

## **Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Kancab Karawang Melalui Penerapan Donita (Doa Pagi Untuk Kita)**

**Sri Ratna Dewi Siamy<sup>1</sup>, Soroso<sup>2</sup>, Muhamad Adhimawan Wijaya<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen , Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

### **Abstrak**

Perum Bulog merupakan perusahaan yang bergerak di bidang logistic pangan dengan kegiatan usaha meliputi pergudangan, perdagangan komoditas pangan dan usaha eceran. Penurunan penjualan gula di Perum Bulog Kancab Karawang disebabkan oleh beberapa kendala, seperti keterbatasan stok gula, sulitnya menemukan mitra RPK (Rumah Pangan Kita), serta masalah disiplin kerja dan kepatuhan terhadap prosedur yang ketat. Selain itu, penerapan budaya organisasi belum berjalan secara optimal. Penelitian ini menggunakan menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan menggunakan teknik *member check* menggunakan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi telah diterapkan dengan cukup baik dan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, namun masih menghadapi kendala dalam penerapan budaya organisasi seperti keterbatasan sumber daya manusia dan tugas lapangan yang mendesak. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar Perum Bulog Kancab Karawang melakukan evaluasi dan penyesuaian dalam pelaksanaan budaya organisasi, serta peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variable lain seperti kepemimpinan dan motivasi kerja untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

**Kata Kunci:** *Budaya Organisasi; Kinerja Pegawai ; DONITA*

Copyright (c) 2026 Sri Ratna Dewi Siamy

---

□ Corresponding author :

Email Address : mn22.srisiamy@mhs.ubpkarawang.ac.id

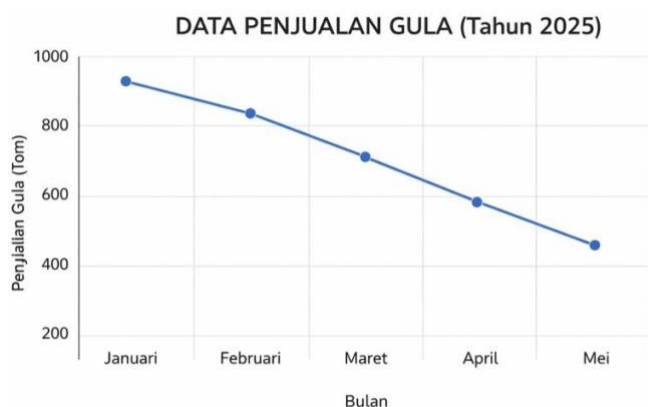
### **PENDAHULUAN**

Berdasarkan Undang-undang Nomor 19 Tahun 2003, Badan usaha milik negara (BUMN) terbagi menjadi dua kategori utama, yakni Persero dan Perum. Definisi BUMN sendiri merujuk pada entitas bisnis yang permodalnya baik secara keseluruhan maupun mayoritas bersumber dari kekayaan negara yang dipisahkan dan disetorkan secara langsung oleh pemerintah. Melalui landasan hukum ini, peran BUMN menjadi sangat vital dalam menggerakkan nasional

Perusahaan Umum (perum) BULOG resmi berdiri sebagai Badan Usaha Milik Negara pada tanggal 21 Januari 2003. Landasan hukum pendiriannya berpijak pada Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2003, Yang kemudian disempurnakan melalui peraturan pemerintah nomor 61 Tahun 2003. Sebagai entitas yang berfokus padasektor logistic pangan, perum BULOG mengelola rantai bisnis yang

komprehensif. Cakupan oprasionalnya meliputi manajemen pergudangannn, pengendalian hama, penyediaan kemasan, hingga distribusi dan perdagangan komoditas melalui jaringan ritel. Dalam upaya meningkatkan performa perusahaan, BULOG menitik beratkan pada optimalisasi pemanfaatan aset tetap guna mendukung keberlanjutan bisnisnya.

