

ANALISIS BUDAYA ORGANISASI PADA UMKM FRUIT THAI DI WISATA RELIGI MAKAM GUS DUR JOMBANG

Mohammad Haidar Ali¹, Alfina Nur Jannah², Nurul Khoiriyatis Sa'adah³.

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasyim Asy'ari

Informasi Artikel

Diterima: 15 Januari 2024

Revisi: 20 Januari 2024

Diterima: 25 Januari 2024

Kata kunci:

Budaya Organisasi; UMKM

Korespondensi

*Penulis korespondensi :
haydar.pho@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis budaya organisasi pada UMKM Fruit Thai di Kawasan Makam Gus Dur. Budaya organisasi memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan wawancara mendalam dan analisis dokumen sebagai metode pengumpulan data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa UMKM Fruit Thai memiliki budaya organisasi yang berorientasi pada kualitas, inovasi, dan kepuasan pelanggan. Kualitas produk dijaga melalui penggunaan bahan berkualitas dan proses produksi higienis. Inovasi terus menerus dilakukan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan meningkatkan efisiensi produksi. Budaya organisasi ini tercermin dalam praktik sehari-hari, seperti briefing sebelum bekerja, bekerjasama antar karyawan, dan acara Bersama untuk memperkuat rasa kebersamaan. Faktor-faktor yang memengaruhi budaya organisasi meliputi ukuran organisasi, kebijakan manajemen, lingkungan budaya dan persaingan.

How to Cite

Kutip dokumen ini: Ali, M. H., Jannah, A. N., & Sa'adah, N. K. (2024). Analisis Budaya Organisasi Pada Ukm Fruit Thai Di Wisata Religi Makam Gus Dur Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 6(2), 273-279. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i2.5938>

PENDAHULUAN

Setiap budaya organisasi memerlukan sumber daya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan salah satu elemen utama yang senantiasa menjadi perbincangan adalah sumber daya manusia (Sarumaha, 2022). Oleh karena itu, upaya yang lebih intensif diperlukan untuk meningkatkan pembinaan individu sebagai anggota tenaga kerja. Masing-masing organisasi memiliki ciri khas atau identitas yang unik, di mana setiap budaya tersebut memiliki karakteristik yang membedakannya dari organisasi lainnya (Wahyudi dkk., 2023). Identitas khusus tersebut tidak terbentuk pada saat organisasi pertama kali didirikan sebaliknya, merupakan hasil dari proses bertahap seiring pertumbuhan, perkembangan, dan konsolidasi organisasi itu sendiri.

Suatu budaya organisasi dianggap perlu mempertimbangkan keberadaan budaya yang solid, yang sejalan dengan berbagai batasan yang berlaku. Ketika organisasi memiliki budaya yang kuat, hal tersebut memberikan dampak positif dan dapat diimplementasikan secara efektif oleh anggotanya (Praditya, 2022), yang pada gilirannya dapat mengoptimalkan jalannya aktivitas organisasi. Meskipun budaya organisasi kuat tidak selalu terwujud dengan lancar, penyesuaian internal diperlukan. Organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap karyawan dan efektivitas kinerja para karyawan. Kinerja karyawan akan sesuai dengan nilai-nilai budaya yang dianutnya di dalam organisasi. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga akan membentuk karakteristik karyawan secara alami dalam menjalankan tugas mereka dan mencapai tujuan perusahaan (Praditya, 2022; Jahroni dkk., 2021).

Kinerja yang baik ditentukan oleh budaya organisasi. Budaya dapat dibahas dari sudut pandang ekonomi dan dapat memanipulasi kompetensi dan keberhasilan organisasi. Budaya organisasi sering diasumsikan memberikan kontribusi untuk meningkatkan kinerja hanya ketika budaya kuat dan memiliki karakteristik pembeda (Astuti, 2022). Performa karyawan merujuk pada hasil konkret atau pencapaian yang telah diperlihatkan untuk meningkatkan kontribusi mereka terhadap perusahaan, sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang telah ditetapkan dalam struktur organisasi (Nuraini & Anah, 2022). Artinya, kinerja karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kelangsungan hidup perusahaan, mengingat setiap karyawan memiliki keahlian dan kemampuan di bidangnya masing-masing. Jika penempatan karyawan tidak sesuai dengan kompetensi dan keahliannya, dapat berdampak negatif pada kinerja, sebagaimana tercermin dalam ungkapan "*The Right Man On The Right Place*".

