

IDENTIFIKASI BUDAYA KERJA DI INDUSTRI KONVEKSI : STUDI KASUS DI FINEST GARMENT SURABAYA

Fahmia Nur Fauziah

Universitas Airlangga

fahmia.nur.fauziah-2024@pasca.unair.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi budaya kerja pada Industri Konveksi Finest Garment di Surabaya, Jakarta, dan Malang sebagai upaya mendukung terbentuknya budaya kerja yang baik dan meningkatkan keberhasilan operasional perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan teknik *purposive sampling* dalam pengumpulan data, yang selanjutnya dianalisis menggunakan analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja di Industri Konveksi Finest Garment tercermin dalam empat nilai utama, yaitu disiplin, kerja sama, komunikasi, dan kinerja, yang telah diformalkan dalam kebijakan tertulis perusahaan. Simpulan penelitian ini menegaskan bahwa penerapan budaya kerja tersebut berperan penting dalam meningkatkan produktivitas serta menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Industri Konveksi, Karyawan

ABSTRACT

This study aims to identify the work culture within Finest Garment Convection Industry located in Surabaya, Jakarta, and Malang as an effort to support the development of a strong organizational culture and enhance the company's operational success. The research employed a qualitative method using purposive sampling to collect data, which were then analyzed through descriptive analysis. The findings indicate that the work culture at Finest Garment is reflected in four main values: discipline, teamwork, communication, and performance, all of which have been formalized in the company's written policies. The study concludes that the implementation of these work culture values plays an important role in improving productivity and fostering a positive working environment.

Keywords: Work Culture, Convection Industry, Employee

PENDAHULUAN

Budaya kerja menjadi salah satu cara dalam perubahan sikap maupun perilaku dalam bekerja (Triguno, 1996). Hal tersebut mampu meningkatkan produktivitas dalam bekerja untuk menghadapi berbagai tantangan serta permasalahan yang ada dalam lingkungan kerja (Saleh, 2018). Budaya kerja menjadi pengantar karyawan tentang cara dalam berperilaku dan berpartisipasi, seorang karyawan akan mengetahui tujuan, manfaat, dan cara dalam mencapai tujuan tersebut (Salfitri, 2014). Budaya kerja yang unggul mampu memberi kontribusi yang lebih optimal, jika dalam lingkungan kerja sudah terdapat kebijakan yang sudah disusun dengan baik (Juniarti, 2021). Salah satu Industri Konveksi yang berada di Kota Surabaya adalah Industri Konveksi Finest Garment merupakan Industri Konveksi yang telah melakukan kegiatan produksi selama 4 tahun. Industri Konveksi Finest Garment yang berpusat di Kota Surabaya ini telah memiliki beberapa cabang di 3 kota besar di Indonesia yaitu Surabaya, Jakarta, dan Malang.

Industri Konveksi Finest Garment dalam melakukan kegiatan produksinya menyediakan

berbagai pilihan warna dan mengusahakan dengan menggunakan bahan berkualitas tinggi kepada pelanggan. Jasa produksi yang diberikan oleh Industri Konveksi Finest Garment dalam bentuk pembuatan kemeja, polo, kaos, almamater, seragam, jersey, rompi, dan produk yang bisa disesuaikan dengan keinginan pelanggan. Prioritas utama dari Industri Konveksi Finest Garment adalah memperhatikan setiap detail kualitas produk untuk semua jenis produk (Sapitri, 2017). Keberhasilan suatu usaha akan tercapai jika memiliki budaya kerja yang sudah diterapkan dengan baik oleh karyawan (Siregar et al., 2020). Berdasarkan hasil wawancara, budaya kerja belum tercipta saat berdirinya Industri Konveksi Finest Garment. Hal tersebut juga ditunjang dengan ketiadaan sejumlah kebijakan yang mengatur tentang hal-hal berkaitan dengan karyawan Industri Konveksi Finest Garment berusaha untuk meningkatkan penerapan budaya kerja agar lebih tegas lagi.

