



Similarity Report

Metadata

Name of the organization

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Title

REV Virnanda Emma_182010200413 New

Author(s) Coordinator

perpustakaan umsidapet

Organizational unit

Perpustakaan

Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.



5608

Length in words

42506

Length in characters

Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		0
Spreads		0
Micro spaces		3
Hidden characters		0
Paraphrases (SmartMarks)		72

Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	Fasilitas Kafe dengan Edukasi Kopi di Sidoarjo Kelvin Kusmayady;	46 0.82 %
2	https://repository.pnb.ac.id/id/eprint/14886/5/RAMA_36304_2315374076_0020087104_0001076715_part.pdf	45 0.80 %
3	https://situsbudaya.id/budaya-kerja-organisasii/	33 0.59 %
4	https://irje.org/irje/article/view/2626	30 0.53 %

5	Konstruksi Sosial Masyarakat Tentang Kearifan Lokal di Era Perkembangan Iptek (Studi Fenomenologi Di Kota Tegal) Tity Kusrina,Mursyidah Dwi Hartati;	29 0.52 %
6	https://situsbudaya.id/budaya-kerja-organisasi/	29 0.52 %
7	PEMETAAN BUDAYA ORGANISASI PADA INDUSTRI JASA KONSTRUKSI DENGAN METODE ANALISIS OCAI Indrayanti Anak Agung Putri,Ni Made Sintya Rani, Suryawan Kadek Adi;	28 0.50 %
8	https://jurnal.um-surabaya.ac.id/improvement/article/download/9588/4174/0	28 0.50 %
9	Penerapan Metode Weighted Product Pada Seleksi Penerimaan Karyawan Baru Berbasis Web Fithri Diana Laily, Arifin Muhammad,Wildan Pratama;	26 0.46 %
10	Fasilitas Kafe dengan Edukasi Kopi di Sidoarjo Kelvin Kusmayady;	23 0.41 %

from RefBooks database (4.49 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
Source: Paperity		
1	Fasilitas Kafe dengan Edukasi Kopi di Sidoarjo Kelvin Kusmayady;	88 (4) 1.57 %
2	Konstruksi Sosial Masyarakat Tentang Kearifan Lokal di Era Perkembangan Iptek (Studi Fenomenologi Di Kota Tegal) Tity Kusrina,Mursyidah Dwi Hartati;	29 (1) 0.52 %
3	PEMETAAN BUDAYA ORGANISASI PADA INDUSTRI JASA KONSTRUKSI DENGAN METODE ANALISIS OCAI Indrayanti Anak Agung Putri,Ni Made Sintya Rani, Suryawan Kadek Adi;	28 (1) 0.50 %
4	Penerapan Metode Weighted Product Pada Seleksi Penerimaan Karyawan Baru Berbasis Web Fithri Diana Laily, Arifin Muhammad,Wildan Pratama;	26 (1) 0.46 %
5	Implementasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Industri Media Persada TV Lamongan Ahmad A. Fikri Amiruddin Ihsani, Novi Febriyanti;	19 (1) 0.34 %
6	Implementasi ERP SAP untuk Memberikan Informasi yang Bermanfaat dalam Pengambilan Keputusan Berdasarkan Prosedur Pencatatan Piutang Farah Amalia, Rini Lestari;	14 (1) 0.25 %
7	ANALISIS PEMETAAN BUDAYA ORGANISASI MENGGUNAKAN ORGANIZATIONAL CULTURE ASSESSMENT INSTRUMENT (OCAI) PADA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) WALISONGO SEMARANG Thoyyibah Tri Wahyuningsih, Indi Djastuti;	12 (1) 0.21 %
8	Literasi Keuangan Syariah Bagi Ukmk, Sebuah Solusi Memperoleh Modal Usaha Aslam Mei Nur Widigdo,Indra Siswanti;	11 (1) 0.20 %
9	PENGARUH KUALITAS PRODUK MINUMAN KOPI TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN DI LUAR GARIS TIBAN KOTA BATAM Dailami,Aidil Alvaridzi;	10 (2) 0.18 %
10	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR BPJS KETENAGAKERJAAN KOTA TASIKMALAYA Heri Herdiana;	10 (1) 0.18 %
11	PENGARUH RASIO LIKUIDITAS, SOLVABILITAS, DAN PROFITABILITAS TERHADAP NILAI PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN FOOD AND BEVERAGE YANG TERDAFTAR PADA BEI TAHUN 2019-2021 Deva Abdillah Pyvidinika Racabadi, Sunu Priyawan ;	5 (1) 0.09 %

