

Rismaya-JURIMEA-V5N1-2025- -1-.docx

by JASA PENGECEKAN PLAGIASI WHATSAPP: 085935293540

Submission date: 07-Mar-2025 03:40PM (UTC-0800)

Submission ID: 2598186130

File name: Rismaya-JURIMEA-V5N1-2025--1-.docx (6.68M)

Word count: 7710

Character count: 51049



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

^{1,2,3}Institut Teknologi dan bisnis Tuban

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

Alamat: Jl. Mloyo Kusumo, Jetak, Montong, Kabupaten Tuban
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.

18
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 dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan operasi jasa dan kualitas diri, sehingga visi dan misi perusahaan tercapai. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya

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

*Corresponding author, e-mail address

penerapan budaya kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

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

LATAR BELAKANG

Keberhasilan perusahaan sangat erat kaitannya dengan tenaga kerjanya. Dengan memahami peran krusial yang dimainkan oleh personel terampil dalam kemajuan perusahaan, organisasi akan bekerja keras untuk menumbuhkan budaya tempat kerja yang positif, sehingga memungkinkan sumber daya manusianya untuk memenuhi tujuan yang ditetapkan.

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 Hendarto dan M. Luthfi Abdullah, 2020)

Suasana tempat kerja di setiap perusahaan berbeda-beda karena tujuan dan sasaran masing-masing entitas berbeda. Suatu organisasi memiliki budaya yang membedakannya dari para pesaingnya. Berbeda dari perusahaan-perusahaan yang kompetitif menghasilkan kualitas yang menarik dan keunggulan kompetitif atas perusahaan lain. Fenomena ini muncul dari kemajuan pesat dalam lanskap komersial Indonesia bersamaan dengan

transformasi masyarakat. Budaya kerja yang ada saat itu memengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, menumbuhkan kesadaran dan antusiasme mereka untuk berkomitmen pada organisasi, yang pada akhirnya menghasilkan peningkatan produktivitas dan efektivitas dalam mewujudkan aspirasi pribadi dan organisasi. (Ilmu Pengetahuan, 2016)

Dalam dunia globalisasi saat ini, bisnis beradaptasi dengan cepat terhadap lanskap pertukaran yang sangat kompetitif. Kedekatan pasar yang cepat dan sengit saat ini telah memungkinkan entitas-entitas ini untuk menciptakan keadaan yang memotivasi mereka untuk bersaing dan melampaui harapan, baik dalam lingkungan internal mereka maupun dalam skenario pasar sehari-hari.

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. Praktik SDM yang efektif dan lingkungan tempat kerja yang positif dianggap dapat meningkatkan hasil bisnis. Di era integrasi global saat ini, organisasi harus menyesuaikan diri dengan transformasi yang cepat dan kompetitif, dengan SDM berkualitas tinggi sebagai elemen penting untuk mencapai keberhasilan.

Kajian ini berkenaan dengan penelitian terdahulu yang membahas: Pentingnya SDM dalam mencapai tujuan organisasi: Banyak penelitian yang menekankan bahwa SDM

berperan sebagai sumber daya yang vital bagi organisasi, dampak budaya organisasi terhadap kinerja staf: Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi pekerja, efisiensi, dan kualitas hasil kerja, serta perlunya evolusi perusahaan di era globalisasi: Organisasi harus memiliki kemampuan berinovasi dan meningkatkan kapasitas operasional untuk menghadapi persaingan internasional.

