

Strategi Implementasi Corporate Culture Untuk Membangun Etos Kerja yang Produktif di PT. Megah Bangunan Abadi Tulungagung

Devi Wulansari¹, Bambang Suwarsono², Mawar Ratih Kusumawardhani³

¹²³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri, Kediri

ARTICLE INFO

Article history:

Received July 09, 2024
Revised July 15, 2024
Accepted July 25, 2024
Available online 2 August, 2024

Kata Kunci:

Strategi, Implementasi, Budaya Perusahaan, Etos Kerja

Keywords:

Strategy, Implementation, Corporate Culture, Work Ethic



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

This company is one of the largest construction companies in Tulungagung and has a strong culture to support the achievement of strategic goals and enhance employee performance. The company's culture plays an important role in shaping the behavior, values, and attitudes of employees, which can influence the productivity and performance of the company. This research method uses a descriptive qualitative approach. Data collection was conducted using observation, interviews, and documentation methods at PT. Megah Bangunan Abadi Tulungagung. This study aims to investigate the Corporate Culture Implementation Strategy to build a Productive Work Ethic at PT. Megah Bangunan Abadi Tulungagung. These findings can help identify the implementation strategy of corporate culture, the challenges faced, and the impacts produced. The results of this study indicate that the strategy for implementing corporate culture to build a productive work ethic at PT. Megah Bangunan Abadi Tulungagung requires a deep understanding of the employees and the factors that influence them because PT. Megah Bangunan Abadi has employees with varying levels of education. However, PT. Megah Bangunan Abadi Tulungagung has already implemented open and transparent communication as one of the strategies to strengthen the work ethic. Having a positive organizational

culture can reinforce the existing culture within the company, especially if employees feel valued and supported, which can enhance performance, motivation, responsibility, creativity, and loyalty of the employees.

ABSTRACT

PT. Megah Bangunan Abadi Tulungagung merupakan salah satu perusahaan konstruksi terbesar di Tulungagung dan memiliki budaya yang kuat untuk mendukung pencapaian tujuan strategis dan meningkatkan kinerja karyawan. Budaya perusahaan berperan penting dalam membentuk perilaku, nilai, dan sikap karyawan, yang dapat memengaruhi produktivitas dan kinerja perusahaan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi pada PT. Megah Bangunan Abadi Tulungagung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Strategi Penerapan Budaya Perusahaan dalam rangka membangun Etos Kerja Produktif pada PT. Megah Bangunan Abadi Tulungagung. Temuan tersebut dapat membantu mengidentifikasi strategi penerapan budaya perusahaan, tantangan yang dihadapi, dan dampak yang dihasilkan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi penerapan budaya perusahaan dalam rangka membangun Etos Kerja Produktif pada PT. Megah Bangunan Abadi Tulungagung memerlukan pemahaman yang mendalam mengenai karyawan dan faktor-faktor yang memengaruhinya karena PT. Megah Bangunan Abadi memiliki karyawan dengan tingkat pendidikan yang bervariasi. Akan tetapi, PT. Megah Bangunan Abadi Tulungagung telah menerapkan komunikasi yang terbuka dan transparan sebagai salah satu strategi untuk memperkuat etos kerja. Memiliki budaya organisasi yang positif dapat memperkuat budaya yang ada di dalam perusahaan, terutama jika karyawan merasa dihargai dan didukung, yang dapat meningkatkan kinerja, motivasi, tanggung jawab, kreativitas, dan loyalitas karyawan..

PENDAHULUAN

Perkembangan era globalisasi ini banyak perusahaan yang beroperasi dari berbagai negara baik negara Indonesia maupun Negara luar. Namun, setiap era globalisasi pasti terdapat perubahan baik perubahan yang ada di dalam perusahaan atau yang ada di luar perusahaan. Dengan banyaknya perubahan-perubahan tersebut perlu adanya pembentukan budaya pada setiap karyawan agar dapat membawa perusahaan ke pangsa pasar yang lebih luas dan memiliki keberagaman karyawan yang lebih besar. Dengan adanya *Corporate Culture* (Budaya organisasi) yang baik maka dapat menciptakan lingkungan yang mendukung di dalam perusahaan. Apalagi dengan adanya kemajuan teknologi saat ini memungkinkan suatu perusahaan untuk berkomunikasi dengan pihak manapun.

*Corresponding author

E-mail addresses: deviwulansari540@gmail.com, bambangsuwarsono002@gmail.com, mawarratih@uniska-kediri.ac.id

Perubahan globalisasi juga dapat menciptakan perubahan yang signifikan pada perusahaan apalagi ketidakpastian pada ekonomi. Perlu adanya Corporate Culture (budaya organisasi) yang kuat dalam mengatasi perubahan yang cepat pada pasar global. Perusahaan harus mampu bersaing dengan pesaing yang ada di belahan dunia. Pemimpin harus mampu dalam mengelola anggota tim nya yang tersebar di berbagai lokasi. Dalam perusahaan, Pemimpin dan karyawan juga perlu mengidentifikasi nilai-nilai budaya yang ada di luar perusahaan agar dapat bersaing ditingkat global maupun local.

Sumber daya manusia adalah asset berharga yang ada di dalam perusahaan yang memainkan peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan, mengelola tenaga kerja, dan memastikan kepatuhan hukum. Manajemen Sumber daya manusia yang efektif dapat membantu perusahaan dalam mencapai kesuksesan perusahaan jangka panjang. Dengan adanya sumber daya manusia yang terampil, terlatih, dan termotivasi cenderung lebih produktif. Salah satu hal penting dalam setiap perusahaan yaitu budaya organisasi yang baik memberikan kejelasan kepada seluruh karyawan terhadap perusahaan dan memungkinkan industri tumbuh, berkembang dan tumbuh bersama. Dengan budaya yang baik dan kuat dapat mempengaruhi kinerja, kepuasan karyawan, dan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya. *Corporate Culture* membantu menciptakan lingkungan dimana etos kerja yang positif diterapkan. Budaya perusahaan yang mendukung nilai-nilai seperti tanggung jawab, integritas, dan keadilan dapat membentuk etos kerja yang kuat.

Keterlibatan karyawan merupakan unsur penting di dalam produktivitas. *Corporate Culture* juga memiliki peran penting dalam mencapai keberhasilan jangka panjang suatu perusahaan. Topik ini banyak dikaji para kalangan baik dalam dunia organisasi, instansi maupun perusahaan. *Corporate Culture* atau budaya organisasi adalah sebuah nilai, norma, dan perilaku yang membentuk identitas suatu perusahaan. Sedangkan Edy Sutrisno dalam (Heryanto 2023). menyebutkan bahwa *Corporate Culture* adalah seperangkat sistem nilai-nilai (*value*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (asumsi), dan norma-norma yang berlaku dan disepakati serta diikuti sebagai pedoman perilaku oleh anggota organisasi dan pemecahan-pemecahan masalah organisasi. *Corporate culture* dapat mencerminkan nilai-nilai di dalam perusahaan, sikap terhadap resiko, dan bagaimana perusahaan dapat menanggapi tantangan tersebut.

