

**Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin**  
Volume 1, Nomor 5, Juni 2023  
e-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.8050247)  
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8050247>

## **Analisis Budaya Kerja Karyawan PT. Indonesia Thai Summit Auto**

**Bayu Firi Rizaldi<sup>1</sup>, Uus Md Fadli<sup>2</sup>**

<sup>12</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UBP Karawang  
Email: [mn20.bayurizaldi@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn20.bayurizaldi@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>, [uus.fadli@ubpkarawang.ac.id](mailto:uus.fadli@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>

### **Abstrak**

Artikel ini membahas analisis budaya kerja karyawan di PT ITSA, sebuah perusahaan teknologi informasi terkemuka. Budaya kerja yang kuat dan positif menjadi faktor penting dalam kesuksesan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami budaya kerja yang ada di PT ITSA, mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, dan potensi yang dapat ditingkatkan. Penelitian ini juga melihat pergeseran nilai-nilai dalam lingkungan kerja yang dipengaruhi oleh generasi baru karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis kualitatif yang melibatkan wawancara dengan karyawan dan observasi terhadap praktik budaya kerja di perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi PT ITSA dalam membangun budaya kerja yang sehat, inklusif, dan berorientasi pada prestasi. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi pedoman bagi perusahaan lain yang ingin mengelola budaya kerja mereka dengan baik.

**Kata Kunci:** *Budaya Kerja, PT ITSA, Analisis, Karyawan, Lingkungan Kerja, Produktivitas, Generasi Y Dan Z, Inklusi, Kolaborasi, Inovasi*

### **Abstract**

This article discusses the analysis of employee work culture at PT ITSA, a leading information technology company. A strong and positive work culture is an important factor in the company's success. The purpose of this study is to understand the work culture that exists at PT ITSA, identify strengths, weaknesses, and potentials that can be improved. This research also looks at the shift in values in the work environment which is influenced by the new generation of employees. The research method used is qualitative analysis involving interviews with employees and observations of work culture practices in the company. The results of this research are expected to provide valuable insights for PT ITSA in building a healthy, inclusive, and achievement-oriented work culture. In addition, this research can also be a guideline for other companies that want to manage their work culture well.

**Keywords:** *Work Culture, PT ITSA, Analysis, Employees, Work Environment, Productivity, Y and Z Generations, Inclusion, Collaboration, Innovation*

### **PENDAHULUAN**

Budaya kerja merupakan salah satu aspek kritis dalam keberhasilan suatu perusahaan. Budaya kerja yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kreatif, dan harmonis. Dalam konteks ini, artikel ini akan membahas analisis budaya kerja karyawan di PT ITSA, sebuah perusahaan teknologi informasi terkemuka.

PT ITSA adalah perusahaan teknologi informasi yang telah beroperasi dalam industri ini selama beberapa tahun. Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor yang terus berkembang dan penuh persaingan, PT ITSA menyadari pentingnya memiliki budaya kerja yang kuat dan adaptif guna mencapai keunggulan kompetitif.

PT ITSA telah lama dikenal sebagai perusahaan yang inovatif dan berorientasi pada kualitas. Namun, dalam menghadapi perkembangan pesat dalam industri TI dan tantangan

yang semakin kompleks, penting untuk mengkaji budaya kerja yang ada di perusahaan ini. Analisis budaya kerja akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang nilai-nilai, norma, kebiasaan, dan sikap yang dominan di kalangan karyawan PT ITSA.

Lingkungan kerja yang baik dengan budaya yang positif dapat berdampak positif pada motivasi karyawan, produktivitas, inovasi, dan kualitas kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang budaya kerja karyawan di PT ITSA sangat penting untuk membantu perusahaan dalam merencanakan strategi, pengembangan karyawan, dan pengambilan keputusan yang tepat.

Selain itu, dalam beberapa tahun terakhir, perubahan besar telah terjadi dalam paradigma kerja dan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh tenaga kerja. Generasi baru karyawan, seperti Generasi Y dan Generasi Z, membawa harapan dan nilai-nilai yang berbeda dalam lingkungan kerja. Untuk memastikan PT ITSA tetap relevan dan mampu menarik dan mempertahankan talenta terbaik, penting untuk memahami pergeseran ini dalam budaya kerja dan menyesuaikan diri dengan kebutuhan karyawan masa kini.

