

ANALISIS BUDAYA ORGANISASI PADA BONBON FACTORY GROUP

Muhammad Sugiarto Alamsyah
Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta
Email: sugiartoalamsyah@gmail.com

Abstract

This research is motivated by the increasing trend of business in the culinary field in the city of Manado in recent years, one of which is the culinary business of banana nuggets and chicken geprek which was pioneered by the Bonbon Factory Group. This company has excellent business growth, as evidenced by the many awards it has received since its inception in 2016 until now. This achievement is certainly supported by a good organizational culture. Based on this background, this thesis has two problem formulations. First, how is the application of organizational culture to the Bobon Factory Group? And second, what is the role of Bobon Factory Group management in managing organizational culture? This thesis uses qualitative research methods, the data obtained were collected from two types of data sources, namely primary data and secondary data. The results of this study are, the Bonbon Factory Group Organizational Culture can be categorized as a clan Organizational Culture, because it has a friendly work environment, has many similarities and is very similar to a large family, leaders or organizational heads are seen as mentors or father figures, high levels of involvement, the organization is held together by loyalty and tradition, emphasis on the long-term benefits of human resource development, openness to customer needs and concern for society. In managing the Organizational Culture, the Bonbon Factory Group Manager performs routine tasks such as conducting daily work evaluations and monthly meetings to discuss employee performance as well as to find joint solutions to the problems that are being faced by the company, carry out the role as a seeker of information related to the company, tasked to make future plans for the company by making improvement projects and improving quality and productivity, sharing resources in the form of funds, labor, equipment and other resources to get good results.

Keywords: Culture, Organization, Manager's Role

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tren usaha di bidang kuliner yang meningkat di Kota Manado beberapa tahun belakangan ini, salah satunya adalah usaha kuliner pisang nugget dan ayam geprek yang di pelopori oleh Bonbon Factory Group. Perusahaan ini memiliki pertumbuhan usaha yang sangat baik, dibuktikan dengan banyaknya penghargaan yang diterima sejak awal berdirinya pada tahun 2016 hingga saat ini. Pencapaian tersebut tentunya didukung dengan budaya organisasi yang baik. Berdasarkan latar belakang tersebut skripsi ini memiliki dua rumusan masalah. Pertama, bagaimana penerapan budaya organisasi pada Bobon Factory Grup? Dan yang kedua, bagaimana peranan manajemen Bobon Factory Grup dalam mengelolah budaya organisasi? Skripsi ini menggunakan metode penelitian kualitatif, data yang diperoleh dikumpulkan dari dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Hasil penelitian ini ialah, Budaya Organisasi Bonbon Factory Group dapat dikategorikan sebagai Budaya Organisasi klan, dikarenakan memiliki lingkungan kerja yang ramah, memiliki banyak kesamaan dan sangat mirip dengan keluarga besar, para pemimpin atau kepala organisasi dipandang sebagai mentor atau figur ayah, tingkat keterlibatan yang tinggi, organisasi diselenggarakan bersama oleh loyalitas dan tradisi, penekanan pada manfaat jangka panjang dari pengembangan sumber daya manusia, keterbukaan terhadap kebutuhan pelanggan dan kepedulian terhadap masyarakat. Dalam mengelolah Budaya Organisasi, Manajer Bonbon Factory Group melakukan tugas-tugas rutinnnya seperti melakukan evaluasi kerja harian dan rapat bulanan untuk membahas kinerja karyawan sekaligus untuk mencari solusi bersama mengenai kendala yang sedang dihadapi perusahaan, melaksanakan peran sebagai pencari informasi yang

berkaitan dengan perusahaan, bertugas untuk membuat perencanaan masa depan perusahaan dengan membuat proyek-proyek perbaikan dan peningkatan kualitas dan produktivitas, membagi sumber daya baik berupa dana, tenaga kerja, peralatan dan sumber daya lainnya untuk medapat hasil yang baik.