Industri Konveksi Finest Garment memiliki harapan terhadap karyawan untuk selalu memberikan kemampuan yang terbaik, untuk menjalankan visi, misi, dan tujuan agar tercapai. Budaya kerja menjadi suatu perilaku dalam memberi pelayanan serta melayani kebutuhan pelanggan sesuai dengan kebijakan yang sudah ditetapkan, menjunjung tinggi etika dalam pelayanan, menyelesaikan permasalahan ataupun keluhan karyawan maupun pelanggan dengan menggunakan pendekatan komunikasi yang baik, disiplin serta bertanggung jawab atas hasil kerja yang akan dievaluasi, profesional dalam bekerja (Haryadi, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya Industri Konveksi Finest Garment dalam menerapkan budaya kerja yang baik bagi karyawan 3 yang berada pada lingkup kerja yang berkualitas. Berdasarkan permasalahan mengenai budaya kerja pada karyawan Industri Konveksi Finest Garment akan berdampak pada efektivitas dan produktivitas karyawan Industri Konveksi Finest Garment (Ulinnuha, 2018). Oleh karena itu, penelitian ini dibuat untuk mengkaji dan membahas lebih dalam mengenai budaya kerja pada karyawan Industri Konveksi Finest Garment dengan harapan dapat memberikan rekomendasi perbaikan peningkatan budaya kerja pada Industri Konveksi tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kualitatif Deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Pendekatan studi kasus merupakan pendekatan yang memahami lebih lanjut tentang individu, kelompok, ataupun suatu institusi (Rahardjo, 2010). Metode Kualitatif dipilih karena metode ini berfokus pada objek ataupun interaksi suatu peristiwa dan perilaku (Mukson, 2020). Penelitian ini dilakukan dengan beberapa langkah, dimulai dari menemukan permasalahan, mencari informasi yang memiliki kaitan serta menjawab dari rumusan masalah, melakukan analisis data dan informasi hingga mendapatkan kesimpulan dan rekomendasi penelitian (Susanto et al., 2023). Tujuan dari Metode Kualitatif adalah untuk mengetahui serta memahami bagaimana suatu individu dan komunitas dalam mendapatkan isu tertentu (Salfitri, 2014). Industri Konveksi yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah Industri Konveksi Finest Garment, yang berlokasi di Jl. Gembong Gg. V No. 6, Kapasan, Kec. Simokerto, Surabaya, Jawa Timur 60141, Kota Surabaya. Secara khusus, objek yang diteliti dalam Industri Konveksi Finest Garment ini adalah seluruh aspek budaya kerja yang sudah diterapkan dan yang belum diterapkan oleh karyawan serta Direktur. Teknik yang digunakan untuk menentukan informan dalam penelitian ini adalah Teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* digunakan untuk mengambil dan mempertimbangkan sampel dalam penelitian (Rahardjo, 2010). Peneliti menentukan sampel yang sesuai dengan kriteria atau karakter informan yang dibutuhkan dalam penelitian ini (Juniarti et al., 2021). Informan yang ditentukan dalam penelitian ini adalah informan yang memiliki pemahaman budaya kerja terhadap Industri Konveksi Finest Garment

ini. Jenis karyawan yang menjadi informan dipilih berdasarkan kriteria sebagai berikut :

- 1) Karyawan Industri Konveksi Finest Garment yang memiliki masa kerja minimal satu tahun (Saleh, 2018).
- 2) Karyawan Industri Konveksi Finest Garment yang memiliki pemahaman mengenai budaya kerja (Ulinnuha, 2018).
- 3) Memiliki status karyawan tetap (Haryadi et. al, 2022)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum

Finest Garment merupakan salah satu Industri Konveksi yang berada dibawah naungan PT. Integrasi Ide Indonesia khususnya dalam produksi beragam jenis seragam dengan beragam jenis bahan yang dapat menjadi pilihan. Industri Konveksi Finest Garment memiliki pengalaman bertahun-tahun, serta pemilihan sumber daya manusia yang cermat dapat memungkinkan tata kelola industri konveksi ini terorganisir dengan sangat baik. Industri Konveksi Finest Garment merupakan salah satu Industri Konveksi di Surabaya yang hingga saat ini telah membuka kantor cabang di 3 kota yaitu Surabaya, Jakarta, dan Malang. Industri konveksi ini menyediakan berbagai kebutuhan pakaian, mulai dari seragam, jaket, kaos, almamater, wearpack, hingga polo shirt, baik untuk instansi maupun organisasi. Industri konveksi ini menghasilkan kualitas produk serta pelayanan yang didukung oleh tim yang memiliki pengalaman dan fasilitas produksi yang baik. Industri konveksi ini memadukan proses produksi seperti jahit, border, dan sablon secara terintegrasi. Keunggulan produk menjadi fokus utama bagi industri konveksi dengan penuh perhatian terhadap setiap aspek kualitas produksi untuk semua jenis produk. Visi yang dimiliki oleh Industri Konveksi Finest Garment ini adalah, menjadi pemimpin dalam Industri Konveksi dengan menyediakan produk-produk yang memiliki kualitas tinggi serta inovatif secara konsisten dalam memenuhi kebutuhan serta harapan pelanggan. Misi dari Industri Konveksi Finest Garment adalah:

- 1) Berusaha untuk menghasilkan pakaian dengan standar kualitas yang tinggi serta memiliki desain yang menarik dan berfungsi dengan baik.
- 2) Memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan dan berorientasi pada kepuasan pelanggan.
- 3) Mengintegrasikan teknologi-teknologi terkini guna meningkatkan efisiensi serta mutu produk.
- 4) Mengembangkan inovasi dalam desain serta proses produksi untuk tetap relevan dan kompetitif dalam pasar yang dinamis.
- 5) Menjaga hubungan kemitraan yang kokoh dengan pemasok bahan baku yang memiliki kualitas tinggi yang menegakkan standar.
- 6) Menciptakan lingkungan kerja yang aman, inklusif, dan penuh dukungan bagi seluruh tim Industri Konveksi Finest Garment.

Industri Konveksi Finest Garment menjadi perusahaan Industri Konveksi yang berbasis di Kota Surabaya, didirikan pada tanggal 15 Januari 2017. Saat ini industri konveksi ini memiliki 50 karyawan. Industri konveksi ini memiliki skala operasi yang berbeda, mulai dari konveksi kecil dengan produksi terbatas hingga konveksi besar dengan fasilitas produksi yang luas serta kapasitas produksi yang berjumlah banyak. Seiring berkembang teknologi, Industri konveksi ini menggunakan mesin-mesin yang memiliki kualitas yang baik dan sistem produksi komputerisasi untuk meningkatkan efisiensi dan konsistensi produk, seperti contoh mesin bordir dan mesin sublimasi kain. Industri konveksi ini menggunakan teknologi digital dalam proses desain, pemotongan kain, serta pencetakan tekstil.

Karakteristik Informan

Para Informan dalam penelitian ini terdiri dari Direktur, Supervisor, dan Staf dari Industri Konveksi Finest Garment. Jumlah total informan adalah 20 orang, yang dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kedua puluh orang tersebut menduduki posisi yang beragam pada sistem kepegawaiannya. Sejumlah 20 informan tersebut tersebar dalam 4 divisi yang berbeda antara lain : Produksi (13 orang), Human Resource & General Affair (2 orang), Finance (1 orang), dan Marketing (2 orang). Latar belakang informan dari 4 divisi tersebut cukup beragam, namun didominasi dengan karyawan berlatar belakang pendidikan SMK yang berjumlah 7 orang. Informan dengan pendidikan pada tingkat SD berjumlah 1 orang. Informan dengan pendidikan di tingkat SMP memiliki jumlah 3 orang. Informan dengan tingkat pendidikan SMA berjumlah 4 orang. Informan dengan pendidikan S1 hanya satu orang. Rentang usia informan berkisar antara 20 hingga 40 tahun, menunjukkan bahwa informan berada dalam usia produktif. Setiap divisi memiliki perwakilan staf dan Kepala Divisi yang bertugas untuk memberikan informasi dan data yang relevan terkait topik penelitian yang diambil. Sebaran/distribusi informan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Budaya Kerja Pada Industri Konveksi Finest Garment