Dalam upaya meningkatkan performa perusahaan, BULOG menitik beratkan pada optimalisasi pemanfaatan aset tetap guna mendukung keberlanjutan bisnis dan efisiensi kinerja secara menyeluruh. Keberhasilan strategi ini tentu tidak lepas dari peran sumber daya manusianya, dimana kinerja pegawai menjadi indikator utama. Kinerja pegawai didefinisikan sebgai capaian kerja individu dalam kurun waktu tertentu yang diukur berdasarkan kriteria baku. Hal ini mencakup pemenuhan target, standar prasional, serta tanggung jawab tugas yang telah ditetapkan oleh organisasi sebelumnya. Kinerja dinilai secara berkelanjutan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan Ricky Purnama, 2024.



Sumber 1 : Hasil Diolah Penulis 2025 Perum Bulog Kancab Karawang

Diagram penjualan gula tahun 2025 menunjukkan penurunan bertahap dari Januari hingga Mei. Pada bulan Januari, penjualan masih tinggi sekitar 920 ton, namun turun menjadi sekitar 830 ton pada bulan Februari. Pada bulan Maret, penurunan ini terus menjadi sekitar 710 ton, tetapi kemudian kembali turun menjadi sekitar 580 ton pada bulan April, mencapai titik terendah.

Penurunan penjualan gula tersebut disebabkan oleh keterbatasan stok, serta pada bulan februari sampai april diadakan pengadaan gabah besar-besaran sehingga karyawan lebih fokus terhadap pengadaan tersebut. Gula Manis Kita adalah produk Bulog sementara merek Bulog lainnya hanya distributor tingkat dua (D2), bergantung pada pasokan distributor tingkat pertama. Kondisi ini membuat distribusi tidak selalu berjalan dengan baik, dan produksi memerlukan persetujuan Bulog pusat, yang membuatnya kurang fleksibel. Selain itu, pengambilan keputusan dan distribusi menjadi lebih lambat karena keterbatasan mitra Rumah Pangan Kita (RPK) dan disiplin kerja karyawan. Akibatnya, penjualan gula turun.

Di sisi lain, Budaya organisasi memegang peran krusial dalam membentuk kinerja serta dinamika internal suatu Lembaga. Secara esensial, Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai, sifat, dan prinsip dasar yang diyakini serta dijalankan oleh seluruh anggota dalam kelompok tersebut sebgai pedoman dalam berperilaku.

Kerja sama merupakan pilar utama kekuatan sebuah organisasi. Hal ini mencerminkan esensi organisasi sebagai wadah berkumpulnya individu dengan latar belakang Budaya yang beragam (multicultural), yang berinteraksi dalam semangat gotong royong selaras dengan perkembangan peradaban manusia. Kerja sama bukanlah tujuan atau kepuasan pribadi. Jismin et al., 2022. Budaya organisasi yang diterapkan pada perum bulog kancab karawang adalah corvelius akhlak dimana dalam corvelius akhlak memiliki beberapa program kerja di antaranya ada DONITA (Doa Pagi Untuk Kita), cek toko sebelah, bersih-bersih ceria, sport, momens dan kajian salah satu program kerja yang harus dilaksanakan yaitu DONITA.

Salah satu fenomena yang terjadi adalah dimana ada beberapa karyawan yang tidak melaksanakan kegiatan DONITA, padahal program DONITA ini wajib dilaksanakan, ada beberapa faktor diantaranya adalah kekurangan sdm dan juga terbatasnya waktu. Karyawan yang tidak melaksanakan kegiatan DONITA dan mengakibatkan datang tidak tepat pada jam kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Wibioso Yusuf & Mutiarni Rita, 2023 yang berjudul "Analisis Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Purisemanding" bertujuan untuk mengetahui sejauh mana penerapan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan desa. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa Budaya organisasi di kantor tersebut cukup baik, seperti yang ditunjukkan oleh komunikasi yang terbuka, sinergi antar anggota yang kokoh dan lingkungan kerja yang suportif.

Berdasarkan Latar Belakang tersebut, maka penelitian ini diberi judul "Analisis Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Kancab Karawang Melalui Penerapan DONITA (Doa Pagi Untuk Kita)" untuk mengetahui bagaimana penerapan budaya organisasi di Perum Bulog Kancab Karawang, serta untuk menemukan faktor-faktor yang menjadi kendala dan pendukung dalam penerapan budaya organisasi di lingkungan perusahaan. Selanjutnya, penelitian ini bermaksud untuk mengetahui bagaimana penerapan budaya organisasi berdampak pada kinerja karyawan pada Perum Bulog Kancab Karawang.

