



Implementasi Budaya Kerja Organisasi dalam Menciptakan Lingkungan Kerja Kondusif di PT Ganesa Mitra Edutama

Elsa Oktavia Dilla¹, Agnesia Natania Lumiu²

¹Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Bisnis, Universitas Wanita Internasional,
Jalan Pasir Kaliki No. 179 A, Kota Bandung, Jawa Barat

²Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Bisnis, Universitas Wanita Internasional,
Jalan Pasir Kaliki No. 179 A, Kota Bandung, Jawa Barat
dillaelsa0@gmail.com

Abstract: *A conducive work environment is one of the essential factors in supporting employee performance and comfort. PT. Ganesa Mitra Edutama, a company operating in the education and service sector, faces challenges in consistently implementing organizational work culture to create a harmonious, comfortable, and productive work environment. The issues encountered are related to internal communication patterns, the implementation of work values, and the alignment of employee work behavior with the prevailing organizational culture. This study aims to examine the implementation of organizational work culture in creating a conducive work environment at PT. Ganesa Mitra Edutama and to formulate improvement strategies for organizational culture that can be implemented by the company. This study employs a qualitative descriptive approach, with informants selected through purposive sampling, focusing on key persons who possess an in-depth understanding of the company's work culture and work environment. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation. The analysis is based on the work environment theory proposed by Budiasa (2021:43), which includes indicators of physical and non-physical work environment, such as work relationships, communication, comfort, work atmosphere, and leadership support. The results indicate the implementation of organizational work culture at PT. Ganesa Mitra Edutama has been carried out fairly well, particularly in fostering harmonious work relationships and a familial work atmosphere. However, several aspects still require improvement, especially in the consistency of applying organizational work culture values, internal communication patterns, and strengthening the role of leadership as a role model for organizational culture. The proposed organizational culture improvement strategies include reinforcing work culture values through continuous socialization, enhancing internal communication quality, and creating a more participative work system to support the establishment of a more conducive work environment.*

Keywords: *Organizational Work Culture; Work Environment; Internal Communication.*

Abstrak. Lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung kinerja dan kenyamanan karyawan. PT. Ganesa Mitra Edutama sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pendidikan dan jasa menghadapi tantangan dalam mengimplementasikan budaya kerja organisasi secara konsisten guna menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, nyaman, dan produktif. Permasalahan yang muncul berkaitan dengan pola komunikasi internal, penerapan nilai-nilai kerja, serta penyesuaian perilaku kerja karyawan terhadap budaya organisasi yang berlaku. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi budaya kerja organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja kondusif di PT. Ganesa Mitra Edutama serta merumuskan rancangan perbaikan budaya organisasi yang dapat dilakukan perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan penentuan informan melalui purposive sampling yang difokuskan pada key person yang memahami budaya kerja dan lingkungan kerja perusahaan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Analisis penelitian didasarkan pada teori lingkungan kerja menurut Budiasa (2021:43) yang mencakup indikator lingkungan kerja fisik dan nonfisik, seperti hubungan kerja, komunikasi, kenyamanan, suasana kerja, serta dukungan pimpinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi budaya kerja organisasi di PT. Ganesa Mitra Edutama telah berjalan cukup baik, terutama dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dan suasana kerja yang kekeluargaan. Penelitian menemukan beberapa permasalahan, antara lain belum adanya evaluasi kinerja yang khusus dan berkelanjutan bagi karyawan kontrak, ketidakjelasan peluang pengembangan karier, serta belum tersedianya program khusus untuk memperkuat internalisasi budaya organisasi. Rancangan perbaikan budaya organisasi yang disarankan meliputi penguatan nilai-nilai

budaya kerja melalui sosialisasi berkelanjutan, peningkatan kualitas komunikasi internal, serta penciptaan sistem kerja yang lebih partisipatif guna mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Kata kunci: Budaya Kerja Organisasi; Lingkungan Kerja; Komunikasi Internal.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan mempertahankan daya saing. Dalam manajemen modern, karyawan tidak lagi dipandang hanya sebagai tenaga kerja, melainkan sebagai aset strategis yang berperan penting dalam menjaga keberlanjutan organisasi. Salah satu aspek yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia adalah budaya organisasi, yaitu nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang menjadi pedoman perilaku karyawan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Budaya organisasi yang kuat mampu membentuk pola kerja yang produktif, meningkatkan komitmen karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis.

Lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan aspek fisik, tetapi juga mencakup kondisi nonfisik seperti hubungan kerja antar pegawai, iklim komunikasi, rasa saling percaya, serta dukungan pimpinan terhadap karyawan. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif terbukti dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja serta menurunkan potensi konflik dalam organisasi. Penelitian Anita Yolanda (2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini diperkuat oleh Antony dan Hariyanto (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Sejumlah penelitian lain juga menegaskan pentingnya budaya organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Azraqi dkk. (2025) menemukan bahwa budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif mampu meningkatkan kreativitas serta keterlibatan karyawan, meskipun implementasinya sering menghadapi tantangan berupa resistensi perubahan dan perbedaan persepsi nilai. Kurniawan dkk. (2024) menambahkan bahwa budaya organisasi yang selaras dengan visi perusahaan berkontribusi terhadap perkembangan perusahaan secara berkelanjutan, sementara Nugraha dan Muchtar (2025) menegaskan bahwa budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Meskipun demikian, implementasi budaya organisasi di berbagai perusahaan tidak selalu berjalan optimal. Fenomena tersebut juga terlihat pada PT Ganesa Mitra Edutama, perusahaan yang bergerak di bidang pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia. Berdasarkan observasi awal, pemahaman dan penerapan budaya organisasi di perusahaan ini belum sepenuhnya merata, terutama dalam aspek komunikasi internal, penguatan nilai budaya kerja, dan persepsi karyawan terhadap sistem kerja perusahaan. Kondisi tersebut berdampak pada kenyamanan kerja dan kolaborasi antar pegawai.

Dalam dua tahun terakhir, perusahaan juga menghadapi dinamika keluar-masuk karyawan yang cukup tinggi, terutama pada divisi administrasi dan *project engineering*. Data internal menunjukkan tingkat karyawan keluar mencapai sekitar 12% pada tahun 2023 dan meningkat menjadi 15% pada tahun 2024. Pergantian karyawan ini berpotensi mempengaruhi stabilitas organisasi, efektivitas kerja tim, serta kontinuitas operasional perusahaan apabila tidak dikelola dengan baik. Fenomena keluar-masuk karyawan sendiri kerap dikaitkan dengan ketidakpuasan kerja, ketidakjelasan pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung (Ridlo, 2012).

Tabel 1. Data Keluar–Masuk Karyawan PT Ganesa Mitra Edutama Tahun 2023

Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Total Karyawan Akhir Bulan	Keterangan Utama
Juni	15	0	15	Rekrutmen awal untuk posisi project manager, <i>engineering</i> , dan admin
Oktober	3	0	18	Penambahan tenaga <i>project engineering</i> kontrak
Desember	0	3	15	Kontrak proyek berakhir dan sebagian karyawan resign

Sumber: PT Ganesa Mitra Edutama (2025)

Tabel 2. Data Keluar–Masuk Karyawan PT Ganesa Mitra Edutama Tahun 2024

Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Total Karyawan Akhir Bulan	Keterangan Utama
-------	----------------	-----------------	----------------------------	------------------

September	3	0	18	Rekrutmen <i>project engineering</i> kontrak
November	0	3	15	Kontrak proyek berakhir dan resign
Desember	0	1	14	Resign karyawan <i>project engineering</i>

Sumber: PT Ganesa Mitra Edutama (2025)

Tabel 3. Data Keluar–Masuk Karyawan PT Ganesa Mitra Edutama Tahun 2025

Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Total Karyawan Akhir Bulan	Keterangan Utama
April	0	1	18	Resign karyawan <i>project engineering</i>
September	0	1	15	Resign karyawan <i>project engineering</i>

Sumber: PT Ganesa Mitra Edutama (2025)

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, seperti komunikasi organisasi yang terbuka, peluang pengembangan karier, dan budaya kerja yang sehat, mampu meningkatkan loyalitas karyawan serta menekan tingkat keluar-masuk tenaga kerja. Fenomena global seperti great resignation juga memperlihatkan bahwa karyawan semakin mempertimbangkan keseimbangan kehidupan kerja dan kenyamanan lingkungan kerja dalam menentukan pilihan karier (Asmawati dkk., 2024).