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. Boeroq Motor Cycle (BMC) Karangasem-Jenu-Tuban? 2.) bagaimana implementasi budaya kerja sebagai upaya meningkatkan operasi jasa dan kualitas karyawan di UD. Boeroq 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. Boeroq 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. Keuntungan yang diidentifikasi dalam penelitian ini dikategorikan menjadi dua jenis yang berbeda: keuntungan teoritis dan keuntungan praktis. Keuntungan Teoritis: 1.) Menawarkan wawasan tentang penyesuaian yang diperlukan dalam lanskap perusahaan yang terbatas pada sektor-sektor tertentu terkait dengan pentingnya membangun budaya kerja sebagai sarana untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas operasional, 2.) Memberikan kontribusi akademis terhadap evolusi bisnis dalam industri otomotif mengenai relevansi menanamkan budaya kerja untuk meningkatkan operasi layanan dan kualitas karyawan, 3.) Berfungsi sebagai landasan pendukung atau referensi yang kredibel untuk penelitian sebelumnya yang terkait erat dengan pelaksanaan budaya kerja. Sebaliknya, keuntungan praktis meliputi: 1.) Bagi organisasi, diyakini bahwa konsep ini akan membantu dalam penerapan praktis budaya kerja yang ditujukan untuk meningkatkan operasi layanan dan meningkatkan kualitas karyawan di UD. Sepeda Motor Boeroq (BMC) Karangasem-Jenu-Tuban, 2.) Bagi masyarakat sekitar, diharapkan perspektif ini dapat menyederhanakan narasi data mengenai penerapan budaya kerja sebagai salah satu upaya peningkatan operasional pelayanan dan kualitas karyawan dalam dunia usaha, 3.) Bagi akademisi, hasil dari eksplorasi ini diharapkan dapat memberikan perspektif atau acuan dasar untuk mendorong penelitian lebih lanjut yang berkaitan erat dengan penerapan budaya kerja.

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).

Suasana kerja bersumber dari budaya yang berlaku dalam organisasi. Budaya organisasi ini berfungsi sebagai struktur pengakuan yang mencakup keyakinan internal dan persepsi sosial eksternal. Unsur-unsur tersebut dapat tercermin dalam visi, misi, dan tujuan organisasi. Secara lebih sederhana, setiap organisasi secara inheren memiliki karakter sosial yang berbeda. Dengan demikian, budaya organisasi merupakan penalaran mendasar suatu organisasi, yang terdiri dari keyakinan, norma, dan prinsip kolektif yang menentukan metode operasional dalam entitas tersebut. Keyakinan, norma, dan prinsip yang dianut secara kolektif ini menjadi landasan bagi seluruh personel dalam organisasi saat mereka menjalankan tugasnya. (Mochammad Reza Arfiansyah, 2020).

Berikut ini menguraikan budaya kerja yang dibina oleh Menteri Agama Lukman Hakim Saifuddin pada tahun 2015, khususnya berfokus pada aspek-aspek seperti kecerdasan, kemampuan yang diasah, pertumbuhan, tanggung jawab, dan perilaku terpuji, sebagaimana yang dirinci oleh Dinas Agama Republik Indonesia pada tahun 2014. Kerangka kerja ini kemudian diterapkan pada UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC) yang berlokasi di Karangasem-Jenu-Tuban. 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. Sebaliknya, indikator negatif meliputi: 1). Melanggar janji dan komitmen yang terkait dengan pekerjaan atau peran; 2). Melibatkan diri dalam tindakan penipuan atau manipulasi; dan 3). Menerima segala bentuk keuntungan di luar perjanjian yang sah.

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. Di sisi lain, tanda-tanda ketidakmampuan meliputi: 1). menyelesaikan tugas tanpa perencanaan yang matang; 2). terlibat dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan tanggung jawab dan kemampuan mereka; 3). menunjukkan ketidaktertarikan pada pekerjaan mereka; dan 4). menghasilkan pekerjaan yang tidak mematuhi standar.

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). Tegas mencari terobosan dan strategi untuk mengatasi tantangan; 5). Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk operasi yang efektif dan efisien. Sebaliknya, tanda-tanda stagnasi dapat terwujud sebagai: 1). Cepat merasa puas dengan hasil saat ini; 2). Menunjukkan ketidakpedulian terhadap kebutuhan mitra dan pelanggan; 3). Menunjukkan ketidaktertarikan dalam mempertimbangkan, menanyakan, dan mendiskusikan masalah; dan 4). Menolak gagasan kemajuan.