Peran *Corporate Culture* di dalam perusahaan semakin di terapkan sebagai pedoman dalam mencapai tujuan perusahaan. Memiliki budaya yang bagus dalam sebuah perusahaan mencerminkan bahwa perusahaan tersebut mampu mencapai tujuan dengan mudah. Apabila dalam perusahaan tersebut budayanya lemah maka akan sulit dalam mencapai tujuannya. *Corporate Culture* yang positif dapat meningkatkan kinerja yang ada di perusahaan dan dapat meningkatkan perilaku atau nilai-nilai yang baik di dalam diri karyawan yang mampu membuat perusahaan tersebut tetap unggul dalam dunia bisnis.

Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi budaya organisasi salah satunya adalah dari segi kepemimpinan, komunikasi, dan kebijakan perusahaan yang ada dalam perusahaan tersebut. Seperti halnya peran manajer dalam membangun budaya perusahaan sangat penting karena mereka berperan sebagai pemimpin dan penjaga nilai-nilai perusahaan. Pemimpin membentuk budaya oraganisasi dan memberikan contoh bagi karyawan melalui tindakan serta kebijakannya.

Akan tetapi, di dalam sebuah perusahaan tidak hanya budaya organisasi, strategi juga diperlukan sangat diperlukan dalam perusahaan. Strategi perusahaan dan budaya organisasi merupakan dua aspek yang saling terkait dan penting dalam kesuksesan suatu perusahaan. Budaya yang kuat dapat memotivasi karyawan, meningkatkan kinerja, dan dapat membangun identitas yg kuat bersama perusahaan. Perusahaan yang memiliki budaya inovatif akan mendorong karyawan untuk berfikir kreatif. Hal ini sejalan dengan strategi perusahaan yang mungkin dapat memberikan berbagai inovasi sebagai strategi pertumbuhan jangka panjang. Budaya organisasi yang kuat saja tidak cukup untuk mencapai keberhasilan, perusahaan perlu merancang strategi yang sesuai untuk mencapai tujuannya. Strategi perusahaan melibatkan pemilihan jalur yang tepat untuk bertahan dipasar, memanfaatkan keunggulan, dan merespon tren pasar.

Strategi merupakan keseluruhan keputusan kondisional mengenai tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu, Arifin dalam (Kamesywara and Ningsih 2019). Hakikatnya di dalam perusahaan sangat membutuhkan strategi dalam memecahkan sebuah tantangan. Tantangan yang besar memerlukan strategi yang terencana dan terpadu. Berbicara mengenai strategi dan budaya perusahaan ada baiknya dapat melihat secara nyata salah satu perusahaan besar di Indonesia yang membentuk budaya organisasi. Salah satunya yaitu perusahaan Google, dimana perusahaan ini sangat peduli dan memiliki rasa hormat terhadap karyawannya. Seluruh karyawan digoogle sendiri dipastikan bersenang-senang dan rileks dalam bekerja, tidak merasa stress, dan dapat terus menyumbangkan idenya. Itu sebabnya Google memberikan karyawannya fasilitas seperti makanan dan minuman gratis, serta tempat bermain tenis meja, billiar, dan sepak bola meja. Selain fasilitas relaksasi juga menawarkan gaji bulanan dan asuransi kesehatan, dan ide serta pendapat selalu dihargai dan didukung oleh karyawan (Atallah et al. 2023).

Selain adanya *Corporate Culture* yang baik pada perusahaan pastinya ada budaya kerja yang kurang baik didalam perusahaan. Namun, dengan adanya budaya kerja yang kurang baik tidak menjadi hambatan perusahaan untuk dapat terus berkembang dan mencari solusi untuk mengatasi hal tersebut. Contohnya dengan membangun etos kerja yang kreatif karena membentuk budaya kerja yang baik itu tidak mudah. Budaya kerja yang mendukung adanya kreativitas dapat memberikan peluang untuk menghasilkan ide-ide segar yang dapat meningkatkan proses bisnis dan memperkenalkan produk dan layanan baru.

Budaya kerja yang kurang baik dapat diatasi dengan berbagai langkah-langkah yang jelas seperti memberikan pelatihan dan pengembangan pada karyawan atau melakukan perubahan pada struktur organisasinya. Adanya etos kerja yang kreatif membantu perusahaan untuk tetap beradaptasi pada perubahan. Karyawan yang menghargai kreativitas lebih cenderung merespon perubahan dengan lebih cepat dan efektif, sehingga membantu perusahaan mempertahankan untuk tetap relevan. Etos kerja yang kreatif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan. Ketika karyawan merasa ide dan upaya mereka dihargai, mereka akan lebih merasa terhubung dengan pekerjaan mereka dan berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Etos kerja dapat diartikan sebagai seperangkat perilaku kerja yang positif berdasarkan keselarasan dengan keyakinan, dan dengan komitmen penuh terhadap paradigma kerja yang integratif (Asiyah 2019). Tentunya bekerja membutuhkan semangat yang besar dan semua karyawan wajib memiliki etos kerja yang baik. Dalam pekerjaan sebuah ketekunan dan kesetiaan juga diperlukan, dengan begitu dapat membangun sikap yang baik sebagai calon karyawan sedangkan kreatif merupakan suatu kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru. Kreativitas dapat muncul dalam berbagai bidang, salah satunya dalam bidang bisnis, teknologi, dan kehidupan sehari-hari. Adanya kreativitas mampu menunjukkan untuk beradaptasi dengan perubahan. Seorang karyawan yang kreatif seringkali dapat menemukan solusi yang inovatif untuk mengatasi atau menghadapi situasi yang kompleks. Implementasi yang berhasil dari ide-ide kreatif tersebut akan menghasilkan peluncuran program, produk, dan juga jasa atau pelayanan baru Amabile et al., dalam (Marasabessy 2019).

PT. Megah Bangunan Abadi merupakan salah satu perusahaan yang terkemuka di bidang konstruksi dan property. Perusahaan ini adalah supermarket bahan bangunan terbesar di Kabupaten Tulungagung. Hal ini dibuktikan dengan menjadi perusahaan retail keramik dan distributor bahan bangunan yang besar. PT. Megah Bangunan Abadi beralamat di Gempol, Sumberdadi, Kecamatan Sumbergempol, Kabupaten Tulungagung. Perusahaan ini menjual barangnya secara langsung kepada konsumen. Secara keseluruhan PT. Megah Bangunan Abadi sudah menerapkan budaya organisasi yang baik bagi karyawannya namun seiring perubahan zaman pasti ada perubahan budaya organisasi di dalam perusahaan. Perusahaan perlu mengikuti perubahan tersebut dengan meningkatkan strategi implementasi yang ada dalam lingkungan internal maupun eksternal perusahaan.

