

Pengaruh Perilaku Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha UMKM Mixue Lubuk Begalung Padang

Fhadila Ameliana¹, Nisa Aprilia², Nanda Pratama³, M. Ridho⁴, Vivi Nila Sari⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Putera Indonesia YPTK Padang, Indonesia

Corresponding Author

Nama Penulis: Fhadila Ameliana

E-mai: fhadilaameliana154@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perilaku individu dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Mixue, Lubuk Begalung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Mixue Lubuk Begalung yang berjumlah 4 orang. Organisasi didirikan karena memiliki tujuan yang ingin dicapai. Organisasi didirikan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Ketika karyawan melakukan tugas dan tanggung jawab mereka, mereka harus kinerja yang baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti dan menganalisis bagaimana budaya organisasi, komunikasi kerja, dan budaya kerja memengaruhi kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perilaku karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepuasan kerja dan budaya inovasi tidak berpengaruh. Namun budaya pengambilan risiko berpengaruh negatif terhadap kinerja. Dengan demikian, metode pengumpulan data wawancara dapat menghasilkan gambaran yang lebih mendalam mengenai pengaruh perilaku individu dan budaya organisasi pada kinerja karyawan. Kata kunci : Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Motivasi, Kinerja Karyawan

Kata kunci - Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Motivasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to analyze the influence of individual actors and organizational culture on employee performance in Mixue, Lubuk Begalung. The population in this study were all permanent employees of Mixue Lubuk Begalung, totaling 4 people. Organizations are founded because they have goals to achieve. Organization Established to provide the best service to tourists who stay overnight. When employees carry out their duties and responsibilities, they must perform well. The purpose of this research is to research and analyze how organizational culture, work communication, and work culture influence employee performance. The data collection technique uses the interview method. The research results show that employee behavior has a positive effect on employee performance. Meanwhile, job satisfaction and innovation culture have no effect. However, a risk-taking culture has a negative effect on performance. Thus, the interview data collection method can produce a more in-depth picture of the influence of individual actors and organizational culture on employee performance.

Keywords - Organizational Culture, Individual Characteristics, Motivation, Performance of Employee

PENDAHULUAN

Seiring perkembangan zaman menuju arah yang lebih modern, pola pikir masyarakat juga perlu diperhatikan berubah, salah satunya di bidang ekonomi. Persaingan yang semakin ketat di bidang ini mengharuskan bisnis untuk terus berinovasi, terutama dalam hal sumber daya manusia. Setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dioptimalkan untuk memberikan output terbaik. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengidentifikasi masalah atau hambatan dalam menjalankan operasi dan aktivitas ekonomi, termasuk masalah kinerja karyawan, karena budaya organisasi dan karakteristik karyawan berbeda di setiap perusahaan. Sumber daya manusia perusahaan dipengaruhi oleh banyak hal. Karena karakteristik unik tenaga manusia, perlakuan terhadap tenaga manusia pasti berbeda dengan perlakuan terhadap faktor produksi lainnya. Untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan harus mengatur berbagai karakteristik karyawan.

Budaya organisasi adalah faktor yang memengaruhi minat anggota untuk tetap dan bertahan. Tika (2008:65) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah nilai dan praktik yang dianut oleh kelompok dalam satu perusahaan, terutama di tingkat manajemen senior. Definisi antara budaya perusahaan dan budaya organisasi saling terkait karena kedua-duanya memiliki kesamaan. Selain itu, budaya perusahaan mencakup hal-hal tertentu, seperti sistem manajemen, gaya manajemen, dll., yang tetap bagian dari budaya organisasi. Nilai dan norma yang ditetapkan oleh budaya perusahaan menentukan perilaku dan tujuan perusahaan. Budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai dan kepercayaan yang dimiliki oleh semua anggota organisasi. Nilai-nilai ini menghasilkan standar perilaku yang diterapkan dalam kehidupan sehari-hari organisasi. Budaya organisasi yang kuat menunjukkan

Selain itu, budaya organisasi perusahaan harus mampu menganalisis dan menyelesaikan masalah kecil namun menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Karakteristik individu karyawan yang berbeda-beda ini akan sangat berbahaya apabila perusahaan, khususnya manajer, tidak mampu mengintegrasikan karakteristik ini ke dalam visi dan misi perusahaan. Perbedaan yang tercermin itu diharapkan memberikan suatu perusahaan keunikan dan keragaman, yang akan meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan inovasi dan ide-ide yang dapat menghasilkan keuntungan dan kemajuan bagi perusahaan.