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. Sebaliknya, perilaku yang merugikan adalah: 1). Lalai dalam memenuhi tugas; 2). Menunda-nunda dan/atau menghindari

tanggung jawab; 3). Terus-menerus percaya bahwa mereka benar dan lebih suka menuduh orang lain; 4). Mengadvokasi kemungkinan tugas dilakukan; 5). Memilih pekerjaan yang selaras dengan preferensi pribadi; dan 6). Ahli dan mengelola tugas.

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. Sebaliknya, perilaku negatifnya adalah: 1). Lalai dalam memenuhi komitmen; 2). Menunda dan/atau menghindari tanggung jawab; 3). Menolak mengakui kesalahan dan menyalahkan orang lain; 4). Mendukung kemungkinan pekerjaan dilakukan dengan buruk; 5). Memilih tugas yang sesuai dengan preferensi pribadi.

Membangun lingkungan kerja yang produktif yang dilandasi apresiasi mencakup unsur-unsur yang dikaitkan dengan kepemimpinan, yaitu: (1) memahami pentingnya pekerjaan secara mendasar, (2) perspektif terhadap pekerjaan dan suasana sekitar, (3) perilaku di tempat kerja, (4) dedikasi terhadap pekerjaan, (5) pola pikir terhadap rekan kerja, dan (6) teknik atau sumber daya yang digunakan dalam tugas. Meningkatnya penilaian positif terhadap aspek sosial yang dimiliki oleh seorang karyawan berkorelasi dengan peningkatan kinerja. (Zainuri, 2016).

Operasi Jasa

Operasi jasa adalah tindakan yang berkaitan dengan pembuatan barang dagangan, administrasi dan kombinasinya, melalui metode mengubah aset pembangkitan menjadi hasil yang diinginkan. Administrasi operasional dapat didefinisikan sebagai suatu persiapan yang mendorong dan kemampuan administrasi ketenagakerjaan untuk secara efisien mengkoordinasikan berbagai aset dalam rangka mencapai tujuan. (Purnayan Wulele & Heat dan Makmur Kambolong, 2020).

Karyawan

Konsep pekerja dapat diartikan dengan pengertian tenaga kerja, yang juga dikenal dengan istilah sumber daya manusia (SDM). Dalam skala yang lebih luas, sumber daya manusia mencakup semua individu yang berdomisili sebagai warga negara atau di wilayah geografis tertentu yang telah mencapai usia kerja yang sah, baik yang telah bekerja maupun yang masih mencari pekerjaan. Seiring berjalannya waktu, istilah sumber

daya manusia juga merujuk kepada mereka yang berada pada usia produktif, meskipun berbagai tantangan dan keadaan menyebabkan beberapa individu masih kurang beruntung dan belum terintegrasi dengan dunia kerja. (Andini, 2017).

Peran Budaya Kerja

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).

Implementasi Budaya Kerja

Pelaksanaan atau pembentukan budaya tempat kerja meliputi 17 nilai dasar atau indikator kerja, khususnya yang berkaitan dengan budaya imajinatif dan suasana kerja, peningkatan kecerdasan dan keterampilan, serta ketepatan dan efisiensi di samping kepekaan dan intuisi dalam menyelesaikan tanggung jawab (Khairlah, 2016).

UD. Boeroq Motor Cycle

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.

24

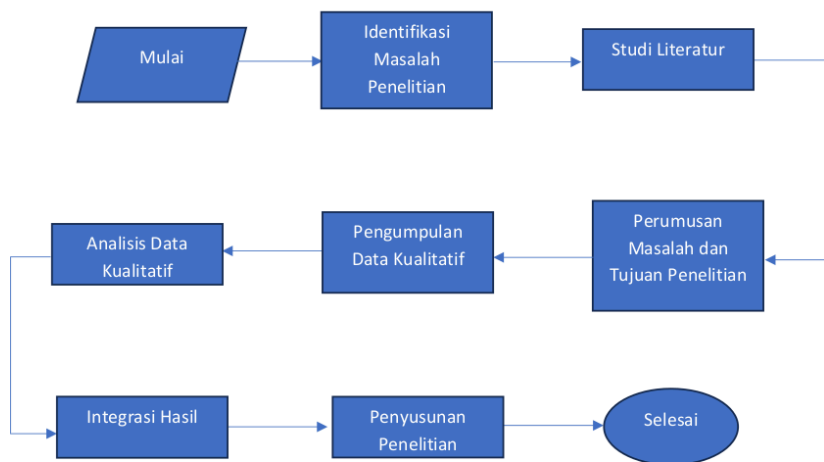
METODE PENELITIAN

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.

