



Peranan Budaya Organisasi dalam Kinerja Karyawan di Kawasan Wijaya Kusuma Semarang: Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas dan Kepuasan Kerja

Wulandari ^{1*}, Bonaventura Hendrawan Maranata ²

^{1,2} Universitas Nasional Karangturi, Indonesia

Email : wulandarisumaryo1124@gmail.com ^{1*}, bonaventurahm@unkartur.ac.id ²

Alamat : Jl. Raden Patah No.182-192, Rejomulyo, Kec. Semarang Tim., Kota Semarang, Jawa Tengah 50227

*Korespondensi Penulis

Abstract, *Organisational culture has a significant impact on an organisation's efficacy and durability, especially when it comes to raising employee performance. This research examines how organisational culture supports worker performance at Semarang's Wijaya Kusuma Industrial Estate (KIWK), home to a number of manufacturing and distribution businesses that must contend with fierce rivalry and constantly shifting environmental conditions. The primary topic covered is how implementing organisational cultural values influences workers' attitudes, actions, and output while assisting in the accomplishment of business objectives. The goal of the study is to determine which aspects of organisational culture are most prevalent and examine how they relate to metrics of employee performance. This study uses an ethnographic design and a qualitative methodology. Robbins' organisational culture framework and employee performance indicators served as the basis for the interview guidelines used to gather data through in-depth interviews and observations at a number of KIWK enterprises. The results show that discipline, creativity, result orientation, attention to detail, cooperation, and stability in implementing standard operating procedures (SOPs) have all been used to successfully integrate organisational culture at KIWK. The quality, quantity, timeliness, effectiveness, and independence of employee performance are all favorably impacted by these elements. The synthesis of findings suggests that consistent application of organisational culture contributes not only to higher productivity but also to the development of a supportive work environment. In conclusion, a strong, innovative, and disciplined organisational culture significantly enhances employee performance in KIWK. Therefore, management should maintain and further develop adaptive cultural values to cope with the dynamic challenges of the industrial sector.*

Keywords: *Employee Performance; Ethnography; Innovation; Organisational Culture; Work Discipline*

Abstrak, Budaya organisasi merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi efektivitas dan keberlanjutan suatu organisasi, termasuk dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini berfokus pada peran budaya organisasi dalam menunjang kinerja karyawan di Kawasan Industri Wijaya Kusuma (KIWK) Kota Semarang, yang menjadi pusat berbagai perusahaan manufaktur dan distribusi dengan dinamika persaingan dan perubahan lingkungan bisnis yang kompleks. Permasalahan utama yang diangkat adalah bagaimana penerapan nilai-nilai budaya organisasi dapat memengaruhi sikap, perilaku, dan produktivitas karyawan, sekaligus mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian bertujuan untuk mengidentifikasi dimensi budaya organisasi yang dominan, serta menganalisis keterkaitannya dengan indikator kinerja karyawan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis etnografi. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi pada beberapa perusahaan di KIWK dengan instrumen panduan berdasarkan teori budaya organisasi Robbins serta indikator kinerja karyawan menurut Robbins. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di KIWK telah diterapkan dengan cukup baik melalui kedisiplinan, inovasi, orientasi hasil, perhatian terhadap detail, kerja tim, serta stabilitas dalam pelaksanaan SOP. Faktor-faktor tersebut terbukti mendorong peningkatan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian kerja karyawan. Synthesis temuan memperlihatkan bahwa konsistensi penerapan budaya organisasi berkontribusi pada peningkatan produktivitas sekaligus membangun lingkungan kerja yang kondusif. Kesimpulannya, budaya organisasi yang kuat, inovatif, dan disiplin terbukti berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di KIWK. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu mempertahankan dan mengembangkan nilai-nilai budaya yang adaptif untuk menghadapi dinamika perubahan industri.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Disiplin Kerja; Etnografi; Inovasi; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Budaya organisasi saat ini lagi jadi dialog di mana- mana, baik di golongan para ahli ataupun di golongan para pegiat bisnis serta para administrator, sebab budaya organisasi itu banyak yang sukses membuat sesuatu organisasi jadi lebih normal, lebih maju, lebih antisipatif kepada pergantian lingkungan (Harsono, S. (2008)). Sesuatu budaya organisasi yang kokoh serta sudah bersumber hendak bisa membagikan partisipasi yang lumayan penting untuk anggota organisasi dalam perihal uraian yang nyata serta lugas mengenai sesuatu perkara yang dituntaskan. Budaya mempunyai akibat yang berarti pada tindakan serta sikap anggota-anggota organisasi.

