

## ***Organizational Culture as a Company Strategy in Improving Organizational Performance in the Food and Beverage Business in the DPR Sidoarjo Plot***

## **Budaya Organisasi Sebagai Strategi Perusahaan Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pada Bisnis Food and Beverage Di Kavling DPR Sidoarjo**

Virnanda Emma Nur Prastiwi<sup>1)</sup>, Hasan Ubaidillah<sup>\*2)</sup>

<sup>1)</sup> Program Studi Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Program Studi Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: [ubaid@umsida.ac.id](mailto:ubaid@umsida.ac.id)

**Abstract.** This study aims to map the organizational culture implemented in a Food and Beverage company in Kavling DPR Sidoarjo and identify the organizational culture expected to improve organizational performance. In an increasingly competitive industry, especially in the food and beverage sector, organizational culture plays a crucial role in strengthening competitiveness and maintaining business continuity. This study uses a qualitative research method. Data accumulation techniques through interviews. The results of the study indicate that the current organizational culture still requires adjustments to better suit the company's needs. Organizational culture using a descriptive qualitative approach method with this case study shows that organizational culture as an organizational strategy is expected to improve organizational performance in the future. By adopting an appropriate organizational culture, companies can create a more innovative work environment, increase employee engagement, and strengthen values that support the achievement of the company's vision and mission. This study contributes to companies in developing effective and efficient organizational culture strategies to improve performance and competitiveness in the Food and Beverage industry.

**Keywords** - Organizational Culture, Company Performance, Food and Beverage, Organization Culture Assessment Instrument, Culture mapping

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk memetakan budaya organisasi yang diterapkan pada perusahaan Food and Beverage di Kavling DPR Sidoarjo serta mengidentifikasi budaya organisasi yang diharapkan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Pada industri yang semakin kompetitif, khususnya pada sektor makanan dan minuman, budaya organisasi menjadi peran penting dalam memperkokoh daya saing dan mempertahankan keberlangsungan bisnis. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Teknik akumulasi data melalui wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi saat ini di terapkan masih membutuhkan penyesuaian supaya lebih sesuai pada kebutuhan perusahaan. budaya organisasi menggunakan metode pendekatan kualitatif deskriptif dengan study kasus ini menunjukkan bahwa budaya organisasi sebagai strategi organisasi diharapkan untuk meningkatkan kinerja organisasi di masa mendatang. Dengan mengadopsi budaya organisasi yang sesuai, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inovatif, meningkatkan keterlibatan karyawan, serta memperkuat nilai-nilai yang mendukung pencapaian visi misi dalam perusahaan. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam menyusun strategi budaya organisasi yang efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja dan daya saing pada industri Food and Beverage.

**Kata Kunci** - Budaya Organisasi, Strategi Berbasis Budaya, Kinerja Organisasi, Produktivitas, Efektivitas, Kepuasan Karyawan, Loyalitas.

## I. PENDAHULUAN

Semua nilai, norma, kepercayaan, dan perilaku yang dibagikan oleh setiap anggota organisasi dikenal sebagai budaya organisasi. Nilai-nilai ini membentuk perilaku yang diharapkan dan membantu mengarahkan tindakan setiap orang di dalam organisasi. Sejumlah besar Studi menunjukkan bahwa budaya perusahaan yang kuat dan positif dapat meningkatkan kinerja karyawan [1].

Membentuk budaya organisasi yang bertujuan untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik dalam bentuk maupun tujuannya. Budaya kerja di dalam suatu organisasi juga merupakan upaya memengaruhi hubungan dan suasana kerja agar lebih baik, serta mampu meningkatkan hasil kerja dan kepuasan karyawan. Salah satu aktivitas perusahaan dipengaruhi oleh pola hubungan yang terjadi di dalamnya, baik hubungan dengan rekan kerja maupun atasan. Budaya kerja di dalam suatu organisasi juga merupakan upaya memengaruhi hubungan dan suasana kerja agar lebih baik, serta mampu meningkatkan hasil kerja dan kepuasan karyawan. Salah satu aktivitas perusahaan dipengaruhi oleh pola hubungan yang terjadi di dalamnya, baik hubungan dengan rekan kerja maupun atasan. Adanya pola hubungan tersebut antara atasan dan karyawan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja di perusahaan tersebut. Karena itu, dalam sebuah organisasi selalu dilakukan perencanaan pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan karyawan yang tepat untuk jabatan yang sesuai. Salah satu cara mengelola sumber daya manusia dalam suatu manajemen perusahaan atau organisasi adalah dengan menangani masalah kepimpinan. Seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin harus mampu menciptakan integrasi yang harmonis dengan para bawahan, termasuk dalam membangun kerja sama, mengarahkan, serta mendorong semangat kerja para karyawan. Hal ini bertujuan untuk menciptakan motivasi kerja yang positif, yang nantinya akan mendorong niat dan usaha (kinerja) yang maksimal serta didukung dengan fasilitas yang memadai untuk mencapai target kinerja organisasi [2].

