

Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Gamis Geulis (GG)

Ginan Mardiana¹, Vesti Nadari Artisti²

¹Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia

²Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia

E-mail: ginan10121469@digitechuniversity.ac.id¹, vestinadari@digitechuniversity.ac.id²

Article History:

Received: 03 Agustus 2025

Revised: 10 September 2025

Accepted: 26 September 2025

Keywords: *Organizational Culture, Work Productivity, Convection*

Abstract: *This study discusses how organizational culture can enhance work productivity at the Gamis Geulis (GG), a garment manufacturing business in Bandung. Using a qualitative approach through interview, observations, and documentation study. The research found that supportive work culture such as innovation spirit, attention a quality, and concern for employees plays a significant role in fostering loyalty and work motivation. Despite challenges such as declining sales and high absenteeism, employees remain productive due to a comfortable work environment and a strong sense of belonging to the company. Organizational culture is proven to be a crucial factor in maintaining performance and business sustainability.*

PENDAHULUAN

Di zaman modern seperti sekarang ini, adanya suatu perusahaan adalah bagian yang penting dalam membangun perekonomian untuk meningkatkan taraf kehidupan bagi sebagian besar masyarakat. Karena dengan adanya sebuah perusahaan di suatu daerah, maka sebagian besar masyarakat yang jauh pun akan mendapatkan manfaat seperti dapat menjadi karyawan di perusahaan tersebut ataupun dapat berjualan di dekat perusahaan tersebut. Maka oleh sebab itu, pengusaha sangat berperan penting dalam pertumbuhan dan perkembangan manufaktur barang dan jasa yang dibutuhkan masyarakat. Tanpa peran dari seorang pengusaha maka masyarakat tidak mungkin dapat mempunyai pekerjaan dan menghasilkan banyak keuntungan yang lumayan besar. Hal ini menunjukkan bahwa peran dari seorang pengusaha begitu krusial dalam pembangunan dan pertumbuhan ekonomi dalam suatu daerah.

Dalam sebuah organisasi di suatu perusahaan, sangat diperlukan sumber daya manusia untuk mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawannya secara produktif supaya dapat tercapai tujuan organisasi yang diharapkan. Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan perusahaan, antara kebutuhan pribadi karyawan dengan tuntutan dari perusahaan dan kemampuan dalam berorganisasi untuk menghasilkan kinerja (Daulay, Pasaribu, Putri dan Astuti, 2017). Kinerja adalah hasil bekerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai yang menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016).

Perusahaan menginginkan setiap karyawan mengembangkan kinerja mereka dan menerapkan perilaku yang baik di perusahaan (Pujiono et al., 2020). Hal tersebut bisa terwujud melalui budaya organisasi yang memiliki konteks transglobal sehingga menghasilkan hubungan

antara karyawan dengan budaya organisasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan (Maher & Mishra, 2022). Budaya organisasi berhubungan erat dengan proses kerja organisasi yang melibatkan kerjasama antara unit organisasi yang berbeda (Abdullah et al, 2021).

Namun dari banyaknya perusahaan yang ada, masih banyak perusahaan yang masih belum memahami tentang pentingnya budaya organisasi. Oleh karena itu, menganalisis tentang budaya organisasi itu sangat penting untuk memahami bagaimana budaya organisasi itu sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja baik pengaruh buruk maupun pengaruh bagus dalam produktivitas kerja. Metode untuk menganalisis budaya organisasi di setiap perusahaan itu untuk meningkatkan produktivitas kerja itu sangat berbeda-beda, ada yang menggunakan metode pendidikan, pelatihan, pemberian motivasi, dan juga ada yang menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

Begitupun juga di perusahaan Gamis Geulis (GG) yang terletak di daerah kabupaten Bandung. Perusahaan ini masih memiliki suatu permasalahan yang terletak pada budaya organisasi dan produktivitas kerja karyawan yang masih belum optimal. Ada beberapa permasalahan terjadi diantara karyawan maupun pemilik perusahaan, yaitu kurangnya disiplin waktu seperti masih banyak yang terlambat masuk kerja dan waktu istirahat yang masih kurang teratur, serta kurangnya pengarahan yang jelas terkait visi dan misi perusahaan.

Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai, norma dan aturan yang ada belum bisa menjadi pedoman bagi sebagian karyawan. Dengan adanya budaya organisasi yang seperti, itu menjadi batu sandungan atau hambatan bagi perusahaan untuk mencapai program yang sudah direncanakan oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan melakukan perbaikan terhadap budaya organisasi untuk dapat mencapai produktivitas kerja yang lebih baik lagi. Hal ini dapat dilihat dari data absensi karyawan di perusahaan Gamis Geulis (GG), berikut disajikan data absensi karyawan perusahaan Gamis Geulis (GG).

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Perusahaan Gamis Geulis (GG) Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Absensi				Jumlah Absensi
				S	I	TK	TL	
1	Januari	60	26	20	11	21	0	52
2	Februari	60	26	17	13	22	0	52
3	Maret	60	25	15	7	15	0	37
4	April	60	27	12	7	0	0	17
5	Mei	60	23	19	9	0	0	28
6	Juni	60	26	25	10	8	0	43
7	Juli	60	26	21	8	16	0	45
8	Agustus	60	24	11	9	14	0	34
9	September	60	26	24	5	11	0	40
10	Oktober	60	27	16	6	17	0	39
11	November	60	27	13	6	17	0	36
12	Desember	60	25	19	11	21	0	31

Keterangan	
S	Sakit
I	Izin
TK	Tanpa Keterangan
TL	Tugas Luar

Sumber: Perusahaan Gamis Geulis (GG).

Berdasarkan tabel 1.1 diatas mengenai data absensi pegawai perusahaan Gamis Geulis pada tahun 2023, dapat dilihat bahwa perusahaan Gamis Geulis masih memerlukan perhatian serius. . Tingginya jumlah absensi ini, baik yang disebabkan oleh sakit, izin, tanpa keterangan, maupun tugas luar, berpotensi mengurangi total jam kerja pegawai, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi efektivitas dan produktivitas kerja secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa perlu adanya upaya perbaikan dalam budaya organisasi supaya kinerja pegawai dapat meningkat.

Oleh karena itu, budaya kerja organisasi di perusahaan Gamis Geulis harus di tingkatkan, sehingga karyawan akan termotivasi dan akan dengan ikhlas dalam melakukan setiap pekerjaannya oleh budaya kerja organisasi yang baik dan juga suasana kerja yang nyaman. Hal inilah yang akan mendorong meningkatnya kinerja karyawan, karena setiap karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan ikhlas, sehingga akan mengarahkan karyawan pada pencapaian tujuan organisasi perusahaan.

Berisi deskripsi tentang latar belakang permasalahan yang diselesaikan, isu-isu yang terkait dengan masalah yg diselesaikan, ulasan penelitan yang pernah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain yg relevan dengan penelitian yang dilakukan, serta didukung dengan *literature review* yang relevan. Referensi menggunakan *APA Style 6 th edition* dan penelitian ini menggunakan bodynote. (Times New Roman, size 12, Spacing: before 0 pt; after 0 pt, Line spacing: 1)

LANDASAN TEORI

Manajemen

Secara etimologi, kata manajemen berasal dari berbagai bahasa, yang pertama yaitu dari bahasa Prancis Kuno yakni management, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Lalu dalam bahasa Italia, yaitu meneggiare yang memiliki arti mengendalikan. Sedangkan dalam bahasa Inggris berasal dari kata to manage yang artinya mengelola dan mengatur (Aditama, 2020). Menurut (Terry & Rue, 2019) Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah suatu tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses mendayagunakan individu manusia untuk menjadi tenaga kerja yang bekerja untuk mencapai tujuan instansi/perusahaan dengan menggunakan segala kemampuan fisik dan mentalnya (Metris, D., et al., 2024). Manajemen SDM adalah proses mempekerjakan, mengatur tenaga kerja, melakukan pelatihan, mengontrol kerja, melakukan evaluasi, memberikan reward dan punishment serta memberikan solusi dari berbagai masalah ketenagakerjaan (Arraniri., I., et al., 2021).