Banyak fakta yang melukiskan kalau suksesnya sesuatu organisasi diakibatkan sebab budayanya yang sedemikian itu kokoh yang membuat organisasi itu lebih yakin diri serta kesimpulannya jadi lebih efisien. Dalam masa kesejagatan yang amat sarat dengan perubahan, perubahan mana kerap sedemikian itu kilat serta sangat susah diprediksi tetapi amat besar akibatnya untuk era depan organisasi, kedatangan budaya organisasi yang fleksibel jadi terus menjadi relevan. Strategi dalam mengestimasi pergantian yang hendak dicoba oleh sesuatu badan pula butuh memikirkan pandangan adat yang sudah terdapat sepanjang ini, apakah strategi yang didesain itu sesuai dengan nilai- nilai yang terdapat, ataupun malah nilai- nilai yang terdapat malah itu jadi anti produktif untuk organisasi dalam perjalanannya ke depan. Para administrator paling utama yang terletak pada tingkat puncak harus sadar alangkah berartinya menguasai budaya organisasinya sebab pengaruhnya yang sedemikian itu besar kepada sikap anggota. Budaya organisasi pula bisa digunakan selaku rancangan dalam menata strategi pergantian ataupun pengembangan organisasi yang dibimbingnya.

Budaya (Abdussamad, J. (2015)) organisasi paling utama dalam sesuatu lembaga rasanya menggganggam andil berarti. Karena hendak menghasilkan lembaga itu lentur, fleksibel serta fleksibel, begitu juga budaya yang tidak hendak sempat hadapi kejumudan serta hendak jadi amat sempurna bila dipadu dengan agama yang berasal pada ajaran Ilahi. Tidak sedikit yang berkata kalau agama tercantum dalam lingkup kultur. Itu juga bila pemeluk berkeyakinan sanggup menerapkan ajaran- ajaran agama dalam kehidupan budayanya.

Pada dasarnya dalam sesuatu organisasi ataupun industri, adat organisasi ialah aspek yang pengaruhi kemampuan seseorang karyawan. Di mana bermacam akibat pergantian yang terjalin dampak pembaruan menuntut organisasi, baik organisasi swasta ataupun pemerintah buat melangsungkan inovasi- inovasi untuk mengalami desakan pergantian serta berusaha menata kebijaksanaan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Sesuatu badan wajib

sanggup menata kebijaksanaan yang pas buat menanggulangi tiap pergantian yang hendak terjalin.

Perubahan itu bawa akibat pada perubahan budaya organisasi yang ingin tidak ingin wajib mengalami serangkaian menyesuaikan diri yang wajib dicoba atas bermacam kedamaian semacam suku bangsa, kesukuan, kelamin, usia, status, raga, agama, pembelajaran, serta lain serupanya. Tidak hanya sebagian kedamaian itu, tantangan lumayan lingkungan merupakan gimana mengganti budaya organisasi lama yang telah tidak cocok lagi dengan nilai- nilai budaya organisasi terkini pada semua karyawan atas kemauan dengan cara ikhlas serta kesertaan karyawan. Orang tidak hendak berganti dengan sendirinya cuma sebab diperintah serta cuma hendak berganti jika menginginkannya dengan cara ikhlas serta siuman.

