



FILOSOFI MANAJEMEN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PR. GUDANG JAYA PRIMA

Siti Maghfirotul Ummah

ummahmaghfiroh@gmail.com

Universitas Islam Malang

Alfin Aulia Rahman

alfinauliarachman@gmail.com

Universitas Islam Malang

Saadatul Husna

Saadatulhusna778@gmail.com

Universitas Islam Malang

Wahyu Sugeng

gaplexsjhon@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abdul Wahid Mahsuni

Abdulwahid_fe@unisma.ac.id

Universitas Islam Malang

Alamat: Jl. Mayjen Haryono, No. 193, Dinoyo, Lowokwaru, Kota Malang

Abstract. *This study aims to determine the influence of work culture on employee performance, in this study resulted in 12.6% of the influence of work culture on improving employee performance. This study used a sample of 31 employees using primary data taken from the results of questionnaire data that had been carried out by PR Gudang Jaya Prima employees, processing of questionnaire data was carried out using the help of the SPSS 25 application for windows. The results of this study show that work culture has a positive influence on employee performance.*

Keywords: *work culture, employees performance*

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian ini menghasilkan 12,6% pengaruh dari budaya kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel 31 orang karyawan dengan menggunakan data primer yang diambil dari hasil data kuisioner yang telah dilakukan karyawan PR Gudang Jaya Prima, pengolahan data kuisioner dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 25 for windows. Hasil dari dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Manajemen budaya kerja merupakan dimensi kritis dalam keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan visinya. Dalam era bisnis yang terus berubah, mengelola budaya kerja bukan lagi sekadar tanggung jawab sumber daya manusia, melainkan suatu filosofi manajemen yang mendalam. Filosofi ini mengeksplorasi bagaimana nilai-nilai, norma, dan praktik-praktik budaya organisasi dapat diarahkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sejauh mana budaya kerja terintegrasi dengan tujuan strategis organisasi dapat menjadi penentu utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi.

Filosofi manajemen budaya kerja memiliki peran penting dalam membentuk budaya kerja yang positif dan memotivasi karyawan. Dengan memahami hakikat, konsep, dan nilai-nilai budaya kerja, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun kepuasan serta loyalitas karyawan. Pada intinya budaya kerja itu melibatkan nilai-nilai, norma, kepercayaan, dan praktik yang ada dalam suatu organisasi atau lingkungan kerja. Hakikat budaya kerja melibatkan pemahaman tentang esensi dan karakteristik budaya kerja yang ada. Filosofi manajemen budaya kerja melibatkan pemahaman tentang hakikat, konsep, dan nilai-nilai budaya kerja (Saebani, 2012). Filosofi ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan ialah hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Dalam upaya meningkatkan kinerja, berbagai cara harus ditempuh oleh pihak Perusahaan agar tenaga kerja bersedia melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan benar sehingga mempunyai dedikasi yang tinggi untuk pemerintah. Salah cara yang ditempuh adalah meningkatkan budaya kerja kepada karyawan dalam rangka meningkatkan produktifitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka asumsi yang biasa dikemukakan adalah bahwa faktor-faktor diatas sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan semakin tinggi tingkat faktor-faktor diatas maka kinerja karyawan akan semakin tinggi pula.

Budaya Kerja (Ruliyansa, 2018) merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan Perusahaan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu, sedangkan kesadaran merupakan sikap seseorang yang sukarela mentaati secara peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Namun dengan demikian budaya kerja sudah di terapkan pada PR. Gudang Jaya Prima yang berada di Kecamatan Bantur merupakan perusahaan rokok kretek. Dalam praktiknya perusahaan ini sudah menerapkan budaya kerja senyum, sapa, silaturahmi, solidaritas, sat set dan integritas atau disebut dengan (5S+1I).

Berdasarkan definisi budaya kerja diatas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan nilai-nilai atau kebiasaan yang dianut sebuah organisasi untuk menjadikan pedoman perusahaan demi mencapai tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan. Jadi seseorang mau bekerja dengan baik apabila dalam dirinya terdapat budaya kerja, yang menjadi masalah adalah bagaimana pula menciptakan gairah kerja dan budayanya, sebab walaupun budaya kerja sudah terbentuk apabila tidak disertai dengan gairah kerjanya maka tetap saja pegawai tersebut tidak akan bisa bekerja sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu pelaksanaan budaya kerja harus mempertimbangkan kinerja, kebutuhan, keadilan dan kelayakan serta evaluasi jabatan, sehingga program budaya kerja betul-betul menjadi faktor penting untuk bekerja lebih produktif dan berkualitas.

