



Analisis Implementasi Budaya Kerja Sebagai Upaya Meningkatkan Operasi Jasa Dan Kualitas Karyawan Di UD. Boeroq Motor Cycle (BMC) Karangasem-Jenu-Tuban

Rismaya Nikmatul Hida Saskia Putri¹, Nurul Badriyah², Edy Susanto³

¹Institut Teknologi dan Bisnis Tuban

²³Universitas Islam Lamongan

Email: rismayazaskiya@gmail.com¹, nurulbadriyah@unisla.ac.id²,
edysusanto@unisla.ac.id³

¹Jalan Mloyo Kusumo, Jetak, Montong, Kabupaten Tuban

²³Jalan Veteran No. 53A, Jetis, Lamongan, Jawa Timur

Korespondensi penulis: rismayazaskiya@gmail.com

Abstract. *This research is motivated by the importance of the role of human resources (HR) in achieving company goals. A good work culture is believed to improve the quality of HR and achieve company targets. The purpose of this study is to describe and analyze the role of work culture in improving service operations and employee quality at UD. Boeroq Motor Cycle (BMC) Karangasem-Jenu-Tuban. This study uses a descriptive qualitative approach with a phenomenological research type. The results of the study indicate that work culture plays a role as a set of knowledge that is the foundation of a person's life. Work culture also plays a role in improving service operation management through indicators such as quality standards and production design according to consumer demand. The implementation of work culture at UD. BMC is able to create positive values that can be applied and developed into company regulations. This study is expected to encourage employees to improve service operations and self-quality, so that the company's vision and mission are achieved. The implication of this study is the importance of implementing a good work culture to improve employee performance and achieve company goals.*

Keywords: *Work Culture, Service Operation, Employee Quality.*

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran sumber daya manusia (SDM) dalam mencapai tujuan perusahaan. Budaya kerja yang baik diyakini dapat meningkatkan kualitas SDM dan mencapai target perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis peran budaya kerja dalam meningkatkan operasi jasa dan kualitas karyawan di UD. Boeroq Motor Cycle (BMC) Karangasem-Jenu-Tuban. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian fenomenologis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berperan sebagai seperangkat pengetahuan yang menjadi landasan dalam kehidupan seseorang. Budaya kerja juga berperan dalam meningkatkan manajemen operasi jasa melalui indikator seperti standar kualitas dan desain produksi sesuai permintaan konsumen. Implementasi budaya kerja di UD. BMC mampu menciptakan nilai-nilai positif yang dapat diterapkan dan dikembangkan menjadi aturan perusahaan. Penelitian ini diharapkan

Received Desember 30, 2024; Revised Januari 30, 2025; Accepted Februari 27, 2025

* Rismaya Nikmatul Hida Saskia Putri, rismayazaskiya@gmail.com

dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan operasi jasa dan kualitas diri, sehingga visi dan misi perusahaan tercapai. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya penerapan budaya kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

Kata kunci: Budaya Kerja, Operasi Jasa, Kualitas Karyawan.

LATAR BELAKANG

Budaya kerja sangat persuasif pada operasi manfaat dan kualitas pekerja. Karena tidak dapat disangkal bahwa SDM merupakan komponen vital dalam organisasi. Untuk itu, pelaksanaan budaya kerja yang baik dapat diwujudkan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas perusahaan/organisasi. Sejalan dengan kemajuan dunia perdagangan yang semakin mendunia, maka penyelenggaraan suatu organisasi harus dilakukan secara profesional dan menguntungkan, agar organisasi tersebut tetap dapat menjaga kepraktisannya dan terus berkreasi sesuai dengan perkembangan zaman.

Banyak perkembangan di berbagai negara di dunia yang bersumber dari budaya kerja mereka. Jepang, Tiongkok, dan Korea Selatan merupakan contoh negara yang memiliki etos kerja yang kuat. Jepang yang dikenal dengan mentalitas "bushido" berhasil bangkit dari kehancuran yang dialaminya selama Perang Dunia II, dan kembali membangun dirinya sebagai negara yang sejajar dengan negara-negara Barat. Pemulihan ini berkat penerapan budaya kerja yang efektif baik di sektor swasta maupun lembaga publik. Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam manajemen proyek. Keterlambatan sering kali bersumber dari masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia. (Agus Hendrarto dan M. Luthfi Abdullah, 2020) Organisasi operasional yang luar biasa dapat menawarkan bantuan kepada organisasi untuk mengenali perubahan dalam lingkungan yang hidup dan merespons secara proaktif peningkatan kapasitas kerja tanpa henti untuk mewujudkan pelaksanaan operasional. (Kusumawati, 2015)