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi budaya organisasi di PT Ganesa Mitra Edutama dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta merumuskan rancangan perbaikan budaya organisasi yang dapat mendukung terciptanya kondisi kerja yang lebih produktif dan nyaman bagi karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan kajian budaya organisasi sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam memperkuat pengelolaan sumber daya manusia.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Ilmu Administrasi

Ilmu administrasi mempelajari proses kerja sama antar individu dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Administrasi tidak hanya berkaitan dengan kegiatan pencatatan, tetapi mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan aktivitas organisasi (Siagian, 2012; Terry, 2013). Dalam organisasi modern, administrasi berperan penting dalam membentuk sistem kerja, pola hubungan antar pegawai, serta nilai dan norma yang berkembang dalam organisasi (Silalahi, 2011). Dengan demikian, administrasi menjadi dasar pengelolaan organisasi, termasuk dalam penerapan budaya organisasi dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Administrasi bisnis dalam organisasi dipahami sebagai sistem kerja sama yang mengelola aktivitas bisnis untuk mencapai tujuan tertentu. Supriyanto (2016) menjelaskan bahwa administrasi bisnis mempelajari perilaku manusia dalam organisasi serta mekanisme kerja sama yang mendukung pencapaian tujuan. Fungsi administrasi meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan (Fayol, 2012). Proses administrasi yang berjalan baik akan mendorong terbentuknya struktur kerja yang efektif serta hubungan kerja yang harmonis dalam organisasi.

B. Manajemen

Manajemen pada dasarnya merupakan proses mengatur sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif. Follett (dalam Handoko, 2003) memandang manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain, sedangkan Hasibuan (2011) menjelaskan bahwa manajemen merupakan proses kerja sama dalam organisasi melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Dalam konteks pengelolaan organisasi, manajemen berperan penting dalam menciptakan sistem kerja yang jelas dan terarah sehingga mendukung terbentuknya lingkungan kerja yang nyaman dan produktif.

C. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek penting dalam manajemen organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berfokus pada pengelolaan

tenaga kerja melalui proses perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, hingga evaluasi kinerja karyawan (Hasibuan, 2011; Rivai & Jauvani, 2009). Mondy dan Martocchio (2016) menambahkan bahwa fungsi MSDM meliputi perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, serta evaluasi kinerja. Pengelolaan SDM yang efektif berperan dalam membangun loyalitas, meningkatkan kinerja, serta menjaga stabilitas organisasi melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan karyawan.

D. Konsep Budaya Organisasi

Budaya organisasi menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja anggota organisasi. Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem makna bersama yang dianut anggota organisasi dan membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Schein (2010) memandang budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang dikembangkan kelompok untuk mengatasi permasalahan adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang kemudian diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar dalam memahami berbagai persoalan organisasi. Budaya organisasi tercermin dalam nilai, norma, dan praktik kerja yang berkembang dalam organisasi dan mempengaruhi perilaku kerja karyawan.

E. Lingkungan Kerja

Penelitian empiris menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Azraqi dkk. (2025) menunjukkan bahwa budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif dapat meningkatkan kreativitas dan keterlibatan pegawai. Kurniawan dkk. (2024) juga menegaskan bahwa budaya organisasi yang selaras dengan visi perusahaan mampu mendukung perkembangan organisasi secara berkelanjutan.

Selain budaya organisasi, lingkungan kerja menjadi faktor penting yang mempengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas, baik secara fisik maupun nonfisik (Budiasa, 2021). Lingkungan kerja fisik meliputi fasilitas, tata ruang, pencahayaan, dan kebisingan, sedangkan lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan hubungan kerja, komunikasi, dan dukungan pimpinan (Widiana, 2015).

Budiasa (2021) menjelaskan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kerja, hubungan antar pegawai, serta ketersediaan fasilitas yang mendukung kelancaran pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan produktivitas karyawan serta mengurangi potensi konflik di tempat kerja.

Sejumlah penelitian empiris menunjukkan hubungan erat antara budaya organisasi dan lingkungan kerja. Budaya organisasi yang kuat mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang efektif, sehingga membentuk lingkungan kerja yang kondusif. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah berpotensi menimbulkan konflik, ketidaknyamanan, dan rendahnya keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan kajian teoritis dan temuan empiris tersebut, penelitian ini memfokuskan kajian pada implementasi budaya organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di PT Ganesa Mitra Edutama. Penelitian ini tidak menggunakan pengujian hipotesis secara statistik karena menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, namun secara konseptual penelitian ini berangkat dari asumsi bahwa implementasi budaya organisasi yang efektif akan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami fenomena secara mendalam berdasarkan kondisi alami di lapangan tanpa melakukan manipulasi terhadap objek penelitian (Sugiyono, 2019). Metode deskriptif bertujuan menggambarkan kondisi serta proses yang terjadi pada objek penelitian secara sistematis dan faktual.