Tiap organisasi mempunyai budaya yang berbeda- beda alhasil pemimpinpun wajib menguasai budaya organisasi di tempatnya bertugas. Budaya organisasi pada rancangan yang sangat dasar merupakan pola- pola anggapan yang dipunyai bersama mengenai gimana profesi dituntaskan dalam suatu organisasi. Dengan terdapatnya budaya organisasi yang baik kepada pegawai diharapkan bisa tingkatkan aksi laku yang menjunjung besar rasa segan serta santun santun di dalam lingkungan kerjanya serta bisa 4 tingkatkan kinerjanya. Dengan terdapatnya pembuatan budaya organisasi yang baik, diharapkan profesi bisa dilaksanakan dengan baik serta pas.

Siagian(2009: 188) Budaya organisasi merupakan keinginan, keahlian serta keinginan seorang buat membiasakan perilakunya dengan budaya organisasi yang memiliki relevansi besar dengan keinginan, keahlian serta kemauannya buat tingkatkan produktivitas kegiatan. Setiyani(2013: 113) Budaya organisasi mengarah berganti dalam waktu jauh dan ialah karakter yang normal. Oleh sebab itu tiap organisasi butuh mempunyai budaya serta tergantung pada kekuatan budaya organisasi, sebab budaya bisa membagikan akibat yang penting kepada tindakan serta sikap anggota organisasi. Dengan menguasai apa yang membuat budaya sesuatu organisasi serta gimana budaya itu dilahirkan, dipelihara, serta dipelajari, itu hendak tingkatkan keahlian buat menarangkan serta memperhitungkan sikap banyak orang di tempat kegiatan.

Bagi Wirawan(2009: 5) konsep performance ialah kependekan dari work energi kinetics yang dalam bahasa Inggris merupakan performance. Kemampuan merupakan keluaran yang diperoleh oleh guna ataupun penanda sesuatu profesi ataupun pekerjaan dalam kurun durasi khusus. Robbins dalam Poltak(2002: 5) mengemukakan kalau kemampuan dimaksud selaku hasil penilaian kepada profesi yang dicoba oleh orang dibanding dengan kemampuan yang sudah ditetapkan bersama. Bagi Sinamora dalam Mangkunegara(2007: 14), terdapat 3 aspek antara lain yang awal merupakan aspek orang yang terdiri dari keahlian serta kemampuan.

Kerangka Balik, Demografi, bagus aspek intelektual yang terdiri dari anggapan, tindakan, karakter, pembelajaran. Dorongan dari 3 aspek organisasi yang terdiri dari sumber daya kepemimpinan (Azizah, F. N. (2017), apresiasi, bentuk, konsep profesi.

Bersumber pada analisa kedudukan budaya organisasi dalam tingkatan kemampuan karyawan bagi riset Juriko(2015), baik pria ataupun wanita mempunyai dimensi yang serupa. Maksudnya budaya organisasi antara pria serta wanita berjalan cocok impian serta sanggup meresap nilai- nilai budaya organisasi yang dibangun buat tingkatan kinerjanya. Pegawai didorong buat bertugas dengan cara inovatif, mempunyai keyakinan diri dalam melaksanakan profesi, memusatkan pegawai buat bertugas dengan teliti, serta lebih mencermati perinci dan mencermati visi serta tujuan yang mau digapai dalam profesinya butuh dipertahankan supaya budaya yang dilahirkan sanggup buat tingkatan kemampuan mereka.

