

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Pentingnya Budaya Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan

Anastasya Fabiola Matindas & Tinneke E.M. Sumual

Pascasarjana Universitas Negeri Manado

Email: anastasyamatindas10@gmail.com

Abstract

This study examines work culture's importance in improving employee performance and productivity. The method used in this writing is the literature study method. The importance of work culture must be developed because work culture has a significant impact on the experience, motivation, and productivity of each employee. A positive work culture will create an impression where employees feel appreciated and motivated to perform well. Conversely, an unhealthy work culture or one that does not per employee values can create tension, confusion, and reduced performance. Therefore, understanding and managing work culture is important in creating an effective and positive work environment and improving employee productivity.

Keywords work culture, employee performance productivity.

1. Pendahuluan

Instansi atau perusahaan membuat standar kerja guna untuk menciptakan karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi terhadap perusahaan atau instansi pemerintahan. Banyak karyawan yang kurang memperhatikan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi, sehingga dapat membuat produktivitas kinerja karyawan menurun. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, maka perlu adanya budaya kerja. karena Budaya kerja yang baik membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi sumber daya lain yang dimiliki perusahaan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Menurut Khaerul Umam (2010) budaya kerja adalah falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”. budaya kerja berperan penting bagi seseorang dan juga bagi perusahaan dimana ia bekerja.

Edgar H.Schein (2010) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan telah bekerja dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut. Selanjutnya Schein menjelaskan unsur-unsur budaya, yaitu: ilmu pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat istiadat, perilaku/kebiasaan (norma)

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

masyarakat, asumsi dasar, sistem nilai, pembelajaran/pewarisan, dan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. (Siregar, Marbun, & Syaputri, 2020) menyatakan bahwa budaya kerja berperan penting terhadap seorang karyawan dan juga perusahaan. Budaya kerja menyangkut sistem kerja yang berasal dari pimpinan ataupun rekan kerja yang dilandasi oleh pandangan hidup yang nantinya akan membuat karyawan memiliki rasa kenyamanan ataupun rasa tidak ada tekanan saat bekerja

Menurut Hartatik (2014), setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang sangat maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangat penting sebagai pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Sebab, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Sunyoto (2012) mendefinisikan, "Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini".

2. Tinjauan Literatur

Pengertian Budaya Kerja. Budaya berasal dari bahasa sansakerta "budhayah" sebagai bentuk jamak dari kata dasar "budhi" yang artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental (Arifin, 2010). Budidaya berarti memberdayakan budi sebagaimana dalam bahasa Inggris di kenal sebagai culture (latin-cotere) yang semula artinya mengolah atau mengerjakan sesuatu (mengolah tanah pertanian), kemudian berkembang sebagai cara manusia mengaktualisasikan nilai (value), karsa (creativity), dan hasil karya nya (performance). Schein (2010) mengatakan bahwa budaya kerja sebagai "kumpulan asumsi, nilai, norma, dan keyakinan yang dibagikan oleh anggota organisasi dan mempengaruhi cara berinteraksi di antara mereka serta dengan pihak luar organisasi". Sedangkan Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan budaya kerja sebagai "nilai-nilai, norma-norma, dan keyakinan yang dipelajari dan dibagikan oleh suatu kelompok orang dan yang mempengaruhi perilaku anggota kelompok tersebut". Alvesson, M., & Sveningsson, S. (2015), memandang budaya kerja sebagai cara organisasi melakukan hal-hal dan merespons lingkungan mereka. Mereka mengatakan bahwa, budaya kerja dapat diubah melalui proses transformasi yang melibatkan pengembangan keterampilan, perubahan kebijakan, dan pengembangan jaringan. Berdasarkan beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah kumpulan nilai, norma, keyakinan, dan perilaku yang dipelajari, dibagikan, dan diinternalisasi oleh anggota organisasi, yang mempengaruhi cara berinteraksi antar anggota organisasi serta dengan lingkungan organisasi. Budaya kerja juga dipandang sebagai faktor penting dalam mempengaruhi kinerja organisasi dan dapat diubah melalui proses transformasi yang melibatkan pengembangan keterampilan, perubahan kebijakan, dan pengembangan jaringan.