from the home database (0.00 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Database Exchange Program (0.00 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Internet (10.40 %)

NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	https://situsbudaya.id/budaya-kerja-organisasii/	127 (9) 2.26 %
2	https://repository.unika.ac.id/15548/4/13.32.0006%20Alvin%20Saputra%20BAB%20III.pdf	97 (8) 1.73 %
3	https://irje.org/irje/article/view/2626	87 (4) 1.55 %
4	https://repository.pnb.ac.id/id/eprint/14886/5/RAMA_36304_2315374076_0020087104_0001076715_part.pdf	45 (1) 0.80 %
5	https://repository.unsimar.ac.id/1855/1/Bab_1_dp.pdf	36 (3) 0.64 %
6	https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/ekombis/article/download/3429/3183/10101	31 (2) 0.55 %
7	https://journal.um-surabaya.ac.id/improvement/article/download/9588/4174/0	28 (1) 0.50 %
8	https://prin.or.id/index.php/cemerlang/article/view/314	23 (1) 0.41 %
9	https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/6690	20 (1) 0.36 %
10	https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/download/11739/pdf	18 (3) 0.32 %
11	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3573/25432/29030	17 (2) 0.30 %
12	https://repository.uinsaizu.ac.id/5449/2/VITA%20SEPTIA%20PRATAMI_MANAJEMEN%20PENGEMBANGAN%20BAKAT%20MINAT%20SISWA%20MI%20MA%20%80%99ARIF%20NU%2001%20DAWUHANWETAN%20KEDUNG.PDF	16 (1) 0.29 %
13	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3911/27767/31481	14 (1) 0.25 %
14	https://www.academia.edu/24615409/KUESIONER_BUDAYA_ORGANISASI_MODEL_STEPHEN_P_ROBBINS	13 (1) 0.23 %
15	https://repository.unika.ac.id/5288/4/09.30.0056%20Prashinta%20Kristantri%20Nova%20BAB%20III.pdf	6 (1) 0.11 %
16	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2507/17659/23039	5 (1) 0.09 %

List of accepted fragments (no accepted fragments)

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	----------	---------------------------------------

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

Mapping Organizational Culture as a Corporate Strategy in Improving Organizational Performance in the Food and Beverage Business in Kavling DPR Sidoarjo

Virnanda Emma Nur Prastiwi
182010200413

MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS, HUKUM, DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO Januari 2025

I. PENDAHULUAN 4

Rumusan masalah 4

Pertanyaan penelitian: 4

Kategori SDGs: 4

Literatur Review 4

II. METODE 5

Kerangka Konseptual 6

Hipotesis 6

Definisi Operasional 6

III. Hasil dan Pembahasan 7

A. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 7

B. Uji Validitas 7

C. Uji Reliabilitas 9

D. Uji Normalitas 9

E. Uji Multikolinieritas 9

F. Uji Autokorelasi 10

G. Uji Heterokedastisitas 10

H. Analisis Regresi Linier Berganda 11

I. Uji F 12

J. Uji t (Parsial) 12

K. Pembahasan 13

L. KESIMPULAN DAN SARAN 14

M. referensi 15

LEMBAR PENGESAHAN PROPOSAL TUGAS AKHIR (ARTIKEL KARYA TULIS ILMIAH)