Banyaknya pabrik yang terdapat di kota semarang salah satunya Area Pabrik Wijaya Kusuma dibuat pada tahun 1988 dengan tujuan buat meningkatkan (Hari Wicaksono, H. (2021) Area Pabrik yang bisa menampung bermacam tipe pabrik manufaktur (Setiyani, R. (2013) serta penyaluran. Pemerintah Indonesia, khususnya lewat pemerintah wilayah Jawa Tengah, mengetahui berartinya menghasilkan Kawasan Industri yang terencana serta berintegrasi buat mensupport perkembangan ekonomi wilayah serta nasional. Alibi Dibangunnya KIWK di Posisi Itu Posisi Penting Penentuan Semarang selaku posisi KIWK dilandasi oleh posisi geografisnya yang penting di tengah Pulau Jawa, yang membolehkan akses gampang ke pasar nasional ataupun global. Keakraban dengan Pelabuhan Tanjung Kencana serta Bandara Ahmad Yani pula membagikan keuntungan besar dalam perihal peralatan serta distribusi benda. Ketersediaan Infrastruktur di Semarang Barat, tempat KIWK terletak, telah mempunyai prasarana yang cukup baik, tercantum akses ke jaringan jalur penting, cadangan air, serta listrik. Perihal ini buatnya jadi posisi yang sempurna buat Area Pabrik yang membutuhkan sarana cagak yang mencukupi. Kemampuan Ekonomi Semarang ialah pusat ekonomi di Jawa Tengah dengan populasi yang lumayan besar serta pangkal energi orang yang ahli. Pembangunan KIWK di Semarang diharapkan bisa mendesak perkembangan ekonomi lokal dengan menghasilkan alun- alun kegiatan serta tingkatan energi saing wilayah. Pengembangan Wilayah Area ini pula dibentuk selaku bagian dari usaha pemerintah buat megedarkan pusat- pusat pabrik ke bermacam wilayah di Indonesia, untuk kurangi bobot di daerah- daerah yang telah sangat padat semacam Jakarta serta sekelilingnya. Dukungan Pemerintah Pemerintah wilayah serta pusat membagikan dukungan penuh dalam wujud insentif pemodal, perizinan yang gampang, dan pengembangan prasarana yang berkepanjangan, menghasilkan posisi ini lebih menarik untuk penanam modal. Dengan

memandang sumber empiris serta menyamakan kejadian yang terjalin di Area Pabrik Wijaya Bunga penulis terpicat buat memahami serta mempelajari kasus tersebut dengan Kinerja Pegawai Pada Area Pabrik Wijaya Kusuma..

2. KAJIAN PUSTAKA ATAU PENELITIAN TERKAIT

Budaya Organisasi

Menurut Thompson dan Stickland dalam Syamsir Torang (2014:106), budaya organisasi merefleksikan seperangkat nilai, keyakinan, prinsip, tradisi, serta pola perilaku yang menjadi dasar aktivitas sekelompok individu di dalam organisasi. Dengan kata lain, budaya organisasi merupakan keluaran (outcome) yang terbentuk dari interaksi dan dinamika organisasi itu sendiri.

Sementara itu, Robbins (1998:248) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang diinternalisasi oleh anggota organisasi, sehingga mampu membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Robbins menguraikan karakteristik utama budaya organisasi sebagai berikut: **(1) Inovasi dan pengambilan risiko** : Organisasi mendorong karyawan untuk berpikir kreatif serta berani mengambil risiko, sekaligus menilai sejauh mana kontribusi ide dan tindakan berisiko diapresiasi. **(2) Perhatian terhadap detail** : Organisasi menuntut karyawan menunjukkan ketelitian, analisis yang mendalam, serta perhatian yang tinggi pada aspek detail. **(3) Orientasi hasil** : Fokus manajemen (A.A Anwar Prabu Mangkunegara., (2005) lebih diarahkan pada pencapaian hasil akhir dibandingkan metode maupun proses yang digunakan. **(4) Orientasi pada manusia** : Setiap keputusan manajerial mempertimbangkan dampak yang ditimbulkan terhadap individu dalam organisasi. **(5) Orientasi tim** : Kegiatan kerja lebih banyak disusun berdasarkan tim kerja dibandingkan individu, untuk memperkuat kolaborasi. **(6) Agresivitas** : Anggota organisasi dituntut bersikap kompetitif dan berorientasi pada pencapaian optimal dalam menjalankan budaya organisasi. **(7) Stabilitas** : Aktivitas organisasi lebih menekankan pada pemeliharaan kondisi yang ada (status quo) dibandingkan pada upaya pertumbuhan.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2007:112) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja, baik secara kualitas (Arianty, N. (2014) maupun kuantitas, yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selaras dengan hal tersebut, Handoko (2008:231) mengartikan kinerja sebagai catatan pencapaian yang dihasilkan dari pelaksanaan (Creswell, John W. (2008) fungsi pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

Berdasarkan pandangan tersebut, kinerja dapat dipahami sebagai capaian kerja yang diperoleh individu setelah menjalankan tugas serta kewajiban yang melekat pada posisinya.