Implementasi budaya organisasi yang efektif bukanlah tugas yang mudah. Memahami tantangan dan hambatan yang mungkin timbul seperti perbedaan budaya di antara karyawan adalah kunci keberhasilan membangun budaya yang produktif. Kepemimpinan dan manajemen yang mendukung budaya sangat berperan penting dalam strategi implementasi budaya. Namun, tidak semua perusahaan menerapkan budaya organisasi dalam membangun etos kerja yang produktif. Untuk itu meningkatkan etos kerja karyawan maka perusahaan menciptakan budaya dengan membuat berbagai peraturan. Saat melakukan wawancara di PT. Megah Bangunan Abadi Tulungagung ditemukan bahwa budaya organisasi yang ada di perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Budaya di dalam perusahaan Megah ini mengedepankan pada kepatuhan terhadap prosedur yang telah ditetapkan. Budaya yang ada di sana diantaranya disiplin, tepat waktu, amanah, hubungan komunikasi yang baik antar atasan dan bawahan, kesetiaan karyawan, suasana kerja yang nyaman dan ramah. Perusahaan juga melakukan morning briefing, melakukan berbagai inovasi mengenai penjualan dan menjunjung tinggi budaya kekeluargaan terutama pekerja yang telah mengabdikan selama puluhan tahun. Maka dari itu untuk menjadikan budaya perusahaan tetap berjalan dengan maksimal perlu adanya strategi dan implementasi dari corporate culture tersebut. Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas penulis tertarik untuk menggali lebih mendalam dengan mengangkat judul "Strategi implementasi Corporate Culture untuk membangun Etos Kerja yang Produktif pada PT. Megah Bangunan Abadi".

TINJAUAN PUSTAKA

Strategi

Strategi berasal dari bahasa Yunani *stratagos* yang artinya ilmu para jenderal untuk memenangkan suatu pertempuran dengan menggunakan sumber daya yang terbatas, Sihombing dalam (Adam 2018). Strategi pada hakikatnya merupakan suatu perencanaan (*planning*) dan manajemen (*management*) untuk mencapai suatu tujuan. Akan tetapi untuk mencapai tujuan tersebut, strategi tidak berfungsi sebagai peta

jalan yang hanya menunjukkan arah saja, melainkan harus mampu menunjukkan taktik dan operasionlanya (Syahkuan, Jhonny 2022). Menurut Supply Chain Management, strategi merupakan serangkaian aktivitas atau cara dalam berbisnis yang terkait dengan produk barang atau jasa yang diproduksi. Kegiatan ini meliputi perencanaan pada produk yang akan diproduksi, penentuan supplier yang akan dibutuhkan atau pemasokan bahan bakunya, produksi, pendistribusian barang dan jasa, hingga sampainya atau diterima oleh konsumen (Ginting, Aisyah, and Zulfita 2022). Dari beberapa pengertian mengenai strategi diatas dapat disimpulkan bahwa strategi adalah serangkaian rencana di dalam perusahaan untuk dapat mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai.

Implementasi

Menurut Grindle dalam (Andani, Setyowati, and Amin 2019), mengatakan, implementasi merupakan proses umum tindakan administratif yang dapat diteliti pada tingkat program tertentu. Mulyadi dalam (Fietroh and Kristiana 2021), mengatakan, implementasi mengacu pada tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam keputusan. Tujuan dari tindakan ini merupakan untuk mengubah keputusan menjadi model operasi dan mencoba mencapai perubahan dalam ukuran keputusan sebelumnya. Beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan secara umum bahwa, Implementasi merupakan proses yang mengacu pada penerapan atau tindakan dalam menjalankan kegiatan atau kebijakan dari perencanaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam sebuah keputusan.

Budaya Organisasi atau Perusahaan

Budaya organisasi berasal dari Bahasa Inggris yaitu organization culture atau istilah lainnya budaya perusahaan (*corporate culture*) yaitu bentuk pengaplikasian budaya organisasi dalam dunia usaha, Juriko dalam (Rahmawati, Mahardika, and Poernomo 2019). *Corporate Culture* atau budaya perusahaan merupakan perilaku bersama yang membentuk identitas suatu organisasi. Sedangkan menurut Sutrisno dalam (Azmi, 2021) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Dari penjabaran diatas mengenai budaya organisasi adalah suatu norma, keyakinan, dan sikap yang dilakukan oleh semua anggota organisasi dalam melakukan aktivitas-aktivitas kerjanya.

Karakteristik Budaya Organisasi

Secara umum karakteristik budaya organisasi yang bersifat homogen (sama) semua budaya ini harus dipahami dan dipadukan, jika organisasi itu ingin bekerja efektif ada karakteristik budaya organisasi dasar yang bersifat universal (Habudin 2020), yaitu:

- a) Kebudayaan itu dipelajari bukan bersifat instingtif
- b) Kebudayaan itu ditanamkan
- c) Kebudayaan itu bersifat gagasan, kebiasaan-kebiasaan kelompok yang dikonsepsikan atau diungkapkan sebagai norma-norma ideal atau pola perilaku,
- d) Kebudayaan itu sampai pada suatu tingkat memuaskan individu, memuaskan kebutuhan biologis dan kebutuhan ikutan liannya
- e) Kebudayaan itu bersifat integratif,
- f) Selalu ada tekanan ke arah konsistensi dalam setiap kebudayaan
- g) Kebudayaan itu dapat menyesuaikan.

Secara keseluruhan, fungsi budaya organisasi juga dapat memberikan nilai, meningkatkan kinerja, dan membangun hubungan positif dengan berbagai karyawan. Menurut Chatab dalam (Nasution, Sahara Nurfitri 2022), budaya organisasi memiliki fungsi sebagai berikut :

- a) identitas merupakan sumber organisasi
- b) Peningkat atau pemersatu
- c) Sumber
- d) Menetapkan pola sikap dan perilaku

Fungsi Budaya Organisasi

Robbins (Andri dalam (Rahmawati et al. 2019) menyebutkan bahwa budaya organisasi memiliki fungsi sebagai berikut :

- a) Budaya membuat perbedaan yang besar antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya.
- b) Budaya sebagai wujud identitas bagi anggota organisasi.
- c) Budaya memfasilitasi terciptanya komitmen dalam suatu organisasi.
- d) Kebudayaan sebagai perekat sosial dengan memberikan aturan dan batasan yang harus ditaati dan dilakukan oleh setiap anggota organisasi.
- e) Budaya sebagai mekanisme pembentuk makna dan kontrol yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi.

Indikator Corporate Culture

Menurut Sulaksono Hari dalam (Ramadhan, Dr H Fikry 2023) yang bukunya berjudul Kepemimpinan dan Budaya Organisasi menyebutkan bahwa indikator budaya organisasi sebagai langkah implementasi budaya dalam mencapai tujuannya. *Corporate Culture* memiliki beberapa indikator, yaitu :

- 1) Inovatif dengan mempertimbangkan berbagai resiko yang akan muncul.
- 2) Berorientasi pada hasil.
- 3) Informasi yang memadai mengenai manfaat semua karyawan.
- 4) Instruksi terperinci untuk setiap tugasnya.