Budaya Organisasi

Budaya hakekatnya merupakan proses integrasi dari suatu perilaku manusia yang mencakup pikiran, ucapan dan perbuatan dengan proses pembelajaran. Dalam kehidupannya

manusia dipengaruhi oleh budaya dimana mereka berada. Hal yang sama akan terjadi di suatu organisasi atau perusahaan, bauran dari segala nilai, keyakinan dan perilaku dari setiap anggota organisasi akan membentuk budaya organisasi. Jadi budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins dalam Maduningtias, 2019).

Indikator-Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Jatilaksono & Naima dkk., 2023), mengemukakan indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- a) **Inovatif**
Inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko, sejauh mana karyawan didorong untuk bisa bersikap inovatif dan mengambil resiko.
- b) **Memperhatikan Detail**
Perhatian pada hal-hal kecil dengan rinci. Sejauh mana karyawan bisa diharapkan dalam menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada setiap hal-hal kecil.
- c) **Fokus Pada Hasil Yang Dicapai**
Berorientasi pada hasil, sejauh mana manajemen dapat berfokus lebih pada hasil ketimbang kepada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil yang diharapkan.
- d) **Fokus Pada Kepentingan Seluruh Karyawan.**
Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi.
- e) **Proaktif Dengan Pekerjaan**
Sejauh mana karyawan bersikap agresif dan kompetitif dalam menjalankan tugas dibandingkan dengan bekerja secara santai.
- f) **Stabilitas**
Kegiatan-kegiatan organisasi menekankan pada dipertahankannya status quo dalam perbandingan dengan pertumbuhan.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menurut Enggana (2020) merupakan kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan untuk memperoleh hasil sesuai dengan standar mutu yang telah ditentukan, dengan batasan waktu yang lebih singkat terhadap aktivitas pekerjaan. Pernyataan ini menyatakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek didalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong untuk dapat meningkatkan mutu dan dapat menjadi lebih baik lagi setiap harinya.

Indikator-Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja pegawai dapat dilihat dari beberapa indikator yang menjadi tolak ukur produktivitas. Sebagaimana menurut Sutrisno dikutip (dalam Sisca, et al., 2020: 60), indikator produktivitas adalah sebagai berikut:

- a) Kemampuan
Kemampuan ini biasanya akan mencakup keterampilan teknis, pengetahuan, dan pengalaman yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
- b) Meningkatkan hasil yang telah dicapai dengan efektif dan efisien
Efektivitas biasanya mengacu pada pencapaian tujuan yang sudah dikerjakan oleh setiap karyawan, sedangkan efisiensi biasanya akan berkaitan dengan penggunaan sumber daya (waktu, tenaga, dan biaya) yang seminimal mungkin untuk mencapai hasil yang diinginkan oleh perusahaan.
- c) Semangat kerja
Semangat kerja mencerminkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung akan lebih produktif, berinovasi, dan berkontribusi positif terhadap lingkungan kerja.
- d) Pengembangan diri
Pengembangan diri adalah proses di mana individu harus berusaha untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi mereka dalam pekerjaan.
- e) Mutu
Mutu merujuk pada kualitas hasil kerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Ini mencakup ketepatan, keakuratan, dan kesesuaian hasil dengan standar yang sudah ditetapkan.

Kerangka Konseptual

Yang menjadi grand theory dalam penelitian ini yaitu pembahasan tentang manajemen, dilanjutkan pembahasan tentang middle theory yaitu sumber daya manusia, kemudian dilanjutkan dengan telaahan secara detail tentang budaya organisasi dan produktivitas kerja yang masing-masing menjadi applied theory.



Sumber: Hasil Olah Data Penulis

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini merupakan penelitian dengan metode pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif itu adalah pendekatan yang digunakan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang fenomena sosial dengan menganalisis data yang bersifat non-numerik, seperti wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Seperti yang diutarakan oleh Sugiyono (2023), pendekatan kualitatif yaitu pendekatan yang berfokus pada pemahaman mendalam terhadap suatu fenomena dengan memperhatikan konteks dan pengalaman dari partisipan penelitian.

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan yang diterapkan bersifat induktif untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai analisis budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pada perusahaan Gamis Geulis.