Disiplin

Industri Konveksi Finest Garment mengimplementasikan budaya kerja yang ketat dan terstruktur untuk memastikan efisiensi dan kualitas dalam setiap aspek produksinya (Wahyudi, 2019). Salah satu aspek yang mencolok dari budaya kerja ini adalah larangan penggunaan ponsel selama jam kerja, dengan 12 informan dari berbagai divisi menyatakan kepatuhan terhadap kebijakan ini. Larangan ini ditegakkan untuk memfokuskan karyawan pada tugas mereka dan meminimalkan gangguan yang tidak perlu (Saleh, 2018). Rohmah Setianingsih, seorang karyawan Customer Service, mengungkapkan, "Saat bekerja itu harus tepat waktu masuk di jam 8 itu harus tepat waktu kalau terlambat nanti pekerjaan kita yang akan kena pengaruhnya, kalau ada customer yang datang nanti jadi tidak ada yang handle." Selain itu, Industri Konveksi Finest Garment juga menerapkan kebijakan ketat terkait makan dan minum di tempat kerja, dengan 14 informan yang menegaskan bahwa 32 makanan dan minuman berwarna hanya boleh dikonsumsi selama jam istirahat atau break time untuk menjaga kebersihan dan kualitas produksi. Sumber daya manusia perlu memiliki kemampuan untuk merespons dengan cepat, memiliki inisiatif yang tinggi, proaktif dalam bertindak, memiliki keterampilan yang baik, disiplin, mandiri, dan berintegritas (Triguno, 1996).

Komunikasi

Industri Konveksi Finest Garment menerapkan budaya kerja kreatif di mana ide-ide inovatif karyawan didorong dan didukung, serta menghargai kolaborasi. Hal ini melibatkan apresiasi terhadap keberanian karyawan dalam berpikir, mendorong keberagaman dalam pandangan dan pendekatan, serta memperkuat rasa tanggung jawab bersama terhadap hasil akhir (Noersanti, 2020). Budaya kerja kreatif menekankan fleksibilitas dan kemampuan belajar dari kegagalan sebagai bagian dari proses kreatif, seperti adanya sesi brainstorming (Bawelle & Sepang, 2016). Budaya kerja kolaborasi di Industri Konveksi Finest Garment sangat penting dalam industri konveksi yang kompetitif dan dinamis ini (Haryadi, 2022). Tujuan dan manfaatnya dirasakan oleh karyawan dan perusahaan. Pola kerja yang memiliki kaitan antara karyawan dari berbagai divisi dapat meningkatkan efektivitas serta produktivitas karyawan dalam berbagi pengetahuan, keahlian, dan ide. Budaya kerja yang produktif adalah sikap dalam

penyempurnaan, perbaikan, dan penerapan teori serta metode untuk kesejahteraan (Triguno, 1996).

Kerjasama

Industri Konveksi Finest Garment memiliki budaya keterbukaan untuk menciptakan lingkungan di mana setiap karyawan dapat diterima dengan baik dan didorong untuk berkomunikasi secara terbuka dan jujur. Budaya keterbukaan ini bertujuan untuk mengembangkan komunikasi yang baik antara karyawan, terlepas dari perbedaan jabatan (Haryadi, 2022). Karyawan merasa diterima dan didorong untuk berinteraksi dan berkomunikasi secara terbuka serta jujur. Tujuan inti dari budaya kerja ini adalah untuk mengembangkan sumber daya manusia secara menyeluruh sehingga setiap individu menyadari perannya dalam interaksi, seperti komunikasi yang efektif dan efisien (Triguno, 1996). Budaya keterbukaan dapat meningkatkan kepercayaan serta pelibatan karyawan, membuat mereka nyaman dengan lingkungan kerja (Putri, 2021). Hal ini mendorong karyawan untuk berani memberikan ide atau pendapat, merasa dihargai, dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan di Industri Konveksi Finest Garment, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas (Yantika et. al, 2018). Informasi yang disampaikan secara terbuka memberikan tanggung jawab kepada karyawan atas suara, pendapat, dan ide yang mereka sampaikan. Farhan Ramadhan, Supervisor Customer Service di Industri Konveksi Finest Garment, mengatakan, "Di Industri Konveksi Finest Garment sendiri kita mempraktekkan budaya keterbukaan, bisa dibilang di mana kita membangun lingkungan kerja di mana karyawan merasa dihargai dan didengar. Kemudian saya pribadi seringkali berusaha untuk supaya tidak terlalu ada jarak antara saya dengan staf, karena dengan cara ini bisa memberikan kenyamanan bagi karyawan untuk bercerita, itu bisa bercerita apa saja, bercerita tentang kendala kerja, tentang masalah yang dialami di tempat kerja, dan lain sebagainya."