Robbins (2006:260) mengemukakan beberapa kriteria untuk menilai kinerja karyawan, yaitu:

(1) **Kualitas** : Penilaian terhadap mutu hasil kerja yang dilihat dari persepsi karyawan mengenai keterampilan, kemampuan, serta kesempurnaan pekerjaan yang dihasilkan. (2) **Kuantitas** : Menggambarkan jumlah keluaran, misalnya jumlah siklus aktivitas atau beban kerja (Maranata, et al. (2024) yang berhasil diselesaikan. (3) **Ketepatan waktu** : Menunjukkan kemampuan menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang telah ditetapkan, sekaligus memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lain. (4) **Efektivitas** : Menggambarkan sejauh mana pemanfaatan sumber (Rosdakarya, AA. Prabu Mangkunegara, (2008) daya organisasi (tenaga kerja, dana, teknologi, dan bahan baku) dilakukan secara optimal untuk meningkatkan produktivitas setiap unit. (5) **Kemandirian dan komitmen kerja** : Mengacu pada kemampuan karyawan melaksanakan tugas secara mandiri serta tingkat komitmen mereka dalam bekerja sama dengan organisasi, termasuk kesediaan memikul tanggung jawab bersama..

3. METODE YANG DIUSULKAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif berpijak pada paradigma post-positivisme, yang dimaksudkan untuk menelaah objek dalam kondisi alamiah. Dalam pendekatan (Arikunto, S., (2002) ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (menggabungkan berbagai cara), analisis data bersifat induktif atau kualitatif, serta hasil yang diperoleh lebih menekankan pada pemaknaan daripada sekadar generalisasi (Sugiyono, 2017:9). Jenis penelitian yang diterapkan adalah etnografi. Etnografi dipahami sebagai salah satu bentuk penelitian kualitatif (Bungin, Burhan. (2012) yang bertujuan mendeskripsikan, menganalisis, sekaligus menafsirkan pola-pola dalam kelompok budaya tertentu. Pola tersebut tercermin melalui perilaku, sistem kepercayaan, serta bahasa yang berkembang secara berkesinambungan dalam kehidupan kelompok tersebut (Creswell, 2008:437). Pedoman wawancara dalam penelitian ini mengacu pada konsep budaya organisasi menurut Robbins (1998:248), yang mencakup: inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, orientasi pada manusia, orientasi tim, agresivitas, serta stabilitas. Adapun kinerja pegawai mengacu pada Robbins (2006:260), yang diukur melalui indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Dalam proses penelitian (Anwar, Sanusi., (2014), digunakan triangulasi metode. Pemilihan triangulasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa kombinasi metode, seperti

observasi dan wawancara mendalam, mampu memberikan data yang lebih kaya. Selain itu, penggunaan beragam metode pada sumber data yang sama memungkinkan peneliti menguji konsistensi dan stabilitas informasi yang diperoleh..

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Kawasan Industri Wijaya Kusuma

Pertumbuhan ekonomi Indonesia yang semakin dinamis memunculkan persaingan ketat antarperusahaan. Dalam konteks tersebut, setiap perusahaan dituntut memiliki budaya organisasi yang khas sebagai identitas sekaligus pembeda, termasuk perusahaan yang beroperasi di Kawasan Industri Wijaya Kusuma. Ariyanti (2014) menegaskan bahwa budaya organisasi erat kaitannya dengan cara pegawai memaknai karakteristik organisasi, bukan sekadar persoalan menyukai atau tidak menyukai budaya tersebut. Budaya dipandang sebagai suatu konsep deskriptif yang muncul dari persepsi bersama, diinternalisasi, serta dijalankan oleh seluruh anggota organisasi, terlepas dari preferensi individu.

