

PERAN DAN IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN: STUDI KASUS PADA PT CINQUER AGRO NUSANTARA

Tiya Anzela¹, Angeliq Thennanda Putri², Sesilia³, Harry Saptarianto⁴,
tianzla.26@gmail.com¹, angeliqthennanda@gmail.com², silsesilia@gmail.com³,
hsryspta07@gmail.com⁴

Universitas Bangka Belitung

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran dan implementasi budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Cinquer Agro Nusantara (CAN), sebuah perusahaan agribisnis yang menekankan keberlanjutan dan nilai-nilai etika. Menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam, penelitian ini mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat, fleksibel, dan berorientasi nilai memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Nilai-nilai seperti kejujuran, keadilan, dan kerja sama diinternalisasikan melalui program pelatihan, ruang dialog terbuka, serta sistem penghargaan non-finansial. Pemanfaatan teknologi seperti traceability system dan konektivitas digital turut mendukung efektivitas implementasi budaya organisasi. Hasil penelitian ini menegaskan budaya organisasi adalah elemen strategis yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang unggul, terutama pada perusahaan berbasis komunitas dan keberlanjutan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to explore the role and implementation of organizational culture in improving employee performance at PT Cinquer Agro Nusantara (CAN), an agribusiness company that emphasizes sustainability and ethical values. Using a qualitative approach through in-depth interviews, this study revealed that a strong, flexible, and value-oriented organizational culture contributes significantly to increasing employee motivation, loyalty, and productivity. Values such as honesty, fairness, and cooperation are internalized through training programs, open dialogue spaces, and non-financial reward systems. The use of technology such as traceability systems and digital connectivity also supports the effectiveness of organizational culture implementation. The results of this study confirm that organizational culture is a strategic element that plays a role in improving superior employee performance, especially in community-based and sustainability companies.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi persaingan bisnis yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya unggul secara kompetensi, tetapi juga mampu beradaptasi dengan dinamika lingkungan kerja yang terus berubah. Salah satu faktor strategis yang berperan penting dalam mengarahkan perilaku dan kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan keyakinan perusahaan, yang menjadi pedoman dalam berinteraksi dan mengambil keputusan. Budaya yang kuat dan positif terbukti dapat mengembangkan etos kerja yang efisien, meningkatkan loyalitas, serta mendorong tercapainya kinerja yang optimal (Zaky, 2021).

PT Cinquer Agro Nusantara (CAN) merupakan perusahaan yang berfokus pada penyediaan rempah-rempah bernilai tinggi, terutama lada putih dan lada hitam, untuk memenuhi kebutuhan pasar domestik maupun internasional. Dengan mengusung prinsip keberlanjutan sebagai fondasi utama dalam rantai pasokannya, PT CAN menekankan

nilai-nilai keadilan, kejujuran, serta pemikiran jangka panjang dalam setiap aspek operasional perusahaan. Komitmen terhadap nilai-nilai tersebut diwujudkan melalui berbagai inisiatif, seperti sistem ketertelusuran produk (traceability), pengembangan komunitas petani lokal, serta investasi dalam penelitian dan pengembangan teknologi pertanian berkelanjutan.

Secara geografis, kantor pusat perusahaan berlokasi di De Primaterra Blok F2 No.5, Jl. Raya Sapan - Gedebage, Bandung, Jawa Barat, sementara lokasi kebun lada utama terletak di Desa Namang, Kecamatan Namang, Kabupaten Bangka Tengah, Provinsi Bangka Belitung. Untuk mendukung aktivitas ekspor dan penetrasi pasar global, CAN juga memiliki kantor pemasaran internasional di Heijermansplein 244, Schiedam, Belanda. Pt CAN juga memiliki jumlah karyawan sekitar 70-an yang tersebar di beberapa daerah yaitu Bandung, Jawa Tengah dan Bangka Belitung. Sistem kerja di PT. CAN bersifat fleksibel, dengan jam kerja formal dari Senin hingga Jumat, sementara Sabtu dan Minggu difokuskan pada kegiatan Community Development.

Sebagai perusahaan yang terus bertumbuh di industri agribisnis global, PT Cinquer Agro Nusantara menyadari bahwa budaya organisasi yang adaptif, inklusif, dan berorientasi nilai merupakan aset tak berwujud yang krusial dalam membangun keunggulan kompetitif. Salah satu karakteristik utama budaya di CAN adalah sifatnya yang fleksibel artinya, budaya perusahaan dibentuk untuk dapat menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan bisnis, kebutuhan karyawan lintas generasi, serta dinamika lokal tempat perusahaan beroperasi. Fleksibilitas budaya ini tercermin dalam kebijakan kerja yang terbuka terhadap inovasi, ruang dialog antara manajemen dan karyawan, serta penghargaan terhadap perbedaan pendekatan kerja selama tetap sejalan dengan nilai-nilai inti perusahaan.