Kinerja

Industri Konveksi Finest Garment menerapkan budaya *work-life balance* dengan menawarkan inisiatif dan kebijakan yang mendukung karyawan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Siregar et al., 2020). Hal ini mencakup fleksibilitas jam kerja dan kesempatan cuti yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan individu (Sapitri, 2017). Budaya *work-life balance* ini bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan kesejahteraan keseluruhan karyawan (Siregar et al., 2020). Sebagai contoh, Farhan Ramadhan, seorang Supervisor Customer Service di Industri Konveksi Finest Garment, menekankan pentingnya budaya keterbukaan dalam organisasi mereka. Menurutnya, "Karyawan di sini diberi ruang untuk berbagi masalah atau kendala yang mereka hadapi dalam pekerjaan. Hal ini tidak hanya membantu dalam penyelesaian masalah secara cepat, tetapi juga membangun rasa percaya di antara karyawan." Budaya ini tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan dapat merasa nyaman dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik (Saleh, 2018). Industri Konveksi Finest Garment tidak hanya fokus pada produktivitas dan efisiensi operasional, tetapi juga pada kesejahteraan dan kualitas hidup karyawan mereka melalui penerapan budaya *work life balance*, keterbukaan, kreativitas, dan kolaborasi (Wahyudi, 2019). Pendekatan ini tidak hanya menguntungkan individu, tetapi juga menghasilkan manfaat positif secara keseluruhan bagi organisasi (Darmawan et al., 2019).

Faktor-Faktor Penghambat dan Pendukung Budaya

Faktor Penghambat

Industri konveksi memiliki faktor penghambat dan pendukung. Nilai-nilai yang menjadi faktor-penghambat adalah Karyawan Industri Konveksi Finest Garment memiliki ketidaknyamanan dengan adanya perubahan yang tidak pasti perihal konsekuensi yang diberikan. Perubahan yang dulu tidak seketat sekarang (Triguno, 1996). Sejumlah 8 karyawan Industri Konveksi Finest Garment menyatakan bahwa terdapat faktor penghambat dengan adanya karyawan yang kurang setuju dengan perubahan ataupun budaya kerja baru, seperti terdapat karyawan yang berontak dan melanggar (Haryadi, 2022). Seperti yang dikatakan oleh informan dari karyawan yang bernama Nunung Siti Marfuah, karyawan dengan posisi Kepala Divisi Produksi di Industri Konveksi Finest Garment, “Yang menghambat itu karyawan yang kurang setuju dengan perubahan tersebut dan berontak atau sengaja melanggar karena kurang suka dengan perubahan dan peraturan. Tidak semua sumber daya manusia belum bisa memahami kalau itu untuk kemajuan Bersama.” Selain itu, 4 karyawan menyatakan bahwa terdapat faktor penghambat lain seperti keterlambatan karyawan Industri Konveksi Finest Garment (Saleh, 2018). Penyebab dari keterlambatan karyawan dapat disebabkan dari adanya kemacetan, gangguan pada transportasi umum, kendala dalam mobilitas, dan kendala dengan kendaraan pribadi. Faktor penghambat ini termasuk dalam nilai kedisiplinan (Syafрина, 2017). Karyawan yang kurang memiliki kedisiplinan dalam hadir tepat waktu merupakan karyawan yang kurang memiliki rasa tanggung jawab (Wahyudi, 2019). Faktor lain yaitu karyawan Industri Konveksi Finest Garment yang kurang responsif memiliki dampak terhadap perilaku dan kinerja karyawan (Sinambela et al., 2019). Seperti yang dikatakan Informan dari karyawan yang bernama Nur Islamiah, Kepala Divisi Finance Accounting, “Kendala di Supervisor Customer Service menjadi faktor penghambat dengan adanya respon yang lama. Terkadang kalau mau koordinasi sisa kas atau menanyakan budaya kerja seputar Customer Service bagaimana itu koordinasi masih sedikit lama beberapa hari. Chatnya dibiarin saja sampai ngga ada jawaban”.