Budaya organisasi memiliki arti yang mengacu pada budaya dan berlaku bagi perusahaan. Hal ini terbentuk dari tiap-tiap individu yang membentuk sebuah kelompok atau satuan yang bekerja sama untuk mencapai satu tujuan. Study kasus ini menjelaskan terkait budaya organisasi yang berlaku pada perusahaan yang salah satunya perusahaan bidang industri food and beverage. Budaya organisasi dapat digunakan sebagai sistem manajemen guna mencapai efektivitas, efisiensi, produktivitas pada perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Peran penting budaya organisasi dapat di terapkan pada usaha bidang makanan dan minuman yang ada pada wilayah Kavling DPR Sidoarjo.

Cafe sering menjadi tempat yang populer untuk berkumpul dengan keluarga, atau rekan. Kafe bukan hanya tempat orang menikmati makanan dan minuman, tetapi juga tempat orang bersantai, berbincang-bincang dengan teman, atau berbagi pengalaman. Waktu bersama keluarga, baik untuk nongkrong atau merenung sendirian. Persaingan di industri pangan dan minuman telah tersebar luas. Untuk bertahan dan memenangkan persaingan di industri makanan dan minuman, para bisnis harus memahami karakteristik dari konsep yang menjadi landasan bisnis mereka [3].

Banyaknya coffee shop yang bermunculan merupakan dampak dari “trend” masyarakat di Indonesia. Daerah yang terpengaruh dan banyak ditemukannya coffee shop seperti di daerah pagerwojo, Sidoarjo yang dikenal dengan kavling DPR. Gaya hidup modern seperti ini tengah melanda masyarakat wilayah sidoarjo dan sekitarnya. Di tengah pertumbuhan ini, Kavling DPR Sidoarjo muncul sebagai salah satu kawasan kuliner yang cukup dinamis, ditandai dengan munculnya berbagai jenis usaha makanan dan minuman yang menyasar konsumen lokal hingga wisatawan. Persaingan antar pelaku usaha di kawasan ini kian ketat, menuntut adanya strategi bisnis yang tidak hanya fokus pada produk dan pemasaran, tetapi juga pada pengelolaan internal organisasi. Untuk bertahan dalam persaingan yang tinggi seperti ini, tiap-tiap coffee shop harus mengenal lebih jauh dan mendalam mengenai sumber daya manusia pada tiap tiap individu dalam setiap organisasi dan memahami tentang budaya organisasi guna memperkuat karakteristik setiap coffee shop.

Pada observasi awal, ditemukan bahwa terdapat kesenjangan antara potensi pertumbuhan bisnis food and beverage di Kavling DPR Sidoarjo dengan realisasi kinerjanya. Beberapa bisnis menunjukkan performa tinggi, sementara yang lain tertinggal meskipun berada di lokasi yang sama. Salah satu penyebab yang belum banyak diteliti adalah perbedaan dalam implementasi budaya organisasi. Bisnis yang berhasil umumnya memiliki budaya kerja yang kuat, adaptif dan konsisten, sedangkan yang gagal seringkali mengalami disorientasi nilai dan konflik internal yang menghambat produktivitas.

Permasalahan utama yang dihadapi oleh banyak pelaku bisnis food and beverage di Kavling DPR Sidoarjo bukan hanya terletak pada strategi pemasaran atau kualitas produk semata, tetapi juga pada faktor internal organisasi, yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi berperan penting dalam menciptakan identitas perusahaan, membentuk perilaku karyawan, serta meningkatkan efektivitas operasional. Sayangnya, belum banyak usaha kecil dan menengah di sektor ini secara sadar memetakan atau mengelola budaya organisasi mereka sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja. Tanpa adanya pemahaman dan pengelolaan budaya organisasi yang baik, perusahaan berisiko mengalami ketidaksesuaian antara nilai-nilai internal dan harapan pasar. Oleh karena itu, budaya organisasi menjadi langkah strategis untuk menilai apakah budaya yang ada mendukung pencapaian tujuan bisnis dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Studi mengenai budaya organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja sudah banyak dilakukan, namun mayoritas berfokus pada perusahaan besar atau sektor formal seperti perbankan, manufaktur dan pendidikan. Sedikit penelitian yang secara spesifik membahas budaya organisasi dalam konteks bisnis food and beverage skala mikro dan menengah, terlebih lagi pada kawasan lokal seperti Kavling DPR Sidoarjo. Penelitian ini bertujuan mengisi celah tersebut dengan memberikan pendekatan kontekstual dan aplikatif terhadap pentingnya budaya organisasi dalam bisnis kuliner local.