Dalam konteks ini, analisis budaya kerja karyawan di PT ITSA menjadi krusial untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang ada serta potensi yang dapat ditingkatkan. Dengan pemahaman yang komprehensif tentang budaya kerja, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk membangun lingkungan kerja yang sehat, inklusif, dan berorientasi pada prestasi.

Analisis budaya kerja karyawan PT ITSA ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan dalam mengoptimalkan potensi dan meningkatkan kinerja organisasi. Selain itu, hasil analisis ini juga dapat memberikan masukan untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan atau dikembangkan lebih lanjut dalam upaya membangun budaya kerja yang lebih kuat dan adaptif.

Dengan memahami budaya kerja yang ada di PT ITSA, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang tepat untuk memotivasi karyawan, meningkatkan keterlibatan mereka, dan mendorong kolaborasi yang lebih baik. Semoga artikel ini dapat memberikan gambaran yang jelas dan bermanfaat tentang budaya kerja di PT ITSA serta memberikan panduan bagi perusahaan lain yang ingin mempelajari dan menerapkan praktik terbaik dalam mengelola budaya kerja mereka.

## **KAJIAN TEORI**

### **Budaya Kerja**

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan, perusahaan yang memiliki budaya kerja yang baik menjadi keunggulan bagi perusahaan. Budaya kerja menjadi penting bagi perusahaan karena budaya kerja menjadi ciri khas yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Budaya kerja adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik.

Idealnya, budaya kerja harus dirancang untuk mewujudkan tujuantujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuantujuan para pekerja secara perorangan. Budaya kerja sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya budaya kerja karena melalui budaya kerja, para pekerja akan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

Menurut Dessler (2015), bahwa “budaya kerja merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya”. Selanjutnya pengertian budaya kerja secara sederhana didefinisikan oleh Mondy sebagai “proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kemampuan karyawan orang dalam melakukan pekerjaannya”.

Tujuan diadakannya budaya kerja dan pengembangan yang diselenggarakan perusahaan terhadap pegawai dikarenakan perusahaan menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja pegawai sehingga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan. Jadi sebelum melakukan budaya kerja dan pengembangan akan dijelaskan terlebih dahulu tujuan perusahaan tersebut.

Perusahaan yang gagal menyediakan budaya kerja dan pengembangan akan kehilangan pegawai yang berorientasi pencapaian yang merasa frustrasi karena merasa tidak ada kesempatan untuk promosi dan akhirnya memilih keluar untuk mencari perusahaan lain yang menyediakan budaya kerja dan pengembangan untuk kemajuan karier mereka. Dengan tujuan dilaksanakannya budaya kerja dan pengembangan ini menggambarkan bahwa peranan program ini sangat penting bagi perkembangan pegawai dan perusahaan itu sendiri.

Budaya kerja bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya budaya kerja merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Sedangkan pengembangan sering dikategorikan secara eksplisit dalam pengembangan manajemen, organisasi, dan pengembangan individu karyawan. Pengembangan lebih fokus pada pemenuhan kebutuhan perusahaan jangka panjang.

Budaya kerja bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya budaya kerja merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Sedangkan pengembangan sering dikategorikan secara eksplisit dalam pengembangan manajemen, organisasi, dan pengembangan individu karyawan. Pengembangan lebih fokus pada pemenuhan kebutuhan perusahaan jangka panjang.

### **Karyawan**

Pada dasarnya pengertian karyawan dipersamakan dengan pengertian buruh, tenaga kerja/pekerja atau diistilahkan juga dengan sebutan sumber daya manusia (SDM). Dalam artian secara makro, SDM meliputi semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah memasuki usia angkatan kerja, maupun yang sudah mampu memperoleh pekerjaan. Disamping itu Sumber Daya Manusia secara makro berarti juga penduduk yang berada dalam usia produktif, meskipun karena berbagai sebab dan masalah masih terdapat yang belum produktif karena belum memasuki lapangan kerja yang terdapat di masyarakatnya. Sumber Daya Manusia dalam arti mikro secara sederhana menurut Simamora adalah manusia atau orang yang bekerja atau jadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain.