Faktor Pendukung

Sistem sidik jari atau check lock menjadi salah satu alat alternatif yang dapat meningkatkan kedisiplinan serta kehadiran karyawan Industri Konveksi Finest Garment (Haryadi, 2022). Seperti yang dikatakan oleh 10 karyawan bahwa sistem sidik jari atau check lock dapat merekam kehadiran dan jam pulang karyawan setelah selesai bekerja. Informan dari karyawan yang bernama Ginting Rino Ginanjar, Kurir Divisi HRGA, mengatakan, “Kurir Divisi HRGA mendukung kalau check lock adanya mendukung absensi. Keterlambatan sekarang uda berkurang yang terlambat.” Begitu pun yang dikatakan Informan dari karyawan yang bernama Ginting Rian Dana Ramadan, Bordir Divisi Produksi, mengatakan, “Kalau faktor check lock itu bagus kita tau telat berapa menit.” Serupa yang dikatakan oleh Informan dari karyawan yang bernama Dian Rosita, Penjahit Kaos Divisi Produksi, mengatakan, “Faktor pendukung uda cukup dari check lock yang lainnya tergantung dari karyawan dia ngikutin atau engga karena check lock uda handle semuanya.” Faktor yang selanjutnya yaitu budaya karyawan dalam membersihkan lingkungan kerja yang memiliki tujuan agar lingkungan kerja agar meminimalisir risiko produk itu terkontaminasi. Seperti yang dikatakan oleh informan dari karyawan yang bernama Ginting Rino Ginanjar, Kurir Divisi HRGA, “Absensi dan menjaga kebersihan itu disiplin menjaga kebersihan di tempat kerja.”

Faktor pendukung selanjutnya yaitu, Kolaborasi dan adanya timbal balik antar karyawan

di Industri Konveksi Finest Garment memiliki tujuan yang penting dalam meningkatkan nilai kinerja dan kerja sama antar karyawan (Ibrahim et al., 2021). Budaya *work-life balance* menjadi faktor pendukung yang memiliki tujuan untuk meningkatkan keseimbangan dan kesejahteraan hidup dan kerja (Mukson, 2020). Seperti yang dikatakan oleh informan dari karyawan yang bernama Farhan Ramadhan, Supervisor Customer Service, mengatakan, “Kemudian dengan menjalankan keseimbangan *work-life balance* itu tadi ini dapat memberikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dukungan untuk cuti. Misalkan kalau kaya ada yang menikah atau melahirkan dan lain sebagainya. Jika itu semua dijalankan ini yang membantu budaya kerja yang baik di perusahaan bisa jalan juga.” Temuan ini menunjukkan bahwa faktor-faktor pendukung seperti sistem check lock untuk kehadiran dan budaya kerja yang mendorong kebersihan di tempat kerja berperan dalam meningkatkan disiplin dan kinerja karyawan. Namun demikian, masih terdapat faktor penghambat seperti resistensi terhadap perubahan atau kebijakan baru, serta perilaku yang kurang patuh terhadap aturan yang ditetapkan, yang dapat mempengaruhi nilai-nilai budaya kerja seperti disiplin, komunikasi, dan kinerja secara keseluruhan.