Judul : Pemetaan Budaya Organisasi Sebagai Strategi Perusahaan

Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pada Bisnis Food and

Beverage Di Kavling DPR Sidoarjo

Nama Mahasiswa : Virnanda Emma **Nur** Prastiwi

NIM : 182010200413

Disetujui oleh

Dosen Pembimbing

Dr. Rifdah Abadiyah, SE. M.S.M. CHCM., NIDN. 0705027502

Ketua Program Studi

Mochamad Rizal Yulianto,SE.MM

NIDN. 0716078804

Tanggal Pengesahan

()

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

Mapping Organizational Culture as a Corporate Strategy in Improving Organizational Performance in the Food and Beverage Business in Kavling DPR Sidoarjo

Abstract : This study aims to map the organizational culture applied to food and beverage companies in the Kavling DPR Sidoarjo and identify the expected organizational culture to improve company performance. In an increasingly competitive industry, especially in the food and beverage sector, organizational culture plays an important role in strengthening competitiveness and maintaining business continuity. This research uses qualitative research methods. Data accumulation techniques through questionnaire data, interviews, and archiving (documentation). The results showed that the currently applied organizational culture mapping using the method shows that clan and adhocracy cultures are the types that are expected to improve company performance in the future. By adopting an appropriate organizational culture, companies can create a more innovative work environment, increase employee engagement, and strengthen the values that support the achievement of the vision and mission in the company. This research 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. Pemetaan budaya organisasi menggunakan metode pendekatan kualitatif deskriptif dengan study kasus ini menunjukkan bahwa pemetaan 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.

1. 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 mengenai 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, pemetaan 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 pemetaan 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. Variabel 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 pemetaan 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 "Pemetaan Budaya Organisasi Sebagai Strategi Perusahaan Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pada Bisnis Food and Beverage di Kavling DPR Sidoarjo".

Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah budaya organisasi yang terbentuk pada bisnis food and beverage di Kavling DPR Sidoarjo?
2. Bagaimana budaya organisasi digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk memetakan budaya organisasi yang ad pada bisnis food and beverage di Kavling DPR Sidoarjo
2. Untuk memahami bagaimana organisasi digunakan sebagai strategi peningkatan kinerja

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis : Menambah kajian tentang hubungan budaya organisasi dan kinerja dalam konteks bisnis lokal
2. Manfaat Praktis : Memberi rekomendasi strategi bagi pelaku usaha food and beverage di Kavling DPR Sidoarjo

Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Penelitian ini terfokus pada budaya organisasi pada bisnis food and beverage di wilayah kavling DPR di Sidoarjo dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif pada study kasus yang bertujuan untuk dapat memahami lebih mendalam bagaimana budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja Perusahaan.

Ruang lingkup penelitian ini meliputi :

1. Objek penelitian : Budaya organisasi yang dikembangkan pada bisnis food and beverage di Kavling DPR Sidoarjo.
2. Subjek penelitian : Karyawan dan pemilik usaha food and berevage yang memiliki pengalaman bekerja selama 1 tahun di wilayah kavling DPR Sidoarjo.

Kategori SDGS

Kategori SDGs : Penelitian ini tergolong kelompok ke delapan (8) dari 17 kelompok SDGs (Sustainable Development Goals) yaitu menambah kinerja perusahaan, dengan berkontribusi pada kemajuan ekonomi lokal serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat juga menumbuhkan kesejahteraan karyawan, mendukung pekerjaan layak. Berdasarkan uraian di atas maka perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai peningkatan kinerja orgasinasni. Dengan ini peneliti mengambil judul "Pemetaan Budaya Organisasi Sebagai Strategi Perusahaan Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pada Bisnis Food and Beverage Di Kavling DPR Sidoarjo".Dengan adanya pemetaan budaya organisasi sebagai strategi perusahaan dapat meningkatkan kinerja organisasi. <https://sdgs.un.org/goals/goal8>