Tantangan yang sering dihadapi oleh individu di Indonesia muncul ketika mutu sumber daya manusia menurun. Jika masalah ini tidak dapat diatasi dengan baik, maka akan menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki arti penting dan keterampilan yang diperlukan untuk kemajuan yang berarti. Dalam konteks bisnis, sumber daya manusia sangat penting dan esensial bagi organisasi, yang berfungsi sebagai aset vital

dalam mencapai tujuan perusahaan sementara karyawan bekerja keras untuk memenuhi aspirasi pribadi mereka. Perusahaan yang saat ini memiliki aset manusia yang besar juga akan menciptakan kinerja yang baik karena penerapan pekerja akan membantu perusahaan dalam mengukur kinerja karyawan itu sendiri karena mencakup aspek organisasi secara efisien dan bekerja dalam suatu perusahaan, serta mampu membuat pilihan yang tepat. Studi ini didorong oleh pentingnya sumber daya manusia dalam memenuhi tujuan organisasi. Penelitian ini menekankan bagaimana budaya kerja dipraktikkan di UD. Boerog Motor Cycle (BMC) yang berlokasi di Karangasem-Jenu-Tuban, yang merupakan perusahaan dagang tertentu. Penelitian ini membahas kesenjangan dalam studi yang ada dengan mengevaluasi cara-cara di mana budaya kerja dapat secara nyata meningkatkan operasi layanan dan kinerja karyawan dalam kerangka usaha kecil dan menengah (UKM) di Indonesia.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya peningkatan kualitas SDM di UKM yang memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia, namun seringkali menghadapi tantangan dalam pengelolaan SDM. Adanya kebutuhan akan strategi implementasi budaya kerja yang efektif: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan praktis tentang bagaimana menerapkan budaya kerja yang baik di perusahaan. Kebaruan penelitian ini adalah fokus pada konteks UKM spesifik (UD. BMC) dan analisis mendalam tentang implementasi budaya kerja dan dampaknya terhadap operasional dan kualitas pekerja. Oleh karena itu, dalam rangka mendorong penelitian ini selanjutnya, dan agar penelitian ini memiliki judul yang jelas, analisis akan mulai dengan menggambarkan beberapa pemikiran sebagai pengantar dalam penelitian. Berdasarkan landasan yang telah digambarkan, pertanyaan penelitian mengenai: 1.) bagaimana peran budaya kerja sebagai upaya meningkatkan operasi jasa dan kualitas karyawan di UD. Boerog Motor Cycle (BMC) Karangasem-Jenu-Tuban? 2.) bagaimana implementasi budaya kerja sebagai upaya meningkatkan operasi jasa dan kualitas karyawan di UD. Boerog Motor Cycle (BMC) Karangasem-Jenu-Tuban?

Pertanyaan tentang tujuan bisa menjadi artikulasi yang harus dicapai dalam penelitian. Substansi dan definisi pertanyaan tentang tujuan menyinggung perincian masalah. Berdasarkan perincian masalah di atas, tujuan dari pertanyaan penelitian ini adalah: 1.) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis peran budaya kerja sebagai upaya meningkatkan operasi jasa dan kualitas karyawan di UD. Boerog Motor Cycle (BMC)

Karangasem-Jenu-Tuban, 2.) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis implementasi budaya kerja sebagai upaya meningkatkan operasi jasa dan kualitas karyawan di UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC) Karangasem-Jenu-Tuban. Bergantung pada target yang perlu dicapai, penyelidikan seputar masalah ini diharapkan bermanfaat bagi mereka yang membutuhkannya, baik secara khusus maupun terkait implikasinya yang lebih luas.

KAJIAN TEORITIS

Budaya Kerja

Budaya merupakan sebuah konsep yang bersumber dari wawasan ilmu-ilmu sosial manusia. Dalam ranah pendidikan sosial, budaya berfungsi sebagai metode untuk berbagi pengetahuan, karena keberadaannya yang kuat dalam lanskap pariwisata yang beragam. Budaya menyerupai program perangkat lunak yang ada dalam pikiran manusia, yang memandu penilaian, membedakan persepsi, memfokuskan perhatian pada aspek-aspek tertentu, dan menghindari gangguan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, budaya mencakup nilai-nilai, tradisi, kreasi, dan entitas yang tahan terhadap perubahan. Budaya kerja menunjukkan realisasi kemampuan intelektual kita untuk berkontribusi pada kebahagiaan dunia. Dari interpretasi ini, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja mengacu pada kebiasaan atau kecenderungan yang ada dalam semua upaya aktif yang mengejar tujuan tertentu (Sartika, 2020). UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC) merupakan bengkel yang bergerak di bidang servis dan penjualan suku cadang sepeda motor dan sepeda yang berdiri sejak Juni 1998. UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC) beralamat di Jalan Raya Glondonggede-Kerek km 2, Desa Karangasem RT. 02 RW. 04, Kecamatan Jenu, Kabupaten Tuban. Kerangka kerja yang diterapkan meliputi banyak aspek.

Salah satu aspek budaya tempat kerja berdampak pada standar manajemen dalam memenuhi kebutuhan klien, yang mencakup klien internal dan eksternal. Pembeli internal tidak bertindak atas nama mereka sendiri, sedangkan klien eksternal membeli produk perusahaan. Menurut Hellsten dan Klefsjo pada tahun 2000, mencapai manajemen mutu yang efektif memerlukan strategi administratif yang berbeda; selama periode tersebut, pendekatan manajemen baru yang dikenal sebagai Total Quality Management dipromosikan (Marno Nugroho, 2015).