Melalui wawancara dengan sejumlah karyawan dari berbagai perusahaan di Kawasan Industri Wijaya Kusuma, peneliti memperoleh gambaran mengenai penerapan budaya organisasi dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Wawancara dilaksanakan dengan pedoman yang berfokus pada aspek budaya organisasi (Robbins, 1998) dan kinerja karyawan (Robbins, 2006).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum penerapan budaya organisasi di kawasan ini telah berjalan baik. Perusahaan menerapkan standar operasional prosedur (SOP) yang wajib dipatuhi seluruh karyawan, disertai pembekalan rutin setiap pagi pukul 08.00. Namun demikian, masih ditemukan pelanggaran SOP oleh sebagian karyawan, yang kemudian ditindak dengan sanksi administratif. Secara keseluruhan, budaya organisasi diposisikan sebagai sarana untuk mewujudkan tujuan perusahaan secara kolektif.

Temuan Lapangan

Inovasi

Wawancara mengungkapkan bahwa sejak pandemi Covid-19 tahun 2020, perusahaan terdorong menciptakan inovasi dalam sistem kerja berbasis teknologi dan internet. Karyawan kantor banyak melaksanakan work from home melalui platform daring seperti Zoom dan Google Meet, sementara pekerja lapangan tetap bekerja dengan penerapan protokol kesehatan ketat. Selain itu, perusahaan juga menyelenggarakan pelatihan guna meningkatkan wawasan, keterampilan, dan sikap profesional pegawai.

Perhatian terhadap detail

Pihak pengelola kawasan menekankan pentingnya laporan kerja terperinci. Setiap perusahaan diwajibkan membuat laporan harian, mingguan, dan bulanan. Laporan harian mencakup instruksi, persetujuan, serta realisasi pekerjaan; laporan mingguan berisi rekap harian sekaligus perkembangan fisik pekerjaan; sementara laporan bulanan merangkum capaian teknis, finansial, dan manajerial.

Orientasi hasil

Orientasi pada hasil tercermin dari komitmen (Maranata, et al. (2022) karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target. Beberapa proyek, seperti pembangunan food court dan electronic gate, menjadi bukti nyata fokus perusahaan terhadap pencapaian hasil.

Orientasi karyawan

Perusahaan di kawasan ini mewajibkan pelatihan bagi karyawan baru. Pelatihan di divisi kantor berlangsung selama satu bulan, sedangkan di divisi lapangan dilaksanakan selama satu minggu.

Orientasi kelompok

Evaluasi kinerja lebih menitikberatkan pada capaian kelompok dibandingkan individu. Hal ini sejalan dengan prinsip kontrak proyek yang dikerjakan bersama, sehingga keberhasilan tim menjadi indikator utama peningkatan kinerja.

Agresivitas

Karyawan menunjukkan semangat tinggi dengan hadir tepat waktu, menaati perintah atasan, dan menyelesaikan proyek sesuai kontrak. Meski demikian, masih ada sebagian pegawai yang kurang disiplin, sehingga perusahaan menegakkan kembali aturan melalui SOP.

Stabilitas

Kepatuhan terhadap SOP dianggap sebagai faktor penting dalam menjaga stabilitas perusahaan. Kepatuhan menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, sedangkan pelanggaran disiplin berpotensi menimbulkan ketidakstabilan.

Kualitas

Karyawan meningkatkan keterampilan soft skill dan hard skill, melaksanakan instruksi atasan, serta menciptakan inovasi, sehingga target perusahaan dapat tercapai.

Kuantitas

Semangat kerja karyawan mendorong proyek selesai sesuai jadwal. Antusiasme dan inovasi turut memperkuat pencapaian tujuan perusahaan.

Ketepatan waktu

SOP yang diterapkan dengan ketat menjadikan ketepatan waktu sebagai indikator utama dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Efektivitas

Efektivitas perusahaan ditunjukkan melalui kepatuhan karyawan terhadap SOP serta pemanfaatan teknologi modern, yang mempercepat jalannya proses bisnis dan penyelesaian pekerjaan.