Budaya merupakan sebuah konsep penting sebagai dasar untuk menjelaskan masyarakat dan kelompok manusia (Robbins & Judge, 2022). Budaya merupakan seperangkat asumsi, kepercayaan, nilai, dan persepsi bersama yang dibagikan anggota kelompok di dalam suatu organisasi, sehingga mempengaruhi sikap, perilaku, dan petunjuk penyelesaian permasalahan (Cenyo Mofu dkk., 2023). Budaya organisasi dapat diartikan sebagai serangkaian sistem yang digunakan untuk diikuti oleh pelaku organisasi sebagai pedoman perilaku dan pendekatan dalam mengatasi masalah organisasi (Lestari dkk., 2022). Ini mencakup nilai, keyakinan, asumsi, dan norma yang telah diterapkan dalam jangka waktu yang cukup lama. Secara sederhana, budaya organisasi merupakan kumpulan struktur, rutinitas, aturan, dan norma yang memberikan arahan serta membatasi perilaku dalam suatu organisasi. Ketika dikelola dengan efektif sebagai alat manajemen, budaya organisasi dapat memberikan dampak positif, mendorong dedikasi, serta meningkatkan produktivitas karyawan.

Budaya organisasi adalah kumpulan sistem nilai dan keyakinan yang dianut bersama, berinteraksi dengan individu-individu dalam perusahaan, struktur organisasi, dan sistem pengawasan untuk menciptakan norma (Setiadi & Atussholihah, 2021). Peran budaya dalam konteks organisasi adalah mengaitkan anggota organisasi, memastikan pemahaman cara berkomunikasi satu sama lain (Wahyudi dkk., 2023). Budaya organisasi memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memotivasi mereka untuk memberikan kontribusi terbaik, serta mengoptimalkan peluang yang diberikan oleh organisasi (Az Zuhri & Permanasari, 2019). Selain itu, budaya organisasi membawa nilai-nilai yang harus dipahami, diinternalisasi, dan diimplementasikan bersama oleh seluruh individu atau kelompok yang terlibat di dalamnya. Keberadaan budaya organisasi ini menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memupuk komitmen dan loyalitas, serta

mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dalam meningkatkan kinerja secara bersaing (Agmasari & Septyarini, 2023).

Fruit Thai merupakan minuman populer dari Thailand yang terbuat dari campuran buah-buahan segar dan berbagai bahan pelengkap lainnya. Minuman ini dikenal dengan rasanya yang segar dan manis, serta kandungan nutrisinya yang bermanfaat bagi Kesehatan. Salah satu budaya organisasinya yaitu menerapkan briefing sebelum membuka stand nya selain itu juga pemilik belanja terlebih dahulu untuk menyiapkan kebutuhan konsumen. Berdasarkan latar belakang masalah, peneliti merasa bahwa kasus ini menarik untuk dianalisa. Kasus ini dipilih karena studi tentang budaya organisasi stand umkm minuman fruit thai masih jarang diteliti di Indonesia. Melihat pentingnya budaya organisasi bagi kinerja karyawan, maka dengan demikian penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Budaya Organisasi pada UMKM Fruit Thai di Wisata Religi Makam Gus Dur Jombang”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan teknik pengumpulan data dari wawancara mendalam atau wawancara tidak terstruktur dan analisis dokumen. Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan datanya (Sugiyono, 2018). Sumber data di dalam penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang secara langsung bisa memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018). Data tersebut akan diperoleh melalui UMKM Fruit Thai yang akan menjadi subyek dalam melakukan penelitian. Data primer yang dikumpulkan dari tersebut akan diperoleh dari 3 informan yaitu pemilik UMKM Fruit Thai dan 2 karyawan UMKM Fruit Thai.