Aspek yang pertama adalah Integritas didefinisikan sebagai keselarasan antara perasaan, pikiran, kutipan, dan perilaku teladan. Indikator integritas ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut: 1). Tekad dan kesiapan untuk mengejar apa yang adil

dan benar; 2). Terlibat dalam berpikir positif, cerdas, dan terampil memenuhi tanggung jawab dan kompetensi; 3). Mematuhi standar hukum dan pedoman yang relevan; dan 4). Menolak segala bentuk penghinaan, suap, atau gratifikasi.

Aspek kedua adalah profesionalisme. Individu yang dianggap profesional bekerja dengan cara yang terukur, terampil, dan santai sambil membiarkan kualitas kepemimpinan mereka bersinar. Kemampuan mereka yang halus menunjukkan keahlian dan kompetensi mereka. Akibatnya, anggota tim di UD. Boeroq Cruiser. (BMC) memiliki kesempatan untuk lebih meningkatkan keterampilan mereka, memungkinkan mereka untuk memenuhi tanggung jawab mereka secara efektif dalam mengejar hasil yang optimal. Indikator kompetensi ini dapat diidentifikasi melalui: 1). melakukan tugas yang selaras dengan persyaratan posisi mereka; 2). berdedikasi dan autentik dalam pekerjaan mereka; 3). mempertahankan pendekatan formal terhadap tugas mereka; 4). melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu; dan 5). menerima penghargaan dan menunjukkan disiplin dalam mematuhi protokol.

Ketiga, inovasi. Inovasi mengacu pada peningkatan proses yang ada dan peningkatan aspek yang terabaikan secara signifikan. Bahkan, terkadang, kita mendapati diri kita terbatas pada rutinitas; datang, mengerjakan tugas, dan pulang. Akibatnya, banyak karyawan cenderung bekerja secara bersiklus. Oleh karena itu, menumbuhkan pola pikir yang diarahkan pada kemajuan sangat penting untuk mengejar metode kontemporer yang bermanfaat bagi masyarakat. Indikator pertumbuhan positif meliputi: 1). Terus menerapkan perbaikan dan membuat kemajuan dengan mantap dan tanpa henti; 2). Tetap menerima ide-ide berharga yang kurang dimanfaatkan; 3). Meningkatkan keterampilan dan kemampuan pribadi; 4). Teguh mencari terobosan dan strategi untuk mengatasi tantangan; 5). Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk operasi yang efektif dan efisien.

Aspek keempat adalah akuntabilitas. Akuntabilitas dapat diartikan sebagai berkolaborasi secara efektif dan dapat diandalkan untuk semua tanggung jawab. Ciri-ciri individu dengan rasa akuntabilitas yang kuat dapat diidentifikasi melalui hal-hal berikut; 1). Menyelesaikan tugas secara sah dan cepat; 2). Bersedia untuk mengakui kesalahan, menerima hasil, dan mengambil tindakan korektif; 3). Mengatasi masalah dengan segera; 4). Dedikasi terhadap tanggung jawab kolektif.

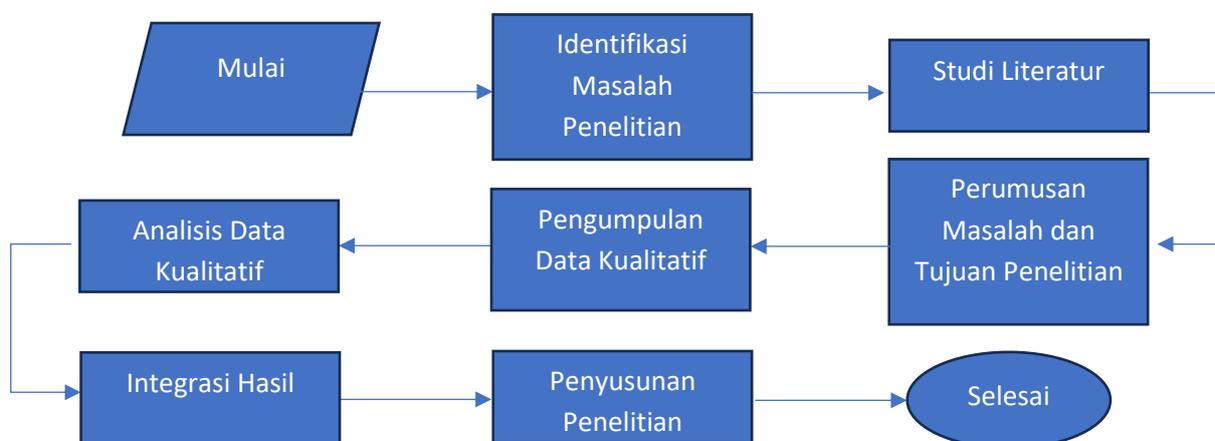
Aspek penting lainnya adalah poin kelima, yaitu keteladanan. Menjadi teladan dapat dipahami sebagai kemampuan untuk menjadi model dalam semua tugas. Indikator perilaku keteladanan meliputi: 1). Berkontribusi dengan tulus dan tepat waktu terhadap pekerjaan; 2). Mengakui kesalahan, mengakui apa yang terjadi, dan mengambil tindakan; 3). Menangani masalah dengan segera; 4). Berdedikasi pada tanggung jawab bersama.

