



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 4529-4538

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Analisis Budaya Perusahaan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan CV. Risalah Banten (*Digital Printing*)

Aldian Supranda¹ Bachtiar Arifudin Husain²

^{1,2}Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

¹aldiansupranda17@gmail.com, ²dosen01773@unpam.ac.id

Abstrak

Perkembangan industri digital printing yang semakin pesat menuntut perusahaan untuk tidak hanya berfokus pada teknologi dan kualitas layanan, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia secara optimal. Salah satu faktor penting yang berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah budaya perusahaan. Budaya perusahaan yang kuat dan positif mampu membentuk perilaku kerja, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong kerja sama antar karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis budaya perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada CV. Risalah Banten yang bergerak di bidang digital printing. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi terhadap pimpinan dan karyawan CV. Risalah Banten. Analisis data dilakukan dengan cara reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya perusahaan memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Budaya perusahaan yang diterapkan, seperti kerja sama tim, nilai dan etika kerja, orientasi hasil, serta perhatian terhadap kualitas pekerjaan, mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan bertanggung jawab. Namun demikian, masih terdapat beberapa kendala dalam penerapan budaya perusahaan, seperti kedisiplinan kerja dan komunikasi antar karyawan yang belum optimal, sehingga berdampak pada tingkat produktivitas yang masih berada pada kategori standar. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa penerapan budaya perusahaan yang konsisten, didukung oleh pengawasan pimpinan dan komunikasi yang baik, dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat budaya kerja yang positif agar mampu meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing perusahaan di industri digital printing.

Kata kunci : *Budaya Perusahaan, Produktivitas Kerja, Karyawan, Digital Printing*

1. Latar Belakang

Perkembangan teknologi informasi serta komunikasi yang pesat telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai sektor industri, termasuk digital printing. Digital printing / Printshop kini sebagai salah satu layanan yang sangat diperlukan oleh masyarakat serta pelaku bisnis, baik buat kebutuhan promosi, maupun personalisasi produk. Persaingan pada industri ini pun semakin ketat, ditandai dengan keluarnya banyak perusahaan digital printing baru yang memberikan aneka macam penemuan dan keunggulan layanan. Dalam menghadapi persaingan

tersebut, perusahaan digital printing tidak hanya dituntut untuk berinovasi pada hal teknologi serta pelayanan, namun juga wajib bisa mengelola sumber daya manusia secara optimal supaya produktivitas kerja tetap tinggi.

Manajemen adalah proses mengelola sumber daya organisasi melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Dalam praktiknya, manajemen tidak hanya mengatur aspek operasional, tetapi juga memegang peran penting dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) sebagai aset utama perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berfokus pada pengelolaan tenaga kerja, mulai dari perekrutan, pelatihan, penilaian kinerja, hingga pemberian kompensasi. Pengelolaan SDM yang tepat akan meningkatkan motivasi, kinerja, dan produktivitas karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dalam industri digital printing yang terus berkembang, peran MSDM sangat penting agar karyawan dapat beradaptasi dengan teknologi, melayani pelanggan secara optimal, dan mendukung pencapaian target perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di CV. Risalah Banten, sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang digital printing dan berlokasi di Jl. Rawa Buntu Selatan, Blok RB 2/3, Sektor 1 BSD City, Kel. Rawa Buntu, Kec. Serpong, Kota Tangerang Selatan, Banten 15318,. Perusahaan ini telah beroperasi selama lebih dari 20 tahun dan menawarkan berbagai layanan cetak, seperti pembuatan spanduk/banner, undangan, brosur, merchandise, serta berbagai kebutuhan promosi lainnya.