Mckenna dalam pakar manajemen mengemukakan hal-hal yang menjadi tolak ukur adanya budaya organisasi menurutnya ada 3 yaitu, kerjasama dalam organisasi, penampilan setiap karyawan, dan hubungan antara karyawan dalam organisasi sedangkan menurut Victor G. Hajek dalam bukunya yang berjudul Risk Management menyebutkan indikator dari *Corporate Culture* ini adalah toleransi resiko, ikhtisar, dukungan dalam manajemen, dan model komunikasi.

Nilai-nilai Corporate Culture

Budaya memiliki nilai-nilai yang tertanam di dalam perusahaan. Menurut Robert Hogan (Riani dalam (Syahidah 2018), nilai-nilai kepemimpinan suatu perusahaan menentukan nilai-nilai perusahaan itu sendiri. Berikut 10 nilai-nilai budaya organisasi yang dilihat dalam aspek nilai-nilai kepemimpinan :

1) *Recognition*

Pemimpin yang memiliki recognition (pengakuan) mencari ketenaran, pengakuan, dan kekaguman dari orang lain. Ia ingin dikagumi, namun jika ternyata tidak dikagumi mereka akan kesal. Disatu sisi hal ini memberikan tekanan kepada karyawan, namun disisi lain pemimpin seperti itu biasanya tidak memperdulikan kebutuhan bawahannya. Ini adalah budaya organisasi dimana pemimpinnya adalah protagonist.

2) *Power*

Pemimpin dengan nilai-nilai power atau kekuasaan yang tinggi adalah pemimpin yang berorientasi pada prestasi yang ingin mempengaruhi generasi berikutnya dan meninggalkan semacam warisan. Dia menghargai kinerja dan tidak mentolerir kemalasan. Disatu sisi akan tercipta budaya pragmatis dan berorientasi pada hasil, namun disisi lain akan tercipta budaya dimana pemimpin terlluau mengontrol bawahannya (*top down control*).

3) *Hedonism*

Pemimpin yang tinggi nilai-nilai hedonism seperti keberagaman dan kebahagiaan, suka menghibur orang lain. Dia ingin menciptakan budaya menyenangkan yang ditandai dengan pesta perusahaan, perayaan karyawan yang bersih, dan selera homur yang tinggi.

4) *Alturism*

Pemimpin dengan nilai alturisem tinggi cenderung membantu dan menyemangati orang lain. Pemimpin ini cenderung membangun budaya yang memiliki ciri adil, perilaku sopan, menghargai orang lain, dan segala upaya untuk pengembangan diri dan pengembangan karyawan.

5) *Affiliation*

Pemimpin dengan skor rasa afiliasi yang tinggi menikmati interaksi sosial kapanpun dan dimana pun mereka mau. Oleh karean itu, ia cenderung menciptakan budaya yang ditandai dengan komunikasi yang sering dan berkesinambungan di dalam dan antar departemen, mengadakan banyak pertemuan, dan sering membentuk tim kerja khusus.

6) *Tradition*

Pemimpin dengan nilai-nilai tradisional yang tinggi menghargai otoritas, tradisi, uga, dan kerja keras, serta menciptakan budaya yang bercirikan aturan dan prosedur yang formal dan seragam. Hal ini berbeda dengan pemimpin yang mempunyai nilai-nilai tradisional yang rendah.

7) *Security*

Pemimpin dengan nilai keamanan yang tinggi mengambil sedikit resiko dan struktur nilai serta prediktabilitas. Dia akan menciptakan budaya yang pada dasarnya sangat menghindari resiko, ditandai dengan kehati-hatian dan keterbukaan terhadap alternatif dan strategi yang aman.

8) *Commerce*

Pemimpin dengan nilai komersial tinggi mengejar keuntungan. Dia akan menciptakan budaya yang memiliki ciri disiplin keuangan, motif keuntungan dan fokus tanpa henti pada pengurangan biaya. Orang mungkin juag berpikir bahwa pemimpin seperti itu cenderung menekankan bahwa keuntungan lebih penting dari papad karyawan.

9) *Aesthetics*

Pemimpin dengan nilai estetika tinggi sangat menghargai kualitas, tampilan, dan nuansa produk yang dibuatnya. Orang lain mungkin berpikir bahwa pemimpin menghabiskan uang untuk hal-hal yang

tidak terlalu penting, tetapi bagi pemimpin seperti itu, kualitas yang tinggi, berapa pun biayanya adalah penting, yang penting adalah dapat mencapai gaya dan tampilan yang diinginkan.

10) Science

Pemimpin dengan nilai keilmuan atau science yang tinggi mempunyai sifat logis dan empiris (hanya percaya pada data dan fakta) dan lebih suka mengambil keputusan berdasarkan fakta.

Etos Kerja

Salah satu nilai yang terdapat dalam budaya organisasi adalah etos atau etika kerja. Menurut Edy Sutrisno dalam (Faizah et al. 2020), mengatakan bahwa etos kerja adalah norma- norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan ditetapkan dalam kehidupan para anggota suatu organisasi.

Karakteristik Etos Kerja

Secara umum etos kerja memiliki peran yang penting di dalam sebuah organisasi. Adapun karakteristik utama di dalam etos kerja, yaitu sebagai berikut :

- 1) Keahlian Interpersonal merupakan keahlian karyawan dalam menjalin hubungan di dalam organisasi.
- 2) Inisiatif merupakan keahlian dalam menunjukkan keaktifan kerja untuk mendorong peningkatan dalam kinerjanya.
- 3) Dapat diandalkan merupakan sifat yang dimiliki seseorang untuk dapat diandalkan dalam pekerjaannya, dapat dipercaya, dan dapat konsisten dalam menyelesaikan tugas.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan menurut Donni Juni Priansa dalam (Sianipar and Salim 2019) ada dua dari internal dan eksternal, yaitu sebagai berikut :

- 1) Faktor Internal
 - a. Agama merupakan pembentuk nilai, keyakinan, dan perilaku. Nilai mempengaruhi atau menentukan gaya hidupnya.
 - b. Pendidikan, dimana pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja yang baik sehingga seseorang dapat memiliki semangat yang tinggi.
 - c. Motivasi, dimana seseorang yang memiliki etos kerja tinggi adalah orang yang memiliki motivasi tinggi.
 - d. Usia, beberapa temuan penelitian menunjukkan bahwa pekerja dibawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih baik.
 - e. Jenis Kelamin, dimana beberapa pakar mempublikasikan bahwa perempuan cenderung memiliki etos kerja yang tinggi terhadap pekerjaan dibandingkan dengan laki-laki.
- 2) Faktor Eksternal
 - a. Budaya merupakan sikap spiritual, tekad, disiplin, dan semangat kerja suatu masyarakat yang disebut juga dengan etos budaya.
 - b. Sosial Politik, dimana etos kerja suatu masyarakat dapat dipengaruhi oleh adanya tindakan struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasilnya.
 - c. Kondisi Lingkungan, dimana etos kerja dapat dipengaruhi oleh factor geografis.
 - d. Struktur Ekonomi, negara-negara yang menegaskan kemandirian nasional dan mendukung pertumbuhan dan pengembangan produk dalam negeri cenderung mendorong warga untuk berkembang secara mandiri
 - e. Tingkat Kesejahteraan, dimana negara-negara maju dan kaya biasanya memiliki orang-orang dengan etos kerja yang tinggi sehingga mendorong keberhasilan negara tersebut.
 - f. Perkembangan Bangsa Lain, dimana perkembangan berbagai perangkat teknologi dan arus informasi yang tidak terbatas, membuat banyak negara berkembang meniru etos kerja negara lain.