METODE PENELITIAN

Rasionalitas Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian fenomenologis, di mana peneliti bertujuan untuk memahami signifikansi kejadian dan bagaimana kejadian tersebut berhubungan dengan orang-orang dalam situasi tertentu. Peneliti yang terlibat dalam penelitian fenomenologis berusaha memahami pentingnya kejadian dan hubungannya dengan individu-individu tertentu dalam konteks tertentu atau perspektif pribadi atas tindakan seseorang. (Lexy, 2016:14).

Metode yang dibahas dalam penelitian ini berfokus pada pertanyaan subjektif mengenai metodologi yang digunakan. Eksplorasi subjektif menimbulkan tantangan penting untuk menangkap esensi pengalaman yang terkait dengan subjek, tindakan, pengakuan, motivasi, aktivitas, dan sebagainya, secara menyeluruh melalui ekspresi kata-kata dan frasa, terutama dalam lingkungan yang khas. Pendekatan ini bersifat umum dan konvensional, memanfaatkan berbagai taktik menyeluruh. Akibatnya, penelitian ini tidak berpusat pada analisis numerik, yang berarti hasilnya disajikan sebagai informasi yang disampaikan melalui bahasa terstruktur atau lisan, yang dapat diamati. (Purnayan Wulele & Siap dan Makmur Kambolong, 2020).



Gambar 1. Diagram Alur Penelitian Kualitatif

Diagram alur ini memberikan gambaran yang jelas dan ringkas tentang tahapan-tahapan yang terlibat dalam penelitian kualitatif. Ini dapat membantu peneliti untuk merencanakan, melaksanakan, dan melaporkan penelitian mereka secara sistematis dan terstruktur.

HASIL DAN PEMBAHASAN (Sub judul level 1)

Salah satu pengaruh yang dapat memengaruhi keberhasilan perusahaan adalah lingkungan tempat kerjanya. Fakta bahwa budaya kerja dapat berfungsi sebagai konsep dasar untuk usaha-usaha di masa depan terlihat jelas berdasarkan peristiwa-peristiwa masa lalu. Menurut temuan Wu dkk. (2011), budaya tempat kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap bagaimana budaya organisasi diterapkan.

Pemaparan diatas sejalan dengan temuan yang disampaikan oleh Bapak Thalib, selaku Pimpinan UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC) yang berlokasi di Desa Karangasem, Kecamatan Jenu, Kabupaten Tuban:

“Terutama difokuskan pada aspek lingkungan kerja yang menyangkut kualitas karyawan di UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC) yang dikenal dengan berbagai atributnya: *integritas, profesionalisme, inovasi, akuntabilitas*, dan perilaku luar biasa oleh setiap anggota staf. Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam membentuk perilaku sosial. Karyawan yang menunjukkan dedikasi yang kuat akan menjaga hubungan yang erat dengan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa setiap anggota tim termotivasi dan bersemangat untuk memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan. Ibu Maya menekankan bahwa budaya organisasi di sini berupaya untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia saat ini untuk meningkatkan produktivitas guna menghadapi berbagai tantangan di masa mendatang”. (Sumber: Wawancara pada tanggal 17 November 2021 di UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC) Desa Karangasem, Kecamatan Jenu, Kabupaten Tuban pukul 14.15 WIB).

Adanya budaya kerja yang baik menumbuhkan sikap saling percaya diantara karyawan yang dapat diindikasikan melalui adanya feedback atau respon yang cepat antara karyawan yang satu dengan yang lain disetiap rangkaian kegiatan kerja. Pak Thalib selaku pimpinan UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC) meneruskan penjelasannya sebagai berikut:

“Budaya kerja dapat dibentuk oleh mereka yang termasuk dalam perusahaan yang fokus pada etika perusahaan, kontrol kerja, dan struktur organisasi. Sehingga budaya kerja dapat berperan dalam membentuk dan mengendalikan perilaku representatif. Memang tidak mudah ya mbak maya, menerapkan budaya kerja yang saya paparkan tadi di UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC), namun saya sebagai pimpinan terus menanamkan pada setiap pekerja untuk memiliki dan terus menjaga

budaya kerja yang baik. Karena saya yakin bahwa budaya kerja yang baik akan memiliki bagian yang sangat luar biasa untuk kemajuan perusahaan”. (Sumber: Wawancara pada 17 November 2021 di UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC) Desa Karangasem Kecamatan Jenu Kabupaten Tuban pukul 14.30 WIB).

Perubahan budaya tempat kerja memengaruhi penyesuaian perilaku karyawan dalam organisasi. Perubahan lingkungan kerja yang memengaruhi semua orang, mulai dari manajemen hingga staf di UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC).