Namun, karena perbedaan karakteristik itu, tidak dapat dipungkiri akan terjadi masalah antar karyawan, seperti persaingan di tempat kerja dan hal-hal lain yang dapat menurunkan kinerja karyawan dan membuat suasana perusahaan tidak menyenangkan. Perusahaan harus berusaha untuk mengurangi dan menengahi masalah ini. Perusahaan diharapkan sensitif dan mampu memberikan insentif yang dapat mengubah lingkungan bisnis.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai tujuan perusahaan, motivasi perusahaan juga penting, seperti budaya organisasi dan sifat individu. Menurut Robbin (2002:23), motivasi didefinisikan sebagai keinginan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu seseorang. Pegawai dapat sangat dipengaruhi oleh motivasi, baik dari perusahaan maupun dari diri mereka sendiri. Pada akhirnya, tingkat prestasi pegawai dipengaruhi oleh tingkat motivasi yang tepat, yang merupakan hal yang mampu membuat seseorang melakukan sesuatu dengan baik. Perusahaan, khususnya manajer, diharapkan dapat menggunakan faktor-faktor motivasi secara tepat untuk mengarahkan karyawan mereka untuk bekerja dengan lebih efektif dan produktif untuk organisasi di mana mereka bekerja.

Perusahaan mengharapkan dari semua elemen di atas bahwa karyawan akan dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan harapan perusahaan atau bahkan melebihi harapan. Menurut Wibowo (2010:22), kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari kualitas, kuantitas, dan waktu kerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga meningkatkan kinerja karyawan dalam

aplikasinya sangat penting untuk kemajuan karyawan dan perusahaan. Semua kebijakan dan ketentuan yang diberikan kepada karyawannya harus memungkinkan perusahaan bersaing, mengembangkan bisnis, dan menghasilkan keuntungan pada akhirnya. Ini juga tidak terlepas dari apa yang dilakukan Mixue dan Lubeg dengan karyawannya.

Mixue Ice Cream & Tea didirikan pada 16 Juni 1997 di Zhengzhou, Henan, Tiongkok. Perusahaan waralaba ini menjual es krim sajian lembut dan minuman teh. Hingga 2023, setidaknya 21.581 toko Mixue telah beroperasi di Tiongkok dan 12 negara Asia-Pasifik lainnya. Selain itu, karyawan tersebar di seluruh Indonesia. Tidak dapat dihindari bahwa perbedaan kebudayaan atau kebiasaan karyawan dari tempat tinggal mereka masing-masing akan menjadi masalah. Selain itu, sifat unik dari setiap karyawan sangat penting. Oleh karena itu, Mixue harus dapat membangun budaya organisasi yang dapat menyatukan, memberikan kenyamanan kerja, dan tanggap terhadap perbedaan karakteristik karyawan. Untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, Mixue membutuhkan kebijakan yang tepat. Jika budaya organisasi dan karakteristik individu setiap karyawan dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan, penulis ingin mengetahui apakah budaya organisasi dan karakteristik individu setiap karyawan harus digunakan untuk menangani perbedaan karakteristik individu.

METODE

Studi ini dilakukan di Mixue, Lubuk Begalung Padang. Penelitian deskriptif kualitatif, observasi, dan wawancara melibatkan pengumpulan dan penyajian data dalam bentuk deskripsi, seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam angket, kalimat hasil konsultasi, atau wawancara antara peneliti dan informan. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan cabang Mixue, Lubuk Begalung Padang, yang terdiri dari 4 orang setiap harinya. Informan yang dipilih adalah mereka yang benar-benar mengetahui dan terlibat langsung dengan masalah yang akan diteliti, sehingga pemilihan responden dilakukan secara purposive.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan dengan membangun informasi bagaimana mengidentifikasi permasalahan dan memecahkan suatu metode dalam permasalahan yang dihadapi oleh pihak manajemen dalam mengelola karyawan pada setiap toko cabang jika ada yang sakit atau tidak datang untuk bekerja sedangkan karyawan hanya ada 4 orang setiap harinya yaitu 2 orang shift pagi dan 2 orang shift sore. Dalam penerapan metode ini untuk menentukan solusi bagi UMKM Mixue, Lubuk Begalung Padang.