Kata Kunci: Budaya, Organisasi, Peran Manajer

PENDAHULUAN

Membangun budaya organisasi memerlukan upaya seperti sosialisasi serta pembiasaan. Dengan begitu akan terjadi kesadaran untuk melakukan SOP yang telah ditetapkan organisasi dan menjadikan kebiasaan tersebut sebagai norma-norma yang berlaku dalam organisasi. Budaya organisasi dapat tercipta dan dikembangkan melalui individu-individu yang berada dalam suatu organisasi, mulai dari pimpinan hingga anggota, nilai-nilai yang ditetapkan akan dipertahankan dan diturunkan kepada setiap anggota baru yang masuk ke dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut menjadi pedoman bagi setiap individu dalam organisasi selama berada dalam lingkungan organisasi, hal tersebut dapat menjadi ciri khusus antara organisasi satu dengan organisasi lainnya. Dengan terciptanya budaya organisasi akan menimbulkan berbagai hal positif seperti, motivasi kerja yang meningkat, iklim kerja yang kondusif, kinerja anggota yang meningkat dan sebagainya.

Bonbon factory group adalah organisasi yang menaungi Bonbon Pisang Nugget dan Maji Ayam Geprek, keduanya sama-sama bergerak di bidang usaha kuliner serta menjadi pelopor usaha pisang nugget dan ayam geprek di Kota Manado, Sulawesi Utara. Berdiri semenjak 2016, Bonbon Factory Group mengawali usahanya dengan sistem Pre-Order (PO), yang kini memiliki 9 cabang Bonbon Pisang Nugget dan 4 cabang Maji Ayam Geprek di Indonesia. Semenjak 2016 hingga 2021 Bonbon Factory Group telah mendapatkan berbagai penghargaan seperti kategori Inovasi Bidang Camilan (GO-JEK/2017), kategori Orderan Terbanyak Go-Food Partner (GO-JEK/2017), kategori Inovasi Terbaik Go-Food Partner (GO-JEK/2018), kategori Inovasi Terbaik Go-Food Partner (GOJEK/2019), Grabfood Bisaversary Award (GRAB/2020).

Berdasarkan observasi awal peneliti terhadap Bonbon Factory Group yang mampu mempertahankan usahanya tetap menjadi nomor satu dengan secara konsisten meraih penghargaan terbaik di bidang kuliner setiap tahunnya. Dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana budaya organisasi serta manajemen yang diterapkan oleh Bonbon Factory Group dalam keberlangsungan usahanya.

Penelitian ini Bertujuan untuk memahami budaya organisasi Bonbon Factory Grup serta untuk memahami peranan manajemen Bonbon Factory Grup dalam memanager budaya organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Budaya Organisasi

Diskusi mengenai budaya organisasi merupakan turunan dari studi antropologi, oleh karenanya, terdapat banyak definisi mengenai budaya organisasi. Sobirin (2019)