CV. Risalah Banten memiliki 9 karyawan yang berkerja saat ini antara lain desain grafis, produksi, dan layanan pelanggan. Dalam aktivitas sehari-hari, perusahaan ini menekankan pentingnya kualitas hasil cetak dan pelayanan yang cepat serta tanggap terhadap permintaan pelanggan. Namun demikian, perusahaan masih menghadapi kendala dalam memperkuat budaya kerja di lingkungan internal, khususnya dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas dan kerja sama tim. Berdasarkan pertimbangan tersebut, CV. Risalah Banten dipilih sebagai objek penelitian guna mengkaji lebih lanjut pengaruh budaya perusahaan terhadap tingkat produktivitas karyawan dalam industri digital printing.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyampaikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait peran budaya perusahaan pada peningkatan produktivitas kerja. Selain itu, penelitian ini juga diperlukan dapat sebagai referensi bagi perusahaan digital *printing* dalam merancang serta mengimplementasikan budaya kerja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing perusahaan pada era digital saat ini.

Produktivitas yang sangat baik pada karyawan membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaannya dan mendapatkan keuntungan. Motivasi berkaitan dengan upaya karyawan untuk mencapai tujuan mereka dalam pekerjaan pribadi mereka. Motivasi kerja merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk

mencapai kepuasan kerja yang dapat memengaruhi hasil produktivitas secara positif atau negative, tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh yang bersangkutan.

Budaya kerja ini penting untuk membangun tim yang kuat dalam sebuah perusahaan, tapi kadang ada saja kendala yang tiba-tiba muncul. Maka dari itu pentingnya menerapkan budaya kerja yang baik agar dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Untuk membuktikan kebenaran tersebut dan beberapa pentingnya budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan maka peneliti menganggap perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "**Analisis Budaya Perusahaan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Risalah Banten**"

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena budaya perusahaan dan lingkungan kerja dalam kaitannya dengan produktivitas karyawan. Fokus penelitian bukan pada pengujian hipotesis atau generalisasi statistik, melainkan pada eksplorasi makna, persepsi, serta proses sosial yang terjadi dalam konteks organisasi.

Desain deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi empiris yang terjadi di lapangan secara sistematis dan faktual. Penelitian ini tidak melakukan manipulasi variabel, melainkan menelaah hubungan antar konsep berdasarkan realitas yang dialami oleh informan. Dengan demikian, penelitian ini berupaya menginterpretasikan dinamika budaya perusahaan dan lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam konteks organisasi skala menengah di industri digital printing.

Pendekatan ini relevan digunakan karena budaya organisasi dan lingkungan kerja merupakan konstruksi sosial yang bersifat kontekstual dan tidak dapat diukur secara kuantitatif semata. Oleh karena itu, diperlukan metode eksploratif untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif dan mendalam.

Penelitian dilaksanakan di CV. Risalah Banten yang bergerak di bidang jasa digital printing dan berlokasi di Tangerang Selatan. Pemilihan lokasi dilakukan secara purposive dengan mempertimbangkan kesesuaian antara karakteristik organisasi dan fokus penelitian. Perusahaan ini memiliki struktur organisasi yang relatif sederhana dan jumlah karyawan terbatas, sehingga memungkinkan pengamatan yang mendalam terhadap pola interaksi kerja dan implementasi budaya organisasi.

Proses penelitian dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu observasi awal, pengumpulan data lapangan, reduksi data, analisis, hingga penarikan kesimpulan. Rentang waktu penelitian disesuaikan dengan kebutuhan pengumpulan data hingga mencapai titik jenuh (data saturation).

Subjek penelitian adalah individu yang terlibat langsung dalam aktivitas operasional perusahaan. Penentuan informan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian.

Kriteria informan meliputi: Memiliki peran strategis atau operasional dalam perusahaan., Terlibat secara langsung dalam proses kerja sehari-hari. Memahami dinamika budaya dan lingkungan kerja organisasi.