Budaya organisasi harus bisa memanfaatkan dan mengatur sedemikian rupa sehingga potensi sumber daya manusianya dapat berkembang dalam suatu organisasi tersebut. Variable yang berkaitan dengan peningkatan kinerja suatu organisasi atau perusahaan adalah “budaya organisasi”. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi masing-masing. Budaya organisasi merupakan sistem yang diikuti oleh setiap anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi merupakan sebuah pemahaman umum yang dimiliki oleh setiap orang atau anggota dari suatu organisasi, suatu teknik mengenai solidaritas bersama [4]. Budaya organisasi merupakan dasar dari bagi anggota organisasi guna menjalankan visi dan misi dalam mencapai suatu tujuan utama organisasi.

Berdasarkan penjelasan dan fenomena diatas, perlu dilakukan kajian lebih lanjut mengenai budaya organisasi di Coffee Shop Kavling DPR Daerah Sidoarjo saat ini dan budaya organisasi yang diharapkan pada waktu mendatang. Maka dari itu peneliti terpikat untuk mengadakan penelitian dengan judul “Budaya Organisasi Sebagai Strategi Perusahaan Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pada Bisnis Food and Beverage di Kavling DPR Sidoarjo”.

## II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan budaya organisasi perusahaan Food and Beverage di Kavling DPR Sidoarjo dan dampaknya terhadap kinerja organisasi. Penelitian dilakukan di beberapa perusahaan Food and Beverage di Kavling DPR Sidoarjo. Subjek penelitian meliputi pemilik bisnis, manajer, dan karyawan yang terlibat langsung dalam aktivitas organisasi.

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti adalah UMKM Coffee Shop yang ada di Kavling DPR daerah Sidoarjo. Populasi UMKM Coffee Shop yang ada di Kavling DPR daerah Sidoarjo jumlahnya tidak diketahui dengan pasti.

Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel dari penelitian ini adalah sebagian pelaku UMKM Coffee Shop yang ada di Kavling DPR daerah Sidoarjo dan jumlah sampel yang akan diambil adalah UMKM dengan jumlah responden keseluruhan 35 orang.

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah non probability sampling. Metode dari non probability sampling yaitu pengambilan sampel yang dilakukan secara sederhana yaitu dengan mengambil unit pengamatan yang dijumpai atau yang sedapatnya saja.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sumber data dari pelaku bisnis dan karyawan UMKM Coffee Shop yang ada di Kavling DPR daerah Sidoarjo yang berperan sebagai responden.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, dan wawancara di Coffeeshop di Kavling DPR Sidoarjo. Analisis data yang digunakan menggunakan triangulasi sumber yaitu mengumpulkan data dari tiga sumber antara pemilik usaha, manajer dan karyawan yang kemudian dilakukuan perbandingan informasi. Analisis perbedaan antara kebijakan dari ketiga sumber kemudian melakukan verifikasi temuan dari observasi dan wawancara

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Deskripsi Umum Lokasi dan Objek Penelitian Kavling DPR Caffe Shop Sidoarjo**

Jl. Kav. DPR III, Nggrekmas, Pagerwojo, Kecamatan Buduran, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, Indonesia Kavling DPR, sebuah tempat yang tersedia bergerak di sektor makanan dan minuman, berlokasi di Sidoarjo. Jalan Kavling DPR III Sidoarjo sendiri adalah area yang terkenal dengan kafe. Dengan banyaknya kafe dan minat masyarakat terhadap kopi, ada peluang untuk menyediakan fasilitas pendidikan kopi yang menguntungkan bagi komunitas lokal. Memiliki fasilitas pendidikan kopi di daerah yang terkenal dengan area per kafe dapat mendukung perkembangan ekonomi lokal. Ini dapat mencakup pelatihan barista lokal, penjualan produk kopi lokal, dan peluang kerja di industri kopi. Selain itu, fasilitas pendidikan kopi yang baik dapat meningkatkan daya tarik wisata di daerah tersebut, karena wisatawan yang tertarik pada kopi dapat menjadi pengunjung potensial yang dapat meningkatkan ekonomi lokal.

### **Budaya Organisasi**

#### **Nilai, Norma Budaya Organisasi dan Praktik Kerja**

Menurut asumsi pertama, bagaimana setiap individu berpartisipasi dalam kehidupan organisasi. Secara khusus, orang berbagi dalam menciptakan dan mempertahankan realitas satu sama lain. Inti dari gagasan ini adalah nilai-nilai yang dimiliki organisasi. Nilai adalah standar dan prinsip budaya yang memiliki nilai. Nilai memberi tahu anggota organisasi apa yang penting. Pacanowsky berpendapat bahwa nilai berasal dari pengetahuan moral, dan bahwa orang menunjukkan pengetahuan moral mereka melalui cerita atau cerita [18]. Sistem, keyakinan, nilai, dan kepercayaan yang dibangun dan diterima secara implisit oleh anggota suatu organisasi disebut budaya organisasi. Budaya organisasi menentukan bagaimana anggota merasa, pikiran, dan berperilaku untuk mencapai tujuan organisasi dan menghasilkan standar perilaku [19].