Kemandirian

Kesadaran karyawan terhadap tanggung jawabnya memungkinkan mereka bekerja sesuai SOP tanpa pengawasan ketat dari atasan. Hal ini mencerminkan tingkat kemandirian yang tinggi dalam melaksanakan tugas..

5. KESIMPULAN

Penelitian mengenai peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan (studi kasus di Kawasan Industri Wijaya Kusuma, Kota Semarang) menghasilkan beberapa simpulan sebagai berikut: **(1) Penerapan Budaya Organisasi** : Perusahaan di Kawasan Industri Wijaya Kusuma pada umumnya telah mengimplementasikan budaya organisasi dengan baik melalui disiplin kerja dan pengembangan inovasi. Langkah ini terbukti mampu meningkatkan motivasi (*Islami, G. L., & Melinda, T.*) kerja karyawan sesuai standar operasional prosedur (SOP) perusahaan. Budaya organisasi diwujudkan, antara lain, melalui kegiatan pembekalan rutin yang dilaksanakan setiap divisi setiap pagi, serta kewajiban menyusun ringkasan pekerjaan harian untuk dilaporkan kepada atasan. **(2) Kinerja Karyawan** : Kinerja karyawan di kawasan tersebut telah menunjukkan hasil sesuai dengan ekspektasi perusahaan. Hal ini tampak dari kepatuhan karyawan dalam melaksanakan tugas berdasarkan SOP yang berlaku, yang dianggap sebagai tanggung jawab dan kewajiban utama mereka. Temuan penelitian melalui observasi menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik serta komitmen kerja yang kuat, yang keduanya berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja. **(3) Peran Budaya Organisasi terhadap Kinerja** : Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penerapan budaya organisasi berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan dari waktu ke waktu. Hal ini ditunjukkan melalui kepatuhan karyawan terhadap nilai-nilai budaya organisasi secara efektif dan efisien, serta adanya inovasi yang diberikan oleh pimpinan untuk mendukung pencapaian tujuan bersama. Dampaknya dapat diamati dari penyelesaian proyek perusahaan yang konsisten tepat waktu sesuai kontrak yang telah disepakati.

Pendanaan : Penelitian ini tidak menerima pendanaan eksternal.

Konflik Kepentingan : Para penulis menyatakan tidak ada konflik kepentingan.

DAFTAR PUSTAKA

A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Abdussamad, J. (2015). Analisis Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo. *Penelitian Dosen Pemula*, 1(1377).

Anwar, Sanusi. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Arianty, N. (2014). Analisis perbedaan pasar modern dan pasar tradisional ditinjau dari strategi tataletak (lay out) dan kualitas pelayanan untuk meningkatkan posisi tawar pasar tradisional. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 13(1).

Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Azizah, F. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Situasional Dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja karyawan. Retrieved from https://sibima.pu.go.id/pluginfile.php/32025/mod_resource/content/1/2005-01-UUJK.pdf

Bungin, Burhan. (2012). *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Creswell, John W. (2008). *Educational Research, planning, conducting, and evaluating qualitative and quantitative approaches*. London: Sage Publications.

Edgar H Schein. (1997). *Organizational Culture And Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.

Hari Wicaksono, H. (2021). Peranan Budaya Organisasi Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Industri Batik Laweyan Surakarta (Studi Kasus di Batik Merak Manis dan Batik Gres Tenan) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Harsono, S. (2008). Ekokritik: Kritik Sastra Berwawasan Lingkungan. *Kajian Sastra*, 32(1), 31-50.

Islami, G. L., & Melinda, T. Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surabaya Industrial Estate Rungkut (Persero).

Maranata, et al. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BUMN Kota Semarang. *Arimbi (Applied Research In Management And Business)*, Vol. 2 No. 2 Desember. <https://unkartur.ac.id/journal/index.php/arimbi/article/view/120/134>

Maranata, et al. (2024). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bidang Otomotif). *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*. <http://journal.uyr.ac.id/index.php/BBM/article/view/710>

Rosdakarya, AA. Prabu Mangkunegara. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Perusahaan Remaja.

Setiyani, R. (2013). Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 13(2), 113-126.