Informan penelitian terdiri atas pimpinan (direktur) dan beberapa karyawan dari bagian desain, produksi, dan pelayanan. Jumlah informan tidak ditentukan secara kuantitatif, melainkan berdasarkan prinsip kecukupan informasi. Proses pengumpulan data dihentikan ketika informasi yang diperoleh telah menunjukkan pola yang konsisten dan tidak ditemukan data baru yang signifikan.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui tiga teknik utama, yaitu wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Wawancara Mendalam, Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur dengan menggunakan pedoman wawancara sebagai instrumen utama penelitian. Pendekatan ini memberikan fleksibilitas kepada peneliti untuk menggali informasi secara lebih luas sesuai dengan respons informan. Wawancara bertujuan untuk memperoleh data mengenai persepsi informan terkait budaya perusahaan, kondisi lingkungan kerja, serta tingkat produktivitas yang dicapai. Observasi, Observasi dilakukan secara langsung terhadap aktivitas kerja di lingkungan perusahaan. Peneliti mengamati pola komunikasi, disiplin kerja, kerja sama tim, serta suasana lingkungan fisik dan nonfisik. Observasi dilakukan untuk memperoleh data kontekstual dan memverifikasi hasil wawancara. Dokumentasi, Dokumentasi digunakan sebagai data pendukung berupa struktur organisasi, data kehadiran karyawan, catatan produksi, serta dokumen lain yang relevan dengan penelitian. Dokumen tersebut berfungsi memperkuat validitas data dan memberikan gambaran objektif mengenai kondisi perusahaan.

Analisis data dilakukan secara interaktif dan berkelanjutan sejak tahap pengumpulan data hingga penelitian selesai. Proses analisis meliputi tiga tahapan utama: Reduksi Data, Reduksi data dilakukan dengan cara menyeleksi, memfokuskan, dan menyederhanakan data mentah yang diperoleh dari lapangan. Data yang relevan dengan fokus penelitian dikelompokkan berdasarkan kategori tematik, yaitu budaya perusahaan, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja. Penyajian Data, Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk narasi deskriptif yang sistematis. Penyajian data bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam memahami pola hubungan antar variabel serta mengidentifikasi temuan-temuan utama penelitian. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi, Tahap akhir adalah penarikan kesimpulan berdasarkan pola dan keterkaitan yang ditemukan dalam data. Kesimpulan diverifikasi secara terus-menerus dengan membandingkan temuan antar sumber data guna memastikan konsistensi dan keabsahan hasil penelitian.

Keabsahan data dalam penelitian kualitatif diuji melalui teknik triangulasi. Penelitian ini menerapkan: Triangulasi sumber, yaitu membandingkan informasi yang diperoleh dari pimpinan dan karyawan. Triangulasi teknik, yaitu membandingkan data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Member check, yaitu

mengonfirmasi kembali hasil wawancara kepada informan untuk memastikan akurasi informasi. Melalui teknik tersebut, data yang diperoleh diharapkan memiliki tingkat kredibilitas dan validitas yang tinggi.

Penelitian ini memperhatikan prinsip etika penelitian dengan menjaga kerahasiaan identitas informan, memperoleh persetujuan sebelum wawancara dilakukan, serta menggunakan data semata-mata untuk kepentingan akademik. Informan diberikan kebebasan untuk menyampaikan pendapat secara terbuka tanpa tekanan dari pihak manapun. Secara keseluruhan, metodologi penelitian ini dirancang untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai hubungan budaya perusahaan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dalam konteks organisasi jasa digital printing. Pendekatan kualitatif deskriptif memungkinkan eksplorasi fenomena secara komprehensif dan kontekstual, sehingga hasil penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi empiris terhadap kajian manajemen sumber daya manusia pada perusahaan skala menengah.

3. Hasil dan Diskusi

Penelitian ini dilakukan pada CV. Risalah Banten, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa digital printing yang berlokasi di wilayah BSD City, Tangerang Selatan. Perusahaan ini telah beroperasi lebih dari dua puluh tahun dan menyediakan berbagai layanan cetak seperti spanduk, banner, brosur, undangan, merchandise, serta kebutuhan promosi lainnya. Dalam perkembangannya, perusahaan menghadapi persaingan yang cukup ketat seiring dengan pertumbuhan industri digital printing yang semakin pesat.