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Edwin B. Flippo dalam Kushariyadi et al., 2025 Mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan rangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawalan hubungan kerja dengan sumber daya manusia, dengan tujuan untuk mencapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat melalui pengadaan, peningkatan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, serta pemutusan hubungan kerja. Menurut Dr. Daniel Adi Setya Rahardjo dalam Suroso et al., 2025, Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu cara untuk menyatukan orang-orang dan organisasi agar dapat memenuhi keperluan satu sama lain. Sedangkan Menurut Saihudin dalam Suroso et al., 2022 Mendefinisikan Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu rangkaian kegiatan yang melibatkan perekrutan, pelatihan evaluasi, dan pemberian imbalan kepada karyawan serta pengaturan hubungan kerja, keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, serta kesejahteraan dengan adil untuk meraih sasaran baik organisasi maupun individu.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan rangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pengorganisasian, pengarahan, penilaian, kompensasi, dan pemeliharaan karyawan dengan maksud untuk memaksimalkan kemampuan individu demi mencapai target organisasi. MSDM juga memandang pentingnya kebutuhan organisasi dan kesejahteraan, keadilan, serta menciptakan hubungan kerja yang baik antara individu.

### **Pengertian Budaya Organisasi**

Menurut Busro dan Refandi dalam Riky Purnama, 2024 Budaya organisasi merujuk kepada persepsi Bersama yang dipegang oleh setiap anggota dalam sebuah organisasi dan dipengaruhi oleh prinsip nilai yang diterima oleh organisasi tersebut. Elemen ini telah berevolusi menjadi faktor yang membedakan antara suatu organisasi dengan yang lain. Menurut Rudi Alhempy, dkk., dalam Suroso et al., 2025 budaya organisasi terdiri dari berbagai elemen yang mendefinisikan identitas dan metode kerja suatu organisasi. Secara umum, budaya organisasi dapat digambarkan sebagai set nilai, norma, dan perilaku yang dianut dan diterapkan oleh anggota organisasi dalam kegiatan sehari-hari. Budaya organisasi, menurut Champoux dalam Wanta et al., 2023 adalah bagian yang kompleks dan dalam dari sebuah organisasi, dan dapat sangat memengaruhi individu yang bekerja di dalamnya. Ini mencakup nilai, norma, ritual, upacara, pahlawan, dan bajingan yang telah berkontribusi pada organisasi sejak awal. Budaya organisasi menentukan apa yang harus dipelajari karyawan baru untuk diterima.

Penerapan nilai-nilai Budaya ini di lapangan dapat dinilai menggunakan dimensi dan indikator tertentu. Menurut Robis 2013 dalam Rismayadi Budi et al., 2024 Menguariakn tujuh (7) dimensi dan indikator Budaya organisasi. Pertama, inovasi dan keberanian mengambil risiko yang memacu kreativitas pegawai. Kedua, perhatian pada detail yang menuntut ketelitian analisis dan evaluasi kerja. Ketiga, Orientasi hasil yang menitik beratkan pada pencapaian akhir ketimbang proses teknis. Keempat dan kelima adalah Orientasi orang dan tim, di mana manajemen mempertimbangkan dampak keputusan terhadap individu serta mengutamakan kerja sama kelompok. Keenam, kegaresifan yang mendorong karyawan bersaing dan bekerja cepat. Terakhir, stabilitas yang berfokus pada mempertahankan konidid saat ini melalui kepatuhan terhadap prosedur oprasional yang berlaku.

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai rangkaian nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi, yang berfungsi untuk membedakan suatu organisasi dari yang lain, membentuk identitas dan cara kerja organisasi, dan memengaruhi sikap dan perilaku individu dalam organisasi sehingga sesuai dengan tujuan dan sifatnya.