Keberhasilan dalam mengembangkan dan meningkatkan suasana tempat kerja terutama dipengaruhi oleh tindakan manajemen. Dalam hal memajukan budaya tempat kerja, hampir dapat dipastikan bahwa para pemimpin berperan sebagai fasilitator perubahan. Kontribusi utama yang diharapkan dari mereka adalah menjadi contoh bagi orang lain. Pesan serupa diungkapkan oleh Mas Esnadi, seorang karyawan UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC):

“Budaya kerja memang memiliki peranan yang sangat penting bagi kemajuan UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC) ini. Hal ini dibuktikan dengan adanya bengkel yang jumlahnya bisa dikatakan menjamur di wilayah ini namun hal itu tidak menjadi alasan perusahaan ini menjadi sepi. Sebagian besar bengkel lainnya membeli sparepart dari sini untuk dijual kembali mbak. Karena tidak bisa dipungkiri perusahaan ini menyediakan sparepart yang lengkap”. (Sumber: Wawancara pada 17 November 2021 di UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC) Desa Karangasem Kecamatan Jenu Kabupaten Tuban pukul 14.45 WIB).

Masyarakat secara konsisten mengevaluasi semua aspek yang terkait dengan UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC) berakar pada lingkungan kerja yang positif, ditandai dengan layanan yang sangat baik yang mencerminkan nilai-nilai inti yaitu keramahan dan keadilan, bersama dengan seorang pemimpin yang terus-menerus mendukung dan mengarahkan staf. Informasi yang dikumpulkan dari Bapak Warno, seorang anggota masyarakat setempat, menunjukkan:

“Banyak bengkel di wilayah ini, namun bengkel ini yang paling banyak pelanggannya. Salah satu alasan mengapa orang-orang memilih UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC) adalah pelayanan yang baik. Karyawannya ramah-ramah, memperlakukan pelanggan dengan baik. Seperti halnya semisal ada kerusakan kembali setelah service setelah 4 hari sampai 1 minggu, bengkel tersebut tidak keberatan untuk memberikan pelayanan lagi secara gratis”. (Sumber: Wawancara pada 02 Desember 2021 di UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC) Desa Karangasem Kecamatan Jenu Kabupaten Tuban pukul 09.20 WIB).

Budaya di tempat kerja pada dasarnya membentuk nilai-nilai dan keyakinan yang dapat menginspirasi para anggotanya dan menyoroti elemen-elemen penting yang

diperlukan untuk mengembangkan budaya kerja, termasuk evolusi perspektif dan tindakan akhir-akhir ini yang dapat meningkatkan kualitas. Oleh karena itu, penting untuk menekankan bahwa budaya kerja memainkan peran penting dalam kemajuan perusahaan dan memengaruhi keunggulan karyawan dalam tugas-tugas mereka, sehingga memungkinkan mereka untuk menghasilkan produk atau layanan berkualitas tinggi.

Nilai budaya kerja yang akan kita gali adalah kejujuran. Kejujuran ditandai dengan keselarasan jiwa yang berbudi luhur dan tulus dengan pikiran, prinsip, dan tindakan. Hal-hal tersebut sesuai dengan hasil informasi yang dipaparkan oleh Pak Thalib selaku Pimpinan UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC) Desa Karangasem Kecamatan Jenu Kabupaten Tuban:

“UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC) berusaha untuk selalu memberikan pelayanan terbaik. seperti visi kami yaitu memberikan pelayanan setulus hati. Dari visi tersebut diharapkan perusahaan dapat bertumbuh dan berkembang dengan baik. Memiliki budaya kerja yang baik. Saya merekrut para karyawan lebih mengutamakan mereka yang memiliki perangai serta perilaku yang baik serta memiliki jiwa semangat belajar yang tinggi. Lebih baik mengajari orang yang tidak bisa, namun bersikap seperti gelas kosong yang dengan siap menerima apa yang saya berikan atau ajarkan. Daripada menerima orang yang mahir dalam bidangnya namun integritas kerjanya buruk. Karena saya tidak segan memberi arahan dan mengajari para karyawan dari nol hingga mereka bisa”. (Sumber: Wawancara pada 20 November 2021 di UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC) Desa Karangasem Kecamatan Jenu Kabupaten Tuban pukul 10.20 WIB).

Poin kedua adalah profesional. Profesional diartikan bekerja dengan cara yang diajarkan, kompeten, dan nyaman dengan hasil terbaik. Keterampilan yang dipoles mencerminkan kompetensi dan keterampilan. Dengan demikian, para karyawan di UD. *Boeroq Motor Cycle*. (BMC) dapat melanjutkan untuk memajukan keterampilan mereka yang dipoles, sehingga mereka dapat melaksanakan perintah mereka dengan tepat dalam mengatur untuk mendapatkan bentuk dan hasil yang ideal.

Sebagaimana hasil wawancara dengan Mas Syaiful, salah satu karyawan UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC):

“Pimpinan UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC) tidak mempermasalahkan latar belakang pendidikan para pegawai. Semisal saya, yang hanya mengenyam pendidikan diniyah namun diterima kerja disini. Karena pimpinan UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC) mengutamakan seseorang yang memiliki kesungguhan dalam bekerja serta mau belajar dengan sungguh-sungguh dalam pekerjaan. Pak Thalib selaku pimpinan dengan sabar selalu memberikan arahan dan mengajari para karyawannya hingga bisa dan mahir.” (Sumber: Wawancara pada 20 November

2021 di UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC) Desa Karangasem Kecamatan Jenu Kabupaten Tuban pukul 10.40 WIB).