Data akan diperoleh melalui proses observasi, wawancara, dokumentasi. Pada tahapan selanjutnya data yang diperoleh akan dianalisis untuk mendapat hasil dan kesimpulan dalam penelitian. Data disusun secara sistematis dengan cara menyusun sintesa, merangkai ke dalam pola, memilah lalu mengambil data penting yang akan dipelajari, dan menyimpulkannya sehingga dapat dipahami dengan mudah oleh penulis maupun pembaca (Moleong, 2018). Teknik analisis data menggunakan reduksi data, karena banyaknya data yang diperoleh di lapangan maka perlu dirangkum untuk memilih dan memfokuskan pada hal-hal yang pokok dan penting (Sugiyono, 2018). Data disajikan dalam uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan sejenisnya (M. H. Ali, Wahyudi, dkk., 2023; M. H. Ali, 2020; Sugiyono, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Fruit Thai adalah minuman populer dari Thailand yang terbuat dari campuran buah-buahan segar dan berbagai bahan pelengkap lainnya. Minuman ini dikenal dengan rasanya yang segar dan manis, serta kandungan nutrisinya yang bermanfaat bagi Kesehatan. Komponen utama Fruit Thai adalah buah-buahan segar, biasanya terdiri dari: Mangga, Alpukat, Melon, Stroberi. Buah-buahan ini dipotong-potong dan dicampur dengan sirup atau gula cair untuk memberikan rasa manis. bahan Pelengkap Selain buah-buahan segar, Fruit Thai seringkali dilengkapi dengan bahan-bahan pelengkap lainnya, seperti: Susu kental manis, Susu evaporasi, Santan, Es batu. Penambahan bahan-bahan pelengkap ini dapat meningkatkan rasa dan tekstur Fruit Thai, serta memberikan rasa gurih dan creamy.

Hasil riset Fruit Thai menunjukkan bahwa fruit thai merupakan minuman yang menyegarkan dan dapat membantu menjaga hidrasi tubuh. Kekurangan cairan bisa menyebabkan masalah kesehatan, seperti kelelahan, pusing, dan gangguan pencernaan. minuman ini memiliki beberapa manfaat kesehatan, di antaranya buah-buahan yang digunakan dalam Fruit Thai merupakan sumber vitamin, seperti vitamin C, vitamin A, potasium, serta folat. Vitamin C berperan penting dalam menjaga daya tahan tubuh, vitamin A penting untuk kesehatan mata, potasium penting untuk menjaga tekanan darah, dan folat penting untuk perkembangan janin. Selain itu dapat meningkatkan kesehatan pencernaan karena kandungan serat dari buah-buahan membantu melancarkan pencernaan dan menjaga kesehatan usus (M. Ali, Andriani, dkk., 2023; Adiningsih, 2010). Buah-buahan dalam Fruit Thai mengandung serat yang cukup tinggi, yaitu sekitar 2 gram per gelas. Serta mengandung antioksi dan yang membantu melindungi tubuh dari kerusakan akibat radikal bebas. Radikal bebas merupakan molekul yang dapat merusak sel-sel tubuh dan menyebabkan berbagai penyakit, seperti kanker, penyakit jantung, dan Alzheimer (Rakhmat dkk., 2021).

Budaya organisasi UMKM Fruit Thai adalah budaya yang berorientasi pada kualitas, inovasi, dan kepuasan pelanggan. Budaya ini tercermin dalam berbagai aspek, mulai dari proses produksi hingga pelayanan kepada pelanggan.

1) Kualitas

UMKM Fruit Thai berkomitmen untuk menghasilkan produk yang berkualitas. Hal ini diwujudkan dalam penggunaan bahan-bahan yang berkualitas, proses produksi yang higienis, dan standar mutu yang ketat. UMKM Fruit Thai juga selalu berinovasi untuk meningkatkan kualitas produknya.