Tinjauan Pustaka

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu nilai (value) yang terdapat dalam sebuah organisasi yang dirasakan serta dimengerti anggota organisasi. [5] Budaya organisasi umumnya disebut sebagai pemersatu organisasi.[6] Peran budaya organisasi merupakan alat untuk menentukan kemana tujuan organisasi, mengarahkan mana yang dapat dan tidak dapat dilakukan pada lingkungan organisasi [7]. Beberapa faktor pembentuk budaya organisasi yakni tiga dimensi utama yang saling terkait menentukan hubungan antara kinerja perusahaan dan budaya organisasi. Pertama, budaya organisasi berfungsi sebagai sarana integratif yang menyatukan tujuan individu dengan tujuan organisasi, yang memungkinkan arah yang selaras untuk mencapai visi bersama. Kedua, budaya yang kuat dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja kerja. 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 [8].

Strategi Organisasi

Sumber daya manusia merupakan ilmu mengatur interaksi dan peran tenaga kerja supaya efektif dan efisien untuk memudahkan tercapainya tujuan utama perusahaan.[9] Sumber daya manusia memiliki peran untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja pada suatu perusahaan.[10] Perusahaan yang mencapai keberhasilan bergantung pada sumber daya manusia yang telah melaksanakan fungsi dan tugasnya.[11].

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].

Kinerja Organisasi

Kinerja perusahaan atau organisasi adalah kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan secara keseluruhan demi mendapatkan target sasaran yang telah disusun secara terencana berdasarkan visi misi dan keyakinan dasar suatu perusahaan.[13] Dalam suatu organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai nilai, sulit untuk ditiru dan sukar untuk digantikan.[14] Kinerja organisasi dapat meningkatkan kemampuan anggota organisasi agar dapat menyelesaikan masalah. [15]. Adapun indikator kinerja yakni proudktivitas,efektivitas,kepuasan karyawan, loyalitas [16], [17].

Kerangka Konseptual

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Jenis survei yang digunakan adalah deskriptif, dan angka-angka tidak ditekankan karena data yang dikumpulkan berupa kata-kata. Survei ini akan dilakukan lebih detail, sehingga survei akan dianalisis secara kualitatif dan dampaknya terhadap kinerja organisasi. 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.

Lokasi dan Subjek Penelitian

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. Secara lokasi Kavling DPR Sidoarjo adalah sebuah area di Sidoarjo yang dikenal sebagai pusat kuliner, terutama kafe-kafe yang menawarkan berbagai konsep suasana, mulai dari ala Brooklyn, Bangkok, hingga Bali, dan merupakan salah satu

destinasi favorit untuk nongkrong bagi anak muda dan pecinta kuliner di Sidoarjo. Area ini juga memiliki lokasi yang strategis, dekat dengan pusat perbelanjaan seperti Transmart dan Alun-Alun Sidoarjo, serta fasilitas umum lainnya dengan nuansa kekinian. Pelaku bisnis utama di Kavling DPR Sidoarjo **adalah para pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) kuliner yang tergabung dalam** "District Kuliner Merdeka" dan beroperasi di kawasan tersebut.

Populasi

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

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 10 UMKM dengan jumlah responden keseluruhan 35 orang.

Teknik Sampling 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 dan Sumber Data

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

Wawancara secara langsung teknik wawancara yang meliputi informan/narasumber yang terdiri dari UMKM Coffee Shop yang ada di Kavling DPR daerah Sidoarjo dari hasil sampel yang akan diambil adalah 10 UMKM dengan jumlah responden keseluruhan 35 orang. Kebijakan ini berarti bahwa jenis penelitian ini merupakan bentuk deskripsi yang sistematis dan faktual yang secara akurat mengenali ciri-ciri dan keadaan sebenarnya dari suatu kelompok atau objek di Coffee Shop Food and Beverage di Kavling DPR Sidoarjo.

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.

Dokumentasi, Metode dokumentasi mengacu pada pengumpulan data dengan cara merekam data yang ada. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumen adalah dengan mengambil kembali data yang diperoleh melalui dokumen tersebut.

