



ANALISIS BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN : STUDI KASUS DI PT ELEVENA KREATIF ABADI

Ni Kadek Sri Sumiarthini *

I Putu Dharmanu Yudharta

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana

* Correspondence: sumiarthinideksri@gmail.com

Abstract

This study aims to understand the relationship between work culture and employee work productivity at PT Elevena Kreatif Abadi through a qualitative approach. Work culture is considered a framework of values, norms, and habits that shape employee behavior in an organization. The method used in this study is a case study, with data collection techniques through in-depth interviews, participant observation, and analysis of internal company documents. The results of the study indicate that a work culture that is consistently applied can create a positive work environment, increase motivation, and strengthen collaboration between employees, which ultimately has an impact on work productivity. These findings provide insight into the importance of the role of leadership in internalizing relevant work culture values.

Keywords: work culture, work productivity, case study, qualitative, PT Elevena Kreatif Abadi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memahami hubungan antara budaya kerja dan produktivitas kerja karyawan di PT Elevena Kreatif Abadi melalui pendekatan kualitatif. Budaya kerja dianggap sebagai kerangka nilai, norma, dan kebiasaan yang membentuk perilaku karyawan dalam organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen internal perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja yang diterapkan secara konsisten dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi, serta memperkuat kolaborasi antarkaryawan, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas kerja. Temuan ini memberikan wawasan mengenai pentingnya peran kepemimpinan dalam menginternalisasi nilai-nilai budaya kerja yang relevan.

Kata Kunci: budaya kerja, produktivitas kerja, studi kasus, kualitatif, PT Elevena Kreatif Abadi

I. Pendahuluan

Produktivitas karyawan memegang peranan penting dalam kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Untuk bersaing di pasar yang semakin kompetitif, perusahaan selalu berupaya meningkatkan produktivitas karyawan. Budaya kerja organisasi merupakan salah satu unsur yang memberikan hubungan produktivitas di tempat kerja. Budaya kerja perusahaan, yang terdiri dari nilai-nilai dan standarnya, memiliki hubungan cara karyawan berinteraksi, berkolaborasi, dan berperilaku di tempat kerja. Dalam hal ini, budaya tempat kerja yang positif diharapkan dapat memotivasi staf untuk bekerja lebih efisien dan efektif (Suharyadi, D., & Hidayat, 2020)

Budaya kerja yang positif tidak hanya mencakup nilai-nilai yang mendukung terciptanya suasana kerja yang harmonis, tetapi juga berkaitan dengan bagaimana perusahaan memberikan dukungan terhadap pengembangan diri karyawan, komunikasi yang efektif, dan pemberian penghargaan atas kinerja yang baik. Perusahaan yang memiliki budaya kerja yang kuat dan positif biasanya dapat membangun iklim yang mendukung kolaborasi antar karyawan, motivasi yang tinggi, serta komitmen terhadap tujuan organisasi. Hal

ini, pada gilirannya, berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan (Wibowo, A., & Prabowo, 2018)

PT Elevena Kreatif Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang branding dan desain grafis yang menghadapi berbagai kendala dalam membangun lingkungan kerja yang produktif. Sebagai perusahaan yang terus berkembang, PT Elevena Kreatif Abadi sangat menjunjung tinggi budaya lingkungan kerja yang ramah dan efektif. Manajemen perusahaan memahami bahwa budaya kerja yang dibangun di dalam organisasi dapat memberikan dampak yang besar terhadap motivasi dan produktivitas karyawan sebagai bagian dari upaya perusahaan untuk meningkatkan daya saing dan hasil kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini akan melihat lebih dekat bagaimana budaya lingkungan kerja PT Elevena Kreatif Abadi memiliki hubungan dengan produktivitas pekerja (Wijaya, A. T., & Yuliana, 2018)

Menurut Robbins (2001), aturan, nilai, dan keyakinan suatu kelompok atau organisasi yang memiliki hubungan dengan cara anggotanya berperilaku, berpikir, dan berinteraksi dikenal sebagai budaya kerja. Budaya tempat kerja bertindak sebagai panduan untuk perilaku sehari-hari, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan. Karyawan dengan budaya kerja yang baik akan merasa lebih terikat dan percaya diri, yang akan meningkatkan antusiasme mereka dalam melakukan pekerjaan mereka.