Implementasi nilai-nilai perusahaan di lingkungan kerja menjadi prioritas utama, tidak hanya sebagai slogan, tetapi sebagai bagian integral dari perilaku sehari-hari seluruh karyawan. Namun, dalam praktiknya, penerapan budaya organisasi menghadapi tantangan seperti perbedaan latar belakang individu, resistensi terhadap perubahan, serta kesenjangan antara nilai ideal dan perilaku aktual. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman mendalam mengenai bagaimana nilai-nilai tersebut diterjemahkan dalam tindakan dan bagaimana hal itu memengaruhi kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana budaya organisasi di PT Cinquer Agro Nusantara diimplementasikan dan sejauh mana budaya tersebut—termasuk fleksibilitasnya—memainkan peran dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pendekatan studi kasus, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan empiris yang berguna dalam perumusan strategi manajemen sumber daya manusia berbasis nilai, khususnya di sektor agribisnis yang berbasis komunitas dan keberlanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui metode wawancara mendalam untuk mengeksplorasi peran serta penerapan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Cinquer Agro Nusantara. Pendekatan ini dipilih karena memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mendalami persepsi dan pengalaman individu mengenai budaya organisasi yang diterapkan perusahaan. Sesuai dengan pandangan Sugiyono (2018), penelitian kualitatif berfokus pada pengamatan terhadap kondisi alami dengan peneliti sebagai instrumen utama. Data utama diperoleh melalui wawancara mendalam dengan satu karyawan yang dianggap memiliki pemahaman menyeluruh tentang penerapan nilai-nilai budaya dalam organisasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Wawancara ini dirancang untuk menggali informasi tentang

bagaimana budaya organisasi diterapkan, bagaimana nilai-nilai perusahaan diterjemahkan dalam praktik kerja, serta bagaimana budaya tersebut memengaruhi motivasi serta kinerja karyawan. Analisis data dilakukan dengan cara mendeskripsikan dan memahami informasi yang didapatkan, kemudian merangkum dan menyajikan data yang penting. Setelah itu, peneliti menarik kesimpulan berdasarkan temuan tersebut. Untuk memastikan hasil penelitian akurat, teknik triangulasi digunakan, yaitu dengan membandingkan hasil wawancara dengan referensi dari literatur yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya organisasi di PT Cinquer Agro Nusantara (CAN) memiliki peran penting sebagai landasan dalam membentuk perilaku dan sikap kerja karyawan. Nilai-nilai inti seperti keadilan, kejujuran, keberlanjutan, dan kerja sama secara konsisten ditanamkan melalui berbagai program internal perusahaan, yang sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan. Nilai-nilai ini tidak hanya menjadi pedoman tertulis, tetapi juga tercermin dalam interaksi sehari-hari antara manajemen dan karyawan, serta dalam hubungan perusahaan dengan petani lokal dan mitra bisnis.

Kekuatan budaya organisasi PT. CAN terletak pada fleksibilitas dan adaptabilitasnya dalam merespons perubahan lingkungan kerja dan kebutuhan generasi karyawan yang beragam. Penerapan ruang dialog terbuka memungkinkan karyawan dari berbagai latar belakang untuk menyampaikan ide dan keluhan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan memberdayakan (Chowdhury & Fernando, 2022). Struktur organisasi tidak hirarkis, melainkan dikelola oleh Project Manager (PM) pada setiap divisi, kegiatan internal yang rutin dilakukan mencakup pelatihan petani dan karyawan melalui metode Training of Trainer (TOT) dan edukasi berbasis kebutuhan divisi, seperti Dapur Sehat, Peskapanen, dan Agroforestry.

Implementasi budaya organisasi di PT CAN diwujudkan dalam berbagai kebijakan dan program nyata yang fleksibel, pelatihan berkelanjutan bagi petani dan karyawan, serta penghargaan atas inovasi dan inisiatif kerja. Program-program tersebut menjadi sarana untuk memperkuat pemahaman budaya di kalangan staf dan meningkatkan motivasi kerja. Memberikan pelatihan rutin dan pengembangan komunitas petani lokal akan meningkatkan kualitas produk lada, serta juga mempererat hubungan sosial dan tanggung jawab sosial perusahaan (Corporate Social Responsibility). Para petani lokal sudah berkolaborasi dengan pihak perusahaan dimana perusahaan tidak hanya mengambil hasil produk dari mereka melainkan para petani juga mendapatkan feedback dari perusahaan tidak berupa uang melainkan pengetahuan. Penerapan pelatihan dan pengembangan, komunikasi terbuka dan pengelolaan konflik yang efektif juga menjadi bagian dari implementasi budaya di PT. CAN. Karyawan didorong untuk berinovasi tanpa takut akan risiko penolakan (Kim & Park, 2021). Pendekatan ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk produktivitas dan pengembangan diri, sejalan dengan visi perusahaan untuk memberdayakan setiap individu dalam tim.