Aspek ketiga adalah kemajuan, yang dapat diartikan sebagai peningkatan terhadap apa yang sudah ada dan peningkatannya agar lebih modern dan efektif. Dengan demikian, pentingnya kreativitas sangat penting untuk menjalankan kegiatan yang bermanfaat bagi masyarakat. Indikator positif dari prinsip-prinsip inovatif meliputi hal-hal berikut:

1. Terlibat secara konsisten dalam kemajuan dan peningkatan yang teratur dan berkelanjutan
2. Mengadopsi ideologi kontemporer dan konstruktif
3. Memajukan keterampilan dan kemampuan pribadi
4. Berusaha mengembangkan solusi dan strategi untuk memahami isu-isu
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk beroperasi secara efisien.

Berhubungan dengan hal tersebut, Pak Thalib menjelaskan bagaimana nilai inovasi dapat di terapkan di UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC):

“Salah satu faktor pendorong kemajuan UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC) adalah para pelanggan yang menginginkan layanan yang bermutu, tepat, dan tepat waktu serta memperhatikan masukan pelanggan. Kemampuan kreatif dan inovasi merupakan keterampilan manusia yang sangat dibutuhkan oleh suatu bisnis. Keterampilan ini berkaitan dengan kemampuan personel untuk mengembangkan ide-ide kontemporer dan mengimplementasikannya dalam perusahaan. Konsep-konsep inovatif yang dihasilkan berkaitan dengan teknik atau aspek-aspek operasi yang ditujukan untuk menghasilkan produk atau mengelola organisasi. Karyawan yang memiliki kreativitas yang signifikan akan secara konsisten terlibat dalam berpikir dan bertindak untuk meningkatkan kualitas organisasi dengan mengeksplorasi metode kerja alternatif dan tidak akan tinggal diam dalam mengejar perbaikan demi kemajuan perusahaan” (Sumber: Wawancara dilakukan pada tanggal 6 Desember 2021, di UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC), Desa Karangasem, Kecamatan Jenu, Kabupaten Tuban, pukul 10.00 WIB).

Poin keempat adalah tanggung jawab yang dapat diterjemahkan menjadi bekerja tuntas dan dapat diandalkan untuk semua pekerjaan. Penanda tanggungjawab dari sisi positif dapat dilihat dari:

1. Menyelesaikan semua tugas sesuai standar dan tenggat waktu yang ditetapkan
2. Bersedia mengakui kesalahan, menerima hasil, dan mengambil tindakan perbaikan

3. Menangani masalah secara produktif
4. Berdedikasi terhadap kesalahan yang diakui

Hal ini sehubungan dengan hasil informasi yang dipaparkan oleh Pak Thalib selaku Pimpinan UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC) Desa Karangasem Kecamatan Jenu Kabupaten Tuban:

“Dedikasi yang ditunjukkan oleh karyawan UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC) terlihat dari budaya kerja yang mereka anut. Etos kerja yang kuat dapat terlihat dari cara karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugas. Komitmen ini tercermin dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, melaksanakannya dengan sebaik-baiknya, dan menilai risiko yang terkait dengan keputusan atau tindakannya. Setiap anggota tim diharapkan dapat bertanggung jawab terhadap diri sendiri, rekan satu tim, dan lingkungan sekitar, baik lingkungan alam, sosial, maupun budaya” (Sumber: Wawancara tanggal 6 Desember 2021 di UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC) Desa Karangasem, Kecamatan Jenu, Kabupaten Tuban pukul 10.25 WIB).

Kelima, memberi contoh. Bertindak sebagai pengaruh positif bagi orang lain. Orang-orang secara konsisten mengevaluasi aspek-aspek seperti komunikasi, pakaian, dan lain-lain dari interaksi mereka di tempat kerja. Bimbingan positif dapat ditunjukkan melalui:

- 1). perilaku yang mengagumkan;
- 2). Menyajikan manajemen dengan pola pikir yang positif, lengkap, dan rasional;
- 3). Memimpin dan menawarkan bimbingan kepada rekan kerja dan bawahan;
- 4). Pekerjaan yang baik dimulai dengan akuntabilitas pribadi.

Hal tersebut sehubungan dengan apa yang penulis dapatkan dari mas Kasmaji selaku karyawan di UD. *Boeroq Motor Cycle* sebagai berikut:

“Jam Istirahat kami 12.30-13.00. untuk makan kami para karyawan sudah diberi makan oleh pimpinan UD. *Boeroq Motor Cycle*. Jadi kami tidak perlu memikirkan untuk makan siang diluar. Kemudian kami melanjutkan untuk sholat dan mengaji. Awalnya dulu saya sungkan, mau mengikuti kegiatan mengaji dengan para karyawan yang lainnya. Namun lama kelamaan sudah terbiasa. Bahkan kalau tidak mengaji disela waktu istirahat rasanya ada yang kurang” (Sumber: Wawancara pada 6 Desember 2021 di UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC) Desa Karangasem Kecamatan Jenu Kabupaten Tuban pukul 10.45).