Terdapat beberapa aspek budaya kerja yang diyakini memiliki hubungan terhadap produktivitas kerja karyawan, antara lain: komunikasi yang terbuka dan transparan, penghargaan terhadap kinerja, pengembangan karir, serta keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Ketika aspek-aspek tersebut diterapkan dengan baik, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan (Iskandar, M., & Prasetyo, 2017).

Meskipun manajemen dan staf di PT Elevena Kreatif Abadi telah berupaya keras untuk berkomunikasi secara terbuka dan transparan, masih terdapat masalah dalam mendorong anggota staf untuk lebih terlibat dalam semua proses bisnis. Dalam situasi ini, budaya tempat kerja yang ramah dan mendukung dapat memperkuat ikatan emosional antara anggota staf dan bisnis, sehingga meningkatkan motivasi dan hasil kerja mereka (Luthans, 2011)

Banyak industri dan bisnis yang berbeda telah melakukan penelitian ekstensif tentang hubungan antara produktivitas karyawan dan budaya tempat kerja. Namun, penelitian ini berupaya menawarkan perspektif baru tentang bagaimana budaya tempat kerja memiliki hubungan produktivitas pekerja dalam bisnis inovatif seperti PT Elevena Kreatif Abadi. Penggerak utama produktivitas kerja, kreativitas, dan inovasi, adalah dua kualitas unik yang membedakan perusahaan ini dari sektor industri lainnya. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana budaya kerja perusahaan ini memberikan dampak terhadap produktivitas staf, yang pada gilirannya memberikan dampak terhadap kualitas hasil dan kebahagiaan klien.

Budaya kerja suatu perusahaan berdampak pada berbagai bidang bisnis. Berikut ini adalah beberapa faktor penting yang dapat memberikan dampak seberapa produktif karyawan bekerja: Komunikasi dalam Organisasi. Peningkatan produktivitas kerja dalam suatu organisasi sebagian besar bergantung pada komunikasi yang efektif. Karyawan dapat memahami tujuan dan standar yang diharapkan dari mereka ketika informasi dikomunikasikan dengan cara yang jelas dan tepat waktu. Lebih jauh lagi, komunikasi yang efektif membantu membina hubungan kerja yang baik antara manajemen dan staf (Suryana, Y., & Munir, 2018)

Berikutnya, Penghargaan dan Pengakuan Pekerja akan lebih terdorong untuk bekerja sebaik-baiknya jika mereka merasa dihargai. Memberikan mereka hadiah, baik berupa uang maupun non-uang, dapat meningkatkan rasa pencapaian dan kebanggaan mereka terhadap pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang positif akan terwujud dari penghargaan yang diberikan berdasarkan kontribusi dan pencapaian yang dibuat oleh karyawan. Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan Karyawan akan merasa lebih dihargai dan memiliki rasa kepemilikan yang lebih besar terhadap hasil pekerjaan mereka ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Partisipasi dalam pengambilan keputusan oleh karyawan dapat memperkuat dedikasi mereka terhadap tujuan organisasi (Kusumawati, D., & Santoso, 2019)

Pengembangan dan pelatihan dilakukan dengan Meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan sangat bergantung pada investasi yang dilakukan dalam pelatihan dan pengembangan mereka. Produktivitas karyawan meningkat sebagai hasil dari kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan dengan lebih cepat

dan efektif (Prabowo, H., & Widyastuti, 2021). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Elevena Kreatif Abadi. Penelitian ini juga akan mengeksplorasi aspek-aspek budaya kerja yang paling memiliki hubungan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, serta memberikan rekomendasi kepada manajemen perusahaan untuk memperkuat budaya kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan (Becker, 1993a)

II. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus (Creswell, J.W., & Creswell, 2018). Teknik kualitatif digunakan karena ingin memahami secara menyeluruh bagaimana budaya kerja PT Elevena Kreatif Abadi memiliki hubungan produktivitas karyawan dengan cara meneliti sudut pandang subjektif karyawan dan interaksi antara berbagai komponen budaya organisasi. Penelitian ini menggunakan metodologi studi kasus dan bersifat kualitatif. Studi kasus dipilih karena menawarkan pemahaman yang komprehensif tentang fenomena organisasi, khususnya hubungan antara budaya kerja PT Elevena Kreatif Abadi dan produksi.