2) Inovasi

UMKM Fruit Thai selalu melakukan inovasi dengan tujuan menciptakan produk-produk baru yang memiliki daya inovatif. Tindakan ini dilakukan dengan maksud memenuhi serta memuaskan kebutuhan dan keinginan pelanggan yang terus berkembang. UMKM Fruit Thai juga selalu berinovasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses produksinya.

3) Kepuasan pelanggan

UMKM Fruit Thai berkomitmen untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan. Hal ini diwujudkan dalam pelayanan yang ramah, cepat, dan tepat. UMKM Fruit Thai juga selalu memberikan feedback kepada pelanggan untuk meningkatkan kualitas pelayanannya.

Berikut penerapan budaya organisasi pada UMKM Fruit Thai:

- a) Pemilik Fruit Thai bekerja keras dari pagi hingga malam untuk memastikan produk buah-buahan mereka berkualitas tinggi.
- b) Karyawan Fruit Thai sering saling membantu dalam mempersiapkan buah-buahan
- c) Pemilik dua bulan sekali mengadakan acara Bersama karyawan untuk liburan Bersama agar memperkuat rasa kebersamaan dan kekeluargaan.
- d) Adanya breafing karyawan sebelum memulai bekerja.

Budaya organisasi yang kuat dapat menjadi faktor pendorong keberhasilan UMKM Fruit Thai. Semangat kerja yang tinggi dan sikap tidak mudah menyerah mendorong anggota organisasi untuk bekerja lebih tekun guna mencapai tujuan mereka. Budaya gotong royong membantu organisasi untuk mengatasi tantangan yang dihadapi. Budaya kekeluargaan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif untuk pengembangan diri anggota organisasi.

Dari hasil wawancara dengan pemilik berikut adalah beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi pada UMKM Fruit Thai:

- a) Ukuran organisasi: UMKM Fruit Thai umumnya memiliki skala yang kecil dan dikelola oleh keluarga. Hal ini menyebabkan budaya kekeluargaan menjadi budaya yang kuat di UMKM Fruit Thai. Anggota organisasi merasa seperti keluarga dan saling mendukung satu sama lain.
- b) Kebijakan dan manajemen: pemilik UMKM Fruit Thai umumnya memiliki nilai-nilai dan norma-norma yang kuat, seperti kerja keras, pantang menyerah, dan gotong royong. Nilai-nilai dan norma-norma tersebut kemudian ditanamkan dalam budaya organisasi.
- c) Lingkungan budaya: Budaya gotong royong merupakan budaya yang kuat di Thailand. Hal ini juga tercermin dalam budaya organisasi UMKM Fruit Thai. Anggota organisasi bekerjasama dan memberikan bantuan satu sama lain demi mencapai tujuan bersama.
- d) Lingkungan persaingan: Lingkungan persaingan yang ketat memaksa UMKM Fruit Thai untuk memiliki budaya organisasi yang kuat. UMKM Fruit Thai harus memiliki budaya organisasi yang kuat.

UMKM Fruit Thai harus memiliki budaya kerja keras dan pantang menyerah untuk dapat bersaing dengan pelaku usaha lainnya. Berdasarkan hasil penelitian menurut (Estiana & Pramulanto, 2020) Penciptaan budaya organisasi dalam suatu entitas dapat memberikan dorongan untuk meningkatkan performa karyawan, menciptakan suasana kerja yang nyaman, dengan aturan yang terdefinisi dengan jelas dalam melaksanakan kegiatan, serta penerapan kebijakan yang diperoleh secara adil. budaya kerja keras dan pantang menyerah untuk dapat bersaing dengan pelaku usaha lainnya. Budaya organisasi yang kuat dapat menjadi faktor pendorong keberhasilan UMKM Fruit Thai. Semangat kerja yang tinggi dan sikap tidak pernah menyerah mendorong anggota organisasi untuk bekerja dengan lebih gigih guna mencapai tujuan mereka. Budaya gotong royong membantu organisasi untuk mengatasi tantangan yang dihadapi. Budaya kekeluargaan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif untuk pengembangan diri anggota organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dibuktikan, bahwa pentingnya pemahaman mendalam terhadap budaya organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dapat dilihat bahwa peran budaya organisasi masih sangat penting dalam berjalannya suatu organisasi. Dikatakan penting karena tanpa budaya dalam suatu organisasi maka tidak tercipta koordinasi yang baik antar sesama. Walaupun seringkali budaya yang terjadi adalah budaya yang tidak berjalan sesuai dengan prosesnya, namun kembali lagi kepada personal dalam menerapkan budaya organisasi itu dalam tugas dan tanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiningsih, S. (2010). *Waspadai Gizi Balita Anda*. Elex Media Komputindo.
- Agmasari, M., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Antar Lintas Sumatera