Secara struktur organisasi, perusahaan memiliki pembagian tugas yang cukup jelas, meliputi bagian desain grafis, produksi, dan pelayanan pelanggan. Jumlah karyawan yang relatif sedikit, yaitu sembilan orang, membuat pola kerja lebih bersifat kekeluargaan dan informal. Hal ini berdampak pada terbentuknya budaya kerja yang tidak tertulis namun berkembang melalui kebiasaan sehari-hari. Budaya perusahaan yang terbentuk selama ini lebih banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan pimpinan serta interaksi antar karyawan.

Visi perusahaan berfokus pada pelayanan yang cepat dan hasil cetak berkualitas, sedangkan misi perusahaan menekankan pada kepuasan pelanggan dan ketepatan waktu penyelesaian pesanan. Nilai yang dijunjung tinggi dalam operasional perusahaan adalah tanggung jawab terhadap pekerjaan dan komitmen terhadap kualitas. Namun demikian, nilai-nilai tersebut belum sepenuhnya diformalkan dalam bentuk pedoman budaya kerja tertulis sehingga implementasinya sangat bergantung pada kesadaran individu masing-masing karyawan.

Lingkungan kerja di perusahaan ini tergolong kondusif dari sisi hubungan interpersonal. Karyawan memiliki hubungan yang cukup baik satu sama lain, meskipun dalam beberapa situasi ditemukan kurangnya koordinasi dan komunikasi yang efektif. Kondisi ini menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi dinamika produktivitas kerja di dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi yang dilakukan selama penelitian, diperoleh beberapa temuan utama terkait budaya perusahaan dan produktivitas kerja karyawan.

Pertama, dalam aspek visi dan misi, sebagian besar karyawan memahami tujuan perusahaan secara umum, yaitu memberikan hasil cetak yang berkualitas dan pelayanan yang cepat. Namun pemahaman tersebut masih bersifat implisit dan belum sepenuhnya dijadikan sebagai pedoman perilaku kerja sehari-hari. Hal ini terlihat dari masih adanya ketidaksesuaian antara target waktu penyelesaian pesanan dengan realisasi di lapangan pada kondisi tertentu.

Kedua, dalam aspek perhatian terhadap detail, karyawan pada bagian produksi dan desain menunjukkan tingkat ketelitian yang cukup baik. Hasil cetak umumnya sesuai dengan standar yang diharapkan pelanggan. Tingkat kesalahan produksi relatif rendah, yang menunjukkan adanya kesadaran terhadap kualitas kerja. Akan tetapi, ketelitian tersebut belum sepenuhnya didukung dengan sistem evaluasi formal sehingga perbaikan hanya dilakukan ketika terjadi kesalahan atau komplain.

Ketiga, dalam aspek orientasi hasil, perusahaan menekankan penyelesaian pesanan tepat waktu dan menjaga kualitas. Berdasarkan data observasi, indikator mutu berada dalam kategori baik dan sesuai standar pelanggan. Namun indikator peningkatan hasil yang dicapai masih berada pada kategori standar, tanpa peningkatan signifikan. Hal ini menunjukkan adanya stagnasi produktivitas dalam hal kuantitas output maupun inovasi.

Keempat, dalam aspek kerja sama tim, hubungan antar karyawan tergolong cukup baik, namun belum sepenuhnya optimal. Ditemukan beberapa kasus kurangnya koordinasi, miskomunikasi informasi pesanan, serta pembagian beban kerja yang tidak merata. Kondisi ini terkadang menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan meningkatkan tekanan kerja bagi karyawan tertentu.

Kelima, dalam aspek nilai dan etika kerja, sebagian besar karyawan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Namun masih ditemukan permasalahan kedisiplinan, seperti keterlambatan masuk kerja dan ketidakhadiran tanpa konfirmasi yang jelas. Hal ini berdampak langsung pada ritme kerja tim dan produktivitas keseluruhan.