### **Simbol, Ritual, Cerita Organisasi**

Dalam Budaya Organisasi logo, warna, istilah unik, atau bahkan pakaian seragam adalah beberapa simbol yang dapat ditemukan dalam budaya kerja organisasi. Identitas dan prinsip organisasi diwakili oleh simbol ini. Misalnya, logo perusahaan dapat menggambarkan keunggulan atau prinsip Perusahaan. Pada Kav DPR Coffe Shop memiliki logo yang berbeda beda sesuai dengan karakter yang digunakan pada tema café tersebut.

Dalam budaya kerja organisasi, ritual adalah kumpulan kegiatan atau peristiwa yang dilakukan secara teratur dan memiliki makna khusus bagi anggota organisasi. Ritual ini bisa berupa peringatan, rapat rutin, atau bahkan tradisi unik yang menjadi bagian dari budaya organisasi. Sebagai contoh, acara tahunan perusahaan yang melibatkan seluruh karyawan dapat menjadi kesempatan penting untuk mempererat hubungan sosial dan meningkatkan keinginan untuk bekerja, karena ritual pada dasarnya bertujuan untuk memperkuat hubungan antar anggota organisasi dan menjaga pola kerja yang stabil. Dengan gaya hidup atau kebiasaan masyarakat sekitar maupun sidoarjo banyak menghabiskan waktu berkumpul Bersama teman, kerabat, maupun keluarga di caffee maupun coffe shop pada Kav DPR juga terdapat banyak pilihan tersedia.

Bagian penting dari membangun dan mengkomunikasikan nilai-nilai, kepercayaan, dan pelajaran yang dipegang oleh organisasi adalah cerita atau narasi dalam budaya kerja. Cerita-cerita ini dapat berupa kisah sukses, tantangan, atau nilai-nilai yang dipegang oleh organisasi. Pemikiran dan tindakan anggota organisasi dapat dipengaruhi oleh cerita yang diceritakan dan dibagikan secara teratur. Cerita inspiratif dapat memotivasi, dan cerita tentang kegagalan dapat menjadi sumber pembelajaran bagi anggota. Sangat penting bagi organisasi untuk membuat ruang yang aman dan terbuka di mana anggota dapat berbagi kisah. Kisah-kisah ini dapat membangun budaya organisasi yang inklusif dan mendorong kerja sama dan keberanian untuk berinovasi.

### **Budaya Organisasi Sebagai Strategi**

Salah satu strategi dalam meningkatkan kinerja adalah melalui budaya organisasi. Kinerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena merupakan salah satu faktor keberhasilan perusahaan. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien, budaya organisasi harus digunakan sebagai acuan dalam melakukan aktivitas organisasi. Jika budaya organisasi sesuai, manajer dapat mempertahankan nilai-nilai perusahaan. Pada tahap ini, perusahaan harus mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman budaya organisasinya. Mereka juga harus mempelajari bagaimana budaya organisasi yang efektif untuk karyawannya [12]. Terkait dengan Budaya Organisasi sebagai strategi, mayoritas pegawai UMKM di Kav DPR Sidoarjo menyatakan bahwa dengan adanya budaya organisasi yang baik dan pimpinan sebagai role model dalam penerapan nilai-nilai duaya organisasi memberikan dampak pada Tingkat kinerja pegawai yang dilaksanakan. Dengan menerapkan strategi yang tepat, organisasi dapat menciptakan budaya yang kuat dan mendukung. Pada akhirnya, ini akan mendorong kinerja yang lebih baik dan pencapaian tujuan yang ditetapkan.

### **Nilai, Norma Sebagai Strategi**

Nilai dan Norma dalam budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Kandungan dari nilai, dan norma dalam budaya organisasi menjadi strategi untuk meninkatkan kinerja. Strategi Karyawan dalam mempraktikkan nilai-nilai dan norma budaya organisasi melalui berbagai cara, seperti orientasi (sosialisasi organisasi), komunikasi dan pelatihan, kegiatan membangun tim, dan kepemimpinan yang memberikan contoh positif. Pada akhirnya, metode ini membantu karyawan memahami dan menginternalisasi prinsip, keyakinan, dan pola perilaku yang diharapkan dari organisasi, yang berdampak pada kinerja dan komitmen mereka

Cara karyawan Mengikuti Prinsip dan Peraturan Budaya Organisasi:

- a) Orientasi dan Sosialisasi Organisasi: Proses ini membantu karyawan baru memahami budaya perusahaan, yang mencakup sejarah perusahaan, nilai-nilai inti, dan harapan perilaku.
- b) Komunikasi, Sosialisasi, dan Pelatihan: Komunikasi yang beragam, termasuk pelatihan, penyampaian nilai langsung, dan sosialisasi, sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan memahami dan menerapkan budaya organisasi.
- c) Kegiatan Membangun Tim: Team building membantu karyawan memahami nilai dan budaya perusahaan melalui kegiatan yang menyatukan mereka, memperkuat ikatan, dan meningkatkan pemahaman tentang budaya.
- d) Cerita Bersama : Berbagi kisah atau peristiwa penting dalam sejarah perusahaan dapat membuat ikatan emosional dan mendorong karyawan untuk menciptakan budaya yang positif.