Penelitian ini dilakukan di PT Elevena Kreatif Abadi, sebuah bisnis yang bergerak di bidang *outsourcing agency*. Karyawan PT Elevena Kreatif Abadi yang mewakili berbagai departemen dan jenjang jabatan menjadi subjek penelitian. Pengambilan sampel secara purposive digunakan untuk memilih partisipan dalam penelitian kualitatif ini guna memilih informan yang memiliki pengalaman dan informasi yang relevan dengan budaya kerja dan produktivitas perusahaan (Sekaran, U., & Bougie, 2016). Sekitar sepuluh hingga lima belas pekerja yang dianggap mewakili berbagai fungsi organisasi dipilih. Pengamatan partisipan, wawancara mendalam, dan dokumentasi digunakan sebagai metode pengumpulan data. Transkripsi wawancara, pengodean data, klasifikasi topik, dan pengambilan kesimpulan merupakan contoh teknik analisis data. Teknik triangulasi digunakan dalam validasi data.

III. Hasil dan Pembahasan

Penelitian kualitatif ini bertujuan untuk menganalisis hubungan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Elevena Kreatif Abadi. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Berikut adalah hasil temuan berdasarkan analisis terhadap data yang dikumpulkan:

1) Karakteristik Budaya Kerja di PT Elevena Kreatif Abadi

Wawancara karyawan mengungkapkan bahwa budaya kerja PT Elevena Kreatif Abadi sangat berpusat pada prinsip kerja sama, komunikasi yang jujur, dan pengakuan atas prestasi individu dan kelompok. Pekerja terinspirasi untuk berkolaborasi, bertukar ide, dan bersikap jujur saat memberikan kritik yang bermanfaat. Bagi individu yang berkinerja sangat baik, organisasi juga menawarkan penghargaan seperti bonus dan pengakuan di acara-acara rutin.

2) Pentingnya Komunikasi dan Hubungan Antar Karyawan

Salah satu komponen budaya yang paling dihargai, menurut pengamatan dan wawancara, adalah komunikasi terbuka antara manajemen dan staf. Ketika mereka mampu berbicara secara terbuka dan jujur dengan atasan dan rekan kerja, sebagian besar karyawan merasa lebih produktif. Hal ini memiliki hubungan tingkat kebahagiaan kerja mereka dan memberi mereka rasa kebersamaan dalam perusahaan, yang meningkatkan hasil kerja mereka.

3) Penghargaan terhadap Kinerja

Budaya apresiasi perusahaan merupakan penemuan penting lainnya. Struktur kompensasi yang transparan dan adil menginspirasi pekerja untuk menjadi lebih produktif. Kompensasi ini dapat berupa insentif, promosi jabatan, atau sekadar pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Ketika pekerja merasa dihargai, mereka cenderung lebih berdedikasi pada pekerjaan mereka, yang pada akhirnya berdampak pada hasil kerja.

4) Pelatihan dan Pengembangan Karir

Elemen penting lain yang memiliki hubungan produktivitas ditemukan dalam budaya kerja yang mendorong pelatihan dan kemajuan karier. Menurut sejumlah pekerja, organisasi sering menawarkan mereka kesempatan untuk pengembangan keterampilan dan pelatihan, yang memungkinkan mereka untuk maju baik secara profesional maupun pribadi. Kepercayaan diri karyawan dalam melakukan tugas mereka meningkat sebagai hasilnya, dan produktivitas pun meningkat.

5) Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan

Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan penting, khususnya yang berkaitan dengan kebijakan internal dan manajemen kerja, merupakan salah satu budaya yang diterapkan oleh PT Elevena Kreatif Abadi. Karyawan merasa lebih memegang kendali atas pekerjaan mereka dan merasa memiliki tanggung jawab yang lebih besar. Motivasi dan efektivitas mereka dalam bekerja akan berdampak positif saat mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan hasil temuan di atas, dapat dibahas hubungan budaya kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Elevena Kreatif Abadi sebagai berikut:

1) Komunikasi dalam Budaya Kerja

Telah dibuktikan bahwa penerapan komunikasi terbuka di PT Elevena Kreatif Abadi berdampak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pekerja cenderung lebih terlibat dan efektif ketika mereka merasa dilibatkan dalam percakapan dan diberi informasi yang jelas tentang tanggung jawab dan tujuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori komunikasi organisasi, yang menyatakan bahwa komunikasi yang jelas dapat meningkatkan keterlibatan pekerja dan mengurangi ketidakpastian yang mengganggu kinerja (Robinson & Judge, 2017).