### **Pengertian Kinerja Pegawai**

Mangkunegara dalam Wijaya Muhammad et al., 2025 Memebrikan penjelasan bahwa kinerja kryawan menunjukkan sejauh mana individu dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan kriteria atau ukuran yang telah di tentukan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Adami dalam Wijaya Muhammad et al., 2024 Kinerja Pegawai mengacu pada sejauh mana individu memberikan kontribusi kepada organisasi dalam aspek hasil kerjaan, kualitas, ketepatan waktu penyelesaian, tingkat kehadiran,

dan sikap profesional yang sesuai. Menurut Mnagkunegara dalam Mastutik Dwi & Susila Linda, 2024 Kinerja merujuk kepada pencapaian yang diperoleh oleh karyawan pada saat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Untuk menilai sejauh mana hasil kerja tersebut tercapai secara objektif, diperlukan alat ukur yang terstruktur. Menurut Mangkunegara 2016 dalam Bustomi Thomas, 2022 Menguraikan empat dimensi beserta indikator sebagai berikut. Pertama, kualitas kerja yang menitik beratkan pada kecepatan serta kecakapan pegawai. Kedua, kualitas hasil, yang dinilai dari ketelitian, kompetensi, dan keandalan produk kerja. Ketiga, kerja sama yang Mengukur tingkat solidaritas tim serta kemitraan dalam lingkungan kerja. Terakhir, aspek tanggung jawab yang diukur melalui kesadaran personal serta kepatuhan pegawai dalam menuntaskan kewajiban profesionalnya.

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Seperti yang di jelaskan oleh Sugiyono dalam Degdo Suprayitno et al., 2024 Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi alamiah (bukan eksperimen), dimana peneliti sebagai instrumen, dan teknik pengumpulan data serta analisis data bersifat kualitatif dan lebih menekankan pada makna.

Dalam penelitian kualitatif ini, Peneliti menggunakan teknik *Member Check*, menurut Sugiyono 2023 dalam Basri Hasan et al., 2024 Melalui penerapan teknik *Member check*, untuk memastikan bahwa analisis dan interpretasi data yang di hasilkan telah selaras dengan presfektif serta pengalaman rill para informan. Dalam hal ini, peneliti menggunakan observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Penelitian ini menggunakan empat (4) orang informan yang terdiri atas satu informan utama, satu informan kunci, dan dua informan tambahan, yang dipilih secara purposif karena dinilai memiliki pengetahuan, pengalaman, serta keterlibatan langsung dalam penerapan budaya organisasi dan kinerja pegawai. Data yang di gunakan oleh peneliti adalah data primer dan data sekunder. Data primer berasal dari wawancara, observasi dan dokumentasi, data sekunder berasal dari laporan arsip perusahaan, jurnal dan buku.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dari penelitian ini didapatkan melalui dua data, yang pertama ada data primer dan yang kedua adalah data sekunder. Data primer di ambil dari wawancara mendalam yang dilakukan oleh peneliti pada bulan Januari tahun 2026. Dimana peneliti melakukan wawancara terhadap infroman mendalam dengan HRD, Asman divisi karyawan dan os pada perum Bulog Kancab Karawang. Data sekunder di ambil dari arsip penjualan gula yang berisi penjualan gula, jurnal penelitian terdahulu yang membahas berbagai teori dan temuan empiris mengenai analisis budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja perusahaa, serta buku-buku referensi yang menjelaskan konsep-konsep dasar tentang budaya organisasi, kinerja, dan hubungan keduanya.

### Hasil Wawancara

No	Informan	Pertanyaan	Jawaban
----	----------	------------	---------

1.	Utama	Bagaimana penerapan budaya organisasi?	Penerapan Budaya Organisasi di kita sudah sangat baik karena kan Core Vlues akhlah. Di dalam Core Values Akhlah ada beberapa program kerja seperti seperti Donita, bersih bersih ceria, cek toko sebelah, sport dan momens.
2.	Inti	Bagaimana penerapan budaya organisasi?	Penerapan Budaya organisasi sudah cukup baik di terapkah contohnya ada Donita (doa pagi untuk kita) dan juga ada olahraga.
3.	Tambahan	Bagaimana penerapan budaya organisasi?	Penerapan Budaya organisasi sangat baik karena kan di setaip pagi kita melaksanakan Donita (doa pagi untuk kita) dan juga olahraga masih banyak yang lain.
4.	Tambahan	Bagaimana penerapan budaya organisasi?	Penerapan Budaya sudah baik karena kan sudah menerapkan Donita dan itu di lakukan di bulog kancab karawang saja setahu saya.