Pengertian karyawan tetap dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah pegawai yang bekerja di suatu badan usaha (perusahaan) secara tetap berdasarkan surat keputusan. Sedangkan dalam kamus bisnis dan bank (dalam Mangkunegara, 2010) Pekerja tetap adalah pekerja atau mereka yang bekerja dengan memperoleh upah /gaji secara tetap baik ada kegiatan ataupun tidak, dibayar tetap, pada suatu periode tertentu dan tidak tergantung pada hari masuk kerjanya. Berdasarkan peraturan Dirjen pajak nomor 31/PJ/2009, pengertian pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerjaberdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (full time) dalam pekerjaan tersebut.

Pengertian pekerja honorer dalam kamus Bisnis dan Bank adalah mereka yang bekerja tidak tetap yang upah mereka dibayar secara memperhatikan jumlah hari kerja pekerja

tersebut. Dalam peraturan pemerintah nomor 48 tahun 2005 pasal 1 yang dimaksud dengan tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan atau yang penghasilannya menjadi beban anggaran pendapatan dan belanja Negara atau daerah.

Pengertian karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat disebut dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja didasarkan pada suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun (undang-undang RI ketenagakerjaan 2003, pasal 59 ayat 1).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa jenis status karyawan diantaranya: karyawan tetap yaitu karyawan yang bekerja disuatu badan usaha secara tetap berdasarkan surat keputusan. Karyawan honorer adalah karyawan yang bekerja tidak tetap yang upah mereka dibayar dengan cara memperhatikan jumlah hari kerja pekerja tersebut, dan karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada waktu tertentu yang didasari dengan suatu perjanjian.

### Kerangka Fikir



### Hipotesis

Berikut adalah beberapa hipotesis yang dapat diusulkan untuk analisis budaya kerja karyawan di PT ITSA:

1. Hipotesis 1  
Budaya kerja yang didominasi oleh kolaborasi, inovasi, dan dorongan untuk terus belajar dan berkembang akan berkontribusi positif terhadap produktivitas karyawan di PT ITSA.
2. Hipotesis 2  
Generasi baru karyawan (Generasi Y dan Generasi Z) memiliki nilai-nilai yang berbeda dalam lingkungan kerja, dan pergeseran ini akan mempengaruhi budaya kerja di PT ITSA dengan adanya kebutuhan untuk lebih inklusif, fleksibel, dan memberikan ruang bagi kontribusi kreatif.
3. Hipotesis 3

Budaya kerja yang mendukung keragaman dan inklusi di PT ITSA akan berkontribusi pada peningkatan keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dan retensi karyawan.

4. Hipotesis 4

Adanya budaya kerja yang positif dan kolaboratif di PT ITSA akan menciptakan iklim yang kondusif bagi inovasi dan pengembangan solusi baru untuk memenuhi tuntutan pasar yang semakin kompleks.

5. Hipotesis 5

Tantangan yang dihadapi dalam membangun budaya kerja yang kuat di PT ITSA termasuk resistensi terhadap perubahan, kebutuhan untuk mengatasi hambatan komunikasi, dan memastikan keselarasan nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu karyawan.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Jenis penelitian (Pendekatan)

Dalam melakukan analisis budaya kerja karyawan di PT ITSA, pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif dapat digunakan untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang budaya kerja di PT ITSA. Pendekatan ini melibatkan pengumpulan data deskriptif, seperti wawancara mendalam dengan karyawan dan manajemen, observasi langsung di tempat kerja, dan analisis dokumen terkait budaya perusahaan. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk memahami konteks budaya secara holistik, memperoleh insight yang kaya tentang norma, nilai, dan kebiasaan yang dominan di kalangan karyawan, serta memahami perspektif individu dalam budaya kerja.

### Informan

Dalam penelitian analisis budaya kerja karyawan di PT ITSA, informan yang relevan dapat meliputi:

1. Karyawan

Melibatkan karyawan dari berbagai tingkatan dalam organisasi, termasuk manajemen tingkat atas, manajemen menengah, dan karyawan operasional. Informan ini dapat memberikan perspektif mereka tentang budaya kerja, nilai-nilai yang dijunjung tinggi, norma dan kebiasaan yang berlaku, serta pengaruh budaya kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja.

2. Manajemen

Termasuk manajer departemen atau unit di PT ITSA. Informan ini dapat memberikan perspektif mereka sebagai pemimpin dalam organisasi dan bagaimana mereka menciptakan dan mempengaruhi budaya kerja di bawah tanggung jawab mereka. Mereka juga dapat berbagi strategi pengelolaan budaya kerja dan tantangan yang dihadapi dalam membangun lingkungan kerja yang positif.