Dalam penelitian sebelumnya menurut (Herwanto, 2022) dan (Siregar, 2016) mengatakan variabel budaya kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Budaya Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat (Triguno, 2010) budaya kerja memiliki tujuan untuk

mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

Penelitian ini menghasilkan luaran berupa model strategi manajemen kinerja karyawan. Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas yang mendasari peneliti melakukan penelitian di organisasi ini dengan judul “**Filosofi Manajemen Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pr. Gudang Jaya Prima**”.

KAJIAN TEORITIS

Menurut (Saebani, 2012) Filosofi manajemen budaya kerja melibatkan pemahaman tentang hakikat, konsep, dan nilai-nilai budaya kerja. Filosofi ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Filosofi manajemen budaya kerja memiliki peran penting dalam membentuk budaya kerja yang positif dan memotivasi karyawan. Filosofi manajemen budaya kerja mencakup beberapa aspek, antara lain: (1) Hakikat budaya kerja adalah hasil cipta, karsa, dan rasa yang diyakini oleh masyarakat sebagai sesuatu yang benar dan indah. Budaya kerja bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang penuh dengan kedamaian dan kesejahteraan, baik dalam skala kecil (keluarga) maupun dalam skala besar (masyarakat). (2) Konsep budaya kerja melibatkan pemahaman tentang unsur-unsur, tujuan, dan konsep-konsep yang terkait dengan budaya kerja. Unsur-unsur budaya kerja dapat mencakup nilai-nilai, norma, kepercayaan, dan praktik-praktik kerja. Tujuan budaya kerja adalah menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan inovatif. Konsep-konsep budaya kerja juga mencakup aksiologi budaya kerja, yang melibatkan pemahaman tentang nilai-nilai yang dijunjung tinggi dalam budaya kerja. (3) Nilai-nilai budaya kerja yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan karyawan. Nilai-nilai ini dapat mencakup integritas, kejujuran, kerjasama, inovasi, dan lain sebagainya. Nilai-nilai budaya kerja menjadi pedoman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab karyawan.

Dengan memahami hakikat, konsep, dan nilai-nilai budaya kerja, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun kepuasan serta loyalitas karyawan. Pada intinya budaya kerja itu melibatkan nilai-nilai, norma, kepercayaan, dan praktik yang ada dalam suatu organisasi atau lingkungan kerja. Hakikat budaya kerja melibatkan pemahaman tentang esensi dan karakteristik budaya kerja yang ada. Filosofi manajemen budaya kerja melibatkan pemahaman tentang hakikat, konsep, dan nilai-nilai budaya kerja. Filosofi ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan menurut (Robbins, 2016) kinerja karyawan adalah suatu hasil pekerjaan yang telah dilakukan seorang individu atau kelompok yang berkontribusi dalam membantu perkembangan dan kemajuan perusahaan. Menurut (Sinambela, 2019) kinerja karyawan merupakan pencapaian kerja karyawan secara nyata dan mampu menyelesaikan tanggungjawab yang diberikan. Hal serupa juga diungkapkan oleh (Barsah, 2020) yaitu kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian kerja individu atau kelompok yang berdasarkan tugas serta tanggung jawab yang diemban karyawan dalam periode waktu tertentu. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh individu atau kelompok yang memenuhi standar pekerjaan dalam

membantu perkembangan dan kemajuan perusahaan. Kinerja pegawai dapat dikatakan maksimal apabila dapat memenuhi tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya.

Menurut (Maryati, 2021) mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya, yaitu: (1) Kualitas Kerja Menunjukkan kemampuan pegawai pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan, dan apakah pegawai tersebut teliti, rapi, dan lengkap dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya. (2) Kuantitas Kerja Lebih mengarah kepada seberapa lama seorang pegawai bekerja atau seberapa banyak komoditi barang/jasa yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu. (3) Pelaksanaan Tugas Merupakan sejauh mana seorang pegawai mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan yang diembankan kepadanya. (4) Tanggung Jawab Sejauh mana karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan.