Berdasarkan Hasil dari wawancara yang dilakukan dengan beberapa informan penting, utama, dan tambahan di Perum Bulog Kancab Karawang, dapat disimpulkan bahwa penerapan budaya organisasi telah berjalan dengan cukup baik dan dianggap berdampak positif pada kinerja karyawan. Berbagai program kerja, seperti DONITA, cek toko sebelah, bersih-bersih ceria, diskusi, dan kegiatan olahraga, membentuk budaya organisasi yang berdasarkan prinsip Akhlah .

No	Informan	Pertanyaan	jawaban
1.	Utama	Faktor-faktor yang menjadi kendala dan pendukung dalam penerapan budaya organisasi	Pada awal penerapan budaya organisasi terdapat pro dan kontra. Namun, pihak yang kontra bukan berarti tidak setuju dengan adanya Donita, melainkan karena sudah terbiasa tidak melakukannya sehingga muncul anggapan seperti "buat apa". Hal ini kembali pada kebiasaan masing-masing individu. Dalam prosesnya terdapat peran <i>culture agent</i> dan <i>culture catalyst</i> yang mendorong agar budaya organisasi dapat berjalan, terutama pada tahap awal dengan mengajak rekan kerja mengikuti Donita. Saat ini masih terdapat beberapa kendala seperti karyawan yang datang terlambat, karyawan yang harus menghadiri kegiatan GPM sehingga tidak sempat mengikuti Donita, serta keterbatasan SDM. Meskipun demikian, budaya organisasi tersebut seharusnya tetap

			dilaksanakan karena merupakan kewajiban.
2.	Inti	Faktor-faktor yang menjadi kendala dan pendukung dalam penerapan budaya organisasi	Jika kendala dalam penerapan Budaya organisasi itu ada plus minusnya, jika penghambat mungkin pada saat pelaksanaan Donita ada juga kerjaan yang harus di kerjakaan dan selesai pagi jadi mau gamau kita tidak mengikuti Donita, tetapi jika tidak mengikuti berarti kita melanggar aturan budaya organisasi tersebut, solusinya adalah izin tidak mengikuti kegiatan Donita tersebut, tetapi sebisa mungkin budaya organisasi itu harus di laksanakan, etapi juga ada karyawan yang telat datang juga tapi itu kan dari diri masing-masing.
3.	Tambahan	Faktor-faktor yang menjadi kendala dan pendukung dalam penerapan budaya organisasi	Kendala dalam penerapan budaya itu kadang pada saat pelaksanaan Donita ada yang telat datang dan juga ada yang sudah datang tapi masih di luar kantor, Kondisi seperti ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan dan kepatuhan terhadap aturan pelaksanaan budaya organisasi belum sepenuhnya optimal.
4.	Tambahan	Faktor-faktor yang menjadi kendala dan pendukung dalam penerapan budaya organisasi	Kalo kendala ada bebrapa karyawan yang masih datang telat dan juga ada pekerjaan yang harus di selesaikan pagi, jika lihat dari itu budaya organisasi belum sepenuhnya berjalan optimal karena masih ada karyawan yang belum taat aturan.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa informan penting, utama, dan tambahan menunjukkan bahwa masih ada beberapa masalah dalam pelaksanaannya. Keterbatasan sumber daya manusia, tugas lapangan seperti gpm, dan pekerjaan mendesak di pagi hari yang menyebabkan beberapa pegawai tidak dapat melakukan kegiatan DONITA secara optimal adalah masalah utama yang dihadapi. Selain itu, masih ada pekerja yang datang terlambat atau tidak mengikuti acara budaya organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan terhadap aturan dan praktik budaya organisasi masih belum ideal.