mengklasifikasikan mazhab/school of thought budaya organisasi menjadi ideational adaptationist, dan realist school, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Ideational School Andrew Pettigrew dalam Sobirin (2019:125) mendefinisikan budaya sebagai sistem makna yang diterima secara terbuka dan kolektif yang berlaku untuk waktu tertentu bagi sekelompok orang tertentu. Budaya organisasi tidak bisa semata-mata dipahami melalui komponen organisasi yang kasat mata, atau dengan kata lain, budaya merupakan nilai yang bersifat abstrak, elusif, dan tersembunyi yang berada dibalik shared meanings. Dalam hal shared meanings, Vijai Sathe mengartikan budaya organisasi sebagai salah satu set asumsi yang dianggap penting yang dibagi oleh para anggota komunitas/organisasi. Secara umum ada dua tipe asumsi dasar yang dipegang oleh anggota organisasi; keyakinan dan tata nilai. Keyakinan adalah asumsi dasar tentang kehidupan dunia dan bagaimana kehidupan dunia tersebut menjalankan aktivitasnya, asumsi dasar dianggap berasal dari pengalaman pribadi seseorang. Sementara tata nilai merupakan asumsi dasar tentang sesuatu yang dianggap ideal yang patut untuk dicari dan dipertahankan, nilai merupakan pengalaman yang diperoleh dapat secara pribadi atau melalui orang lain.
2. Adaptationist School Stanley Davis dalam Sobirin (2019:127) mendefinisikan budaya organisasi sebagai keyakinan dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota sebuah institusi dan menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan/pedoman berperilaku di dalam organisasi. Charles Hamdten-Turner juga berpendapat budaya perusahaan sebagai pandangan hidup, cara pandang sebagai dasar untuk bertindak, mengungkapkan perasaan dan berpikir yang semuanya itu adalah hasil pembelajaran sekelompok orang yang tidak disebabkan karena faktor keturunan. Adaptationist school dirangkum sebagai mazhab yang menekankan pada pentingnya memahami budaya dari aspek perilaku manusia. Keyakinan dan tata nilai merupakan inti dari budaya yang keduanya diakui sebagai sumber inspirasi yang wujud konkretnya akan tercermin dari kejelasan, konsistensi, dan konsensus perilaku masing-masing individu di dalam organisasi.
3. Realist School Sobirin (2019:128) mengelaborasi definisi realist school Edgar Schein mengenai budaya organisasi dalam beberapa hal, pertama, asumsi dasar merupakan inti dari budaya yang dibagikan oleh sekelompok orang. Kedua, asumsi dasar memerlukan proses panjang dari sebuah proses pembelajaran dari permasalahan integrasi internal dan adaptasi eksternal. Lama kelamaan proses dalam menangani masalah tersebut menjadi sebuah pola atau postulat atau asumsi dasar yang kemudian diajarkan kepada seluruh orang dan dianggap sebagai kebenaran. Ketiga, asumsi dasar menjadi bagian hidup dari anggota organisasi sebagai landasan untuk berpikir, bertindak, atau mengemukakan pendapat, secara perlahan-lahan membentuk nilai-nilai baru atau collective mental programming yang ditampakkan pada perilaku sehari-hari para anggota kelompok. Budaya tidak bisa semata-mata dipahami dari aspek asumsi dasar atau aspek terdalam dari budaya itu sendiri, namun juga tidak bisa hanya dipahami melalui perilaku manusia.

Jenis-Jenis Budaya Organisasi

Robert E. Quinn dan Kim S. Cameron dari University of Michigan mengidentifikasi empat jenis budaya organisasi yaitu:

1. Budaya Klan Lingkungan kerjanya sangat ramah di mana orang-orang memiliki banyak kesamaan dan sangat mirip dengan keluarga besar. Para pemimpin, atau kepala organisasi, di pandang sebagai mentor dan bahkan mungkin sebagai figur ayah. Organisasi ini diselenggarakan bersama oleh loyalitas dan tradisi. Ada tingkat keterlibatan yang tinggi. Di dalam organisasi, penekanannya adalah pada manfaat jangka panjang dan pengembangan sumber daya manusia, dan nilai yang besar melekat pada hubungan pribadi dan moral. Sukses didefinisikan dalam konteks keterbukaan terhadap kebutuhan pelanggan dan kepedulian terhadap masyarakat. Organisasi sangat menghargai kerja tim, partisipasi, dan konsensus.
2. Budaya Hirarki Lingkungan kerja yang sangat formal dan terstruktur. Prosedur menentukan apa yang orang lakukan. Para pemimpin bangga dengan kenyataan bahwa mereka adalah koordinator dan penyelenggara yang baik dan berorientasi pada efisiensi. Menjaga kelancaran organisasi adalah hal yang paling krusial. Aturan formal dan dokumen kebijakan menyatukan organisasi. Kepedulian untuk jangka panjang berfokus pada stabilitas dan hasil, disertai dengan pelaksanaan tugas yang efisien dan lancar. Keberhasilan ditentukan dalam konteks pengiriman yang andal, perencanaan yang lancar, dan biaya rendah. Manajemen personalia harus memastikan kepastian kepastian tentang pekerjaan dan prediktabilitas.
3. Budaya Pasar Sebuah organisasi yang berorientasi pada hasil di mana perhatian terbesar berfokus pada penyelesaian pekerjaan. Orang-orangnya kompetitif dan fokus pada tujuan. Para pemimpin adalah pengemudi, produsen dan pesaing pada saat yang sama, mereka keras dan menuntut. Agen pengikat yang membuat organisasi tetap bersama adalah penekanan pada kemenangan. Reputasi dan kesuksesan adalah area fokus yang penting. Untuk jangka panjang orang fokus pada kegiatan kompetitif dan mencapai target dan tujuan yang terukur. Sukses didefinisikan dalam konteks pangsa pasar dan penetrasi pasar. Penetapan harga yang kompetitif dan kepemimpinan pasar adalah salah satu kompetensi yang tak tergoyahkan
4. Budaya Adhokrasi Lingkungan kerja dinamis, kewirausahaan dan kreatif. Orang-orang menjulurkan leher dan mengambil risiko. Para pemimpin dipandang sebagai inovator dan pengambil risiko. Agen pengikat yang membuat organisasi tetap bersama adalah komitmen terhadap eksperimen dan inovasi. Penekanannya adalah pada pengaturan tren. Untuk jangka panjang, penekanan organisasi adalah pada pertumbuhan dan pemanfaatan sumber-sumber baru. Sukses berarti memiliki produk atau layanan baru yang tersedia, menjadi pionir dalam hal ini dianggap penting. Organisasi mendorong inisiatif dan kebebasan individu (Syafri Hafni dkk : 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian kualitatif sebagaimana yang juga digunakan dalam penelitian ini memiliki maksud untuk memahami sebuah fenomena yang dialami subjek penelitian dengan deskripsi dalam kalimat, kata-kata, dan atau bahasa, pada suatu konteks khusus yang terjadi secara alamiah dengan menggunakan berbagai macam metode ilmiah (Moleong, 2007). Sedangkan penelitian kualitatif didefinisikan oleh Creswell (2013:4) sebagai metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang dilakukan individu atau suatu kelompok, dan dianggap berasal dari suatu masalah sosial atau kemanusiaan. Dalam prosesnya, penelitian kualitatif melibatkan kegiatan seperti mengajukan pertanyaan, mengumpulkan data spesifik dari para partisipan, serta menganalisis data tersebut secara induktif atau dari fenomena yang dianggap khusus ke tema yang dianggap umum.

Pada penelitian ini dilakukan survei atas kegiatan/peristiwa terkait fokus penelitian yaitu Analisis Budaya Organisasi Pada Bonbon Factory Group, yang berlokasi di Jalan Bethesda 4, Sario Kotabaru, Kecamatan Sario, Kota Manado, Sulawesi Utara.

Bonbon Factory Group yang menjadi objek penelitian dari peneliti memiliki 8 responden serta peneliti menggunakan data primer (berupa wawancara) serta data sekunder (informasi dan dokumentasi perusahaan) dalam penelitian ini guna memperoleh hasil yang efektif dan efisien.

HASIL PENELITIAN

Sejarah Singkat Bonbon Factory Group

Bonbon Factory Group didirikan semenjak 2016 oleh Meidatika Ummunisah atau sering disapa Medak. Berawal dari pengalaman berbisnis selama 11 tahun serta hobinya dalam hal memasak, Medak memberanikan diri untuk menjual hasil olahan pisang nugget dengan sistem “Pre-Order” dari rumah. Hal tersebut berdampak besar, seiring waktu pesanan yang terus meningkat, Medak memutuskan untuk membuat tempat makan Bonbon Pisang Nugget di sekitar Area RS. Prof. Kandou, serta organisasi yang mengelolanya yakni Bonbon Factory Group. Hingga membawa Bonbon Pisang Nugget menjuarai penghargaan kategori Inovasi Bidang Camilan dari GO-JEK pada 2017. Kesuksesan Bonbon Pisang Nugget membawa semangat baru kepada Medak untuk kembali berinovasi dengan menghadirkan Maji Ayam Geprek, tempat makan olahan ayam geprek pertama di Kota Manado pada tahun 2017.