Menurut (Suwanto, 2019) menyatakan bahwa Budaya Kerja adalah rutinitas di organisasi tertentu yang dilaksanakan berulang kali oleh pegawai, memang tidak terdapat sanksi yang tegas dalam pelanggaran yang terjadi didalamnya, akan tetapi oleh secara moral pemeran organisasi telah menyetujui bahwa kebiasaan itu adalah kebiasaan yang wajib dipatuhi guna melaksanakan kerja untuk mewujudkan tujuan. Dipahami bahwa budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan. Menurut (Suwanto, 2019) menyatakan budaya kerja merupakan suatu falsafah yang berdasarkan pada pandangan hidup sebagai nilai yang menjadi kebiasaan, sifat, dan motivator, membudaya di setiap aspek kehidupan organisasi atau kelompok masyarakat tertentu yang terlihat dari sikap menjadi perilaku, keyakinan, tujuan, persepsi serta tindakan yang terbentuk sebagai kerja atau bekerja.

Menurut (Robbins, 2016) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa indikator budaya kerja. Adapun indikator-indikator budaya kerja sebagai berikut: 1. Disiplin merupakan perilaku yang didasari pada prinsip dan kebiasaan yang berlaku di dalam ataupun luar perusahaan. Karyawan yg memiliki disiplin kerja tinggi memiliki ciri – ciri menerapkan tata tertib dengan baik, tugas & tanggung jawab yang besar, disiplin waktu, dan disiplin dalam berpakaian. 2. Keterbukaan siap dalam memberikan serta menerima informasi yang benar antara karyawan untuk kepentingan perusahaan. Keterbukaan merupakan kemampuan untuk berpendapat dan mengungkapkan perasaan dengan jujur secara langsung. 3. Saling menghargai Perilaku yang mengapresiasi dan menghargai pencapaian serta tugas dan tanggung jawab orang lain sesama rekan kerja. 4. Kerja sama kesediaan untuk memberi dan mendapatkan bantuan dari karyawan lain dalam mencapai tujuan dan target organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausal. Menurut (Sugiyono 2019) desain penelitian kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi dan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi. Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah budaya kerja (X) dan kinerja karyawan (Y). Sampel dari penelitian ini merupakan karyawan dari PR. Gudang Jaya Prima dengan jumlah sampel 31 karyawan yang terdiri dari berbagai unsur jabatan antara lain pemilik perusahaan 1

orang, lawyer perusahaan 3 orang, sales 10 orang, admin penjualan 3 orang, produksi 14 orang. Jenis data yang digunakan merupakan data penelitian kuantitatif berupa kuisioner tentang budaya kerja yang dijalankan PR. Gudang Jaya Prima. Sumber data pada penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari skor kuisioner yang telah diisi karyawan. Pada tahap skoring kuisioner menggunakan skala likert, menurut (Sugiyono 2019) skala likert merupakan skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang terhadap *fenomena social*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas data

Berdasarkan hasil analisis data rekapitulasi uji validitas dapat diketahui bahwa variabel budaya kerja: (1) Kualitas Kerja Menunjukkan kemampuan pegawai pada hasil tugas yang telah dikerjakan (2) Kuantitas Kerja Lebih mengarah kepada seberapa lama seorang pegawai bekerja (3) Pelaksanaan Tugas Merupakan sejauh mana seorang pegawai mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya (4) Tanggung Jawab Sejahtera mana karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan. Masing-masing memiliki 1 pernyataan dengan 4 total pernyataan. Adapun indikator budaya kerja 1. Disiplin merupakan perilaku yang didasari pada prinsip dan kebiasaan yang berlaku di dalam ataupun luar perusahaan. 2. Keterbukaan siap dalam memberikan serta menerima informasi yang benar antara karyawan untuk kepentingan perusahaan 3. Saling menghargai Perilaku yang mengapresiasi dan menghargai pencapaian serta tugas dan tanggung jawab orang lain sesama rekan kerja. 4. Kerja sama kesediaan untuk memberi dan mendapatkan bantuan dari karyawan lain dalam mencapai tujuan dan target organisasi.