- e) Kepemimpinan sebagai Panutan: Peran manajer dan pimpinan sangat penting karena mereka bertanggung jawab untuk memberikan contoh yang baik dalam menerapkan prinsip dan aturan organisasi. Keputusan dan perilaku mereka menjadi pedoman bagi karyawan, menurut Jurnal.
- f) Perilaku dan Keputusan yang Selaras: Nilai-nilai organisasi yang dipraktikkan dapat dilihat dalam perilaku sehari-hari, keputusan yang diambil, dan tindakan individu dan tim.
- g) Evaluasi dan Kontrol Kualitas Budaya: Kontrol dan evaluasi kualitas budaya organisasi secara teratur memastikan bahwa budaya yang dibentuk sesuai dengan standar yang diharapkan dan memenuhi kebutuhan perusahaan yang berkembang.
- h) Pengaruh Terhadap Motivasi, Komunikasi, dan Loyalitas Karyawan
- i) Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap motivasi, komunikasi, dan loyalitas karyawan karena dengan adanya budaya organisasi yang positif.

#### **Pengaruh Terhadap Motivasi, Komunikasi, dan Loyalitas Karyawan**

Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap motivasi, komunikasi, dan loyalitas karyawan karena dengan adanya budaya organisasi yang positif

- a) Budaya dapat membangun motivasi seseorang dengan adanya pemberian penghargaan terhadap karyawan dengan kinerja yang baik maka karyawan akan termotivasi agar menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, memberdayakan, dan memberikan pengakuan bagi karyawan, sehingga mereka cenderung melakukan lebih dari sekadar tugas dasa
- b) Budaya mendukung komunikasi, dengan memberikan fasilitas pertukaran informasi atau tempat evaluasi Bersama dapat mengurangi terjadinya perselisihan di tempat kerja dan dapat membangun hubungan lebih erat sehingga dapat lebih mudah dalam mencapai tujuan Perusahaan agar efektif dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh budaya
- c) Budaya terhadap loyalitas dengan cara memberikan lingkungan yang aman dapat meningkatkan loyalitas karyawan dalam menjalankan tugasnya, serta pemberian fasilitas yang nyaman dan kesempatan berkembangan diluar waktu kerja dapat memberikan dampak positif kinerja karyawan kedepannya. menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat berkontribusi pada komitmen organisasi dan kepuasan kerja

#### **Pengaruh Terhadap Kinerja Organisasi**

Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi karena meningkatkan kinerja organisasi, agar perubahan berfokus pada berbagai aspek, termasuk penetapan tujuan yang jelas, pengembangan karyawan, penciptaan lingkungan kerja yang positif, komunikasi yang efektif, dan pemanfaatan teknologi. diantarnya yaitu :

- a) Menetapkan tujuan yang jelas dan relevan bagi setiap karyawan dan tim akan memberikan arah yang terarah dan memotivasi
- b) Memberikan kesempatan untuk berkembang dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan akan meningkatkan keterampilan dan potensi karyawan
- c) Membangun budaya organisasi yang positif yang menghargai kerja sama tim, komunikasi transparan, dan rasa saling menghormati akan meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan
- d) Memberikan apresiasi dan penghargaan kepada karyawan atas kinerja yang baik merupakan salah satu cara efektif untuk meningkatkan motivasi dan semangat bersaing.
- e) Mengadopsi teknologi yang tepat, seperti software manajemen proyek atau platform komunikasi digital, dapat membantu meningkatkan efisiensi kerja dan berkolaborasi.
- f) Pemimpin yang terlibat aktif dalam tugas tim dapat menciptakan ikatan yang lebih kuat dan memotivasi anggota tim

Interpretasi karyawan terhadap peran budaya kerja sangat krusial karena budaya organisasi yang positif dan mendukung dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, komitmen, dan kinerja karyawan, serta menjadi pembeda kompetitif bagi perusahaan. Karyawan yang merasa didukung oleh budaya kerja yang baik akan lebih termotivasi dan bekerja dengan ikhlas, sementara manajemen melihat budaya sebagai alat strategis untuk mengarahkan perilaku karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

## Pembahasan

### Budaya Organisasi

Dari hasil pengolahan data dapat terlihat keseluruhan budaya organisasi yang saat ini dirasakan *Coffee Shop* yang ada di Kavling DPR daerah Sidoarjo berdasarkan kinerja dari para pemilik bisnis, budaya organisasi yang dirasakan saat ini di *Coffee Shop* yang ada di Kavling DPR daerah Sidoarjo lebih mengutamakan rasa kebersamaan dan mampu memberikan rasa nyaman dalam melaksanakan rutinitas sebagai sarana menyatakan individu kepada tujuan organisasi di *Coffee Shop* yang ada di Kavling DPR daerah Sidoarjo dan juga bersifat kompetitif, mencapai target serta berorientasi pada tujuan (*Market*).