Kesuksesan Bonbon Factory Group dalam mengelola perusahaan dapat dilihat dari penghargaan-penghargaan yang dicapai di antaranya, kategori Orderan Terbanyak Go-Food Partner (2017), kategori Inovasi Terbaik Go-Food Partner (2018), kategori Inovasi Terbaik Go-Food Partner (2019), Grabfood Bisaversary Award (2020), kategori Jagoan Lokal Terpopuler Grabfood (2021).

Proses Terbentuknya Budaya Organisasi pada Bonbon Factory Group

Proses terbentuknya budaya organisasi Bonbon Factory Group berawal dari pemimpin serta manajemen perusahaan yang menanamkan nilai-nilai budaya organisasi kepada

keseluruhan karyawan. Proses ini dimulai dari proses rekrutmen karyawan. Karyawan yang dipekerjakan di Bonbon Factory Group adalah karyawan yang beragama islam, untuk wanita diwajibkan untuk menggunakan hijab. Hal ini sesuai dengan visi perusahaan yaitu memberdayakan sumber daya manusia muslim khusus di Sulawesi Utara. Selain itu perusahaan juga mengharapkan mentalitas seorang muslim ialah, jujur, amanah, serta bertanggung jawab. Untuk mendukung hal tersebut perusahaan memberikan dukungan berupa fasilitas musala di setiap store sehingga karyawan dapat beribadah dan bekerja dengan nyaman yang berdampak pada peningkatan kinerja setiap karyawan. Karyawan yang bekerja di Bonbon Factory Group memiliki persepsi bahwa mereka semua adalah satu keluarga. Dalam observasi, peneliti melihat adanya hubungan keluarga yang erat, seperti perayaan ulang tahun, saling peduli apabila ada satu karyawan yang tiba-tiba sakit, melakukan liburan bersama, dan lain-lain. Hal ini dilatarbelakangi oleh sikap pimpinan Bonbon factory Group yang ramah, peduli dan sangat menghargai karyawan. Pimpinan perusahaan menunjukkan dukungan organisasi yang baik dengan memperlakukan karyawan dengan baik seperti konseling terhadap karyawan yang memiliki masalah di luar pekerjaan yang berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Serta responsif terhadap kecelakaan kerja yang menimpa karyawan.

Pimpinan perusahaan memberikan wewenang berupa keterlibatan karyawan dalam setiap evaluasi. Kegiatan evaluasi diadakan guna untuk kontroling, penyelesaian masalah, sampai pada perencanaan kedepannya untuk perusahaan. Dalam evaluasi karyawan dapat menyampaikan kendala yang dirasakan selama bekerja serta memberikan masukan. Dengan adanya keterlibatan karyawan ini membuat karyawan menjadi paham akan orientasi kinerja dari perusahaan dan hubungan kekeluargaan.

Cara-cara yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan Bonbon Factory Group membentuk komitmen dan loyalitas yang kuat dalam perusahaan. Karyawan merasa memiliki kontribusi dan dibutuhkan oleh perusahaan, serta merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya.

Pimpinan perusahaan Bonbon Factory group juga mengadakan sistem penghargaan kepada karyawan, karyawan yang mendapatkan penghargaan ialah karyawan yang rajin, dan khusus untuk bagian kasir ialah jumlah transaksinya pas dan tidak ada selisih. Dalam prosedur pelayanan yang meliputi waktu penyelesaian, rincian biaya dan nomor antrean diinformasikan secara terbuka. Bonbon Factory group menerapkan pelayanan dengan disiplin waktu yang baik untuk waktu tunggu dan juga waktu proses. Konsumen yang ingin memesan makanan pertama-tama melakukan antre, lalu melakukan pemesanan di bagian kasir dan menerima struk belanja beserta dengan nomor antrean. kemudian menunggu beberapa saat sampai makanan kemudian disajikan sesuai dengan urutan antrean. Tidak hanya dalam disiplin waktu perusahaan juga menerapkan pelayanan yang ramah serta sopan, adanya tanggung jawab dalam menangani komplain dari pelanggan.