Objek penelitian adalah budaya organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja kondusif di PT Ganesa Mitra Edutama, sedangkan subjek penelitian terdiri dari pihak-pihak yang memiliki keterkaitan langsung dengan aktivitas organisasi, yaitu HRD, Direktur, Kepala Bagian/Supervisor, serta beberapa karyawan perusahaan.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara langsung dengan informan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan bahwa pihak tersebut memiliki informasi relevan terhadap penelitian. Sementara itu, data sekunder

diperoleh dari dokumen perusahaan, arsip internal, serta literatur dan jurnal yang mendukung penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara terstruktur, observasi lapangan, dan dokumentasi. Wawancara digunakan untuk menggali informasi mendalam dari informan, observasi dilakukan untuk melihat kondisi kerja secara langsung, sedangkan dokumentasi digunakan sebagai data pendukung berupa dokumen, foto, maupun arsip perusahaan. Instrumen utama penelitian adalah peneliti sebagai human instrument, dengan bantuan instrumen pendukung berupa pedoman wawancara, alat perekam, catatan lapangan, dan dokumen pendukung.

Teknik analisis data menggunakan model Miles dan Huberman, yang meliputi tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilih dan menyederhanakan data yang relevan, penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi atau tabel agar mudah dipahami, sedangkan kesimpulan diperoleh melalui proses verifikasi terhadap data yang telah dikumpulkan.

Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber dan teknik, peningkatan ketekunan pengamatan, serta perpanjangan waktu observasi untuk memastikan data yang diperoleh memiliki tingkat kredibilitas yang baik. Penelitian dilaksanakan di PT Ganesa Mitra Edutama, Kota Cimahi, dengan waktu penelitian berlangsung sejak Oktober 2025 hingga tahap penyusunan laporan penelitian selesai.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi budaya organisasi di PT Ganesa Mitra Edutama berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang relatif kondusif. Budaya kerja perusahaan menekankan nilai kekeluargaan, profesionalisme, dan orientasi pada pencapaian target kerja. Struktur organisasi yang tidak terlalu birokratis mendukung komunikasi lintas level yang lebih fleksibel sehingga proses koordinasi dan pengambilan keputusan dapat berlangsung cepat.

Dinamika kerja perusahaan tergolong tinggi karena karakter usaha berbasis proyek *engineering* dan pengadaan peralatan pendidikan menuntut karyawan bekerja secara adaptif dan responsif. Pola kerja kolaboratif antar divisi menjadi faktor penting dalam

menjaga kelancaran pelaksanaan proyek. Hubungan antar karyawan secara umum harmonis dan minim konflik, sehingga mendukung kenyamanan kerja.

Dari aspek kepemimpinan, pimpinan aktif memberikan arahan dan melakukan pengawasan kerja, namun pengambilan keputusan masih cenderung terpusat. Partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan belum optimal sehingga berpotensi mengurangi rasa keterlibatan karyawan terhadap organisasi.

Lingkungan kerja didukung oleh fasilitas kerja yang secara umum layak digunakan dan mampu menunjang pelaksanaan pekerjaan. Namun, penyediaan fasilitas masih bersifat reaktif dan belum berbasis perencanaan jangka panjang. Evaluasi fasilitas kerja juga belum dilakukan secara sistematis.

Penelitian juga menemukan bahwa sebagian karyawan kontrak memilih tidak memperpanjang masa kerja akibat ketidakjelasan jenjang karir, beban kerja proyek yang fluktuatif, serta kebutuhan akan stabilitas kerja. Kondisi ini berpotensi mempengaruhi keberlanjutan internalisasi budaya organisasi dalam jangka panjang. Ringkasan hasil temuan utama penelitian disajikan pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Ringkasan Temuan Budaya Organisasi

Aspek	Temuan Utama	Dampak
Nilai organisasi	Budaya kekeluargaan dan profesionalisme cukup kuat	Hubungan kerja harmonis
Komunikasi	Komunikasi lintas level cukup terbuka	Koordinasi kerja cepat
Kepemimpinan	Pengambilan keputusan masih terpusat	Partisipasi karyawan terbatas
Kerja sama tim	Kolaborasi tim berjalan baik	Proyek dapat diselesaikan efektif
Dinamika kerja	Ritme kerja tinggi dan adaptif	Risiko kelelahan kerja meningkat