Kedua, budaya yang kuat dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja kerja. Pada hasil studi pada kinerja karyawan di Kav DPR Sidoarjo dengan adanya budaya penagakuan serta budaya dapat membangun motivasi seseorang dengan adanya budaya pemberian penghargaan terhadap karyawan dengan kinerja yang baik maka karyawan akan termotivasi agar menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, memberdayakan, dan memberikan pengakuan bagi karyawan, sehingga mereka cenderung melakukan lebih dari sekadar tugas dasa

Terakhir, budaya organisasi menawarkan kerangka struktural dan mekanisme kontrol yang bersifat informal, sehingga mengurangi kebutuhan untuk instruksi formal. Akibatnya, budaya organisasi yang solid membantu karyawan lebih dekat dengan organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, fleksibel, dan terlibat. Pada hasil studi yang dilakukan kinerja karyawan bisa dicapai dengan baik ketika budaya organisasi sudah terlaksana dengan benar. Terlebih bagi pemimpin yang berjiwa seorang pemimpin yang memiliki peran sebagai orang tua yang mampu mengayomi seluruh anggota keluarga yang dimiliki dan berusaha untuk mampu mengarahkan dan membimbing anggota keluarga didalam setiap permasalahan yang dihadapi. Adapun budaya market *Coffee Shop* yang ada di Kavling DPR daerah Sidoarjo lebih mengarah pada hubungan yang berorientasi pada tujuan serta visi dan misi. Sehingga pemilik bisnis, manajer dan karyawan pada penekanan strategi bersifat kompetitif dan prestasi dalam mencapai target.

### Strategi Organisasi

Salah satu strategi dalam meningkatkan kinerja adalah melalui budaya organisasi. Kinerja karyawan di Kav DPR Sidoarjo sangat penting untuk diperhatikan karena merupakan salah satu faktor keberhasilan perusahaan. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien, budaya organisasi harus digunakan sebagai acuan dalam melakukan aktivitas organisasi. Jika budaya organisasi sesuai, manajer dapat mempertahankan nilai-nilai Perusahaan. Salah satu kunci keberhasilan dari kinerja karyawan adalah dengan menerapkan budaya organisasi. Budaya organisasi adalah salah satu strategi yang dilakukan oleh perusahaan yang ada di Kav DPR Sidoarjo guna mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan.

### Kinerja Organisasi

Interpretasi karyawan terhadap peran budaya kerja sangat krusial karena budaya organisasi yang positif dan mendukung dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, komitmen, dan kinerja karyawan, serta menjadi pembeda kompetitif bagi perusahaan. Karyawan yang merasa didukung oleh budaya kerja yang baik akan lebih termotivasi dan bekerja dengan ikhlas, sementara manajemen melihat budaya sebagai alat strategis untuk mengarahkan perilaku karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

### Praktik budaya organisasi sebagai strategi dalam meningkatkan kinerja organisasi

Saya melakukan kunjungan langsung ke beberapa Cafe di KAV DPR Sidoarjo untuk melakukan wawancara mendalam dengan pemilik, karyawan, dan beberapa pelanggan. Suasana cafe yang hangat, dingin dan bermacam macam sesuai tema yang diterapkan menciptakan ruang dialog yang terbuka dan menyenangkan. Wawancara ini menggali berbagai aspek, mulai dari pengenalan budaya dan pelatihan karyawan, hingga cara menjaga motivasi tim dan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan, dan menerapkan budaya guna meningkatkan kinerja organisasi. Berikut ini penjelasan dari informan :

#### a. Pengenalan Budaya

Dari hasil wawancara terdapat hasil bahwa organisasi ini menggunakan budaya 5 Up, yang berarti Memiliki, Semangat, Integritas, Profesional, dan Sukses. Budaya ini digunakan sebagai dasar untuk menjalankan operasi perusahaan. Untuk memperkenalkan karyawan baru ke budaya ini, proses orientasi yang menyeluruh digunakan. Proses ini mencakup pengenalan lingkungan kerja, penjelasan menyeluruh tentang budaya organisasi, dan penjelasan menyeluruh tentang jobsdesk untuk memastikan bahwa karyawan baru dapat bekerja sama dengan baik dan berhasil dalam tim.

#### b. Penerapan Budaya

Tujuan utama saya dalam membentuk budaya organisasi yang kuat adalah menciptakan tempat kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Saya telah mengambil beberapa langkah strategis untuk memastikan bahwa budaya organisasi yang saya bangun diterapkan dengan benar. Salah satunya adalah dengan memberi tahu semua orang secara jelas dan konsisten tentang nilai-nilai dan prinsip

budaya, dan melakukan pengawasan dan evaluasi rutin untuk memastikan bahwa mereka diterapkan dengan benar. Pengumpulan umpan balik dari karyawan juga merupakan bagian penting dari proses ini. Ini membantu kami memahami persepsi dan pengalaman mereka tentang budaya organisasi dan memungkinkan kami untuk melakukan perubahan dan perbaikan sesuai kebutuhan.