Efektivitas Kebijakan terhadap Budaya kerja Karyawan Industri Konveksi Finest Garment

Hasil wawancara menunjukkan bahwa Industri Konveksi Finest Garment telah menerapkan sejumlah kebijakan tertulis yang berfokus pada budaya kerja (Nita & Noersanti, 2020). Kebijakan ini disebarakan melalui dua media utama, yaitu papan pengumuman dan email. Manajemen secara berkala mengirimkan pengumuman melalui email untuk mempermudah akses informasi dan sebagai pengingat bagi karyawan (Sinambela et al., 2019). Tidak semua karyawan memiliki akses yang sama terhadap informasi ini. Dalam wawancara, Ranti Wiyandari, Admin HRD Divisi HRGA, menjelaskan, "Barubaru ini, kami menerapkan istirahat Jumat jam 11.30 khusus untuk karyawan laki-laki guna persiapan menjalani sholat Jumat, guna menjaga konsistensi dibandingkan dengan jam istirahat yang fleksibel sebelumnya." Penelitian ini menyoroti bahwa kebijakan tertulis berperan penting dalam mendorong kinerja tinggi di antara karyawan, yang berkontribusi pada produktivitas dan menjaga standar kualitas tinggi dalam produksi (Wahyudi, 2019). Karyawan dengan kinerja baik sering memberikan kontribusi ide-ide inovatif, yang lebih lanjut meningkatkan reputasi industri dan kehadiran di pasar (Shinta & Siagian, 2020). Komunikasi yang diperkuat dan kepatuhan terhadap kebijakan sangat penting untuk mempertahankan lingkungan kerja yang harmonis dan memastikan konsistensi kepatuhan karyawan di Industri Konveksi Finest Garment (Lawasi & Triatmanto, 2017).

Bagian ini menghadirkan hasil penelitian tentang pengaruh budaya kerja terhadap kualitas kinerja karyawan di Industri Konveksi Finest Garment, yang diperoleh dari data observasi dan wawancara. Bagian ini menghadirkan hasil penelitian tentang pengaruh budaya kerja terhadap kualitas kinerja karyawan di Industri Konveksi Finest Garment, yang diperoleh dari data observasi dan wawancara. Temuan dari wawancara menunjukkan bahwa 17 karyawan Industri Konveksi Finest Garment melaporkan bahwa budaya kerja memiliki dampak signifikan terhadap kualitas kinerja di perusahaan Siti Rokayah, SPV Packing Divisi Produksi, menyatakan bahwa budaya "tidak merokok" selama jam kerja di Industri Konveksi Finest Garment juga dianggap krusial untuk menjaga kualitas lingkungan kerja. Asap rokok dapat mengandung zat berbahaya yang berpotensi merugikan kesehatan pernapasan karyawan, yang dapat mengganggu kualitas dan kebersihan lingkungan produksi (Bawelle & Sepang, 2016). Budaya ini tidak hanya membantu memelihara kebersihan lingkungan dan mencegah kontaminasi produk, tetapi juga

mengurangi risiko kebakaran akibat percikan api rokok, yang mendukung citra positif Industri Konveksi Finest Garment di mata mitra bisnis dan pelanggan (Mukson, 2020).

Budaya membersihkan lokasi kerja sebelum pulang juga terbukti memberikan dampak positif dalam meningkatkan kebersihan dan kualitas lingkungan produksi di Industri Konveksi Finest Garment (Tri Juniarti et al., 2021). Ginting Rino Ginanjar, Kurir Divisi HRGA, mengamini pentingnya budaya ini dengan mengatakan bahwa "Perubahan positif terjadi karena karyawan sekarang diharuskan membersihkan area kerja sebelum pulang, yang sebelumnya tidak terjadi."