Sumber: Olahan Peneliti (2026)

Adapun temuan lingkungan kerja diringkas pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Ringkasan Temuan Lingkungan Kerja

Aspek	Kondisi Saat Ini	Catatan Perbaikan
Suasana kerja	Dinamis dan fleksibel	Perlu pengaturan beban kerja
Hubungan kerja	Harmonis dan kolaboratif	Perlu sistem kerja lebih sistematis
Fasilitas kerja	Cukup memadai	Perlu evaluasi dan pengembangan berkala
Dukungan fasilitas	Mendukung pekerjaan	Belum direncanakan secara strategis

Sumber: Olahan Peneliti (2026)

Mengenai hambatan utama implementasi budaya organisasi disajikan pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6. Hambatan Implementasi Budaya Organisasi

Aspek	Permasalahan	Dampak
Karyawan kontrak	Evaluasi belum spesifik	Loyalitas kurang stabil
Budaya organisasi	Belum ada program formal	Internalisasi nilai belum merata
Komunikasi internal	Masih informal	Potensi perbedaan persepsi
Manajemen SDM	Fokus pada target proyek	Pengembangan SDM kurang optimal
Beban kerja	Mobilitas kerja tinggi	Risiko kelelahan kerja
Retensi karyawan	Kontrak tidak diperpanjang	Risiko turnover meningkat

Sumber: Olahan Peneliti (2026)

B. Hasil Pembahasan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di PT Ganesa Mitra Edutama telah berkembang dan berjalan melalui praktik kerja sehari-hari, namun belum sepenuhnya diformalkan melalui sistem dan program organisasi yang terstruktur. Kondisi ini menyebabkan pemahaman budaya kerja di antara karyawan belum merata. Jika dikaitkan dengan teori Robbins dan Judge (2015), budaya organisasi seharusnya menjadi sistem nilai bersama yang dipahami secara konsisten oleh seluruh anggota organisasi. Namun pada perusahaan ini, budaya kerja masih berkembang secara informal melalui contoh pimpinan dan kebiasaan kerja sehari-hari.

Dari perspektif lingkungan kerja, hasil penelitian sejalan dengan pandangan Budiasa (2021) bahwa hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi terbuka mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Namun dinamika kerja berbasis proyek yang cepat juga menimbulkan tekanan kerja apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan beban kerja yang baik. Peran kepemimpinan menjadi faktor penting dalam penguatan budaya organisasi. Kepemimpinan yang masih berorientasi instruktif menunjukkan bahwa pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan masih perlu ditingkatkan agar rasa memiliki terhadap organisasi semakin kuat.

Temuan terkait karyawan kontrak menunjukkan adanya kesenjangan antara budaya kerja yang diharapkan perusahaan dengan kebutuhan karyawan akan stabilitas dan kepastian karier. Ketidakpastian status kerja dapat mempengaruhi loyalitas dan keberlanjutan sumber daya manusia perusahaan.

Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi perlu dilakukan melalui program formal seperti sosialisasi nilai perusahaan, pelatihan budaya kerja, serta sistem evaluasi kinerja yang lebih terstruktur. Peningkatan komunikasi dua arah dan pengelolaan beban kerja juga menjadi langkah strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Secara keseluruhan, budaya organisasi PT Ganesa Mitra Edutama telah menjadi fondasi hubungan kerja yang harmonis, namun masih memerlukan penguatan sistemik agar dapat mendukung keberlanjutan kinerja organisasi dalam jangka panjang.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi budaya organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja kondusif di PT Ganesa Mitra Edutama, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi perusahaan telah berjalan dan tercermin dalam nilai kekeluargaan, loyalitas, integritas, transparansi, serta hubungan kerja yang kolaboratif. Budaya tersebut mendukung terciptanya komunikasi internal yang relatif terbuka dan suasana kerja yang harmonis sehingga membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan serta pencapaian target perusahaan.

Lingkungan kerja di perusahaan secara umum dapat dikategorikan cukup kondusif, ditandai dengan hubungan antar karyawan yang baik, kerja sama tim yang berjalan efektif, serta suasana kerja yang dinamis. Namun demikian, masih terdapat keterbatasan pada aspek fasilitas kerja dan sistem pendukung yang belum merata di seluruh divisi sehingga berpotensi memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja pada kondisi tertentu.