#### c. Budaya sebagai strategi meningkatkan kinerja

Dalam upaya meningkatkan strategi kami berusaha meningkatkan kinerja organisasi dengan menerapkan budaya organisasi yang baik. Strategi yang kami gunakan meliputi memperkuat nilai-nilai perusahaan, mendorong komunikasi yang terbuka dan jujur di seluruh tingkatan organisasi, serta memberikan pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka. Ketika budaya organisasi berjalan baik, kami melihat peningkatan keterlibatan karyawan, suasana kerja yang lebih positif, dan komunikasi yang lebih efektif karena selaras dengan budaya perusahaan, sehingga akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Saya percaya peran paling efektif yang bisa dimainkan oleh manajer atau pemilik dalam hubungannya dengan karyawan adalah dengan menyampaikan visi dan tujuan organisasi secara jelas, mendukung pertumbuhan karyawan melalui pelatihan dan kesempatan berkembang, serta melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan, khususnya dalam mengembangkan ide-ide baru. Hal ini karena karyawan yang langsung berurusan dengan pelanggan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang kebutuhan dan harapan pelanggan, sehingga bisa memberikan kontribusi yang berharga bagi kesuksesan organisasi.

#### d. Menjaga budaya organisasi tetap berjalan

Secara teratur, kami melakukan pengawasan dan evaluasi untuk memastikan budaya organisasi tetap berjalan, dan kami juga membuat sistem yang jelas untuk mengukur kinerja. Ini memungkinkan kami untuk melacak kemajuan, menemukan area yang perlu diperbaiki, dan melakukan perubahan yang diperlukan. Jika ada perselisihan antar karyawan, kami proaktif dengan mengidentifikasi masalah dan menyelesaiakannya sesuai dengan aturan dan prosedur. Memberikan motivasi yang kuat, dukungan yang berkelanjutan, dan komunikasi terbuka yang efektif kepada seluruh karyawan adalah faktor paling penting untuk keberhasilan dan keselarasan dengan budaya dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, karyawan merasa dihargai dan terlibat, yang menyebabkan mereka lebih setia dan berdedikasi kepada organisasi.

### **Analisis peranan budaya organisasi sebagai strategi meningkatkan kinerja organisasi**

Hasil wawancara menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi dengan membentuk perilaku karyawan, memotivasi mereka, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Pada akhirnya, budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kesetiaan karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Berikut beberapa poin penting mengenai peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja :

#### a. Meningkatkan Perilaku dan Motivasi Pekerja:

Budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman perilaku yang diberikan kepada anggota organisasi, yang menentukan bagaimana mereka seharusnya berinteraksi dan bertindak dalam lingkungan organisasi.

Karyawan dapat dimotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan dan memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka jika mereka dimotivasi oleh nilai-nilai yang tertanam dalam budaya perusahaan. Budaya yang mendukung inovasi dan kerja sama dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif yang mendorong karyawan untuk berkontribusi secara aktif.

#### b. Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Loyalitas :

Budaya organisasi yang positif dapat menghasilkan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung di tempat kerja mereka cenderung lebih setia kepada perusahaan dan memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi, dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat menyebabkan lebih sedikit absensi dan lebih banyak produktivitas.

#### c. Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas :

Organisasi dengan budaya yang kuat cenderung lebih mampu menyesuaikan tujuan individu dengan tujuan organisasi, sehingga meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Organisasi dengan budaya yang mendorong komunikasi yang bebas dan kerja sama dapat membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih cepat dan efektif. Organisasi dengan budaya yang positif juga cenderung lebih mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dan menanggapi tantangan dari luar.

Oleh karena itu, budaya organisasi bukan hanya prinsip-prinsip yang dipegang teguh, tetapi juga kekuatan dinamis yang dapat mempengaruhi perilaku, memotivasi, dan memengaruhi kinerja organisasi.

## IV. SIMPULAN

Penelitian ini adalah suatu studi yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi sebagai strategi perusahaan dalam meningkatkan kinerja organisasi pada bisnis Food and Beverage Di Kavling DPR Sidoarjo. Dari hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

Budaya organisasi yang saat ini dirasakan Coffee Shop yang ada di Kavling DPR daerah Sidoarjo berdasarkan kinerja dari para pemilik bisnis, manajer dan karyawan lebih dominan mengarah kepada budaya Klan dan Budaya Market. Prsepsi seluruh responden Coffee Shop yang ada di Kavling DPR daerah Sidoarjo di masa depan didasarkan pada tabel yang telah disampaikan bahwa tetap mempertahankan budaya yang sudah sangat baik dirasakan oleh para pemilik bisnis, manajer dan karyawan dan menginginkan adanya perubahan budaya.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Saya Ucapkan Terima kasih kepada dosen pembimbing serta penguji, khususnya pihak yang terkait pada penyelesaian tugas akhir ini, atas kesempatan belajar dan pengalaman yang luar biasa. Semoga semakin sukses.