Indikator Etos Kerja

Indikator etos kerja yang profesional menurut Sinamo dalam (Panji Pramuditha, Budi Harto, and Lina Parlina 2022), antara lain :

- 1) Kerja adalah rahmat, dimana harus bekerja dengan tulus dan penuh rasa syukur.
- 2) Kerja adalah amanah, dimana kita harus bekerja dengan penuh tanggung jawab atau amanah.
- 3) Kerja adalah panggilan, dimana harus bekerja dengan berusaha memberikan yang terbaik.
- 4) Kerja adalah aktualisasi, dimana kita harus bekerja dengan semangat untuk dapat mencapai puncak potensinya dan mengembangkan diri sepenuhnya.
- 5) Kerja adalah ibadah, dimana kita harus bekerja dengan penuh pengabdian, jujur, tekun, dan bertanggung jawab.
- 6) Kerja adalah seni, dimana kita harus bekerja dengan kreativitas dan menghasilkan karya.

- 7) Kerja adalah kehormatan, dimana kita harus bekerja dengan keras, tekun, dan memperoleh kehormatan serta mengukir reputasi yang baik dalam masyarakat.
- 8) Kerja adalah pelayanan, dimana kita harus bekerja dengan kerendahan hati yang dapat memberikan kontribusi positif.

Menurut Syafii & Ulinuha dalam (Yusnandar and Muslih 2021), indikator etos kerja yaitu sikap karyawan, perasaan seorang karyawan, kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan keseriusan karyawan saat bekerja sedangkan menurut Sinamo indikator etos kerja itu penuh tanggung jawab, semangat kerja yang tinggi, berdisiplin, tekun dan serius, menjaga martabat dan kehormatan.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Kualitatif. Penelitian Kualitatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena manusia atau sosial melalui penciptaan gambaran menyeluruh dan kompleks yang dapat diungkapkan dengan kata-kata, mencerminkan pandangan rinci dari sumber, dan dilakukan dalam lingkungan alam, Walidin, Saifullah, Tabrani dalam (Fadli 2021). Pendapat lain oleh Suryono dalam (Zaini 2023), Penelitian Kualitatif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan sifat dan karakteristik pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan, diukur, atau direpresentasikan dengan menggunakan pendekatan kualitatif.

Lokasi yang dipilih untuk melakukan penelitian ini adalah PT. Megah Bangunan Abadi yang beralamat di Jalan Raya Sumbergempol, Gempol, Sumberdadi, Kecamatan Sumbergempol, Kabupaten Tulungagung.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Studi Pustaka adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari buku-buku literatur yang berkaitan dengan pertanyaan dalam penelitian. Melalui penelitian ini diperoleh data-data berupa teori sehingga memudahkan peneliti untuk dapat memperjelas permasalahan yang diteliti dan bagaimana cara pemecahannya. Tinjauan Pustaka yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pemeriksaan karya ilmiah peneliti sebelumnya dan pencarian data yang diperlukan dari dokumen seperti buku, jurnal, dan artikel serta pencarian internet untuk sumber tambahan.
2. Studi Lapangan adalah teknik pengumpulan data yang merujuk pada pengumpulan informasi yang dilakukan langsung di lokasi atau tempat yang menjadi focus penelitian melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :
 - a) Observasi (pengamatan)

Suatu teknik pengumpulan data yang melibatkan secara langsung terhadap suatu tindakan, peristiwa, atau situasi. Metode ini mengumpulkan data secara sistematis dan obyektif untuk memahami apa yang sebenarnya terjadi dilapangan tanpa mempengaruhi orang yang diamati. Dalam hal ini penulis melakukan observasi secara langsung kepada HRD dan para karyawan PT. Megah Bangunan Abadi untuk mengetahui bagaimana strategi implementasi corporate culture untuk membangun etos kerja yang produktif.

- b) Wawancara (interview)

Teknik pengumpulan data dengan interaksi langsung antara peneliti dan yang diwawancarai untuk memperoleh informasi yang mendalam, pemahaman, dan pandangan terkait dengan topik yang diteliti. Menurut Moleong dalam (Sidiq 2019), wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang memberikan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan. Jenis wawancara yang dipakai dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur merupakan metode pengumpulan data yang telah melibatkan pertanyaan yang sudah ditentukan sebelumnya dan akan diujikan.

- c) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan proses pengumpulan, penyimpanan, dan pengarsipan informasi yang berkaitan keseluruhan kegiatan penelitian. Dokumen merupakan elemen penting dalam penelitian yang membantu untuk memverifikasi, memproduksi, dan melaporkan temuan penelitian dengan jelas. Adanya dokumentasi dapat memberikan informasi akurat mengenai topik yang akan dibahas oleh peneliti. Dokumentasi ini didapatkan dari PT. Megah Bangunan Abadi Kabupaten Tulungagung.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data mengacu pada pendekatan atau metode dalam mengolah, menafsirkan, dan menyajikan informasi dari data yang dikumpulkan dari hasil wawancara maupun dalam catatan yang ditulis, kemudian nantinya akan disimpulkan hasilnya. Analisis data yang peneliti gunakan yaitu Analisis data Deskriptif.