Teknik Analisis Data

Aanalis dimulai dengan merumuskan masalah kemudian menuliskan hasil penelitian secara langsung sebelum memasuki lapangan. Dalam sebuah penelitian kualitatif jenis deskriptif menggunakan model interaksi dari Huberman dan Miles **dimana komponen reduksi data dan sajian data dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data. Setelah data terkumpul, maka tiga komponen analisis (reduksi data, sajian data, penarikan kesimpulan) saling berinteraksi**

Uji keabsahan Data

Penelitian kualitatif sangat penting untuk memastikan kredibilitas dan validitas temuan, dan dapat dilakukan dengan berbagai teknik, termasuk triangulasi sumber dan metode, serta member check.

Triangulasi Sumber : Teknik ini dilakukan dengan cara memeriksa data yang diperoleh dari berbagai sumber informan atau dokumen yang relevan untuk menguji kebenarannya. Misalnya, untuk meneliti tata tertib sekolah, peneliti dapat mewawancara kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan siswa. Data dari berbagai sumber ini kemudian dibandingkan untuk memastikan konsistensi dan akurasi.

Triangulasi Metode : Dilakukan dengan mengumpulkan data menggunakan metode yang berbeda untuk menguji keabsahan informasi yang sama.

Misalnya, data dari wawancara dapat diverifikasi melalui observasi lapangan atau studi dokumen. Tujuannya adalah untuk memperoleh gambaran yang lebih utuh dan mendekati kebenaran dari suatu fenomena.

Member Check : Member check adalah proses menguji data, kategori analitik, interpretasi, dan kesimpulan penelitian kepada partisipan (anggota kelompok dari mana data berasal) untuk memverifikasi keakuratannya

Definisi Operasional

Budaya Organisasi

Serangkaian nilai, norma, dan praktik yang dianut semua anggota organisasi dalam menjalankan pekerjaan dan aktivitas mereka. Dalam penelitian ini, budaya organisasi diukur menggunakan **yaitu : Karakteristik Dominan, Kepemimpinan Organisasi, Pengelolaan Karyawan, Perekat Organisasi, Penekanan Strategi, dan Kriteria Keberhasilan.**

Kinerja Organisasi

Tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya berdasarkan ukuran efektivitas kerja, efisiensi, produktivitas, dan kepuasan karyawan. Penelitian ini mengevaluasi kinerja organisasi berdasarkan hasil persepsi karyawan terhadap budaya organisasi yang diterapkan.

Coffeeshop di Kavling DPR Sidoarjo

Kavling DPR, sebuah tempat yang tersedia bergerak di sektor makanan dan minuman, berlokasi di Sidoarjo. Studi ini berfokus pada beberapa Coffeeshop di wilayah tersebut dan mengkaji dampak budaya perusahaan terhadap kinerja.

3. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Umum Lokasi dan Objek Penelitian

Kavling DPR Caffe Shop Sidoarjo

Jl. Kav. DPR III, Ngrekmas, 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.**

Pemetaan 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. Paganowsky 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, pikirkan, dan berperilaku untuk mencapai tujuan organisasi dan menghasilkan standar perilaku [19].

Karyawan dapat 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.

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 cafe 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].

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:

1. Orientasi dan Sosialisasi Organisasi: Proses ini membantu karyawan baru memahami budaya perusahaan, yang mencakup sejarah perusahaan, nilai-nilai inti, dan harapan perilaku.
2. 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.
3. Kegiatan Membangun Tim: Team building membantu karyawan memahami nilai dan budaya perusahaan melalui kegiatan yang menyatukan mereka, memperkuat ikatan, dan meningkatkan pemahaman tentang budaya.
4. Cerita Bersama : Berbagi kisah atau peristiwa penting dalam sejarah perusahaan dapat membuat ikatan emosional dan mendorong karyawan untuk menciptakan budaya yang positif.
5. 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.
6. Perilaku dan Keputusan yang Selaras: Nilai-nilai organisasi yang dipraktikkan dapat dilihat dalam perilaku sehari-hari, keputusan yang diambil, dan tindakan individu dan tim.
7. 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.