Dari sisi produktivitas kerja, indikator kemampuan melaksanakan tugas tergolong cukup baik karena masing-masing karyawan bekerja sesuai bidangnya. Semangat kerja menunjukkan kecenderungan positif karena terdapat keinginan untuk bekerja lebih baik dari hari sebelumnya. Akan tetapi, indikator pengembangan diri masih stagnan karena belum terdapat program pelatihan atau peningkatan kompetensi yang terstruktur. Efisiensi penggunaan sumber daya berada pada angka sekitar 80%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar sumber daya telah dimanfaatkan dengan baik, namun masih terdapat ruang untuk peningkatan.

Budaya perusahaan merupakan sistem nilai, norma, keyakinan, dan pola perilaku yang berkembang dalam suatu organisasi serta menjadi pedoman bagi seluruh anggota dalam menjalankan aktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada CV. Risalah Banten yang bergerak di bidang digital printing, budaya perusahaan yang berkembang saat ini terbentuk secara alami dan belum sepenuhnya terdokumentasi dalam bentuk pedoman formal. Budaya tersebut tercermin dari orientasi perusahaan terhadap kualitas hasil cetak, kecepatan pelayanan, serta kerja sama antar karyawan dalam menyelesaikan pesanan pelanggan. Namun demikian,

implementasi budaya kerja tersebut belum berjalan secara konsisten, sehingga berdampak pada tingkat produktivitas yang masih berada dalam kategori standar dan belum menunjukkan peningkatan signifikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya perusahaan memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas kerja karyawan. Dalam konteks industri digital printing, produktivitas tidak hanya diukur dari jumlah output yang dihasilkan, tetapi juga dari ketepatan waktu, kualitas produk, serta kemampuan karyawan dalam bekerja sama menyelesaikan pesanan. Pada CV. Risalah Banten, kualitas hasil cetak tergolong baik dan sesuai dengan standar yang diharapkan pelanggan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat budaya perhatian terhadap mutu dan detail pekerjaan. Namun, pada indikator peningkatan hasil dan pengembangan diri, kondisi masih cenderung stagnan. Tidak terdapat peningkatan signifikan dalam kuantitas produksi maupun inovasi kerja, sehingga produktivitas berada pada level yang relatif stabil.

Hasil observasi memberikan gambaran objektif mengenai perilaku kerja harian yang memengaruhi produktivitas di CV. Risalah Banten: **Masalah Kedisiplinan:** Data observasi menunjukkan adanya fenomena kurangnya kedisiplinan, seperti ketidakhadiran mendadak tanpa konfirmasi dan keterlambatan masuk kerja. Perilaku ini secara langsung menghambat produktivitas karena menambah beban kerja rekan tim yang lain dan merusak budaya disiplin yang seharusnya menjadi standar perusahaan. Hal ini mengonfirmasi bahwa pengawasan dari pimpinan masih perlu dioptimalkan untuk menegakkan aturan yang berlaku. **Kerja Sama Tim yang Belum Solid:** Peneliti mengamati adanya hambatan dalam kerja sama tim, di mana beberapa karyawan cenderung bekerja secara terpisah dan enggan **berkoordinasi**. Miskomunikasi tugas sering terjadi karena informasi kerja tidak tersampaikan secara merata. Temuan ini berbanding lurus dengan hasil wawancara mengenai koordinasi yang kurang lancar, yang pada akhirnya memengaruhi efisiensi kerja yang saat ini baru mencapai angka 80%. **Stagnansi Pengembangan Diri:** Meskipun semangat kerja menunjukkan tren positif, indikator **pengembangan diri** dan peningkatan hasil kerja masih berada pada tingkat standar atau stagnan. Kondisi ini memerlukan perhatian manajemen untuk memberikan stimulus lebih dari sekadar rutinitas, agar karyawan terdorong untuk mencapai hasil yang lebih baik dari hari ke hari sesuai dengan prinsip produktivitas sebagai sikap mental yang selalu mencari perbaikan.