Budaya organisasi yang kuat di PT. CAN juga berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan merasa dihargai dan bekerja dalam lingkungan yang selaras dengan nilai-nilai perusahaan memiliki tingginya motivasi kerja dan komitmen kuat terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan diukur berdasarkan aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian, yang meningkat seiring dengan penerapan budaya organisasi yang konsisten (Khasbulloh Huda, 2024). Budaya yang kuat membantu mengurangi resistensi terhadap perubahan dan mempercepat adaptasi terhadap dinamika pasar (Hoar et al., 2021). Penelitian Nguyen dkk. (2019) turut menegaskan bahwa budaya

organisasi yang baik berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi dan kepuasan kerja.

Sistem evaluasi di PT CAN dilakukan secara bulanan melalui pertemuan divisi dan proyek. Tidak ada sistem punishment, namun perusahaan mengapresiasi kontribusi karyawan dengan memberikan reward dalam bentuk kebutuhan dasar. Berbeda dengan perusahaan konvensional, PT CAN tidak memberikan bonus dalam bentuk finansial, melainkan berbentuk material yang menunjang kebutuhan hidup.

Tidak luput juga dalam hal teknologi untuk mendukung operasionalnya. Salah satunya adalah penggunaan Starlink untuk akses internet di lokasi-lokasi terpencil, yang memastikan konektivitas tetap terjaga. Selain itu, PT CAN juga mengembangkan Sistem Traceable App yang memungkinkan pelacakan asal bahan baku hingga ke petani tertentu. Dengan demikian, keterusuran produk dapat dijamin secara akurat. Tidak hanya itu, perusahaan juga menggunakan dashboard digital untuk memantau pelatihan dan hasil produksi secara real-time.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi di PT Cinquer Agro Nusantara (CAN) terbukti memegang peranan sentral dalam membentuk perilaku, sikap kerja, dan motivasi karyawan. Budaya organisasi yang kuat, adaptif, dan berfokus pada nilai-nilai seperti keadilan, integritas, dan keberlanjutan, terbukti dapat membentuk perilaku kerja yang efisien serta meningkatkan motivasi dan komitmen para karyawan. Implementasi budaya ini dilakukan melalui berbagai program, seperti pelatihan berkelanjutan, ruang dialog terbuka, dan penghargaan non-finansial. Selain itu, PT CAN memanfaatkan teknologi seperti Sistem Traceable App dan Starlink untuk mendukung operasional dan keterlusuran produk. Selain itu, penerapan budaya organisasi yang inklusif dan terbuka terhadap inovasi juga mampu meningkatkan loyalitas serta rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan.

Peneliti berharap artikel ini dapat memberikan pemahaman yang signifikan bagi seluruh pembaca dan untuk pengetahuan mengenai budaya organisasi yang diterapkan oleh PT. CAN. Selain itu, perusahaan perlu membuka ruang dialog antara manajemen dan karyawan untuk menampung aspirasi serta melakukan evaluasi berkala terhadap penerapan budaya organisasi. Dengan cara ini, budaya kerja yang positif dan adaptif dapat terus terjaga dan berdampak nyata pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian dapat dilakukan lebih lanjut terhadap studi kasus yang sama, hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Untuk kepentingan mahasiswa maupun yang lainnya dalam menganalisis efektivitas tingkat kinerja karyawan berdasarkan budaya yang diterapkan serta benefit yang didapatkan di PT Cinquer Agro Nusantara.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggada Abim Pramudya, Muhammad Rouf Purnama, Nannes Sri Andarbeni, Putri Nurjayanti, & M. Isa Anshori. (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 24–40. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i4.505>
- Dewita N. T., Fauzi A, & Sudiantini D. (2024). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Putratama Satya Bhakti. *KAMPUS AKADEMIK PUBLISING Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(8).
- Diawati, E., & Kahir, A. (2023). Membangun Budaya Organisasi Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja. *Jurnal Ilmiah Riset Dan Pengembangan* |, 8(1). <https://faktualnews.co/2020/01/02/service-mal-pelayanan-publik->
- Elizar, & Tanjung Hasrudy. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap

- Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fachrezi H, & Khair H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1).
- Huda Khasbulloh. (2024). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Efikasi Diri, Tingkat Pendidikan Melalui Kepuasan Kerja. *JURNAL MANEKSI*, 13.
- Kholiqin, A., Publik, M. A., & Brawijaya, U. (2021). Peran Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. ResearchGate.
- Maulidiyah N. N. (2020). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2). <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/>
- Meutia K.I, & Husada C. (2019). PENGARUH_BUDAYA_ORGANISASI_DAN_KOMITMEN_ORGANISASI. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126.
- Saf'ani, F., & Ratnawati, I. (2021). ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL KESIAPAN UNTUK BERUBAH SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DALAM MENGHADAPI REVOLUSI INDUSTRI 4.0 (Studi pada Karyawan PT. PELNI Persero Jakarta). In *Jurnal Studi Manajemen Organisasi* (Vol. 18, Issue 2). <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo/article/view/39167>
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan: Sebuah Kajian Kepustakaan. In *Journal of Current Research in Management* (Vol. 1, Issue 1).
- Wahyudi W.D, & Tupti Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>
- Zaky, M., Sunan, U., & Djati Bandung, G. (2021). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI KASUS PADA INDUSTRI MANUFAKTUR DI INDONESIA. *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1).