Penelitian deskriptif kualitatif adalah pertanyaan tentang yang dikoordinasikan untuk menyediakan data yang teratur dan tepat di sekitar indikasi, kenyataan, atau peristiwa yang berkaitan dengan karakteristik populasi atau lokasi tertentu. Analisis menggunakan strategi yang berbeda untuk mengungkap dan memberikan gambaran realitas di lapangan dengan mengumpulkan informasi dan memeriksanya dengan cermat (Ponder et al., 2021).

Sebaliknya, penelitian kualitatif melibatkan pelaksanaan wawancara terbuka untuk mengeksplorasi dan memahami pikiran, pendapat, emosi, dan tindakan individu dan

kelompok. Melalui pendekatan ini, penelitian berusaha menguraikan perspektif mereka secara mendalam, mengartikulasikan representasi multifaset yang mencakup semua elemen, di mana pertanyaan subjektif tentang perspektif ini bertujuan untuk membangun pemahaman terperinci (Purnayan Wulele & Heat dan Makmur Kambolong, 2020).

Mengingat bahwa penelitian ini jelas bersifat subjektif, maka para analis menguraikan keadaan realitas sosial yang harus diakui untuk mengumpulkan data dan mencapai kesimpulan. Mereka bertujuan untuk membenamkan diri dalam kerangka konseptual subjek yang mereka pelajari, yang membantu mereka memahami bagaimana pemahaman terbentuk mengenai peristiwa terkini. Perenungan ini digunakan untuk mengartikulasikan segala sesuatu mengenai penerapan budaya kerja sebagai sarana untuk menggambarkan efektivitas dan kualitas karyawan di UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC) Karangasem-Jenu-Tuban.

HASIL DAN PEMBAHASAN (Sub judul level 1)

Peran Budaya Kerja Sebagai Upaya Meningkatkan Operasi Jasa dan Kualitas Karyawan di UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC) Karangasem-Jenu-Tuban.

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.

Para akademisi di sektor pendidikan, sebagaimana dieksplorasi oleh Ali dan Musah pada tahun 2012, mensurvei 267 anggota fakultas di Worldwide Islamic College di Malaysia dan menemukan bahwa budaya tempat kerja secara signifikan memengaruhi pelaksanaan kebijakan pendidikan tinggi. Selain itu, sebuah studi oleh Dubey dan rekan-rekannya pada tahun 2015, yang melibatkan 275 peserta dari total 760 perusahaan kecil, menunjukkan bahwa budaya tempat kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan memfasilitasi praktik operasional di Perusahaan Kecil dan Menengah di India.

Presentasi ini 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.

Implementasi Budaya Kerja Sebagai Upaya Meningkatkan Operasi Jasa dan Kualitas Karyawan di UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC) Karangasem-Jenu-Tuban.

Implementasi budaya kerja pegawai UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC) yang diterapkan, difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para pegawainya. Dimata masyarakat perusahaan yang baik dapat dilihat dari bagaimana kinerja yang disuguhkan. Upaya pelayanan setulus hati kepada pelanggan serta memberikan kepuasan maksimal adalah kunci suatu perusahaan dapat bertahan sekaligus berkembang. Budaya kerja yang diterapkan di UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC) meliputi: 1) Kejujuran, 2) Keahlian, 3) Kreativitas, 4) Akuntabilitas, 5) Role Modeling.

Nilai budaya kerja yang akan kita gali adalah kejujuran. Kejujuran ditandai dengan keselarasan jiwa yang berbudi luhur dan tulus dengan pikiran, prinsip, dan tindakan. Tanda-tanda kejujuran dapat diamati melalui;

1. Komitmen yang kuat untuk bertindak secara etis dan benar;
2. Menjaga pendekatan yang positif, bijaksana, dan bijaksana saat menjalankan tugas dan peran;
3. Mematuhi hukum dan peraturan yang relevan;
4. Menolak korupsi, penyuapan, atau pengaruh yang tidak semestinya.