Permasalahan yang dihadapi oleh Ice cream Mixue Lubeg ini adalah

- Operasional : Kesulitan dalam mengelola karyawan pada setiap toko cabang jika ada yang sakit atau tidak datang untuk bekerja
 - Manajemen : Cara kinerja manajemen yang belum optimal untuk mengatasi masalah tersebut.
- Solusi dan Rekomendasi Operasional : kesulitan mengelola karyawan di setiap toko cabang jika mereka sakit atau tidak hadir.

Solusi & Rekomendasi

Operasional : kesulitan mengelola karyawan di setiap toko cabang jika mereka sakit atau tidak hadir

1. System rotasi dan pengganti

- Menciptakan sistem rotasi di mana karyawan dapat mengganti satu sama lain Pastikan semua karyawan memahami dasar-dasar pekerjaan yang harus dilakukan di toko.
- Mempekerjakan karyawan cadangan atau karyawan paruh waktu yang dapat dihubungi ketika ada karyawan yang tidak dapat bekerja

2. Pelatihan lintas fungsi

latih karyawan untuk melakukan berbagai tugas dan fungsi di toko, sehingga jika ada karyawan yang absen, operasional dapat dilanjutkan tanpa mengganggu.

3. System informasi yang terintegrasi

Untuk melacak kehadiran dan absensi karyawan, gunakan sistem manajemen karyawan yang terintegrasi. Sistem ini dapat membantu dalam penjadwalan ulang dan memberikan pemberitahuan dini jika ada kekurangan karyawan.

4. Kebijakan cuti yang jelas

Sediakan peraturan cuti yang jelas dan mudah dipahami untuk diikuti oleh semua karyawan. Pastikan semua karyawan tahu bagaimana melaporkan ketidakhadiran dan berapa banyak cuti yang dapat mereka ambil.

5. Penggunaan teknologi

Untuk mempermudah komunikasi dan koordinasi, gunakan aplikasi manajemen karyawan. Aplikasi ini dapat melacak kinerja karyawan, mengatur jadwal kerja, dan mengirim pemberitahuan.

6. Motivasi dan kesejahteraan

Berikan insentif dan dukungan untuk menjaga kesehatan dan kesejahteraan karyawan; kesehatan karyawan yang baik dapat mengurangi absensi.

7. Delegasi tugas dan tim kerja

Bentuk tim kerja yang solid dan berikan tugas secara efektif; jika salah satu anggota absen, tugas dapat dialihkan dengan cepat.

8. Fleksibilitas jadwal

Berikan jadwal kerja yang fleksibel agar karyawan dapat menukar shift jika diperlukan.

Dengan menggunakan solusi-solusi ini, manajemen karyawan di setiap toko cabang dapat menjadi lebih efektif dan tangguh dalam menangani situasi di mana karyawan sakit atau tidak dapat hadir untuk bekerja.

Manajemen : Cara kinerja manajemen yang belum optimal untuk mengatasi masalah tersebut.

Solusi & Rekomendasi :

1. Perencanaan dan penjadwalan

- Perencanaan cadangan

Memiliki staf tambahan atau karyawan paruh waktu selalu tersedia untuk mengisi posisi yang kosong.

- Penjadwalan fleksibel

Membuat jadwal kerja yang fleksibel sehingga karyawan dapat dengan mudah menukar shift

2. Pelatihan dan pengembangan karyawan

- Pelatihan lintas fungsi

Latih karyawan untuk melakukan berbagai pekerjaan sehingga mereka dapat membantu di bidang lain jika diperlukan.

- Pengembangan keterampilan

Pengembangan keterampilan karyawan akan meningkatkan kemampuan mereka untuk menangani situasi yang berbeda.

3. Penggunaan teknologi manajemen karyawan

- System manajemen tenaga kerja

Mengatur jadwal, mengatur kehadiran, dan mengelola komunikasi internal melalui penggunaan perangkat lunak manajemen tenaga kerja.