2) Penghargaan terhadap Kinerja

Rencana kompensasi yang transparan dan adil sangat penting untuk meningkatkan produktivitas pekerja. Karyawan lebih terdorong untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik ketika mereka merasa dihargai. Hal ini konsisten dengan teori motivasi, seperti teori motivasi dua faktor Herzberg, yang menyatakan bahwa elemen yang terkait dengan penghargaan dan pengakuan dapat meningkatkan motivasi intrinsik pada pekerja, sehingga meningkatkan produktivitas (Herzberg, 1996)

3) Pelatihan dan Pengembangan

Telah dibuktikan pula bahwa budaya tempat kerja yang mendorong pengembangan dan pelatihan staf akan meningkatkan hasil kerja. Karyawan akan lebih siap untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan efektif jika atasan mereka memberi mereka kesempatan untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuan mereka. Hal ini sejalan dengan teori modal manusia, yang menyatakan bahwa peningkatan kinerja organisasi dapat dicapai melalui investasi dalam pengembangan sumber daya manusia (Becker, 1993b)

4) Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan

Karyawan yang berpartisipasi dalam pengambilan keputusan merasa lebih bertanggung jawab dan bangga dengan pekerjaan mereka. Pekerja yang memiliki rasa pemberdayaan sebagai hasil dari keterlibatan mereka lebih bersemangat dan efisien. Memberikan wewenang pengambilan keputusan kepada pekerja meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan produksi, klaim teori pemberdayaan (Spreitzer, 1995)

Meskipun PT Elevena Kreatif Abadi memiliki budaya kerja yang secara umum mendukung produktivitas, ada sejumlah kendala yang harus diatasi tim untuk berkomunikasi secara efektif, serta prosedur tertentu yang tidak jelas yang dapat membahayakan efektivitas kerja. Oleh karena itu, bisnis harus terus meningkatkan area ini untuk memaksimalkan produktivitas karyawan melalui budaya tempat kerja yang sehat.

IV. Kesimpulan

Budaya kerja PT Elevena Kreatif Abadi memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas staf. Motivasi, keterlibatan, dan kinerja karyawan telah terbukti meningkat dengan ciri-ciri budaya yang mengutamakan kerja sama tim, komunikasi yang jujur, penghargaan kinerja, serta pelatihan dan pengembangan keterampilan. Pekerja lebih terdorong untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka karena mereka merasa dihargai. Salah satu elemen kunci yang meningkatkan produktivitas adalah komunikasi yang terbuka dan efisien antara manajemen dan staf.

Karyawan dapat menyelesaikan masalah dengan lebih cepat, mencegah kesalahpahaman, dan membuat keputusan lebih cepat jika mereka dapat berbicara secara terbuka dengan atasan dan rekan kerja. Hal ini meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Jika mempertimbangkan semua hal, peningkatan produktivitas PT Elevena Kreatif Abadi memiliki hubungan signifikan oleh budaya tempat kerja yang positif, khususnya yang menekankan komunikasi terbuka, rasa terima kasih, pertumbuhan karier, dan partisipasi karyawan. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar, perusahaan diharapkan untuk terus memperkuat aspek-aspek budaya kerja tersebut.

Daftar Pustaka

- Becker, G. S. (1993a). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1993b). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
- Creswell, J.W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (5th ed.)*. SAGE.
- Herzberg, F. (1996). *Work and the Nature of Man*. World Publishing.
- Iskandar, M., & Prasetyo, A. (2017). Budaya Kerja, Penghargaan, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 11(2), 90–100.
- Kusumawati, D., & Santoso, H. (2019). Peran budaya kerja dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan di perusahaan retail. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 18(4), 98–110.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior (12th ed.)*. McGraw-Hill Irwin.
- Prabowo, H., & Widyastuti, R. (2021). Budaya organisasi dan dampaknya terhadap efektivitas kerja karyawan di perusahaan startup. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 12(2), 78–89.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications (9th ed.)*. Prentice Hall.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach (7th ed.)*. Wiley.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 18(5), 1442–1445.
- Suharyadi, D., & Hidayat, T. (2020). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 15(2), 102–112.
- Suryana, Y., & Munir, A. (2018). Budaya organisasi dan produktivitas kerja karyawan di perusahaan teknologi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, 21(2), 145–160.
- Wibowo, A., & Prabowo, H. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Sektor Jasa. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 22(3), 165–176.
- Wijaya, A. T., & Yuliana, R. (2018). Peran Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT XYZ. *Jurnal Sumber Daya Manusia Dan Organisasi*, 10(4), 99–108.