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. Penanda positif keterampilan seseorang yang dipoles dapat dilihat dari:

1. Pendekatan kerja berdasarkan keterampilan kerja;
2. Mendidik dan bersungguh-sungguh dalam bekerja;
3. Melaksanakan tugas secara formal;
4. Melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan segera;
5. Menerima penghargaan dan menjaga ketertiban sesuai dengan pedoman;

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. Memang, terkadang dalam pekerjaan kita, kita mendapati diri kita terjebak dalam siklus yang berulang; datang, mencatat waktu, mengerjakan tugas, dan pulang di penghujung hari. Akibatnya, banyak karyawan bekerja secara monoton. 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).

Perilaku karyawan UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC) yang terpuji dapat dilihat dari beberapa faktor berikut:

- a. Memiliki etika yang baik. Perilaku kerja yang terpuji terlihat dari perilaku sehari-hari yang menaati peraturan dan ketentuan yang berlaku.
- b. Memberikan pelayanan dengan sikap yang positif.
- c. Memimpin dengan komunikasi yang efektif yang ditandai dengan kejelasan dan kesederhanaan. Kualitas ini secara konsisten ditunjukkan oleh manajemen UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC) yang senantiasa memberikan dukungan kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya.
- d. 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

Peran Budaya Kerja Sebagai Upaya Meningkatkan Operasi Jasa dan Kualitas Karyawan di UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC) Karangasem-Jenu-Tuban

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.

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.

Keberhasilan dalam membangun dan menumbuhkan lingkungan kerja sangat dipengaruhi oleh tindakan pimpinan di UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC). Dalam hal

peningkatan budaya kerja, hampir dapat dipastikan bahwa pemrakarsa akan berkembang menjadi agen perubahan. Sebagai agen perubahan, tanggung jawab krusial yang diharapkan adalah berpartisipasi aktif dalam proses tersebut.

Masyarakat akan selalu menilai segala sesuatu yang berkaitan dengan UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC), mulai dari memiliki budaya kerja yang baik seperti manfaat dengan sikap yang baik, penuh kepercayaan, dan masuk akal, serta pimpinan yang selalu membimbing dan memberikan arahan kepada para karyawan.

Dalam evolusi suatu organisasi, budaya tempat kerja secara signifikan memengaruhi cara karyawan melaksanakan tugas mereka secara efektif, membuat keputusan yang etis, dan terlibat dalam pembelajaran yang selaras dengan konteks bisnis mereka, sekaligus secara khusus menargetkan peningkatan kualitas. Budaya tempat kerja secara jelas menetapkan nilai-nilai dan keyakinan yang memotivasi para anggotanya untuk mempertahankan perilaku yang berkualitas, dengan menyoroti aspek-aspek utama yang harus diprioritaskan dalam membentuk lingkungan kerja, seperti mengubah pola pikir dan perilaku sebelum mencari peningkatan kualitas. Oleh karena itu, dapat ditekankan bahwa budaya tempat kerja sangat penting bagi kemajuan perusahaan dan karyawan dalam upaya mereka untuk memberikan produk atau layanan berkualitas tinggi.

Implementasi Budaya Kerja Sebagai Upaya Meningkatkan Operasi Jasa dan Kualitas Karyawan di UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC) Karangasem-Jenu-Tuban

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.

Untuk menciptakan energi yang membangkitkan semangat, keseimbangan antara hati, pikiran, perkataan, dan perbuatan yang bermanfaat dan benar sangat penting untuk menumbuhkan semangat karyawan di UD. *Boeroq Motor Cycle* harus memiliki integritas yang kuat karena integritas mempengaruhi persepsi orang lain terhadap kepercayaan, dan integritas dipahami sebagai keseimbangan antara hati, akal, perkataan, dan perbuatan yang terpuji. Tanda-tanda integritas ini dapat diamati melalui berbagai aspek:

1. Memiliki tekad dan kemauan keras untuk berbuat yang baik dan benar
2. Selalu *Positif Thinking* dan bijaksana dalam melaksanakan tugas dan fungsi
3. Mematuhi undang-undangan yang berlaku
4. Menolak keras adanya korupsi, suap, atau gratifikasi.