Profil Perusahaan Gamis Geulis (GG)

Perusahaan Gamis Geulis (GG) Bandung adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri pakaian. Mereka fokus pada kualitas dan kuantitas produk, memproduksi berbagai macam pakaian seperti gamis dewasa, gamis anak-anak, serta pakaian tidur dan pakaian tren untuk anak-anak. Perusahaan Gamis Geulis didirikan pada tahun 2021 oleh kakak dan adik, Kang Imam dan Kang Teguh. Awalnya, perusahaan ini dipimpin oleh Kang Imam sendiri, namun seiring waktu dan perkembangan usaha, perusahaan ini semakin maju dan memiliki dua cabang. Satu cabang berada di Desa Cisondari, Kecamatan Pasirjambu, dan dua di Soreang. Saat ini, pusat perusahaan dipegang oleh Kang Teguh, sementara Kang Imam memimpin dua cabang lainnya.

Visi Misi Perusahaan Gamis Geulis (GG)

a. Visi

Menjadi perusahaan fashion terdepan dengan mengedepankan inovasi dan kreativitas dalam setiap koleksi, memberikan pengalaman berbusana yang unik dan berkualitas tinggi bagi pelanggan.

b. Misi

Untuk menjalankan visi diatas, maka telah dirangkum 6 (enam) misi sebagai berikut:

1. Mengembangkan dan meluncurkan koleksi pakaian baru.
2. Menjamin kualitas tinggi dalam setiap produk yang dihasilkan.
3. Memberikan pelatihan dan pendidikan kepada tim produksi.
4. Mengintegrasikan praktik berkelanjutan dalam setiap aspek.
5. Memberikan pengalaman berbelanja yang mudah.
6. Mendengarkan dan merespon umpan balik pelanggan.

Struktur Organisasi Perusahaan (GG)

Struktur organisasi perusahaan Gamis Geulis (GG) terdiri dari pemilik perusahaan, bagian keuangan dan karyawan 60 orang.



Sumber: Perusahaan Gamis Geulis (GG)

Gambar 3.1 Struktur Organisasi Perusahaan (GG)

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Penelitian ini menggunakan, metode observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan pengamatan secara langsung baik perilaku, tindakan dan juga fenomena dilapangan.

2. Wawancara

Peneliti melakukan wawancara secara langsung kepada beberapa karyawan lama di perusahaan, selain dari karyawan lama mereka juga bisa disebut karyawan yang paling cocok untuk di wawancarai dalam bidangnya masing-masing.

3. Studi Dokumentasi

Di dalam penelitian ini peneliti memanfaatkan dokumentasi sebagai salah satu metode untuk mengumpulkan data. Dokumentasi yang dimaksud disini yaitu meliputi berbagai catatan, gambar atau foto, serta rekaman video dan rekaman suara.

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian kualitatif adalah cara untuk menginterpretasikan data yang tidak terukur dengan angka atau statistik.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data atau collection data adalah mencari, mencatat dan mengumpulkan semua data secara objektif dan apa adanya sesuai dengan hasil observasi dan wawancara di lapangan.

Reduksi Data

Reduksi data merupakan suatu proses seleksi yang menitik beratkan pada penyederhanaan, pengabstraksian, dan transformasi data kasar yang diperoleh dari catatan yang ditulis di lapangan.

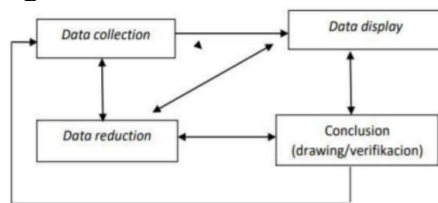
Display Data

Display data adalah kumpulan informasi terstruktur yang memberikan kesempatan untuk menarik kesimpulan dan mengambil tindakan

Kesimpulan dan verifikasi data

Pada tahap ini diambil Kesimpulan dari seluruh data yang diperoleh selama penelitian. Menarik Kesimpulan atau menelaah data merupakan upaya untuk menemukan atau memahami makna, keteraturan, pola, penjelasan, rangkaian sebab-akibat, atau pernyataan. Dalam menganalisis data model Miles Dan Huberman, metode analisis model ini mempertimbangkan bahwa seluruh data yang ada digabungkan dengan hasil penelitian melalui data lisan dan tertulis

yang diperoleh langsung di situs atau data yang diperoleh melalui literatur. Dapat menarik Kesimpulan yang cukup menjawab permasalahan penelitian. Oleh karena itu, dapat dijelaskan pada diagram di bawah ini:



Sumber: Data Olahan A.M Djodi : 2017

Gambar 3.2 Data Model Miles And Huberman

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat tiga orang karyawan dari Perusahaan Gamis Geulis (GG) yang berperan menjadi informan untuk memberikan informasi terkait topik penelitian. Berikut ini merupakan tabel masing-masing informan dalam penelitian ini:

No	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Jabatan
1	Ahmad Dani	40	Laki-Laki	Karyawan
2	Uden Ahmad Bazari	49	Laki-Laki	Karyawan
3	Solihat Nurul Annisa	42	Perempuan	Karyawan

Pembahasan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya, data yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi bahwa telah mengungkapkan temuan terkait Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Pada Perusahaan Gamis Geulis (GG), yang terletak di Desa Cikoneng Kecamatan Pasirjambu Kabupaten Bandung. Selanjutnya, peneliti akan menyajikan uraian pembahasan yang sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, dengan mengacu pada hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya. Pembahasan ini mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi serta bagaimana hal tersebut berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Bagaimana Budaya Organisasi Di Perusahaan Gamis Geulis(GG)

Berdasarkan data dari hasil observasi, wawancara, dan studi dokumen. Budaya organisasi di perusahaan Gamis Geulis menunjukkan karakteristik yang kuat dalam hal inovasi, perhatian terhadap detail, dan fokus pada hasil. Kebudayaan ini terlihat dari upaya perusahaan untuk mendorong karyawannya agar berinisiatif, kreatif, dan teliti dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, perusahaan menanamkan nilai-nilai yang mendukung pengembangan diri dan kolaborasi antar karyawan, serta menempatkan kualitas dan inovasi sebagai prioritas utama. Dalam budaya organisasi tersebut, terdapat penekanan terhadap kualitas produk yang tinggi, sehingga setiap karyawan diharapkan mampu memperhatikan setiap detail dalam pekerjaannya, karena kualitas produk dianggap sangat penting untuk keberhasilan pasar. Selain itu, perusahaan juga mendukung inovasi dan inisiatif karyawan melalui dorongan dan kepercayaan yang diberikan kepada mereka untuk melakukan ide-ide baru, serta mengembangkan kreativitas yang dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan. Lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif juga menjadi bagian dari budaya ini, yang mampu meningkatkan motivasi dan rasa kekeluargaan

di antara karyawan.

Namun, budaya organisasi yang seperti ini memang bagus, akan tetapi tetap saja mempunyai beberapa kekurangan yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan. Kekurangannya yaitu seperti akan adanya ketergantungan pada inisiatif pribadi dan motivasi tinggi dari karyawan, yang mana akan menjadi hal yang dapat mempengaruhi pada kualitas produk di perusahaan, karena apabila karyawan tidak memiliki kesadaran diri atau minat yang tinggi dalam berinovasi, maka penerapan budaya tersebut akan tersendat disuatu waktu. Selain itu, penekanan terhadap detail yang tinggi dapat menimbulkan stres atau kelelahan bagi karyawan jika tidak dikelola dengan baik. Budaya yang sangat menghargai kualitas dan ketelitian juga berpotensi menimbulkan resistensi terhadap perubahan cepat, yang bisa menghambat inovasi jika tidak dilakukan secara hati-hati. Jadi dapat disimpulkan secara keseluruhan, bahwa budaya organisasi di Gamis Geulis memiliki banyak keunggulan dalam menciptakan produk berkualitas dan inovatif, akan tetapi perlu adanya pengelolaan yang baik agar kekurangan tersebut dapat diminimalisir dan budaya tersebut dapat berjalan secara efektif dan berkelanjutan.

Bagaimana Produktivitas Kerja Di Perusahaan Gamis Geulis (GG)

Produktivitas kerja di perusahaan Gamis Geulis menunjukkan keberhasilan dalam beberapa aspek, seperti kualitas produk yang tinggi, inovasi, dan perhatian terhadap detail dalam setiap proses produksi. Hal ini dapat meningkatkan kemampuan dan semangat kerja karyawan. Indikator produktivitas yang digunakan meliputi kemampuan, hasil yang meningkat, semangat kerja, pengembangan diri, dan mutu hasil kerja. Oleh karena itu, perusahaan juga mengintegrasikan teknologi dan juga memberikan pelatihan untuk mendukung peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja untuk para karyawan, sehingga mereka akan mampu menghasilkan produk yang berkualitas tinggi secara konsisten. Dan juga ada upah yang kompetitif dan skema insentif yang mana ini juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, yang pastinya akan berdampak positif terhadap produktivitas.