- Aplikasi absensi

Dengan menggunakan aplikasi ini, karyawan dapat melaporkan ketidakhadiran dengan cepat dan mudah.

4. Komunikasi yang efektif

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

- Saluran komunikasi terbuka

Pastikan ada jalur komunikasi yang jelas antara manajemen dan karyawan untuk melaporkan masalah kesehatan atau absensi.

- Pemberitahuan dini

Sangat penting bagi karyawan untuk memberikan pemberitahuan dini jika mereka tidak dapat hadir, sehingga manajemen dapat mencari pengganti dengan cepat.

5. Kebijakan dan prosedur yang jelas

- Prosedur pelaporan ketidakhadiran

Tentukan aturan yang jelas untuk melaporkan ketidakhadiran, seperti kapan dan bagaimana karyawan harus melaporkannya.

- Kebijakan cuti

Semua karyawan harus memastikan kebijakan cuti yang jelas dan adil.

6. Motivasi dan kesejahteraan karyawan

- Kesejahteraan karyawan

Menyediakan program kesejahteraan yang membantu karyawan menjaga kesehatan fisik dan mental.

- Insentif dan penghargaan

Karyawan yang memiliki catatan kehadiran yang baik atau yang siap untuk menggantikan rekan kerja yang tidak dapat hadir harus diberi insentif.

7. Analisis dan evaluasi

- Analisis data kehadiran

Analisis pola absensi untuk menemukan penyebab utama ketidakhadiran dan melakukan perbaikan.

- Evaluasi proses

Sering mengevaluasi proses dan kebijakan saat ini untuk memastikan bahwa mereka tetap berfungsi dengan baik dalam menangani masalah absensi.

Dengan menggunakan solusi di atas, manajemen dapat lebih efektif menangani ketidakhadiran karyawan, memastikan bahwa toko cabang berjalan lancar, dan mempertahankan produktivitas yang tinggi.



Gambar 1.

Pelaksanaan PBL Mixue Lubeg

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat kami ambil dari tugas PBL Perilaku Organisasi ini adalah dimana Ice Cream Mixue dalam menghadapi masalah absensi karyawan, manajemen harus mengadopsi pendekatan yang komprehensif dan terstruktur. Penjadwalan yang fleksibel, pelatihan lintas fungsi, penggunaan teknologi manajemen tenaga kerja, dan komunikasi yang efektif adalah beberapa langkah penting yang harus diambil. Kebijakan dan prosedur yang jelas serta perhatian pada

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license



kesejahteraan karyawan juga sangat penting. Dengan menganalisis data kehadiran dan melakukan evaluasi berkala, manajemen dapat memastikan bahwa operasional toko tetap berjalan lancar dan produktivitas tetap tinggi. Pendekatan ini tidak hanya membantu dalam menghadapi situasi ketidakhadiran karyawan tetapi juga meningkatkan keseluruhan kinerja manajemen dan kepuasan karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kami ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Karena berkat rahmat dan karunia-Nya kami bisa menyelesaikan artikel ini dengan judul Pengaruh Perilaku Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha UMKM Mixue, Lubuk Begalung, Padang. Dibalik artikel ini ada orang-orang yang berjasa untuk meluangkan waktunya serta penulis mengucapkan terima kasih kepada bu Viviani Sari selaku dosen pembimbing mata kuliah Perilaku Organisasi yang telah membantu kami untuk bisa menyelesaikan artikel ini. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada kepala cabang Ice Cream Mixue yang telah bersedia untuk kami wawancara serta mengasih informasi yang terkait dengan judul artikel kami.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah dan Arisanti Herlin. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 9, No. 2, Agustus, hal. 122. Bengkulu : Universitas Bengkulu
- Hadari Nawawi, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada University, Press, Yogyakarta
- Marwan. "Pengaruh Budaya Dan Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bima." *Artikel*
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). *Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai*. Penerbit Aksara Timur
- Subyantoro, H. "Pengaruh Perilaku dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal*
- Syahdyan, D. A., et al. "Pengaruh Perilaku Individu dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bappeda Litbang Kabupaten Bone Bolango." *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*. Vol. 2. No. 8, Juli 2023.