Sementara itu, tanda-tanda yang tidak baik adalah: 1.) Melanggar komitmen yang dibuat kepada karyawan atau jabatan, 2.) terlibat dalam perilaku manipulatif, 3.) menerima hadiah dengan cara apa pun yang bertentangan dengan pedoman yang ditetapkan. Nilai-nilai yang perlu digaris bawahi dari implementasi budaya kerja yang tidak kalah pentingnya adalah keterampilan yang dipoles, karena seseorang yang memiliki jiwa mahir akan bekerja dengan cara yang terkendali, kompeten, dan nyaman dengan hasil yang paling baik. Keterampilan yang dipoles mencerminkan kompetensi dan keterampilan. Dengan cara ini, perwakilan di UD. *Boeroq Motor Cycle* (BMC) dapat melanjutkan untuk membuat langkah keterampilan mereka, sehingga mereka dapat menjalankan perintah mereka secara sah dalam mengatur untuk mendapatkan bentuk dan hasil yang ideal.

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.

Kemajuan di tempat kerja sangat penting, karena inovasi dapat meningkatkan sistem yang ada dan sangat meningkatkan aspek yang terabaikan. Indikator lingkungan kerja yang menghargai inovasi dan mendorong perkembangan positif meliputi: 1). Peningkatan dan kemajuan berkelanjutan yang terjadi secara teratur dan konsisten; 2). Menyambut dan menerima ide-ide berharga yang belum dimanfaatkan; 3). Meningkatkan keterampilan dan kemampuan pribadi; 4). Berkomitmen untuk mencapai terobosan dan mengatasi tantangan; 5). Inovasi dalam manajemen data dan komunikasi untuk bekerja lebih efisien dan produktif.

Tanggung jawab dapat dilihat sebagai kewajiban untuk mengambil tindakan bagi diri sendiri dan usaha yang dilakukan dalam pekerjaan, bersama dengan perhatian penting terhadap tugas seseorang. Tidak seorang pun terbebas dari tanggung jawab, karena tanggung jawab dapat dipahami sebagai orang yang tekun melaksanakan tugasnya dan dapat dipercaya untuk melakukan semua tugas. Manajemen tugas yang efektif dapat diilustrasikan melalui: 1). Menyelesaikan tugas secara akurat dan sesuai tenggat waktu; 2). Kesiapan untuk mengakui kesalahan, menerima konsekuensi kesalahan, dan mengambil tindakan perbaikan; 3). Mengidentifikasi masalah dengan segera; 4). Dedikasi terhadap tugas yang kualitasnya menurun.

Nilai-nilai yang patut dicontoh dapat berasal dari dalam diri seorang individu. Perilaku yang patut dicontoh dapat menjadi model yang positif bagi orang lain. Ketika mengevaluasi kinerja, pada awal tugas, dan sepanjang tanggung jawab yang berbeda, cara seseorang berkomunikasi, termasuk nada dan bahasa tubuh, serta pakaian dan detail lainnya, harus mewujudkan nilai-nilai yang melekat dalam budaya kerja. Selain itu, setiap orang di UD. *Boeroq Motor Cycle* mengidentifikasi diri sebagai Muslim. Mereka secara mendalam mewujudkan dasar-dasar Islam dan keyakinan inti melalui pekerjaan mereka. Hal ini terbukti dalam manifestasi keyakinan mereka dalam perilaku sehari-hari. Indikator positif atau prinsip-prinsip panduan dapat diidentifikasi melalui: 1). Sifat-sifat yang mengagumkan, 2). Memberikan keuntungan yang signifikan kepada klien, 3). Mengorganisasikan dan menginstruksikan anggota tim dan rekan kerja, 4). Mencapai hasil yang luar biasa dimulai dengan inisiatif pribadi.