Kepemimpinan perusahaan berperan dalam menjaga stabilitas kerja melalui arahan langsung dan koordinasi yang cepat, meskipun pengambilan keputusan masih cenderung terpusat sehingga partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan belum optimal. Selain itu, penelitian juga menemukan adanya permasalahan berupa belum tersedianya sistem evaluasi kinerja yang berkelanjutan bagi karyawan kontrak, ketidakjelasan pengembangan karier, serta belum adanya program formal yang secara khusus memperkuat internalisasi budaya organisasi. Kondisi tersebut berpotensi mempengaruhi loyalitas karyawan dan berdampak pada keberlanjutan sumber daya manusia perusahaan.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar manajemen PT Ganesa Mitra Edutama mengembangkan sistem evaluasi kinerja yang lebih terstruktur, khususnya bagi karyawan kontrak, guna meningkatkan motivasi dan kepastian pengembangan karier karyawan. Perusahaan juga disarankan memperkuat komunikasi internal dan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam proses kerja agar tercipta rasa memiliki terhadap organisasi. Selain itu, diperlukan program internalisasi budaya organisasi secara berkelanjutan melalui sosialisasi nilai perusahaan, pelatihan, maupun kegiatan internal yang bertujuan memperkuat budaya kerja positif. Langkah-langkah tersebut diharapkan mampu mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih kondusif serta meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan dalam jangka panjang.

DAFTAR REFERENSI

Arikunto, S. (2011). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Asmawati, F., Dinar, K. L., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Tantangan dan strategi manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi fenomena great resignation. *Jurnal Cakrawala Akademika (JCA)*, 1(3), 987–1006.
- Basrowi, & Suwandi. (2008). *Memahami penelitian kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Black, J. A., & Champion, D. J. (2009). *Metode dan masalah penelitian sosial* (E. Kosmara, D. Salam, & A. Ruzhendi, Trans., Edisi ke-4). Bandung: Refika Aditama.
- Bungin, B. (2007). *Penelitian kualitatif*. Jakarta: Kencana.
- Colquitt, J. A. (2014). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (4th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Fajriah, Y. (2025). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi turnover tinggi. *Jurnal Economia*, 4(3), 97–103.
- Gomes, F. C. (2000). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan keempat). Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariawan, F., & Atmajawati, Y. (2018). Analisis faktor yang mempengaruhi tingkat turnover intention pada perusahaan jasa konsultan di Surabaya. *Majalah Ekonomi*, 23(2), 184–201.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heryana, A. (2015). Informan dan pemilihan informan pada penelitian kualitatif. *Universitas Esa Unggul*, 1–14.
- Jazuli, M. (2001). *Manajemen produksi seni pertunjukan*. Yogyakarta: Yayasan Lentera Budaya.
- Li, L., Zhu, Y., & Park, C. (2018). Leader–member exchange, sales performance, job satisfaction, and organizational commitment affect turnover intention. *Social Behavior and Personality*, 46(11), 1909–1922.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian karyawan: Sebab, akibat, dan pengendaliannya* (N. Iman, Trans.). Jakarta: PPM.
- Moleong, L. J. (2011). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human resource management* (14th ed.). United States: Pearson Education Limited.
- Ridlo, I. A. (2012). *Turn over karyawan: Kajian literatur*. Surabaya: PH Movement Publication.
- Rivai, V., & Jauvani, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-16). Jakarta: Salemba Empat.
- Ruslan, R. (2004). *Metode penelitian public relations dan komunikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Subagyo, J. P. (1991). *Metode penelitian dalam teori dan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumardin. (2023). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi pandemi Covid untuk menjaga tingkat turnover karyawan. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(2), 741–747.
- Supriyati. (2012a). *Metodologi penelitian komputerisasi akuntansi*. Bandung: LABKAT.
- Supriyati. (2012b). *Akuntansi keuangan bisnis*. Bandung: LABKAT.
- Umi, N., Anggadini, S. D., & Ismawati, L. (2011). *Penulisan karya ilmiah* (Edisi pertama). Bekasi: Genesis.
- Usman, H. (2011). *Manajemen: Teori, praktik, dan riset pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zahara, T. R. (2016). *Siapa harus pergi siapa harus tinggal: Strategi mencegah turnover intention Gen-Y*. Jakarta: Pusat Studi Manajemen Sumber Daya Manusia.