Karyawan PR. Gudang Jaya Prima atas jawaban yang telah mereka berikan pada kuisioner penelitian yang terdiri dari item pertanyaan tentang budaya kerja dengan skor berskala 1-4, sehingga dihasilkan kriteria penggolongan sebagai berikut :

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 26 orang atau 84% budaya kerja diterapkan sangat baik pada kinerja karyawan PR. Gudang Jaya Prima, 2 orang (6%) menyatakan baik serta 4 orang (10%) menyatakan cukup. Hal ini menunjukan bahwa PR. Gudang Jaya Prima telah sangat baik dalam menjalankan penerapan budaya kerja yang mereka bawa.

Berdasarkan hasil analisis menunjukan bagaimana secara parsial budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PR. Gudang Jaya Prima dapat diketahui dengan melakukan uji T dengan tingkat signifikansi 5%. Pbengujian dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS 25 for windows serta hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.673	3.344		1.397	.173
	budaya kerja	.591	.256	.394	2.307	.028

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa hasil dari uji parsial untuk variabel Budaya kerja (X) bahwa t hitung 2,307 dengan taraf signifikansi 5%. Sehingga didapat t tabel sebesar 2,045 sehingga kesimpulannya budaya kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PR. Gudang Jaya Prima.

Tabel 2
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.394 ^a	.155	.126	1.699

a. Predictors: (Constant), budaya kerja

Pada tabel 2 dapat dilihat nilai dari R Square sebesar 0,126, hal ini menunjukkan 12,6% budaya karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan 87,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh factor lain.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PR Gudang Jaya Prima, hal ini ditunjukkan dengan hasil persamaan regresi punya kearah koefisien kearah positif. Pengaruh positif ini menunjukkan semakin baik penerapan budaya kerja, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan PR. Gudang Jaya Prima.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian tedahulu yang dilakukan oleh Pradana (2012) menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh pada upaya peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, budaya kerja memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini terbukti melalui uji determinasi dengan hasil koefisien determinasi sebesar 12,6% yang berarti budaya kerja memiliki pengaruh yang sangat kecil terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil, pembahasan, dan simpulan, maka dapat diajukan saran sebagai berikut : Pertama, bagi pihak manajemen PR. Gudang Jaya Prima disarankan agar mewujudkan budaya kerja perusahaan yang kondusif dalam rangka mewujudkan kinerja karyawan yang optimal. Salah satu caranya adalah pada saat dilakukan rapat atau kegiatan *briefing* (pengarahan) yang dilakukan sebelum memulai karyawan mulai bekerja, pimpinan atau manajemen selalu memberikan arahan-arahan tentang menaati peraturan perusahaan sehingga integritas, profesionalisme, dan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan semakin baik serta pimpinan selalu dapat menunjukkan keteladanan kepada karyawan pada saat kegiatan pengarahan tersebut. Hal ini diharapkan dapat mewujudkan budaya kerja yang mendukung bagi peningkatan kinerja karyawan. Kedua, bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi dan sampel yang lebih luas, tidak hanya di PR. Gudang Jaya Prima, tetapi juga bisa di perusahaan lainnya agar hasil penelitian lebih teruji keandalannya.

DAFTAR REFERENSI

- Barsah, Akhmar, and Asep Ridwan. 2020. "Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta." *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora* 3 (1): 141–50. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i1.101>.
- Herwanto, Herwanto, and Egi Radiansyah. 2022. "Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan." *Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 11 (1): 1408–18. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.876>.
- Maryati, Tri. 2021. *Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: UMY PRESS.
- Robbins, Stephen P., and Judge Timothy A. 2016. *Perilaku Organisasi*. 16th ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruliyansa, Ruliyansa. 2018. "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (Akmj) Belitang Oku Timur." *Jurnal AKTUAL* 16 (2): 82–91. <https://doi.org/10.47232/aktual.v16i2.22>.
- Saebani, Beni Ahmad. 2012. *Filsafat Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sinambela, L.P. 2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja*. Surabaya: PT. Rajagrafindo Persada.
- Siregar, Sofyan. 2016. *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Suwanto, Suwanto. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3 (1): 16–23. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i1.3365>.
- Triguno. 2010. *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. 4th ed. Jakarta: Pt Golden Terayon.