Dari apa yang dipaparkan diatas 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.

Pembentukan budaya kerja berfungsi sebagai pendekatan terstruktur yang diadopsi atau dirumuskan oleh suatu organisasi, yang memungkinkan operasinya. Kerangka kerja ini digunakan sebagai dasar untuk keputusan dan tindakan yang ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi. Ia berfungsi sebagai sistem yang menyatukan anggota atau karyawan dalam perusahaan secara kohesif.

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. Keterampilan yang dipoles mencerminkan kompetensi dan penguasaan. Oleh karena itu, perwakilan di UD. Sepeda Boeroq. (BMC) dapat melanjutkan untuk mengembangkan keterampilan mereka yang telah dipoles, sehingga mereka dapat menjalankan perintah mereka dengan tepat dalam mengatur untuk mendapatkan bentuk dan hasil yang ideal. Ketiga, Inovasi dapat didefinisikan sebagai puncak dari kemajuan yang ada, yang membentuk masa kini dan apa yang kita anggap biasa. Saat bekerja dari rumah, kita sering kali mendapati diri kita terbatas pada rutinitas; datang, berangkat, mengerjakan tugas, dan kembali ke tempat tinggal kita. Skenario ini berlaku bagi banyak karyawan yang terjebak dalam siklus yang berulang. Oleh karena itu, mengakui nilai kemajuan sangat penting untuk menerapkan praktik kontemporer yang berdampak positif pada masyarakat.

Keempat, akuntabilitas dapat dipahami sebagai keterlibatan dalam tugas secara menyeluruh dan tekun. Tugas dapat dilihat dengan cara berikut: 1). Menyelesaikan tugas secara akurat dalam tenggat waktu; 2). Mengakui kesalahan, mengakuinya, dan membuat keputusan; 3). Mengatasi tantangan tanpa penundaan; 4). Dedikasi terhadap tanggung jawab bersama dapat menghasilkan hasil yang menyeluruh dan dapat diandalkan dalam semua upaya. 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.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menjadi sumber referensi untuk menambah wawasan terkait ilmu manajemen dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Rumah UD. *Boeroq Motor Cycle*

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi UD. *Boeroq Motor Cycle* mengenai Upaya dalam meningkatkan operasi jasa dan kualitas karyawan.

Budaya kerja sebagai upaya meningkatkan operasi jasa dan kualitas karyawan di UD. Boeroq Motor Cycle terdiri dari Integritas, Tanggungjawab, Inovasi, Profesionalitas, serta Keteladanan. Seharusnya masih banyak lagi indikator atau nilai-nilai Budaya Kerja yang dapat diterapkan dalam sebuah perusahaan. Namun itu semua kembali pada visi dan misi dari setiap perusahaan itu sendiri.

22 UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini merupakan bagian dari tesis yang berjudul "Analisis Implementasi Budaya Kerja Sebagai Upaya Meningkatkan Operasi Jasa dan Kualitas Karyawan di UD. Boerog Motor Cycle (BMC) Karangasem-Jenu-Tuban". Penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Nurul Badriyah, SE., M.M. dan Bapak Dr. Edy Susanto, S.Pt, M.Agr. selaku dosen pembimbing tesis yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan dukungan yang tak ternilai selama proses penelitian dan penulisan tesis ini.
2. UD. Boerog Motor Cycle (BMC)], khususnya kepada pimpinan dan seluruh karyawan, manajemen UD. Boerog Motor Cycle (BMC) yang telah memberikan izin dan bantuan dalam pengumpulan data penelitian.
3. Keluarga, teman, atau kolega yang telah memberikan dukungan moral dan motivasi.
4. Universitas Islam Lamongan tempat penulis menempuh pendidikan dan menyelesaikan tesis ini.