Berdasarkan hasil pengamatan serta data yang didapat dari proses wawancara tersebut, peneliti mendapati bahwa praktek yang dilakukan oleh pimpinan dan manajemen perusahaan Bonbon Factory Group tersebut menciptakan budaya organisasi yang kuat di perusahaan.

Dalam hal ini budaya organisasi yang tercipta di Bonbon Factory Group adalah budaya organisasi klan, di mana adanya hubungan erat seperti kekeluargaan yang dirasakan setiap anggota mulai dari pemimpin, manajemen, serta karyawan Bonbon Factory Group.

Mendesiminasi Budaya Organisasi di Bonbon Factory Group kepada seluruh Anggota

Agar budaya organisasi Bonbon Factory dapat dimengerti serta dipahami oleh seluruh karyawan tentunya diperlukan sosialisasi budaya organisasi kepada seluruh karyawan. Sosialisasi budaya organisasi yang dilakukan oleh Bonbon Factory Group dilakukan melalui:

1. Sosialisasi dilakukan melalui seleksi calon karyawan. Sosialisasi ini di mulai sebelum seseorang bergabung ke dalam perusahaan. Pemimpin perusahaan melakukan wawancara dan pelamar atau calon karyawan akan ditanya pengetahuan mengenai perusahaan.
2. Setelah pelamar diterima pihak perusahaan, pelamar akan diperkenalkan dengan perusahaan dan bidang-bidang pekerjaan atau dapat dikatakan sebagai masa training. Untuk Bonbon Factory Group sendiri memberlakukan masa training selama 14 hari.
3. Pendalaman bidang pekerjaan Pendalaman bidang pekerjaan karyawan dan pemahaman tugas, hak dan kewajiban dilakukan oleh pimpinan perusahaan. Pendalaman bidang pekerjaan karyawan dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan kerja sesuai dengan analisis kebutuhan dan permasalahannya.
4. Penempatan calon karyawan, calon karyawan Bonbon Factory Group ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan bidang keahliannya. Kemudian Pengukuran kinerja dan pemberian penghargaan diukur secara periodik awal, yaitu selama 3 bulan. Kemudian dilakukan sekali dalam setiap bulannya.
5. Penanaman kesetiaan kepada nilai-nilai utama perusahaan. Kesetiaan kepada nilai-nilai utama seperti menanamkan rasa memiliki perusahaan, memberikan penghargaan pada karyawan dan mengutamakan memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen.
6. Pimpinan perusahaan memberikan informasi kepada karyawan berupa peraturan-peraturan dalam perusahaan sanksi-sanksi kerja agar karyawan mampu untuk memahami dan mematuhi.

Peranan Manajer dalam Mengelola Budaya Organisasi Bonbon Factory Group

Para manajer memiliki peran yang sangat penting dan tanggung jawab yang besar dalam suatu organisasi begitu pun dengan peran manajer dalam perusahaan Bonbon Factory Group. Sebagai seorang manajer yang menjalankan perannya, manajer Bonbon Factory Group selalu berada di tengah-tengah karyawannya untuk mengawasi karyawan baik dari segi produktivitas, kinerja, maupun kenyamanan, sehingga mampu melahirkan suasana yang nyaman untuk semua karyawan. karyawan bonbon Factory Group memiliki latar belakang yang cukup beragam yang dapat memicu terjadinya konflik, manajer tentunya harus memperhatikan hal ini dan dapat memadukan setiap karyawan agar dapat bekerja sama dan bersinergi untuk menghasilkan kinerja yang efektif. Karyawan membutuhkan seorang manajer yang mampu mengayomi serta dapat mendengar keluh kesahnya.