Pak Thalib selaku pimpinan UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC) Desa Karangasem Kecamatan Jenu Kabupaten Tuban juga memaparkan lebih lanjut mengenai budaya kerja yang beliau terapkan:

“Saya ingin menanamkan pada diri setiap karyawan bahwasannya bekerja untuk menunggu waktu sholat, bukan bekerja untuk mengulur waktu untuk melaksanakan sholat, bahkan *naudhubillah* bila kita lalai melaksanakan sholat karena bekerja.

Maka dari itu setiap lepas adzan dzuhur berkumandang, kita tutup dahulu bengkel untuk ishoma. Dan selepas adzan ashar berkumandang kita persiapan untuk bersih-bersih dan tutup bengkel. pernah suatu waktu teman yang memiliki usaha seperti saya menegur saya, mengapa saya tidak buka sampai malam. Mengingat peluang yang ada sangat besar karena memang pelanggan saya terhitung banyak. Tapi saya bilang kepada rekan saya tersebut bahwa setiap bekerja itu ada waktu sholat. Kita tidak boleh lalai akan hal tersebut. inshaAllah dengan demikian semua apa yang kita dapatkan akan barokah dan akan dilipat gandakan oleh Allah SWT". (Sumber: Wawancara pada 6 Desember 2021 di UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC) Desa Karangasem Kecamatan Jenu Kabupaten Tuban pukul 11.45 WIB).

Kualitas yang secara konsisten ditunjukkan oleh manajemen UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC) yang senantiasa memberikan dukungan kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya hingga memulai tindakan dimulai dari diri sendiri. Karakter seseorang dapat dinilai dari tindakan sehari-harinya. Bimbingan tidak akan berjalan efektif jika dilakukan oleh orang yang tidak memiliki kesadaran diri. Hal ini telah dicontohkan oleh pimpinan UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC) dengan memulai komitmen pribadi sebelum mendorong karyawan untuk mengerjakan tugas yang sesuai dengan keahliannya sekaligus berlomba-lomba meningkatkan standar kerja.

Sub Hasil dan Pembahasan

Budaya di tempat kerja memberikan kontribusi yang signifikan untuk meningkatkan efektivitas perusahaan secara keseluruhan, seperti yang dibuktikan oleh berbagai temuan penelitian. Pentingnya budaya kerja terbukti di UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC), yang telah berkembang pesat dan berevolusi sejak didirikan pada tahun 1998. Mencapai tujuan perusahaan selalu terkait dengan tantangan. Namun demikian, tantangan ini tidak dapat diatasi oleh satu individu atau pemangku kepentingan secara mandiri. Untuk menyelesaikan masalah ini dengan cepat, penting untuk mengidentifikasi akar penyebabnya dan mencari solusi yang komprehensif. Kebutuhan ini muncul karena kesulitan dalam satu aspek kehidupan berhubungan dengan tantangan di domain yang berbeda. Oleh karena itu, entitas yang menghadapi masalah tersebut memerlukan kolaborasi dengan orang lain untuk mencapai resolusi yang cepat dan tepat.

Pentingnya budaya kerja terbukti di UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC), yang telah berkembang pesat dan berevolusi sejak didirikan pada tahun 1998. Mencapai tujuan perusahaan selalu terkait dengan tantangan. Namun demikian, tantangan ini tidak dapat

diatasi oleh satu individu atau pemangku kepentingan secara mandiri. Untuk menyelesaikan masalah ini dengan cepat, penting untuk mengidentifikasi akar penyebabnya dan mencari solusi yang komprehensif. Kebutuhan ini muncul karena kesulitan dalam satu aspek kehidupan berhubungan dengan tantangan di domain yang berbeda. Oleh karena itu, entitas yang menghadapi masalah tersebut memerlukan kolaborasi dengan orang lain untuk mencapai resolusi yang cepat dan tepat.

Terkait dengan prinsip-prinsip budaya tempat kerja adalah keyakinan yang mengakar kuat yang dipegang oleh setiap orang, termasuk kejujuran, profesionalisme, pemikiran inovatif di antara staf, akuntabilitas atas tindakan mereka dan tugas yang mereka selesaikan, serta perilaku yang menjadi panutan. Prinsip-prinsip ini mewakili sifat, kecenderungan, dan motivator yang diselidiki dalam suatu komunitas atau organisasi, mulai dari sudut pandang hingga perilaku, keyakinan, tolok ukur, harapan, dan tindakan yang terwujud sebagai hasil. Hal ini terlihat dari visi, misi, dan tujuan organisasi. Pada dasarnya, setiap organisasi perlu mewujudkan karakter sosial tertentu dalam kerangka kerjanya. Karakter sosial mencerminkan pemahaman yang komprehensif dan rasa hormat yang mendalam terhadap pengalaman yang dialami, yang melampaui sekadar kreativitas, nilai, kecerdasan emosional, dan penalaran analitis. Integritas juga dapat dianggap sebagai keterampilan penting bagi setiap individu. Keterampilan ini akan terhubung dengan kompetensi lainnya.