No	Informan	Pertanyaan	Jawaban
1.	Utama	bagaimana ibu melihat pengaruh penerapan budaya	Penerapan budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Di sini terdapat kegiatan Donita Bersih-bersih Ceria, cek toko

		<p>organisasi terhadap kinerja anda secara keseluruhan.</p>	<p>sebelah, serta diskusi yang memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan gagasan dan pendapat. Selain itu, organisasi juga menyediakan kegiatan olahraga agar karyawan tidak merasa jenuh terhadap pekerjaannya. Hal ini sangat dirasakan terutama saat terjadi pengadaan besar besaran, di mana karyawan jarang bahkan hampir tidak pernah pulang sore. Dengan adanya penerapan budaya organisasi tersebut, kinerja karyawan tetap dapat berjalan dengan baik, terarah, dan tertata.</p>
2.	Inti	<p>bagaimana pengaruh penerapan budaya organisasi terhadap kinerja anda secara keseluruhan.</p>	<p>Ya, penerapan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara umum pengaruhnya bersifat plus dan minus. Di satu sisi, budaya organisasi yang diterapkan di sini sudah budaya organisasi terhadap kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal. cukup baik karena menyediakan banyak ruang diskusi antarpegawai, sehingga komunikasi dan koordinasi dapat berjalan dengan lancar. Selain itu, kegiatan kerja juga sudah cukup membantu tertata, pegawai sehingga dalam melaksanakan tugasnya. Namun, di sisi lain, dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa kendala yang menyebabkan pengaruh.</p>
3.	Tambahan	<p>bagaimana pengaruh penerapan budaya organisasi terhadap kinerja anda secara keseluruhan.</p>	<p>Ya, penerapan budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kegiatan Donita misalnya, tidak hanya sekadar doa pagi, tetapi juga diisi dengan diskusi yang membangun. Selain itu, terdapat kegiatan olahraga yang disediakan untuk menjaga kesehatan fisik pegawai dan mengurangi kejenuhan selama bekerja di dalam kantor. Dengan adanya kegiatan-kegiatan tersebut, pegawai menjadi lebih segar,</p>

			termotivasi, dan mampu mengerjakan pekerjaan dengan lebih baik serta tertata.
4.	Tambahan	bagaimana pengaruh penerapan budaya organisasi terhadap kinerja anda secara keseluruhan.	Penerapan budaya organisasi dinilai sudah baik karena didukung oleh penerapan core values AKHLAK serta pelaksanaan kegiatan Donita. Hal tersebut memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik dari sisi sikap kerja, kedisiplinan, maupun tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa informan penting, utama, dan tambahan menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi terhadap kinerja pengaruh positif karna kegiatan DONITA tidak hanya digunakan sebagai doa bersama sebelum bekerja, tetapi juga digunakan untuk memberikan pengarahan, memberikan informasi, memberikan motivasi, dan mengajak karyawan berbicara satu sama lain. Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, ini meningkatkan komunikasi dan koordinasi. Selain itu, penilaian menunjukkan bahwa memberikan ruang diskusi dan kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan ide-ide mereka dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Perusahaan dapat membantu karyawan tetap sehat secara fisik dan mental dengan memberikan fasilitas olahraga, yang dapat mengurangi kejenuhan kerja. Dengan budaya perusahaan seperti ini, karyawan merasa lebih termotivasi, lebih konsisten, dan lebih mampu membantu orang lain.

Berdasarkan hasil Penelitian di Perum Bulog Kancab Karawang, penerapan budaya organisasi telah berjalan dengan cukup baik dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Beberapa program seperti DONITA, cek toko sebelah, bersih-bersih ceria, momens, serta kegiatan olahraga menjadi bagian dari budaya organisasi yang berlandaskan pada core values Akhlak. Kegiatan DONITA, yang dilaksanakan setiap pagi, tidak hanya sebagai kegiatan doa Bersama, tetapi juga sebagai sarana untuk memberikan pengarahan, informasi, motivasi, serta mendorong karyawan untuk saling berinteraksi. Melalui pelaksanaan tugas sehari-hari yang dilakukan dalam suasana yang penuh semangat ini, komunikasi dan koordinasi antar karyawan juga mengalami peningkatan. Temuan ini sejalan dengan pendapat Menurut Henriquez-Calvo & Diaz-Martinez 2023 dalam jurnal Harefa et al., 2024 menyatakan bahwa Budaya organisasi adalah ciri yang ada dan dipertahankan dalam suatu organisasi, yang tidak dapat dipisahkan dari ikatan budaya yang muncul. Budaya organisasi mengacu pada norma-norma perilaku.