Manajer Bonbon Factory Group melakukan tugas-tugas rutinnnya seperti melakukan evaluasi kerja harian dan rapat bulanan untuk membahas kinerja karyawan sekaligus untuk mencari solusi bersama mengenai kendala yang sedang dihadapi perusahaan dan juga karyawan apabila adanya target yang tidak tercapai. Kemudian manajer mengomunikasikan informasi mengenai keputusan yang telah dibuat kepada seluruh karyawan.

Manajer Bonbon Factory Group melaksanakan peran sebagai pencari informasi yang berkaitan dengan perusahaan, dalam perannya sebagai juru bicara atau perwakilan perusahaan manajer meneruskan informasi mengenai perusahaan dan tujuan perusahaan kepada pihak luar serta berpartisipasi dalam mengambil bagian dalam melakukan negosiasi untuk kepentingan bisnis perusahaan. Manajer Bonbon Factory Group bertugas untuk membuat perencanaan masa depan perusahaan dengan membuat proyek-proyek perbaikan dan peningkatan kualitas serta produktivitas, membagi sumber daya baik berupa dana, tenaga kerja, peralatan dan sumber daya lainnya untuk mendapat hasil yang baik.

PENUTUP

Kesimpulan

Budaya Organisasi Bonbon Factory Group dapat dikategorikan sebagai Budaya Organisasi klan. Budaya organisasi Bonbon Factory group memiliki:

1. Lingkungan Kerja yang Ramah, Memiliki Banyak Kesamaan dan Sangat Mirip Dengan Keluarga Besar.
2. Para Pemimpin, atau Kepala Organisasi Dipandang Sebagai Mentor atau Figur Ayah.
3. Tingkat Keterlibatan yang Tinggi.
4. Organisasi Diselenggarakan Bersama Oleh Loyalitas dan Tradisi.
5. Penekanan Pada Manfaat Jangka Panjang Dari Pengembangan Sumber Daya Manusia. Keterbukaan Terhadap Kebutuhan Pelanggan dan Kepedulian Terhadap masyarakat.

Dalam mengelola Budaya Organisasi, Manajer Bonbon Factory Group melakukan tugas-tugas rutinnnya seperti melakukan evaluasi kerja harian dan rapat bulanan untuk membahas kinerja karyawan sekaligus untuk mencari solusi bersama mengenai kendala yang sedang dihadapi perusahaan, melaksanakan peran sebagai pencari informasi yang berkaitan dengan perusahaan, bertugas untuk membuat perencanaan masa depan perusahaan dengan membuat proyek-proyek perbaikan dan peningkatan kualitas dan produktivitas, membagi sumber daya baik berupa dana, tenaga kerja, peralatan dan sumber daya lainnya untuk mendapat hasil yang baik.

Saran

Saran Budaya Organisasi pada Bonbon Factory Group sudah baik, terlihat dari respon para karyawan dalam wawancara peneliti di Bonbon Factory Group. Saran dari peneliti untuk tim manajemen Bonbon Factory Group untuk dapat lebih meningkatkan lagi penanaman budaya organisasi kekeluargaan yang dibangun, lebih memotivasi karyawan serta dapat menjaga iklim organisasi yang harmonis, agar karyawan merasa memiliki perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak pada kinerja