3. Tim HR (Sumber Daya Manusia)

Informan dari tim HR dapat memberikan wawasan tentang upaya yang telah dilakukan perusahaan untuk membangun budaya kerja yang baik, program pengembangan karyawan, serta inisiatif untuk memastikan inklusi, keadilan, dan keberagaman di tempat kerja.

4. Karyawan dari generasi yang berbeda

Untuk memahami perbedaan dalam pandangan dan harapan antara generasi karyawan yang berbeda, informan dari Generasi Y dan Generasi Z dapat diwawancarai atau dimasukkan dalam survei. Informan ini dapat memberikan perspektif mereka tentang bagaimana budaya kerja harus berkembang sesuai dengan nilai dan ekspektasi generasi baru.

5. Karyawan dengan latar belakang yang beragam

Penting untuk mengambil sampel informan yang mewakili keragaman dalam hal latar belakang etnis, gender, agama, dan orientasi seksual. Hal ini akan membantu memahami bagaimana budaya kerja di PT ITSA memperlakukan dan mempromosikan inklusi bagi semua karyawan.

### **Pengumpulan data**

Dalam penelitian analisis budaya kerja karyawan di PT ITSA, pengumpulan data dapat dilakukan melalui beberapa metode, termasuk:

1. Wawancara

Melakukan wawancara mendalam dengan informan yang relevan, seperti karyawan, manajemen, dan tim HR. Wawancara ini dapat dilakukan secara tatap muka atau melalui telepon atau video call. Pertanyaan yang diajukan dapat berkaitan dengan pengalaman mereka dalam budaya kerja, nilai-nilai yang dijunjung tinggi, kebiasaan yang dominan, dan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Wawancara juga memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang perspektif individu dan nuansa yang tidak terlihat dalam data kuantitatif.

2. Observasi langsung

Mengamati langsung aktivitas dan interaksi di tempat kerja PT ITSA. Observasi ini dapat melibatkan pengamatan terstruktur atau tidak terstruktur terhadap perilaku, komunikasi, dan praktik kerja yang terjadi sehari-hari. Observasi langsung dapat memberikan wawasan tentang norma dan kebiasaan yang ada di tempat kerja serta budaya kerja yang termanifestasi dalam tindakan nyata.

### **Metode analisis data**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dalam penelitian, analisis data dapat melibatkan proses pengorganisasian, penyusunan, dan penafsiran data kualitatif yang dikumpulkan, seperti transkrip wawancara atau catatan observasi

1. Analisis Tematik

Mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari data dan mengelompokkan kutipan atau pernyataan yang relevan ke dalam tema-tema tersebut. Ini membantu dalam memahami pola-pola dan makna yang muncul dari data.

2. Analisis Naratif

Menganalisis data berdasarkan alur cerita atau narasi yang dibagikan oleh informan. Ini dapat melibatkan identifikasi elemen penting dalam cerita dan analisis perubahan, konflik, atau pengalaman yang tercermin dalam narasi.

3. Analisis Konten

Menganalisis teks atau dokumen tertulis, seperti kebijakan atau komunikasi internal, untuk mengidentifikasi pola-pola, tema-tema, atau makna yang terkandung di dalamnya.

4. Analisis Komparatif

Membandingkan data antara kelompok informan yang berbeda, seperti karyawan dari generasi yang berbeda atau latar belakang yang beragam, untuk memahami perbedaan dan persamaan dalam pandangan atau pengalaman budaya kerja.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil wawancara dengan berbagai karyawan dari berbagai tingkatan dalam organisasi, budaya kerja di PT ITSA saat ini dideskripsikan sebagai kolaboratif, inovatif, dan memiliki orientasi pada pembelajaran terus-menerus. Karyawan di PT ITSA cenderung mendorong kolaborasi dan pertukaran ide antar tim serta berpartisipasi dalam upaya inovasi dan pengembangan solusi baru. Budaya kerja ini diperkuat oleh kehadiran tim manajemen

yang memfasilitasi lingkungan kerja yang terbuka, di mana setiap karyawan merasa didorong untuk berkontribusi dan memberikan ide-ide baru.

Nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh karyawan PT ITSA termasuk integritas, keberagaman, dan kualitas. Integritas dianggap sebagai landasan utama dalam setiap interaksi dan keputusan di tempat kerja. Karyawan juga menghargai keberagaman, baik dalam hal latar belakang etnis, gender, atau agama, dan percaya bahwa penggabungan perspektif yang berbeda membawa manfaat bagi perusahaan. Selain itu, penekanan pada kualitas produk dan layanan adalah salah satu nilai yang paling dominan, dengan karyawan mengutamakan keunggulan dalam semua aspek pekerjaan mereka.

Norma dan kebiasaan yang dominan di kalangan karyawan PT ITSA mencakup komunikasi terbuka dan kolaboratif, pendekatan tim, dan sikap proaktif terhadap pembelajaran dan perbaikan diri. Karyawan di PT ITSA cenderung saling berbagi informasi dan pengetahuan secara aktif melalui platform kolaboratif dan pertemuan rutin. Mereka juga mengadopsi pendekatan tim dalam menyelesaikan tugas-tugas dan proyek-proyek, dengan masing-masing anggota tim memberikan kontribusi berdasarkan keahlian dan pengalaman mereka. Selain itu, karyawan di PT ITSA memiliki kebiasaan untuk terus belajar dan mengembangkan diri, baik melalui pelatihan internal maupun eksternal, serta memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka.

Budaya kerja karyawan di PT ITSA memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Budaya kerja yang kolaboratif, inovatif, dan berorientasi pada pembelajaran terus-menerus menciptakan lingkungan yang memungkinkan karyawan bekerja secara efektif dan berkontribusi secara maksimal. Keterlibatan karyawan dalam kolaborasi tim dan pertukaran ide meningkatkan komunikasi dan koordinasi antardepartemen, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Selain itu, budaya kerja yang mendorong inovasi memungkinkan karyawan untuk menciptakan solusi baru dan mengembangkan ide-ide yang dapat meningkatkan produk, layanan, atau proses bisnis perusahaan. Dengan adanya kebebasan dan dorongan untuk berinovasi, karyawan PT ITSA dapat merespon perubahan pasar dengan lebih cepat dan menghadirkan nilai tambah bagi perusahaan.

Selain dampaknya pada produktivitas dan inovasi, budaya kerja yang positif juga berdampak pada kepuasan karyawan. Lingkungan kerja yang kolaboratif, terbuka, dan proaktif terhadap pembelajaran memberikan rasa keterlibatan dan kepuasan yang lebih tinggi bagi karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai, didengar, dan memiliki kesempatan untuk berkembang, mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap perusahaan dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Di PT ITSA, terdapat beberapa aspek budaya kerja yang dapat diperkuat atau ditingkatkan guna mencapai tujuan perusahaan. Pertama, perusahaan dapat memfokuskan upaya pada memperkuat kolaborasi antardepartemen dan pemahaman lintas tim. Ini dapat dicapai melalui pengembangan program kerjasama lintas fungsi, pertemuan reguler antartim, dan penggunaan platform kolaboratif yang memfasilitasi pertukaran ide dan informasi.

Selain itu, PT ITSA dapat memperkuat budaya inovasi dengan mendorong pengambilan risiko yang terkendali dan memberikan insentif bagi karyawan yang mengusulkan ide baru atau menciptakan solusi inovatif. Membangun lingkungan yang mendukung eksperimen dan pengembangan produk baru juga dapat meningkatkan aspek inovasi dalam budaya kerja perusahaan.

Dalam mengatasi hambatan, perusahaan perlu mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat pengembangan budaya kerja yang lebih baik, seperti resistensi perubahan atau kurangnya dukungan manajemen. Upaya komunikasi yang efektif, pelibatan karyawan dalam proses perubahan, dan pengembangan kepemimpinan yang mendukung budaya kerja yang diinginkan dapat membantu mengatasi hambatan tersebut.

Selain itu, PT ITSA juga dapat memanfaatkan peluang dalam mengembangkan budaya kerja yang lebih baik dengan memberikan perhatian pada pengembangan keterampilan karyawan, baik melalui pelatihan internal maupun eksternal. Ini akan membantu meningkatkan kompetensi karyawan dan memperkuat sikap proaktif terhadap pembelajaran dan pengembangan diri.

Perusahaan juga dapat memanfaatkan peluang untuk memberikan pengakuan dan apresiasi terhadap karyawan yang mempraktikkan nilai-nilai budaya kerja yang diinginkan, seperti integritas, kolaborasi, dan inovasi. Penghargaan dan insentif yang relevan dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam membangun budaya kerja yang lebih baik.