Aspek-aspek yang menguntungkan tersebut dapat diamati melalui; 1). terlibat dalam tugas-tugas yang selaras dengan keterampilan yang sesuai dengan perannya; 2). menularkan ilmu pengetahuan dan menunjukkan usaha yang sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas; 3). menyelesaikan tugas-tugas dengan memperhatikan detail; 4). melaksanakan dan menyelesaikan tanggung jawab dengan segera; dan 5). memperoleh pengakuan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Dari apa yang dipaparkan dapat digaris bawahi bahwa Kebaharuan Tesis “Analisis Implementasi Budaya Kerja Sebagai Upaya Meningkatkan Manajemen Operasi Jasa dan Kualitas Karyawan di UD *Boeroq Motor Cycle* Karangasem-Jenu-Tuban dibanding penelitian-penelitian terdahulu adalah Budaya kerja yang diterapkan di UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC) sangat dipegang teguh dan diimplementasikan saat bersikap maupun berperilaku dalam kehidupan sehari-hari. Secara alamiah, semua karyawan saling terhubung sedemikian rupa sehingga pola

pikir dan perilaku kolektif selaras dengan visi dan misi organisasi. Inisiatif yang ditujukan untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang produktif akan menghasilkan individu-individu luar biasa yang memiliki kecerdasan tinggi, berkarakter kuat, menunjukkan kemajuan, dan memenuhi tanggung jawab, sehingga menjadikan mereka sosok teladan bagi orang lain. Pada akhirnya, hal ini memungkinkan organisasi untuk menumbuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi karena budaya kerjanya yang positif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Budaya kerja telah bisa menjadi figur pendukung untuk memajukan kinerja organisasi yang dibuktikan dengan munculnya di lapangan. Budaya kerja memegang peranan penting di UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC) yang telah bertahan dan dibuat dari tahun 1998 hingga saat ini. Tercapainya tujuan suatu perusahaan tentunya tidak lepas dari masalah. Budaya kerja dijalankan dalam budaya taat yang terdapat di lingkungan UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC) yang pada saat itu berpijak pada lima perspektif budaya kerja yang telah menjadi sifat, kecenderungan, dan kendala pendorong bagi setiap orang. Perspektif ini menetap di mana sikap atau perilaku, keyakinan, kesimpulan dan kegiatan yang ditampilkan sebagai pekerjaan. Ini bagus dari visi, misi, dan tujuan perusahaan Budaya kerja yang diimplementasikan di UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC) Karangasem-Jenu-Tuban adalah sebagai berikut: pertama, Integritas dicirikan sebagai kesesuaian antara hati yang besar dan benar, perenungan, kutipan, dan tindakan. Kedua Profesional, yang dicirikan sebagai bekerja dengan cara yang terkendali, kompeten, dan tepat dengan munculnya pemimpin. Ketiga, Inovasi dapat didefinisikan sebagai puncak dari kemajuan yang ada, yang membentuk masa kini dan apa yang kita anggap biasa. Keempat, akuntabilitas dapat dipahami sebagai keterlibatan dalam tugas secara menyeluruh dan tekun. Perilaku teladan dipandang sebagai penetapan standar positif untuk diikuti orang lain. Orang secara konsisten mengevaluasi orang lain berdasarkan pekerjaan, gaya komunikasi, pakaian, dan berbagai aspek perilaku mereka.

DAFTAR REFERENSI

- Alexis Megan Votto, Rohit Valecha, Peyman Najafirad, H. Raghav Rao Departemen, 2021. *Kecerdasan Buatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Taktis: Tinjauan Literatur Sistematis*
- Anggeline, K. D. N., Meitriana, M. A., & Sujana, I. N. (2019). *Pengaruh Budaya*

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bpr Nusamba Kubutambahan. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 441.
<https://doi.org/10.23887/jjpe.v9i2.20121>
- Aulia Munandar, W., Samsudin, A., & Komariah, K. (2020). *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi)*. 8(1), 28–36. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/EK>
- Devi Astuti, M., Adawiyah, W. R., & Setyobudi Iriantoko, B. (2019). *Pengaruh Budaya Kualitas Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Quality Function Deployment Sebagai Mediator Pada Ikm Sektor Logam Di Jawa Tengah. In Bisnis dan Akuntansi (JEBA) (Vol. 21)*.
- Dewi, S. C., Hartono, D. S., Endang Indartuti, D., & Si, M. (n.d.). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian Pengurusan Akta Perkawinan Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya*.
- Diar Estiwinengku, Zunaidah, Bambang Bemby Soebyakto, 2019. *Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Dan Budaya Kerja Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan PT PP London Sumatra Indonesia (Lonsum) Musi Banyuasin - Selatan Sumatera*
- Ghony dan Almanshur. 2020 *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Katarzyna Piwowar-Sulejo Wrocław, 2021. *Strategi lingkungan dan konsistensi pengembangan sumber daya manusia: Penelitian di industri manufaktur*
- Purnayan Wulele, F., & Bake dan Makmur Kambolong, J. (2020). *Analisis Manajemen Operasi Pada Perusahaan Daerah Pasar Kota Kendari (Vol. 5, Issue 1)*.
- Syauqi Thontowi, Z. (2019). *Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas*. 9(1).
<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kerja>,