perusahaan yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham Maslow. (1984). *Motivation and Personality (Teori Motivasi dengan Ancangan Hirarki Kebutuhan manusia)*. Penerjemah Nurul Iman (jakarta: PT Gramedia).
- Alexe Cataline george, C.M. Alexe (2018), Similarities and Differentiations at The Level of The Industries In Acquiring an Organizational Culture in Innovation, *Procedia Manufacturing*, 317-324.
- Bachri, Bahtiar S. (2010). Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi pada Penelitian Kualitatif. *Jurnal Teknologi Pendidikan*. Vol. 10 No. 1 hal. 46-62.
- Bernhard Tewel, Adolfina, Melinda Ch.H.Pandoowo, Hendra N. Tawas, 2017, *Perilaku Organisasi*, CV.Patra Media Grafindo, Bandung.
- Blamer Jhon, Wilson A (1998), Corporate Identity: There is more to it than meet the eye, *International Studies Of Management and Organization*, hal. 12-31.
- Budiono Aisha Nuriani (2018), *Budaya Organisasi Dalam Mendukung Kegiatan Dakwah di Yayasan Yatim Mandiri Surabaya*, Digital Library UIN Sunan Ampel, Surabaya: Uneversitas Islam Negeri Sunan Ampel.
- Creswell, J. W. (2013). *Research Design Qualitative And Quantitative Approaches*. Sage Publications. London.
- Christina, V., & G. Soedarsa, H. (2022). SWOT Analysis of Noodle Shop Product Business Development 81 During the Covid 19 Pandemic. *Sinomika Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 37-46. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i1.130>
- Effendy OU. 2008. *Dinamika Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Eniola Anthony Abiodun, et al *dan kawan-kawan* (2019), The Impact Of Organizational Culture On Total Quality Management In SMEs In Nigeria” *Heliyon*, 5.
- Ertanti Titie, W.L. Sahetapy (2018), Analisa Budaya Organisasi di PT. Kevfi Garmen Keluarga (KGK), *Agora*, 5 (1).
- Esterberg, K.G. (2002). *Qualitative Methods Ins Social Research*. Mc Graw Hill: New York
- Fadnavisa Saket, A Najarzadeha ., F Badurdeen (2020), An Assessment of Organizational Culture Traits Impacting Problem Solving for Lean Transformation, *Procedia Manufacturing*, 31-42.
- Ferine Kiki Farida, et al *dan kawan-kawan* (2021), An Empirical Study Of Leadership, Organizational Culture, Conflict, And Work Ethic In Determining Work Performance In Indonesia's Education Authority, *Heliyon*, 7.
- Gibson, L. J.; Ivancevich, M. J.; Konopaske, R. 2012. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Fourteenth Edition. McGraw-Hill Irwin, New York.
- Given, L.M. (2008). *The SAGE Encyclopedia of Qualitative Research Methods*, Volume 1. Sage Publications, Inc: Unites States of America.
- Gulo, W. (2002). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Grasindo.

- Hasanah, Hikmah. 2013. "Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan Sebagai Variabel Moderating". Skripsi Universitas Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Hasibuan Malayu SP, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2013). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, Twelfth Edition. Mc Graw-Hill / Irwin. New York.
- Luthans, Fred, (2006), *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: PT. Andi.
- Miftah Thoah, 2013, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: Rajawali Pers,
- Moleong, L.J. (2007). *Metode Pendidikan Kualitatif*. Rosda: Bandung
- Owens, Robert G. 1995. *Organizational Behavior in Education*, Boston: Allyn and Bacon
- Robbins, P. S.; Judge, A. T. 2013. *Organizational Behavior*, 15th edition. Pearson Education, Inc. United States of America.
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma & Bougie, Roger. (2013). *Research Methods for Business: Sixth Edition*. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2004. "Manajemen Sumber Daya Manusia", STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sobirin, A. (2019). *Budaya Organisasi: Pengertian, Makna, dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi*. 3rd ed. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Stainback, Susan william Stainback, 1988, *Understanding & Conducting Qualitative Research*, Kendall/Hunt Publishing Company, Dubuque, Iowa.
- Sugiyono. 2015. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif, dan R&D*. Bandung; IKAPI
- Syafrida Hafni Sahir, dkk. 2021, *Pengembangan dan Budaya Organisasi*. Yayasan Kita Menulis. Medan.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wibowo (2019). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kebutuhan Jangka Panjang*. 2nd ed. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Winda, M., Susanti, P. H., & Trarintya, M. A. P. (2022). The Role of Commitment to Mediate Effect of Motivation on The Performance of Waste Bank Managers in The City of Denpasar. *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (Sinomics Journal)*, 1(2), 115-130.