Pengaruh Terhadap Motivasi, Komunikasi, dan Loyalitas Karyawan

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

1. 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 dasar
2. 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
3. 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 :

1. Menetapkan tujuan yang jelas dan relevan bagi setiap karyawan dan tim akan memberikan arah yang terarah dan memotivasi
2. Memberikan kesempatan untuk berkembang dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan akan meningkatkan keterampilan dan potensi karyawan
3. Membangun budaya organisasi yang positif yang menghargai kerja sama tim, komunikasi transparan, dan rasa saling menghormati akan meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan
4. Memberikan apresiasi dan penghargaan kepada karyawan atas kinerja yang baik merupakan salah satu cara efektif untuk meningkatkan motivasi dan semangat bersaing.
5. Mengadopsi teknologi yang tepat, seperti software manajemen proyek atau platform komunikasi digital, dapat membantu meningkatkan efisiensi kerja dan berkolaborasi.
6. Pimpinan 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

Budaya yang kuat dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja kerja. Pada hasil studi pada kinerja karyawan di Kavling 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. Budaya yang dimaksud disini adalah lebih mengarah pada hubungan sistem kekeluargaan yang terus terjalin antara seluruh keluarga besar Coffee Shop yang ada di Kavling DPR daerah Sidoarjo, baik hubungan antara pemilik bisnis, manajer dan karyawan terus terjalin sebagai bagian dari keluarga besar Coffee Shop yang ada di Kavling DPR daerah Sidoarjo. Terlebih bagi pimpinan yang berjiwa "Pathemalistik" atau jiwa 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.

Studi Terdahulu

Tujuan pada penelitian ini yaitu pemetaan budaya organisasi pada industri jasa konstruksi dilakukan untuk mengetahui gap atau selisih dari kondisi yang sedang berlangsung saat ini dan budaya yang diharapkan terjadi dimasa yang akan datang. Dan juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Stefanus Khrismasung dengan judul **PEMETAAN Budaya Organisasi Pada Penggabungan Perguruan Tinggi di Bawah Satu Yayasan. Penelitian ini bertujuan memetakan budaya organisasi pada suatu perguruan tinggi swasta yang merupakan gabungan dari 2 akademi dengan metode survey.**

4. Kesimpulan

Berdasarkan dari pemetaan budaya Dapat terlihat bahwa hasil pemetaan budaya organisasi Coffee Shop yang ada di Kavling DPR daerah Sidoarjo lebih dominan mengarah pada budaya hubungan sistem kekeluargaan yang terus terjalin antara seluruh keluarga besar Coffee Shop yang ada di Kavling DPR daerah Sidoarjo, baik hubungan antara pemilik bisnis, manajer dan karyawan terus terjalin sebagai bagian dari keluarga besar Coffee Shop yang ada di Kavling DPR daerah Sidoarjo. Terlebih bagi pimpinan yang berjiwa "Pathemalistik" atau jiwa 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.

Strategi dalam meningkatkan kinerja Organisasi adalah melalui budaya organisasi. Kinerja karyawan di Kavling 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. Dengan adanya 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.

Saran

Untuk pemilik bisnis F&B ;, saran utama adalah fokus pada peningkatan kualitas secara berkelanjutan melalui kritik dan saran pelanggan,

optimalisasi pelayanan pelanggan, dan pemanfaatan teknologi serta promosi modern.

Untuk penelitian selanjutnya : pengembangan dan penerapan strategi inovatif serta analisis mendalam terhadap tren pasar dan preferensi konsumen menjadi kunci.

Refrensi

- [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 PEMETAAN BUDAYA ORGANISASI DI KPKNL SIDOARJO Reydo Kuswurniawan Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Bhayangkara Surabaya".
- [5] R. S. Nasution, "Analisis Pemetaan Budaya Organisasi Menggunakan OCAI (Organisational Culture Assessment Instrument) Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Setia Budi," 2019.
- [6] S. U. I. BANGUN, "Analisis **Pemetaan Budaya Organisasi Menggunakan Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) 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. Yuniawati, 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>