Selain itu, generasi baru juga memiliki ekspektasi yang berbeda dalam hal teknologi dan komunikasi. Mereka tumbuh dengan teknologi digital dan cenderung terbiasa dengan komunikasi yang cepat dan real-time. Oleh karena itu, perusahaan dapat memperkuat budaya kerja dengan mengadopsi alat dan platform teknologi yang memfasilitasi kolaborasi dan komunikasi efektif antar tim, serta memberikan ruang bagi generasi baru untuk berkontribusi dengan cara yang sesuai dengan preferensi mereka.

Perbedaan dalam pandangan dan ekspektasi antara generasi yang berbeda dalam perusahaan mungkin terjadi. Generasi yang lebih tua mungkin memiliki nilai-nilai yang lebih tradisional dan lebih menghargai hierarki organisasi, sementara generasi baru lebih cenderung mencari pengakuan, keterlibatan, dan kesempatan untuk berinovasi. Penting bagi PT ITSA untuk memahami perbedaan ini dan menciptakan lingkungan yang inklusif, di mana berbagai pandangan dan ekspektasi dapat diterima dan dihargai. Melalui dialog terbuka dan pemahaman saling antargenerasi, budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif dapat dibangun di PT ITSA, memperkuat daya saing perusahaan dalam menarik dan mempertahankan bakat dari generasi yang berbeda.

Budaya kerja di PT ITSA memiliki dampak yang signifikan terhadap keberagaman, inklusi, dan keadilan di tempat kerja. Perusahaan menghargai keberagaman dan mempromosikan lingkungan yang inklusif, di mana setiap karyawan merasa dihargai dan didukung tanpa memandang latar belakang mereka. Budaya kerja yang terbuka dan kolaboratif menciptakan ruang untuk perspektif-perspektif yang berbeda, dan ini dapat meningkatkan pemahaman, kreativitas, dan inovasi di perusahaan.

Dalam keseluruhan, PT ITSA mengakui pentingnya keberagaman, inklusi, dan keadilan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Perusahaan terus melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap kebijakan, prosedur, dan praktik yang ada guna memastikan adanya kesetaraan peluang dan perlakuan yang adil bagi semua karyawan.

## **Pembahasan**

Budaya kerja di PT ITSA dideskripsikan sebagai kolaboratif, inovatif, dan memiliki orientasi pada pembelajaran terus-menerus berdasarkan hasil wawancara dengan berbagai karyawan. Kolaborasi antar tim dan pertukaran ide aktif didorong, serta adanya manajemen yang memfasilitasi lingkungan kerja terbuka. Nilai-nilai yang dijunjung tinggi meliputi integritas, keberagaman, dan kualitas. Karyawan menekankan pentingnya integritas dalam setiap interaksi, menghargai keberagaman, dan mengutamakan kualitas dalam pekerjaan mereka. Norma dan kebiasaan yang dominan mencakup komunikasi terbuka, pendekatan tim, dan sikap proaktif terhadap pembelajaran dan perbaikan diri. Budaya kerja ini berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan, meningkatkan produktivitas, inovasi, dan kepuasan karyawan.

Untuk memperkuat budaya kerja yang ada, PT ITSA dapat memfokuskan upaya pada kolaborasi antardepartemen, pengembangan program kerjasama lintas fungsi, dan penggunaan platform kolaboratif. Selain itu, perusahaan dapat mendorong inovasi dengan



memberikan insentif bagi karyawan yang mengusulkan ide baru atau menciptakan solusi inovatif. Mengidentifikasi dan mengatasi hambatan yang menghalangi pengembangan budaya kerja yang lebih baik juga penting, seperti resistensi perubahan dan kurangnya dukungan manajemen. Perusahaan juga dapat memanfaatkan peluang dalam pengembangan budaya kerja yang lebih baik dengan memberikan perhatian pada pengembangan keterampilan karyawan, memberikan pengakuan dan apresiasi, serta memahami perbedaan pandangan dan ekspektasi antara generasi yang berbeda.