komunikasi internal juga menjadi faktor penting dalam membentuk budaya perusahaan yang produktif. Proses kerja dalam industri digital printing menuntut koordinasi yang baik antara bagian desain, produksi, dan pelayanan pelanggan. Apabila terjadi miskomunikasi, maka risiko kesalahan desain, keterlambatan produksi, dan ketidakpuasan pelanggan akan meningkat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi antar karyawan belum berjalan secara maksimal, sehingga informasi kerja terkadang tidak tersampaikan secara merata. Kondisi ini menunjukkan bahwa budaya keterbukaan dan transparansi dalam komunikasi masih perlu diperkuat agar mampu mendukung peningkatan produktivitas kerja.

Di sisi lain, budaya orientasi hasil pada CV. Risalah Banten sudah cukup terlihat, terutama dalam menjaga kualitas produk dan memenuhi permintaan pelanggan. Perusahaan memiliki komitmen terhadap mutu hasil cetak, sehingga kesalahan produksi relatif dapat diminimalkan. Namun, orientasi hasil tersebut lebih berfokus pada

menjaga standar yang ada, belum mengarah pada upaya peningkatan berkelanjutan. Secara teoritis, produktivitas kerja tidak hanya berkaitan dengan mempertahankan kualitas, tetapi juga dengan kemampuan organisasi untuk terus melakukan perbaikan dan inovasi. Oleh karena itu, budaya perbaikan terus-menerus perlu ditanamkan agar karyawan terdorong untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja dari waktu ke waktu.

Pengembangan diri karyawan juga menjadi aspek penting dalam pembahasan ini. Berdasarkan hasil penelitian, belum terdapat program pelatihan atau peningkatan keterampilan yang dilakukan secara rutin. Padahal, industri digital printing sangat dipengaruhi oleh perkembangan teknologi dan tren desain yang terus berubah. Tanpa adanya pengembangan kompetensi, karyawan akan cenderung bekerja pada zona nyaman dan sulit mencapai peningkatan produktivitas yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya belajar dan inovasi belum sepenuhnya berkembang dalam perusahaan.

Budaya perusahaan sejatinya berfungsi sebagai infrastruktur lunak yang menopang seluruh aktivitas organisasi. Infrastruktur ini mencakup nilai, norma, serta pola interaksi yang membentuk perilaku kerja karyawan. Apabila budaya perusahaan kuat dan positif, maka akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif, motivasi meningkat, serta loyalitas karyawan terjaga. Sebaliknya, apabila budaya belum berjalan secara konsisten, maka produktivitas cenderung stagnan. Temuan penelitian ini memperkuat pandangan bahwa budaya perusahaan memiliki peran strategis dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Motivasi kerja karyawan pada CV. Risalah Banten tergolong cukup baik, terlihat dari adanya semangat untuk bekerja lebih baik dari hari sebelumnya. Namun motivasi tersebut masih bersifat individual dan belum sepenuhnya didukung oleh sistem budaya perusahaan yang terstruktur. Apresiasi terhadap kinerja karyawan belum dilakukan secara formal, sehingga dorongan untuk meningkatkan produktivitas masih bergantung pada kesadaran pribadi masing-masing individu. Apabila perusahaan mampu membangun budaya apresiasi dan evaluasi berkala, maka motivasi kerja dapat meningkat secara kolektif.