Selain itu, temua ini sejalan dengan sopiah 2018 dalam Wibioso Yusuf & Mutiarni Rita, 2023 menyatakan budaya organisasi yang kuat lahir dari kesalahan anantara nilai pribadi karyawan dan nilai perusahaan, yang dalam studi ini diwujudkan melalui ruang diskusi terbuka unutm menyampaikan ide. Keterlibatan ini membuat karyawan lebih bertanggung jawab. Kondisi tersbut di perkuat oleh perhatian perushaan menunjukkan bahwa memberikan ruang diskusi dan

kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan ide-ide mereka dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Perusahaan dapat membantu karyawan tetap sehat secara fisik dan mental dengan memberikan fasilitas olahraga, yang dapat mengurangi kejenuhan kerja, terutama selama periode pengadaan besar-besaran, Ketika karyawan sering harus bekerja hingga sore hari atau bahkan lebih lama. Dengan budaya perusahaan seperti ini, karyawan merasa lebih termotivasi, lebih konsisten, dan lebih mampu membantu orang lain.

Tetapi hasil wawancara menunjukkan bahwa masih ada beberapa masalah dalam pelaksanaannya. Seperti keterbatasan sumber daya manusia, tugas lapangan seperti gpm, dan pekerjaan mendesak di pagi hari yang menyebabkan beberapa pegawai tidak dapat melakukan kegiatan DONITA secara optimal. Selain itu, masih ada pekerja yang datang terlambat atau tidak mengikuti kegiatan budaya organisasi, yang menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan belum sepenuhnya ideal. Pegawai yang tidak berpartisipasi tanpa alasan jelas, akan mendapat teguran dari rekan kerja atau atasan, sedangkan yang memiliki tugas mendesak diperbolehkan untuk tidak mengikuti kegiatan. Meskipun demikian, para informan sepakat bahwa budaya organisasi di Perum Bulog Kancab Karawang secara keseluruhan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini terutama berlaku pada sikap kerja, tim kerja, dan keteraturan dalam melakukan tugas. Temuan ini sejalan dengan ardinah Indrianna Meutia dan Cahyadi Husada 2019 dalam jurnal Gunawan Dinar et al., 2024 menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun demikian, hasil triangulasi menunjukkan bahwa penurunan penjualan gula tidak dapat di jelaskan hanya melalui faktor keterlambatan datang karyawan. Penulis juga menemukan bahwa penurunan penjualan di sebabkan oleh keterbatasan stok, karna perum bulog kancab karawang menjadi distributor ke dua dan untuk memproduksi produk sendiri harus memerlukan izin produksi kepada bulog pusat, Selain itu, faktor lain yang turut memengaruhi kondisi tersebut adalah pada periode Februari hingga April dilaksanakannya pengadaan gabah secara besar-besaran, sehingga perhatian dan fokus karyawan lebih diarahkan pada pelaksanaan kegiatan pengadaan gabah tersebut.

Dengan demikian, budaya organisasi terus memainkan peran penting dalam membantu kinerja karyawan Perum Bulog Kancab Karawang. Temuan ini sejalan dengan Damayanti 2020 dalam (Wibioso Yusuf & Mutiarni Rita, 2023) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat berkontribusi signifikan dalam meningkatkan keputusan kerja dan mengoptimalkan kinerja individu maupun organisasi, sehingga perusahaan perlu membangunnya. Hal ini terutama berkaitan dengan membangun sikap kerja, kerja sama tim, dan konsistensi dalam melaksanakan tugas. Meskipun implementasinya sulit, penurunan penjualan gula tidak dapat disebabkan hanya oleh kedisiplinan karyawan atau partisipasi mereka dalam kegiatan budaya organisasi. Namun, budaya organisasi yang kuat tetap memastikan bahwa perilaku kerja karyawan tetap konsisten. Dalam situasi ini, budaya organisasi berperan lebih besar sebagai pendukung kinerja internal. Selain budaya organisasi, faktor-faktor operasional dan struktural lainnya juga turut memengaruhi fluktuasi penjualan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penerapan budaya organisasi di Perum Bulog Kancab Karawang telah berjalan cukup baik dan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam membentuk sikap kerja, kerja sama tim, dan keteraturan pelaksanaan tugas. Meskipun masih terdapat kendala dalam implementasinya, budaya organisasi tetap berperan sebagai faktor pendukung kinerja internal. Sementara itu, penurunan penjualan gula tidak disebabkan secara langsung oleh aspek budaya organisasi, melainkan lebih dipengaruhi oleh faktor operasional dan struktural, seperti keterbatasan stok dan fokus perusahaan pada pengadaan gabah dalam periode tertentu.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, peneliti menyarankan agar Perum Bulog Kancab Karawang mengevaluasi program DONITA melalui penyesuaian waktu dan pembagian beban kerja yang lebih seimbang agar partisipasi karyawan lebih optimal. Di sisi lain, karyawan diharapkan meningkatkan disiplin dan komitmen dalam menjalankan budaya organisasi untuk mendorong kinerja serta iklim kerja yang lebih positif.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif atau metode campuran serta menambahkan variable lain seperti kepemimpinan dan motivasi kerja guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