Gambar 1 Proses Analisa Data

Sumber : Miles dan Huberman dalam (Rijali 2018)

Analisis data setelah dikumpulkan dan data yang dihasilkan dapat diprioritaskan menjadi data yang dapat dikelola untuk menemukan pola dan membantu peneliti menentukan data mana yang penting atau tidak untuk penelitian. Untuk informasi lebih lanjut, dapat dilihat dari tahapan dimana Analisa data dilakukan, yaitu :

- Pengumpulan data adalah proses pengumpulan data lapangan yang berkaitan dengan teknik penggalian data, sumber, dan jenis data. Sumber data penelitian kualitatif adalah kata, tindakan selebihnya berupa data seperti dokumen dan sumber tambahan, data dokumen, foto, dan statistik. Sumber data utama adalah perkataan dan tindakan orang yang diamati atau diwawancarai, kemudian dikumpulkan melalui catatan tertulis atau rekaman video atau audio, dan fotografi.
- Reduksi data adalah suatu proses yang memusatkan perhatian pada suatu pemilihan, penyederhanaan, pengabstraksian, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan lapangan. Proses ini akan berlanjut bahkan sebelum data benar-benar dikumpulkan dan terus berlanjut sepanjang penelitian berlangsung, terbukti dengan adanya kerangka konseptual penelitian, pertanyaan penelitian, dan pendekatan pengumpulan data yang dipilih peneliti.
- Penyajian data adalah suatu kegiatan yang melibatkan pengumpulan informasi sehingga dapat ditarik kesimpulan dan tindakan yang dapat diambil. Penyajian data kualitatif dapat berupa teks deskriptif berupa catatan lapangan, matriks, grafik, jaringan, diagram, dan lain-lain. Pada tahap ini peneliti akan mendengarkan dan mengamati data yang dihasilkan, seperti dari rekaman wawancara, kemudian menyalin wawancara tersebut ke dalam format teks.
- Penarikan kesimpulan adalah proses yang dilakukan peneliti setelah mengumpulkan data, menganalisis data, dan mengkode data kualitatif. Kesimpulan penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang belum pernah ada sebelumnya. Wawasan mungkin datang dalam bentuk gambaran objek yang sebelumnya tidak jelas dan setelah di teliti menjadi jelas. Ketika data tentang *Corporate Culture* dikumpulkan dan dianalisis menggunakan metode kualitatif maka akan terungkap. Pada penarikan kesimpulannya, peneliti melakukan diskusi berdasarkan informasi wawancara dengan informan PT. Megah Bangunan Abadi Tulungagung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Implementasi *Corporate Culture* untuk membangun Etos Kerja yang Produktif pada PT. Megah Bangunan Abadi

Secara umum corporate culture merupakan sebuah kebiasaan, keyakinan, perilaku yang diterapkan oleh perusahaan yang nantinya akan membentuk sebuah identitas perusahaan. Hasil wawancara bersama Ibu Eva selaku HRD (*Human Resources Development*) PT. Megah Bangunan Abadi Tulungagung, beliau mengatakan bahwa :

“Corporate Culture itu lebih kepada kriteria atau hebit, karakter, kebiasaan, dan peraturan yang disahkan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.”

Adapun awal mula terbentuknya *corporate culture* pada PT. Megah Bangunan Abadi Tulungagung seperti yang disampaikan oleh Ibu Eva selaku HRD (*Human Resources Development*), beliau mengatakan bahwa :

“Terbentuknya ya dari awal, mulai dari dipaksa untuk yang namanya menumbuhkan kebiasaan itu kan berawal dari terpaksa, dipaksa, dan sehingga menjadi terbiasa, ya berawalnya dari itu aturan yang mungkin menurut mereka aturan yang keras, pilihannya cuma benar salah, boleh dan tidak dan tidak ada abu-abu atupun netral gitu kan, dipaksa dulu untuk tertib atau terbiasa maka akan tidak terpaksa untuk menjalankan itu semua. Kalau sekarang mereka sudah dilevel terbiasa untuk menjalankannya, untuk awal dulu memang terpaksa karena dipaksa.”

Pembentukan corporate culture adalah proses baru yang seringkali dimulai dari kondisi yang terpaksa atau sebuah keharusan. Awalnya, peraturan dan norma-norma yang diterapkan itu rasanya sebagai tekanan atau keterpaksaan bagi seluruh anggota organisasi. Ketika karyawan-karyawan dalam organisasi dipaksa untuk mengikuti aturan mereka mungkin merasa tidak nyaman karena mereka merasa bahwa pilihan mereka sangat terbatas. Namun, seiring berjalannya waktu, karyawan-karyawan akan mulai terbiasa dengan peraturan-peraturan dan norma-norma yang diterapkan karena menjadi bagian dari rutinitas yang dilakukan sehari-hari. Proses awal budaya organisasi seperti ini sangat penting karena budaya organisasi yang kuat dan sehat dapat menjadi kunci dalam kesuksesan organisasi.

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara bersama Ibu Eva selaku HRD (*Human Resources Development*), beliau mengatakan bahwa :

“Iya sudah diterapkan secara maksimal dengan hal itu.”

Perusahaan sudah menerapkan nilai-nilai corporate culture secara maksimal yang dapat dilihat dari beberapa hal seperti, pemimpin yang konsisten dalam mempraktikkan nilai-nilai budaya organisasi dalam setiap tindakan dan keputusan mereka, komunikasi yang terbuka dan transparan, selain itu ada penghargaan dan pengakuan atas hasil karyawan, adanya kebijakan dan prosedur yang jelas dan adil. Terakhir keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan juga dapat memperkuat nilai-nilai budaya organisasi.

Namun, mengamati dari perkembangan usaha saat ini persaingan di dalam perusahaan sangat ketat, dimana permintaan yang tinggi untuk setiap produk-produk mengenai kontruksi, renovasi rumah dan sebagainya. Persaingan ini di dorong adanya beberapa factor, diantaranya inovasi produk, harga yang terjangkau, dan pelayanan yang diterima dengan baik.

Maka dari itu tidak hanya memperkuat nilai-nilai budaya yang ada di perusahaan tetapi juga perlu adanya pemimpin yang kuat untuk membangun strategi corporate culture di dalam perusahaan tersebut. Pemimpin yang kuat mampu menginspirasi dan mendorong karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Mereka akan memiliki budaya organisasi yang kuat dan produktif yang memungkinkan untuk tetap relevan dan berkelanjutan di pasar yang semakin kompetitif.

Strategi implementasi *corporate culture* untuk membangun etos kerja yang produktif di perusahaan adalah hal yang menekankan terhadap pentingnya karakteristik karyawan sebelum menetapkan budaya atau peraturan di perusahaan. Pertama, pentingnya untuk mengenali dan memahami dengan baik karyawannya. Kedua, pentingnya memperhatikan tingkat Pendidikan, budaya, latar belakang, dan demografi karyawan karena factor tersebut mempengaruhi cara karyawan untuk merespon dan menerapkan budaya yang diterapkan di perusahaan. Keempat, pentingnya memperhatikan lokasi perusahaan dan mata pencahariannya karena lingkungan disekitar perusahaan dapat mempengaruhi nilai-nilai budaya organisasi. Selama memperhatikan beberapa factor tersebut, perusahaan dapat menyusun budaya dan aturan yang sesuai kebutuhan dan karakteristik karyawan. Hal tersebut memungkinkan perusahaan untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, inklusif, dan juga produktif. Demikian, strategi implementasi *corporate culture* yang sudah di informasikan memiliki pemahaman untuk memprioritaskan karyawan. Memiliki budaya organisasi yang kuat dan berkelanjutan akan memperkuat etos kerja yang produktif dan memberikan dampak positif bagi seluruh perusahaan.