Berdasarkan seluruh hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa budaya perusahaan di CV. Risalah Banten telah terbentuk namun belum sepenuhnya terstruktur dan konsisten dalam penerapannya. Faktor disiplin, komunikasi, pengawasan pimpinan, serta pengembangan diri menjadi aspek dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja. Produktivitas yang masih berada pada kategori standar menunjukkan bahwa perusahaan memiliki potensi besar untuk berkembang apabila mampu memperkuat budaya kerja secara sistematis dan berkelanjutan. Dengan penerapan budaya perusahaan yang lebih konsisten, didukung oleh kepemimpinan yang tegas serta program pengembangan sumber daya manusia, maka produktivitas kerja karyawan dapat meningkat secara signifikan dan memberikan dampak positif terhadap daya saing perusahaan di industri digital printing.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diteliti oleh peneliti dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif mengenai analisis budaya perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di CV. Risalah Banten,

maka peneliti dapat memberi kesimpulan sebagai berikut: Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya perusahaan memiliki peran yang sangat penting sebagai landasan perilaku dan sikap karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja di CV. Risalah Banten. Saat ini, tingkat produktivitas karyawan berada pada kategori standar dengan tingkat efisiensi mencapai 80%, di mana indikator semangat kerja dan kualitas hasil menunjukkan tren positif, namun pengembangan diri dan peningkatan hasil kerja masih cenderung stagnan. Meskipun perusahaan telah mengadopsi budaya yang adaptif dan inklusif, terutama dalam integrasi teknologi digital dan kecerdasan buatan (AI), masih ditemukan kendala internal yang menghambat optimalisasi kinerja, Hambatan utama yang teridentifikasi meliputi masalah kedisiplinan, seperti ketidakhadiran mendadak dan keterlambatan, serta kerja sama tim yang belum solid akibat miskomunikasi dan kurangnya koordinasi antar unit. Selain itu, terdapat perbedaan persepsi antara manajemen dan karyawan mengenai beban target; manajemen melihat target sebagai motivasi melalui sistem bonus, sementara karyawan sering merasa tertekan, terutama saat menghadapi kendala teknis. Secara keseluruhan, penguatan budaya kerja melalui pengawasan pimpinan yang lebih optimal, peningkatan komunikasi transparan, dan pemberian stimulus pengembangan diri sangat diperlukan untuk mendorong produktivitas melampaui batas standar yang ada saat ini. Peneliti menyadari bahwasanya penelitian yang dilakukan terdapat keterbatasan : Keterbatasan jadwal / jam kerja karyawan, Penelitian ini dilakukan pada karyawan dengan jadwal kerja dan jam kerja yang tidak fleksibel karna melakukan nya ditempat kerja yang dimana di tempat peneliti itu adalah pelayanan, sehingga proses observasi dan wawancara tidak dapat dilakukan secara sempurna dalam waktu yang tersedia. Hal ini dapat mempengaruhi kelengkapan data yang diperoleh. Keterbatasan Sudut Pandang Kualitatif, Penelitian ini mengandalkan data yang bersumber dari observasi dan wawancara mendalam terhadap sejumlah informan (4 orang/sampel). Meskipun metode ini memberikan data yang sangat kaya dan pemahaman yang mendalam tentang kondisi di lapangan, pandangan dari seluruh karyawan perusahaan mungkin belum sepenuhnya terwakili.

Referensi

1. Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
2. Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
3. Elbandiansyah. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
4. Fahmi, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
5. M. Anang Firmansyah & Budi W. Mahardhika (2018). *Pengantar manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
6. Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
7. Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
8. Manullang, M. (2018). *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
9. Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
10. Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
11. Siswanto, H. B. (2017). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
12. Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
13. Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
14. Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D (Edisi 2)*. Bandung: Alfabeta.
15. Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
16. Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.

17. Tannady, H. (2017). Perilaku organisasi. Jakarta: Deepublish.
18. Terry, G. R. (2018). Prinsip-prinsip manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
19. Triono. (2019). Metodologi penelitian. Yogyakarta: Deepublish.
20. Riyuzen Praja Tuala (2020). Budaya organisasi dan kinerja. Yogyakarta: Deepublish.
21. Wibowo. (2018). Manajemen kinerja (Edisi 5). Jakarta: Rajawali Pers.
22. Widyaningrum, M. E., & Siswati, R. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
23. Yin, R. K. (2019). Studi kasus: Desain dan metode. Jakarta: Rajawali Pers.