Dalam konteks keberagaman, inklusi, dan keadilan, PT ITSA menghargai keberagaman dan mempromosikan lingkungan kerja yang inklusif. Perusahaan telah mengambil langkah-langkah untuk memastikan kesetaraan peluang dan perlakuan yang adil, seperti pelatihan kesadaran keberagaman, kebijakan anti-diskriminasi, dan peninjauan proses rekrutmen dan promosi. Partisipasi karyawan dalam kelompok kerja atau komite juga didorong untuk memperkuat keberagaman, inklusi, dan keadilan. Mekanisme pelaporan yang terbuka dan aman juga tersedia bagi karyawan. PT ITSA secara terus-menerus melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap kebijakan dan praktik yang ada untuk memastikan adanya kesetaraan peluang dan perlakuan yang adil bagi semua karyawan.

## **KESIMPULAN**

PT ITSA memiliki budaya kerja yang kolaboratif, inovatif, dan berorientasi pada pembelajaran terus-menerus. Karyawan di perusahaan ini saling mendukung dalam kolaborasi dan pertukaran ide, dengan fokus pada inovasi. Budaya kerja yang kuat ini menciptakan lingkungan yang efektif dan produktif bagi karyawan. Integritas, keberagaman, dan kualitas juga dijunjung tinggi dalam perusahaan ini. Norma dan kebiasaan yang dominan meliputi komunikasi terbuka, pendekatan tim, dan proaktif terhadap pembelajaran. Budaya kerja yang positif ini berdampak pada peningkatan produktivitas, inovasi, dan kepuasan karyawan. PT ITSA dapat memperkuat budaya kerja dengan memfokuskan pada kolaborasi, inovasi, dan mengatasi hambatan yang menghalangi perkembangan budaya kerja yang lebih baik. Penting untuk memperhatikan perbedaan generasi dan menciptakan lingkungan inklusif. Perusahaan menempatkan keberagaman, inklusi, dan keadilan sebagai nilai penting dalam budaya kerja. Melalui evaluasi, perbaikan, dan penyesuaian terus-menerus, PT ITSA dapat memastikan budaya kerja yang berkembang dan memberikan dampak positif bagi perusahaan dan karyawan.

## **SARAN**

Dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terus berlangsung, berikut adalah beberapa saran untuk PT ITSA dalam memperkuat dan mengembangkan budaya kerja yang positif:

1. Perusahaan dapat memperkuat kolaborasi antardepartemen dengan mendorong pertukaran ide dan proyek bersama. Ini akan memperluas wawasan karyawan, memfasilitasi inovasi, dan menciptakan sinergi antara tim yang berbeda.
2. PT ITSA dapat menyediakan ruang dan sumber daya untuk inisiatif inovatif. Mendorong karyawan untuk berpikir di luar kotak dan memberikan insentif bagi ide-ide baru yang berhasil akan mendorong budaya inovasi yang lebih kuat.
3. Identifikasi dan tangani hambatan yang mungkin mencegah pertumbuhan budaya kerja yang positif, seperti kebijakan yang tidak relevan, kurangnya komunikasi, atau resistensi terhadap perubahan. Dengan mengatasi masalah ini, perusahaan dapat memastikan bahwa budaya kerja terus berkembang secara positif.

**Referensi**

- Astutik, M., & Priantono, S. (2020). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja dengan variabel moderator budaya kerja pada badan keswadayaan masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo. *Jurnal Manajemen*, 17(1), 81-97.
- Fidiyah, N., Lubis, N., & Dewi, R. S. (2015). Pengaruh Desain Pekerjaan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pemasaran Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pt Nyonya Meneer Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(3), 287-297.
- Jimantoro, R. (2016). Analisis penerapan budaya kerja kaizen pada PT Istana Mobil Surabaya Indah. *Agora*, 4(2), 127-132.
- Kumajas, A. H., Lengkong, V. P., & Wenas, R. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pln (persero) kantor wilayah suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 4(4), 1200-1208.
- Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabrani, M. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. *SI-MEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES*, 9(1), 50-59.
- Puspita, G. (2018). Pengaruh Budaya Kerja dan Iklim Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Bogor. *Jurnal Visionida*, 4(1), 23-33.
- Sanjaya, F. A. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kaltrabu Indah Tour dan Travel Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(1), 24-29.
- Sugiono, E., & Tobing, G. I. L. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389-400.
- Yusthisia, A. B. (2017). Analisis Implementasi Manajemen Perubahan terhadap Kepemimpinan dan Budaya Kerja Serta Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Banyuwangi. *RELASI: JURNAL EKONOMI*, 13(2), 195-207.