Konsumen). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(5), 515–528. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i5.999>
- Rivaldo, Y. (2022). Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan. *Eureka Media Aksara*. <https://repository.penerbiteureka.com/id/publications/410788/>
- Rumondor, H. M. V., Pratiknjo, M. H., & Lotulung, L. J. H. (2021). Budaya Organisasi Pada Kalangan Pegawai Perempuan Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Agri-Sosioekonomi*, 17(2 MDK), Article 2 MDK. <https://doi.org/10.35791/agrsosek.17.2>
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), Article 2. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Sartini, S., Chondro, A., Prayitno, H. J., & Chairunissa, I. (2024). Tantangan Kepemimpinan Adaptif Dalam Dunia Pendidikan Di Era Generasi Milenial. *Teaching: Jurnal Inovasi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.51878/teaching.v4i2.3047>
- Satudata Kemnaker | Portal Data Ketenagakerjaan RI. (n.d.). Retrieved December 12, 2024, from <https://satudata.kemnaker.go.id/infografik/59>
- Sembiring, R., & Sofiyani, S. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja Organisasi Di Perusahaan. *Maker: Jurnal Manajemen*, 7(2), Article 2. <https://doi.org/10.37403/mjm.v7i2.396>
- Septiyani, W., & Fadli, U. M. D. (2024). Analisis Budaya Kerja di PT Hino Motors Manufacturing Indonesia. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.62710/7pnwsb20>

- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyrurroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S. I., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. CV Widina Media Utama. <https://repository.penerbitwidina.com/id/publications/344479/>
- Sumartik, S., Ambarwati, R., Febriani, R., & Prasetyo, W. E. (2023). *Manajemen Talenta dan Implementasinya di Industri*. Umsida Press, 1–333. <https://doi.org/10.21070/2023/978-623-464-074-8>
- Syawitri, S., Fitriasia, A., & Ofianto, O. (2022). Core Value Ber-Akhlak Aparatur Sipil Negara Sebagai Etika dan Budaya Kerja Yang Profesional Untuk Meningkatkan Pelayanan Prima. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 2558–2565. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.8556>
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*. Universitas Brawijaya Press.
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Penerbit P4I.
- Windari, Y., & Rini, H. P. (2024). Peningkatan Kinerja Melalui Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan. *Jambura Economic Education Journal*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.37479/jeej.v6i2.16772>
- Zebua, Y. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Promosi Jabatan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Labuhan Haji Labuhanbatu Utara. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), Article 2. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1758>