Namun, ada beberapa kekurangan yang perlu diperhatikan. Yaitu ketergantungan yang tinggi terhadap motivasi dan inisiatif individu, sehingga akan menjadi tantangan jika ada karyawan yang tidak memiliki motivasi sendiri atau merasa kurang inspirasi sehingga membutuhkan dari atasan langsung. Selanjutnya ada ketelitian yang berlebihan, yang mana jika tidak dikelola dengan baik, maka akan berpotensi menyebabkan kelelahan atau stres di kalangan para karyawan, yang dapat mengganggu efektivitas kerja. Selain itu, adanya tekanan tinggi dalam menjaga kualitas dan detail, itu juga dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dan hambatan bagi karyawan dalam melakukan inovasi dan perubahan yang harus dilakukan dengan cepat. Jika tidak diimbangi dengan pengelolaan yang baik, maka hal ini akan berpotensi menurunkan produktivitas secara keseluruhan karena bisa menimbulkan resistensi terhadap perubahan dan meningkatkan beban kerja yang berlebihan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Gamis Geulis (GG), maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi di perusahaan Gamis Geulis tersebut menunjukkan bahwa ketelitian, inovasi, dan perhatian terhadap detail merupakan nilai-nilai yang sangat ditekankan dalam menjalankan pekerjaan. Karyawan diberikan ruang untuk berinisiatif dan berinovasi, serta didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif agar mereka dapat menghasilkan produk berkualitas tinggi tanpa merasa tertekan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan lebih memprioritaskan pemberian

dukungan dan pengembangan kompetensi karyawan dalam mencapai hasil yang maksimal.

Selain itu, perusahaan Gamis Geulis juga menanamkan pentingnya fokus pada hasil akhir dan keandalan dalam setiap proses kerja. Karyawan diajarkan untuk selalu memperhatikan kualitas produk dan detail setiap pekerjaan sebagai bagian dari budaya kerja mereka. Sikap ini tidak hanya berorientasi pada keberhasilan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan pelanggan, tetapi juga memberikan kepuasan dan motivasi bagi karyawan karena mereka akan merasa dihargai sehingga mereka akan bertanggung jawab terhadap kualitas dari produk yang telah mereka kerjakan.

Secara keseluruhan, budaya organisasi di Gamis Geulis sangat berorientasi pada peningkatan kualitas, inovasi, dan pengembangan diri karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang saling dukung antar anggota organisasi, sehingga perusahaan mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas produk secara berkelanjutan. Oleh karena itu, evaluasi dan penguatan budaya ini harus secara rutin dan sangat penting untuk dilakukan agar perusahaan bisa terus mampu beradaptasi dengan perubahan yang sering berubah-ubah sehingga dapat mencapai keberhasilan untuk jangka panjang.

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, M. I., Huang, D., Sarfraz, M., Naseer, J., & Sadiq, M. W. (2021). Signifying the relationship between counterproductive work behavior and firm's performance: The mediating role of organizational culture. *Business Process Management Journal*, 27(6), 1892-1991. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-12-2020-0546>
- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Kapajen: AE Publishing.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Williana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., & Arif, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Insania.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Enggana, Juli. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Bank Mestika Dharma, Tbk. Cabang Pematangsiantar. *Jurnal Sultanist*. Vol. 6, No. 1, Juni 2017.
- Maduningtias, Lucia. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. L'ESSENTIAL. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 2(3), Mei 2019.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Meher, J. R., & Mishra, R. K. (2022). Examining the role of knowledge sharing on employee performance with a mediating effect of organizational learning. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 52(2), 205-223. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-04-2020-0056>
- Metris, D., Meyana, Y. E., Mardika, N. H., Srem, A. I. A., Annisa, N. N., Pandiangan, H., & Arman, Z. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Sisca, S., Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuandi, F., et al. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen: Edisi Revisi*. In B. S. Fatmawati (Ed). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono, (2023). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.