- di Yogyakarta. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(2), Article 2. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i2.1670>
- Ali, M., Andriani, N., & Syarif, M. (2023). Consumer perceptions and purchase intention of healthy food products based on promotions and consumer knowledge. *Enrichment: Journal of Management*, 13(3), Article 3. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v13i3.1549>
- Ali, M. H. (2020). Penerapan Etika Bisnis Dan Strategi Manajemen Saat Pandemi Covid-19 Bagi Umkm. *Eco-Entrepreneur*, 6(1).
- Ali, M. H., Wahyudi, M. A. T., & Yuni K, K. C. (2023). *Strategi brand experience untuk memenangkan persaingan dan meningkatkan loyalitas pelanggan pada kedai kopi aladeen coffee*. 08(01).
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.56127/jaman.v2i2.181>
- Az Zuhri, F. M., & Permanasari, K. I. P. (2019). Analisis Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Fis Universitas Negeri Malang. *Ekonomi Bisnis*, 24(2), 93. <https://doi.org/10.17977/um042v24i2p93-103>
- Cenyo Mofu, A., Fatmawada, & Lan, D. (2023). Analisis Budaya Organisasi Pada Pariwisata Kabupaten Biak Numfor. *Mimbar Administrasi Mandiri*, 19(1), 93–104. <https://doi.org/10.37949/mimbar19161>
- Jahroni, J., Darmawan, D., Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2021). Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Penguatan Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.601>
- Lestari, D. A., Savitri, E., & Natariasari, R. (2022). *Kinerja Umkm Ditinjau Dari Budaya Organisasi, Orientasi Kewirausahaan, Manajemen Kualitas Total, Dan Modal Sosial | Current: Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis Terkini*. <https://current.ejournal.unri.ac.id/index.php/jc/article/view/152>
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nuraini, A., & Anah, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi COVID-19 Pada PT. Gramedia Asri Media Surabaya. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 4(3), 477–490. <https://doi.org/10.33752/bima.v4i3.5566>
- Praditya, R. A. (2022). Peran Mediasi Budaya Organisasi dalam Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Efektivitas Organisasi: A Mini Review. *International Journal Of Social, Policy And Law*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.8888/ijospl.v3i1.97>
- Rakhmat, I. I., M.Kes, D. H. J., dr, M.Kes, D. E. R. Y., drg, M.Kes, D. R. H., dr, Fauzan, K. B., Mutiadewi, N. S., & Candra, B. D. (2021). *Sayuran Dan Buah Berwarna Ungu Untuk Meredam Radikal Bebas*. Deepublish.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Essentials of organizational behavior* (Fifteenth edition, global edition). Pearson.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>
- Setiadi, R., & Atussholih, A. (2021). Penilaian Kepuasan Konsumen Dapat Di Lihat Dari Promosi Penjualan Dan Kualitas Produk Pada Studi Kasus Umkm Di

- Kabupaten Brebes. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), Article 1.
<https://doi.org/10.32534/jv.v16i1.1878>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Wahyudi, M. A. T., Anah, L., & Mahfudiyanto. (2023). *Perilaku organisasi ??? Sebuah pendekatan, pemahaman dan contoh sederhana*. Lppm unhasy tebuireng Jombang.