## REFERENSI

- [1] M. Zaky, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Industri Manufaktur Di Indonesia,” *KOMITMEN J. Ilm. Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 89–95, 2021, doi: 10.15575/jim.v2i1.25249.
- [2] H. Yanto, “Peran Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *MAPAN J. Manaj. Akunt. Palapa Nusant.*, vol. 1, no. 2, p. 30, 2021, doi: 10.51774/mapan.v1i2.6.
- [3] A. D. M. D. R. E. Joko Suyono+, “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cafe Di Jawa Timur,” *Kompetensi Ilmu Sosia*, vol. 3 nomor 1, p. 57, 2024, doi: 10.29138/jkis.v3i1.46.
- [4] P. Budaya, O. Di, and K. Sidoarjo, “ANALISIS STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI BUDAYA ORGANISASI DI KPKNL SIDOARJO Reydo Kuswurniawan Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Bhayangkara Surabaya”.
- [5] R. S. Nasution, “Analisis Budaya Organisasi Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Setia Budi,” 2019.
- [6] S. U. I. BANGUN, “Analisis Budaya Organisasi Menggunakan Organizational Culture Assessment Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero),” pp. 4–16, 2019.
- [7] M. R. Muis, J. Jufrizen, and M. Fahmi, ““Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan di PT. Pandawa,”” *J. Ekon. Ekon. Syariah*, E-ISSN 2599-3410, vol. 1, no. 1, pp. 45–68, 2018.
- [8] M. I. Suriyadin, T. S. Agustina, D. Ekowati, U. Airlangga, U. Airlangga, and U. Airlangga, “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WILSS INDO STEVEDORE,” *J. Manaj. Dayasaing*, 2025.
- [9] B. B. Ibrahim and Syahrani, “Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Umkm Coffee Shop Point Culture,” 2022.
- [10] A. Ismunandar and S. Munir, “Peranan Sumber Daya Manusia dalam Keunggulan Bersaing di BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera, Kecamatan Kota Gajah, Kabupaten Lampung Tengah,” *Al-Wathan J. Ilmu Syariah*, vol. 3, no. 1, pp. 51–64, 2022.
- [11] G. L. A. Amin, “Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan pelayanan pada Coffee Shop Minims. Co Banjarbaru,” 2022.
- [12] A. O. T. A. Devitri Natalia, Syamsu Kamaruddin, “Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Generasi Z,” *Indones. Res. J. Educ.*, vol. 5, pp. 1079–1085, 2025.
- [13] Alifia Nabila and Andhika Anandya, “Studi tentang Implementasi Strategi Bersaing dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan,” *J. Ris. Akunt.*, pp. 54–62, 2022, doi: 10.29313/jra.v2i1.974.
- [14] Muhammad Asir, R. A. Yuniarwati, K. Mere, K. Sukardi, and M. A. Anwar, “Peran manajemen risiko dalam meningkatkan kinerja perusahaan: studi manajemen sumber daya manusia,” *Entrep. Bisnis Manaj. Akunt.*, vol. 4, no. 1, pp. 32–42, 2023, doi: 10.37631/ebisma.v4i1.844.
- [15] Ella Anastasya Sinambela and Didi Darmawan, “Pengaruh Total Quality Management Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Organisasi,” *CEMERLANG J. Manaj. dan Ekon. Bisnis*, vol. 1, no. 4, pp. 01–12, 2021, doi: 10.55606/cemerlang.v1i4.270.
- [16] J. Runtu, “PENGARUH GAJI DAN STATUS KARYAWAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT CITRA BUANA BATAM INDUSTRI,” *Retrieved Oct.*, vol. 18, p. 2020, 2020.
- [17] M. A. Datau, M. Ahmad, and A. H. Bokingo, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian Kabupaten Pohuwato,” *Jambura*, vol. 5, no. 1, p. 2022, 2022, [Online]. Available: <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMP>

- 
- [18] Nurhamila, Syahirawati, M. Dzulkifli, and H. Harmin, "Kekuasaan dan Budaya Organisasi dalam Konteks Komunikasi Organisasi," *Al-Din J. Dakwah dan Sos. Keagamaan*, vol. 8, no. 2, pp. 104–114, 2022, [Online]. Available: <https://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/aldin/article/view/3957>
  - [19] M. Riadi, "Budaya Organisasi - Fungsi, Unsur, dan Indikator Pelaksanaan," *Kajian Pustaka*, 2022. <https://www.kajianpustaka.com/2022/03/budaya-organisasi.html>

***Conflict of Interest Statement:***

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*