Tantangan yang dihadapi dalam menerapkan Corporate Culture untuk membangun Etos Kerja yang Produktif pada PT. Megah Bangunan Abadi

Budaya perusahaan memiliki peran yang penting dalam mempertahankan bakat, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara maksimal. Budaya yang kuat dan positif dapat menjadi sumber daya yang tidak ternilai dalam mencapai tujuan perusahaan. Menerapkan sebuah budaya perusahaan yang kuat untuk membangun etos kerja yang produktif adalah sebuah proses yang melibatkan banyak pertimbangan dan berbagai tantangan.

Adapun tantangan yang ada di PT. Megah Bangunan Abadi Tulungagung dalam menghadapi penerapan corporate culture menekankan pada pentingnya memahami tingkat pendidikan yang berbeda diantara karyawan sebagai kunci untuk membangun etos kerja yang produktif. Tantangan ini menggambarkan perlunya pendekatan yang berbeda dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan karyawan yang memiliki latar belakang Pendidikan yang rendah.

Salah satu hal yang perlu dipertimbangkan adalah cara dalam berkomunikasi dengan karyawan yang tingkat pendidikan yang berbeda. Hal ini membutuhkan penggunaan bahasa dan penyampaian informasi yang sesuai dengan pemahaman mereka. Jadi, dengan adanya tantangan tersebut perusahaan perlu mentor dan dukungan dalam mengembangkan karyawan. Memiliki sebuah mentor atau pembimbing yang dapat memberikan arahan dan dukungan kepada karyawan dengan tingkat pendidikan yang berbeda-beda dapat membantu karyawan-karyawan untuk tumbuh dan berkembang dalam karir

mereka. Hal tersebut dapat membantu membangun budaya organisasi yang produktif, dimana karyawan merasa dihargai dan didukung dalam mencapai potensi maksimal mereka.

Namun setiap tantangan yang ada di perusahaan pasti ada solusi untuk mengatasinya dan solusi untuk menghadapi tantangan tersebut adalah dengan membangun hubungan yang lebih dekat dengan karyawan-karyawan perlu pemahaman secara lebih mendalam. Ini menunjukkan bahwa untuk menerapkan budaya yang sukses penting untuk memahami tentang kebutuhan, keinginan, dan harapan karyawan. Hal tersebut bisa diatasi dengan mendengarkan secara aktif, komunikasi yang terbuka antar karyawan, dan menciptakan lingkungan yang mereka merasa didengar dan dihargai.

Dampak *Corporate Culture* yang kuat dalam membangun Etos Kerja yang Produktif pada PT. Megah Bangunan Abadi

Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh perusahaan. Ketika budaya organisasi yang kuat di implementasikan dengan baik, maka hal tersebut dapat mempengaruhi perilaku karyawan, meningkatkan keterlibatan mereka, serta meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan. Salah satu dampak besar dari adanya budaya organisasi yang kuat adalah penciptaan lingkungan kerja yang positif. Diketahui bahwa lingkungan kerja yang positif memiliki dampak yang signifikan bagi karyawannya. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung akan cenderung lebih loyal terhadap perusahaan. Mereka akan bekerja dengan teratur dan lebih berhati-hati, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan efisiensi dalam menjalankan tugasnya.

Selain itu, budaya organisasi yang kuat juga menciptakan pondasi untuk berkomunikasi secara efektif diantara karyawan. Peran kepemimpinan dalam perusahaan memiliki peran penting karena budaya organisasi yang kuat tidak dapat diremehkan. Pemimpin yang mempraktikkan nilai-nilai perusahaan dalam tindakan sehari-hari akan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan karyawan-karyawan merasa betah untuk bekerja di perusahaan tersebut.

Dampak lainnya dalam menerapkan hal tersebut karyawan lebih disiplin dalam bekerja karena budaya kerja tidak hanya mempengaruhi perilaku karyawan tetapi juga memberikan kerangka yang jelas untuk menjadi sadar dan tertib dalam bekerja. Hal tersebut merupakan sesuatu yang penting untuk membangun etos kerja yang produktif di perusahaan. Tidak hanya kedisiplinan, hal tersebut dapat meningkatkan tanggung jawab, kerja sama diantara karyawan, meningkatkan motivasi, kreativitas, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, budaya organisasi yang kuat dapat berdampak pada retensi karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dan saran sebagai berikut :

1. Strategi implementasi *corporate culture* untuk membangun etos kerja yang produktif di PT. Megah Bangunan Abadi Tulungagung adalah memahami secara mendalam mengenai karyawannya serta factor-faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi penerimaan maupun penerapan budaya perusahaan. Pertama kunci utamanya mengenali karyawan karena setiap individu memiliki latar belakang, nilai-nilai, maupun kebutuhan yang berbeda-beda satu dan lainnya. Selanjutnya, memahami sebuah tingkat pendidikan, budaya, latar belakang, dan demografi karyawan karena faktor tersebut mempengaruhi cara karyawan untuk merespon dan menerapkan budaya yang diterapkan di dalam perusahaan. Yang terakhir memperhatikan lokasi perusahaan dan mata pencahariannya karena lingkungan yang ada disekitar perusahaan dapat mempengaruhi nilai-nilai budaya organisasi. Oleh karena itu, dengan cara menggabungkan pemahaman mendalam tentang karyawan, factor lingkungan atau eksternalnya, PT. Megah Bangunan Abadi dapat menerapkan budaya perusahaan yang mendorong etos kerja yang produktif. Hal ini akan membantu membangun hubungan yang kuat antar karyawan satu dengan yang lainnya, meningkatkan kepuasan kerja, dan mengoptimalkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Untuk mengoptimalkan kinerja tersebut, PT. Megah Bangunan Abadi juga melakukan pengontrolan kinerja setiap bulannya dengan menggunakan KPI untuk mengevaluasi kemajuan yang telah dicapai dan membantu karyawan untuk memahami kekuatan dan kelemahan mereka serta memberikan memotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya.
2. Tantangan yang dihadapi dalam menerapkan *corporate culture* untuk membangun etos kerja yang produktif adalah pentingnya memahami tingkat pendidikan yang berbeda diantara karyawan sebagai kunci untuk membangun etos kerja yang produktif. Tantangan ini dapat menggambarkan perlunya pendekatan yang berbeda dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang rendah. Tantangan yang lainnya seperti, bagaimana cara agar mereka dapat mengintegrasikan nilai-nilai budaya perusahaan ke dalam strategi penjualan mereka sehingga karyawan terdorong untuk mencapai targetnya dan juga berkontribusi pada pengembangan budaya perusahaan. Namun, PT. Megah Bangunan Abadi

Tulungagung sudah menerapkan komunikasi yang terbuka dan transparan untuk mengatasi hal tersebut.