SIMPULAN

Bahwa Budaya kerja yang sudah diterapkan yang sesuai dengan nilai disiplin, kerja sama, komunikasi, dan kinerja yaitu budaya menaati kebijakan menggunakan ponsel saat jam istirahat atau break dan larangan untuk menggunakan ponsel saat jam kerja, budaya tidak mengonsumsi makanan dan minuman berwarna, karyawan yang terlambat akan diberi surat peringatan, potongan gaji yang dihitung setiap menitnya, dan terdapat batasan keterlambatan, budaya tidak membiasakan merokok saat jam kerja, Selain itu Terdapat faktor penghambat yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dari kebijakan budaya kerja karyawan Industri Konveksi Finest Garment seperti karyawan yang kurang setuju dan belum bisa memahami menjadi penghambat dari adanya perubahan seperti berontak dan sengaja melanggar, terdapat karyawan yang masih terlambat, karyawan yang meremehkan dan egois, dll. Untuk faktor pendukungnya adalah kebijakan budaya kerja yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu check lock atau sistem sidik jari dapat mendukung kehadiran serta kedisiplinan karyawan, kebersihan dan disiplin dalam menjaga kebersihan Industri Konveksi Finest Garment, kesadaran diri, inisiatif dan saling mengingatkan antar karyawan. Kebijakan budaya kerja karyawan sudah efektif dilakukan di Industri Konveksi Finest Garment seperti komunikasi serta kesadaran dalam mengingatkan antar karyawan, potongan gaji saat terlambat yang dihitung sesuai menit keterlambatan, dan membangun sumber daya manusia yang baik bagi karyawan. Saran yang dapat penulis bagikan adalah karyawan Industri Konveksi Finest Garment diharapkan selalu menaati seluruh kebijakan budaya kerja yang ditetapkan agar dapat meningkatkan kedisiplinan, kinerja, dan kualitas produk serta Konveksi Finest Garment untuk memberi pengetahuan lebih jelas dan mendalam mengenai pentingnya budaya kerja agar dapat meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). *Pengaruh etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BRI Cabang Tahuna*. Fakultas Ekonomi, Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Darmawan, D., Sinambela, E. A., Hariana, M., & Irfan, M. (2019). *Analisis komitmen organisasi, iklim kerja, kepuasan kerja dan etos kerja yang memengaruhi kinerja pegawai*. Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen. Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto.
- Dessy Shinta, & Siagian, M. (2020). *Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo*. Program Studi Manajemen, Universitas Prima Indonesia.
- Dita Salfitri. (2014). *Budaya organisasi pada Sekolah Menengah Kejuruan Nurul Falah Aur Kuning Kabupaten Pasaman Barat*. Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.

- Dr. Atty Tri Juniarti, Setia, B. I., & Fahmi, H. N. (2021). *Lingkungan organisasi dan etos kerja dalam MSDM*. CV Pena Persada.
- Haryadi, R. N. (2022). *Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia*. Jurnal Ekonomi Utama (JURIA), 1(3). STEBIS Bina Mandiri.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). *Pengaruh komunikasi, motivasi, dan kerja sama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Merdeka Malang.
- Mukson. (2020). *Budaya kerja dan kompetensi kerja: Kinerja karyawan SPBU di Kabupaten Brebes*. Program Studi Manajemen, Universitas Muhadi Setiabudi.
- Noersanti, L. (2020). *Pengaruh komunikasi, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Extrupack Bekasi Barat*. STIE Indonesia Jakarta.
- Putri, A. (2021). *Pengaruh budaya keterbukaan terhadap produktivitas kerja*. (Detail institusi tidak tersedia pada sumber Anda).
- Rahardjo, M. (2010). *Triangulasi dalam penelitian kualitatif*. Sekolah Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Sapitri, W. A. (2017). *Pengaruh budaya kerja dan kompensasi terhadap kinerja UKM pada sentra industri konveksi di Kecamatan Soreang Kabupaten Bandung*. Universitas Pasundan Bandung.
- Shinta, D., & Siagian, M. (2020). *Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo*. Universitas Prima Indonesia.
- Sinambela, E. A., Al Hakim, Y. R., & Irfan, M. (2019). *Pengaruh kedisiplinan dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan*. Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto.
- Susanto, D., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). *Teknik pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian ilmiah*. UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
- Syafrina, M. (2017). *Disiplin kerja dan tanggung jawab karyawan*. (Detail institusi tidak dicantumkan pada sumber Anda).
- Triguno. (1996). *Budaya kerja: Falsafah, tantangan, lingkungan yang kondusif, kualitas dan pemecahan masalah*. Golden Trayon Press.
- Ulinnuha, M. (2018). *Pengaruh etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan*. Jurnal GEMA Ekonomi, Fakultas Ekonomi.
- Wahyudi. (2019). *Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. Universitas Pamulang Banten.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Pemkab Bondowoso)*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia. Universitas Muhammadiyah Jember.