4 Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca demi¹ kesempurnaan penelitian ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya di sektor usaha kecil dan menengah

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>
- Daerah Kalimantan, P. DI, & Zakiyah, S. (n.d.). *Implementasi Prinsip-Prinsip Budaya Kerja Aparatur Di Lingkungan*.
- 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*
- Fakultas, M. N. (n.d.). *Model Peningkatan Kinerja Operasional melalui Praktek-praktek Manajemen Kualitas Pada Industri Kecil Menengah (IKM) di Kota Semarang*.
- Ghony dan Almanshur. 2020 *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Ghony, Djunaidi, dkk. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Ibrahim, A., & Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, F. (2016). *Analisis Implementasi Manajemen Kualitas Dari Kinerja Operasional Pada Industri Ekstraktif Di Sulawesi Utara (Studi Komparasi Pada*

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

Pertanian, Perikanan, Dan Peternakan) Analysis Implementation Quality Management Of Operating Performance On Industry Extractive In North Sulawesi (Study Comparative on Agriculture, Fishery, and Animal Husbandry). 4(2), 859–869.

Katarzyna Piwowar-Sulejo Wroclaw, 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).

Rosiana Sari, D., Robin Jonathan, L., & Nazarudin Latif, I. (n.d.). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kutai Timur.*

Setiyawan. (2013). *Pembangunan Sistem Aplikasi Penyewaan Mobil Berbasis Android Studi Kasus Di Cv Abu Sulaiman Rent Car Diajukan. Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689–1699.*

Syauqi Thontowi, Z. (2019). *Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas.* 9(1).
<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kerja>,

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	journal.sinov.id Internet Source	2%
2	jurnal.radenfatah.ac.id Internet Source	2%
3	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1%
4	fdocumenti.com Internet Source	<1%
5	e-journal.man1lamongan.sch.id Internet Source	<1%
6	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1%
7	text-id.123dok.com Internet Source	<1%
8	shariajournal.com Internet Source	<1%
9	chibinyanko.blogspot.com Internet Source	<1%
10	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1%
11	media.neliti.com Internet Source	<1%
12	repository.unair.ac.id	

Internet Source

<1 %

13 id.scribd.com
Internet Source

<1 %

14 Ibnu, Asaddudin. "Implementasi lima nilai budaya kerja aparatur sipil negara dalam mewujudkan mutu pelayanan di era digital pada kementerian agama", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia), 2024
Publication

<1 %

15 Sri Rohmi Handayani. "OPTIMALISASI MSDM GUNA MENCAPAI TUJUAN KELEMBAGAAN PENDIDIKAN ISLAM", TAJDID: Jurnal Pemikiran Keislaman dan Kemanusiaan, 2019
Publication

<1 %

16 Submitted to Universitas Mulawarman
Student Paper

<1 %

17 garuda.kemdikbud.go.id
Internet Source

<1 %

18 Bunga Abdul Rahman, Seno Andri. "Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru", El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 2023
Publication

<1 %

19 gemawiralodra.unwir.ac.id
Internet Source

<1 %

20 repository.pelitabangsa.ac.id:8080
Internet Source

<1 %

21 www.pupuk-indonesia.com
Internet Source

<1 %

ftsl.itb.ac.id

22	Internet Source	<1 %
23	muhaz.org Internet Source	<1 %
24	www.slideshare.net Internet Source	<1 %
25	core.ac.uk Internet Source	<1 %
26	eprints.umm.ac.id Internet Source	<1 %
27	eprints.universitaspotrabangsa.ac.id Internet Source	<1 %
28	ijisrt.com Internet Source	<1 %
29	infosawit.com Internet Source	<1 %
30	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1 %
31	teknologikinerja.wordpress.com Internet Source	<1 %
32	www.diva-portal.org Internet Source	<1 %
33	Hurriyati Ratih, Tjahjono Benny, GafarAbdullah Ade, Sulastri, Lisnawati. "Advances in Business, Management and Entrepreneurship", CRC Press, 2020 Publication	<1 %
34	Jesica Chriscalty Kasi, Febrianti Dharma Birana, Andi Alim. "Qualitative Study of the Implementation of Occupational Health and	<1 %

Safety Culture on Employee Performance PT
Bahana Prima Nusantara", The Indonesian
Journal of Occupational Safety and Health,
2023

Publication

35

islamicmarkets.com

Internet Source

<1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On