3. Dampak *corporate culture* yang kuat untuk membangun etos kerja yang produktif di PT. Megah Bangunan Abadi Tulungagung adalah lingkungan kerja yang positif memiliki dampak yang signifikan bagi karyawannya. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung akan cenderung lebih loyal terhadap perusahaan. Mereka akan bekerja dengan teratur dan lebih berhati-hati, mengurangi kesalahan, dan dapat meningkatkan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Selain itu, budaya organisasi yang kuat juga menciptakan sebuah pondasi untuk berkomunikasi secara efektif diantara karyawan. Budaya kerja tidak hanya mempengaruhi perilaku karyawan tetapi juga memberikan kerangka yang jelas untuk menjadi sadar dan tertib dalam bekerja. Tidak hanya kedisiplinan, hal tersebut dapat meningkatkan tanggung jawab, kerja sama diantara karyawan, meningkatkan motivasi, kreativitas, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

SARAN

Pada pemaparan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, ada beberapa saran yang peneliti sampaikan, sebagai berikut :

1) Bagi Akademik

Peneliti ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi serta dokumentasi yang bermanfaat untuk kegiatan akademik, khususnya mahasiswa Universitas Islam Kadiri. Penelitian ini diharapkan dapat mendukung penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian dan akan mengembangkan penelitian yang berkaitan dengan *Corporate Culture*.

2) Bagi PT. Megah Bangunan Abadi Tulungagung

Perusahaan perlu untuk terus mengembangkan pemahaman yang mendalam tentang karyawan mereka karena dengan memahami mengenai latar belakang, nilai-nilai, dan kebutuhan karyawan yang berbeda-beda maka perusahaan akan dapat merancang strategi budaya yang lebih kuat dan efektif. Perusahaan juga perlu untuk konsisten dan jelas dalam menerapkan nilai-nilai budaya perusahaan di kehidupan sehari-hari karyawan termasuk dalam strategi penjualan dan pengembangan produk.

PT. Megah Bangunan Abadi perlu secara teratur dalam mengukur dampak dari implementasi budaya perusahaan mereka terhadap etos kerja karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan karena dengan ini perusahaan dapat membuat penyesuaian dan perbaikan untuk memastikan bahwa budaya perusahaan terus mendukung tujuan dan kebutuhan organisasi.

3) Bagi Penulis Selanjutnya

Hasil penelitian diharapkan bisa menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya terutama yang berkaitan dengan *Corporate Culture*.

REFERENSI

- Adam, Bestari. 2018. "Peranan Manajemen Strategi Dan Manajemen Operasional Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus Di SMPN 13 Depok, Jabar)." *Jurnal Tahdzibi* 3(2):57-66. doi: 10.24853/tahdzibi.3.2.57-66.
- Andani, Ariska Tri Viky, Endah Setyowati, and Fadillah Amin. 2019. "Implementasi Program Pelayanan One Day Service Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Badan Pertanahan Nasional Kota." *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik* 5(3):328-36. doi: 10.21776/ub.jiap.2019.005.03.9.
- Asiyah, Binti Nur. 2019. "Etos Kerja Dalam Islam." *Tawazun : Journal of Sharia Economic Law* 1(1):1-27. doi: 10.21043/tawazun.v1i1.4697.
- Atallah, Berton, Brahmacarri Parikesit, Iqbal Maulana Rahman, Gregorius Samodra, Bhato Ratu, and M. Yusuf Yoga P. 2023. "Analisis Google Menggunakan Perspektif Disruptive Corporate Culture." *Jurnal Osf Preprints* 1-5.
- Azmi. 2021. "Implementasi Budaya Organisasi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Karimun." *Jurnal Kemunting* 2(2):515-30.
- Fadli, Muhammad Rijal. 2021. "Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif." *Jurnal Humanika* 21(1):33-54. doi: 10.21831/hum.v21i1.38075.
- Faizah, Indah Nur, Linda Lisma Lestari, Syahrul Hidayat, and Ali Mustofa. 2020. "Etos Kerja Dalam Budaya Organisasi Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik." *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam* 2(1):1-16. doi: 10.15642/japi.2020.2.1.1-16.
- Fietroh, Muhammad Nur, and Kristiana. 2021. "Implementasi Strategi Digital Marketing Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Perusahaan Semeloto.Id Di Sumbawa)." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 4(1):1-8.
- Ginting, Anastasya Br, Siti Aisyah, and Elsa Zulfitia. 2022. "Analisis Strategi Supply Chain Management

- Dalam Meningkatkan Operasional Perusahaan (Studi Kasus: PT Unilever Indonesia Tbk)." *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)* 2(1):1950-56.
- Habudin. 2020. "Budaya Organisasi Habudin." *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* 1(1):23-32.
- Kamesywar, Dhika, and Sofia Ningsih. 2019. "Strategi Komunikasi Bagian Penerangan Tentara Nasional Indonesia Angkatan Udara (Tni-Au) Adisoemarmo Solo Dalam Membangun Citra Positif Melalui Program "Outing Class."" *Jurnal Komunika* 7(1):1-19.
- Marasabessy, Zainal Abidin. 2019. "Membentuk Kreativitas Dalam Dunia Kerja." *Jurnal Suhuf* 31(1):58-71.
- Nasution, Sahara Nurfitri, Nurmayanti Simbolon dkk. 2022. "Karateristik Budaya Organisasi Muhammadiyah Cabang Mandailing Natal." *Jurnal Komunikasi Penyiaran Islam* 3(2):62-69.
- Panji Pramuditha, Budi Harto, and Lina Parlina. 2022. "Arti Penting Kualitas Kehidupan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan." *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)* 8(2):265-70. doi: 10.38204/atrabis.v8i2.1125
- Rahmawati, Zulfa Richa, Debby Andrean Ady Mahardika, and Djoko Poernomo. 2019. "Implementasi Budaya Organisasi: Problema Dan Solusinya." *Journal of Business Studies* 04(1):99-111.
- Ramadhan, Dr H Fikry, Dr. Hj Fatmah dkk. 2023. *Pengantar Manajemen*. edited by A. Windianingsih
- Rijali, Ahmad. 2018. "Analisis Data Kualitatif." 17(33):81-95.
- Sianipar, Rohana, and Vania Salim. 2019. "Faktor Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Membentuk 'Loyalitas Kerja' Pegawai Pada Pt Timur Raya Alam Damai." *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen* Vol.15(No.1):15-27.
- Sidiq, Umar & Moh. Miftachul Choiri. 2019. *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*. Vol. 53. edited by D. A. Mujahidin.
- Syahidah, L. N. 2018. "Pelaksanaan Budaya Organisasi Di Kantor Kelurahan Kertasari Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis." *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara* 64-76.
- Syahrkuan, Jhonny, Syarifah Nimah dkk. 2022. *Manajemen Strategik Dalam Organisasi*.
- Yusnandar, Willy, and M. Muslih. 2021. "Peranan Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja." *Jurnal Sintesa : Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora* 1(1):352-65.
- Zaini, Muhammad. 2023. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. edited by N. Saputra.