## Referensi :

- Basri Hasan, Rajab Muhammad, Hariza Sri, Subiyanto Paulus, Jubaeli Ahmad, soeparyanto try, & hendra. (2024). *Metodologi Penelitian : Pendekatan Kualitatif, Kuanitatif dan Campuran* (Onasis Aidil, Ed.; 1st ed.). U ME Publishing.
- Bustomi Thomas. (2022). *Kinerja Pegawai Konsep Determinan Pengembangan Organisasi* (Vina & Alimah, Eds.). C.V Mega Press Nusantara .
- Degdo Suprayitno, Ahmad, Sa'dianoor, & Yuri Aladdin. (2024). *Metodologi Penelitian Kualitatif Teori Komprehensif dan referensi wajib bagi peneliti* (Efitra, Ed.). Pt. Sonpedia Publishing inonesia .
- Gunawan Dinar, Mulyadi Dedi, & Sungkono. (2024). Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Resinda Hotel Karawang. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* , 2.
- Harefa, P., Waruwu, S., Waruwu, M., & Mendrofa, Y. (2024). Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 7(1), 194–201. <https://doi.org/10.57093/metansi.v7i1.267>
- Jismin, J., Nurdin, N., & Rustina, R. (2022). Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarma Palu. <https://jurnal.uindatokarma.ac.id/index.php/jimpi/index>

- Kushariyadi, Judijanto Loso, Tadius, Willdahlia Ayu, Susanti Ratna, & Juliartini Ketut. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Komprehensif dalam msdm)* (efitra, Ed.). PT. Green Pustaka Indonesia.
- Mastutik Dwi, & Susila Linda. (2024). *Peningkatan Kinerja Pegawai Di PT Sunwoo Garment Indonesia Melalui Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja*.
- Riky Purnama. (2024). *Analisis Peran Budaya Orgaisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Tagog Apu*.
- Rismayadi Budi, Pertiwi Wike, Maemunah Mumun, & Sulaeman Eman. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Praktek Model* . PT. Good Book Publisher .
- Suroso, Anggela Flora, & Luthfiana Erika. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Adiarsa. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 6, Number 3). <http://journal.yrpiipku.com/index.php/msej>
- Suroso, Prawiro Daniel, & Angela Flora. (2022). Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak dr Djoko Pramono. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 6(3). <https://doi.org/10.58258/jisip.v6i3.3229>
- Wanta, Nandang, & Tuhagana Aji. (2023). *Intisari Manajemen Sumber Daya Manusia* . One Peach Media .
- Wibiosono Yusuf, & Mutiarni Rita. (2023). *Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada KantorDesa Purisemanding*. <https://journal.unigha.ac.id/index.php/SemNas>
- Wijaya Muhammad, Jimi, Sitorus Reyfaldy, Firdaus Febriansyah, & Sobari Muhammad. (2024). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Karyawan Dikabupaten Karawang). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 6(1).
- Wijaya Muhammad, Putrie Rena, Hudiyah Dewi, Patoni Khaerudin, & Syahban Yulius. (2025). Analisis Penerapan Management By Objectives Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 3(4), 4738–4745. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i4.1333>