Jenis - Jenis Budaya Kerja. Setiap lingkungan kerja, memiliki budaya kerja masing-masing sesuai dengan ciri khas atau karakteristik yang sesuai dengan lingkungan kerja tertentu. Unggul atau tidaknya budaya kerja yang terbangun dalam suatu lingkungan kerja, merupakan hal yang relatif, karena lingkungan kerja yang satu dengan yang lain tidak dapat dibandingkan keunggulannya. Berikut ada beberapa kerangka yang dapat diterapkan dalam suatu lingkungan kerja tertentu. (1) Budaya hierarki: Budaya hierarki atau sering dikenal dengan *hierarchy*

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

culture merupakan budaya yang dibangun berdasar struktur pengorganisasian suatu lingkungan kerja (perusahaan) yang memiliki sifat kontrol secara vertikal, dari atas ke bawah (pimpinan kepada staf). Koordinasi yang dilakukan bersifat instruktif dilakukan oleh atasan. Lingkungan kerja ini menggunakan prosedur kelembagaan yang bersifat formal dan cenderung kaku. Budaya hierarki lekat diterapkan di lingkungan militer. (2) Budaya pasar: Budaya pasar atau market culture dibangun berdasarkan dinamika kompetisi serta kecenderungan yang muncul saat ini. Fokus budaya pasar berorientasi pada posisi teratas dalam penjualan, dengan pemimpin perusahaan yang tangguh dan selalu mengharapkan hasil yang baik. Capaian yang diinginkan perusahaan ini adalah pangsa pasar, jumlah produk yang terjual dan keuntungan yang tinggi, sehingga dapat menjadi perusahaan yang nomor satu dalam bidangnya. Budaya pasar sangat pas diterapkan oleh perusahaan berskala multinasional yang memiliki ribuan sumber daya manusia yang tersebar di berbagai negara maupun benua. (3) Budaya adhokrasi: Budaya adhokrasi sangat cocok untuk merespon revolusi industri 4.0. Perusahaan jenis ini akan terus berinovasi dan akan saling berkompetisi untuk membuat perbaikan struktur hidup manusia di masa mendatang. Budaya adhokrasi mengedepankan semangat kolaborasi antara sumber daya manusia yang terlibat, dari atasan hingga staf. Perusahaan jenis ini akan mendorong sumber daya manusianya untuk selalu berpikir kreatif dengan menghadirkan ide-ide segar untuk mewujudkan inovasi baru bagi perusahaan. Budaya seperti ini banyak terjadi pada perusahaan *startup* hingga perusahaan selevel *unicorn*. (4) Budaya kekerabatan: Budaya kekerabatan sering disebut sebagai *clan culture*, sangat menjunjung tinggi budaya kolaborasi. Masing-masing sumber daya manusia memiliki posisi yang sama dan menumbuhkan semangat menjadi bagian dari suatu keluarga besar yang dinamis, aktif, dan satu dengan yang lain saling memiliki keterkaitan. Pengorganisasian yang berjalan bersifat terikat oleh komitmen dan tradisi, pimpinan juga sebagai mentor. Nilai keutamaan yang dihidupi adalah kerjasama dalam tim, komunikasi, dan konsensus. Budaya kekerabatan ini cocok diterapkan pada lingkungan kerja yang memiliki sumber daya manusia dengan jumlah tidak lebih dari lima puluh orang.

Tujuan Budaya Kerja. Dalam suatu lingkungan tempat kerja, akan selalu melibatkan tenaga kerja. Besar kecilnya, tergantung dari jenis layanan kerja yang dilakukan oleh suatu perusahaan. Dapat berupa layanan jasa, perusahaan yang memproduksi suatu barang, atau suatu layanan jual beli suatu barang. Menurut Feriyanto dan Triana (2015), tujuan budaya kerja adalah sebagai berikut: (1) Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain. (2) Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. (3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang telah lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang. (4) Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan. (5) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Produktivitas. Kandou E. (2013) menyatakan bahwa produktivitas karyawan merupakan pengembangan serta pelaksanaan program pelatihan untuk mewujudkan, meningkatkan keterampilan serta kemampuan karyawan. Oleh karena itu, dari semakin banyaknya program pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan, diharapkan mampu menciptakan

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

produktivitas yang tinggi. Saleh A dan Utomo H (2018) juga menyatakan bahwa produktivitas karyawan sangat penting karena perusahaan dengan tingkat produktivitas yang bagus mampu menjalankan progresnya secara berkelanjutan serta mampu memenuhi kebutuhan konsumen. Maka dapat disimpulkan bahwa, produktivitas adalah dimana kita melakukan suatu pekerjaan maupun aktivitas dengan semaksimal mungkin. Produktivitas sangat penting dalam dunia pekerjaan dikarenakan kita perlu berusaha semaksimal mungkin untuk menghasilkan barang atau jasa yang diperlukan. Selain harus berusaha semaksimal mungkin, produktivitas juga perlu mementingkan sebuah ketepatan agar tenaga dan waktu yang dikeluarkan bisa efektif dan efisien. Produktivitas kerja sendiri pun sangat berpengaruh terhadap hasil akhir suatu barang atau jasa tersebut. Namun, produktivitas kerja perlu didukung oleh sebuah motivasi kerja yang membuat para pegawai maupun karyawan bisa produktif dalam menjalankan tugasnya. Produktivitas kerja pun ternyata sangat berpengaruh dalam kesuksesan dan keberhasilan dari suatu perusahaan. Karena dengan adanya produktivitas kerja yang dibantu oleh motivasi kerja mampu mendorong pegawai maupun karyawan dalam mengembangkan perusahaan itu sendiri menjadi lebih baik dan lebih maju kedepannya. Produktivitas kerja pun dapat menurun dengan drastis apabila adanya kecurangan yang dilakukan oleh satu pegawai dengan pegawai lainnya, atau adanya kecemburuan sosial seperti perbedaan gaji antar pegawai, maupun keketatan peraturan yang diberlakukan dalam perusahaan atau organisasi tersebut.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian studi kepustakaan. Menurut Zed (2008) Penelitian kepustakaan adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian. Studi kepustakaan ialah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literature-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang hubungannya dengan masalah yang dipecahkan.

4. Hasil dan Pembahasan

Lima faktor yang mempengaruhi budaya kerja yaitu tanggung jawab karyawan, inovasi, orientasi pada hasil, pengetahuan dan sistem kerja. Faktor-faktor tersebut secara langsung akan mempengaruhi budaya kerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan Shodiyah (2017) menyatakan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Pentingnya budaya kerja harus dikembangkan karena Budaya kerja memiliki dampak besar terhadap produktivitas setiap karyawan. Karena budaya kerja yang positif akan cenderung menciptakan kesan di mana karyawan merasa diapresiasi sehingga termotivasi untuk berkinerja baik. Sebaliknya, budaya kerja yang tidak sehat atau tidak sesuai dengan nilai karyawan dapat menciptakan ketegangan, kebingungan, dan pengurangan kinerja. Oleh karena itu, pemahaman dan pengelolaan budaya kerja menjadi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan positif, untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Referensi

- Alvesson, M., & Sveningsson, S. (2015). *Changing organizational culture: Cultural change work in progress*. Routledge.
- Arwildayanto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi : Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional*. Bandung : Alfabeta
- Alhabshi, Syed Othman. 2005. *Mengamalkan Budaya Kerja Berpasukan yang Komited dan Bermotivasi*. Bandung: Alfabeta.
- Arifin, Noor. 2010. Analisis Budaya Organisasional Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja Organisasional Karyawan Pada Koperasi Bmt Di Kecamatan Jepara. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*. Vol. 8(2): np.
- Dewi, Rina Puspita. 2008. *Modul: Menjagadan Melindungi Budaya Kerja. Sesuai Standar Isi 2006*. Jakarta: Yudhistira
- Feriyanto, Andri dan Triana, Endang Shyta. 2015. *Pengantar Manajemen (3 In 1)*. Yogyakarta: Mediatara.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta : Suka Buku.
- Kandou, E. E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado). *Acta diurna komunikasi*, 2(3).
- Khaerul.Umam. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Pearson
- Sunyoto, D. 2012. Analisis Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Dystar Colour Indonesia. *Institut Pertanian Bogor, Bogor*.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Siregar, A. R., Marbun, P., & Syaputri, Y. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(1), 101–110. Retrieved From [Http://Www.Jurnalmahasiswa.Uma.Ac.Id/Index.Php/Jimbi/Article/View/372](http://Www.Jurnalmahasiswa.Uma.Ac.Id/Index.Php/Jimbi/Article/View/372)
- Schein, Edgar H. 2010. *Organizational Culture and Leadership*. Fourth Edition. JosseyBass. A Wiley Imprint, Market Street. San Fransisco CA.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership (4th ed.)*. Jossey-Bass.
- Shodiyah, Ida Aminatus. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Berprestasi dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Guru SMKN 1 Jember*. Skripsi Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Jember.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Tika, H Pabundu. 2008. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.

Nurhadijah. 2017. Studi tentang Budaya Kerja Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara. *ejournal Administrasi Negara*, Vol.V, No.1.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)