

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO ZEEMART SINGGAHAN TUBAN JAWA TIMUR

Oleh:

Manzilatul Mukhoyyaroh

Institusi Teknologi dan Bisnis Tuban

Alamat: JL. Mloyo Kusumo, Lebak, Sumurgung, Kec. Montong, Kabupaten Tuban,
Jawa Timur (62357).

Korespondensi Penulis: manzilatulmukoyyaroh09@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the impact of organizational culture on employee performance at Zeemart Store located in Singgahan, Tuban Regency, East Java. A qualitative approach was used in this research through in-depth interview data recording techniques, direct observation of employee work activities, and relevant literature studies. Based on the findings, it was discovered that the organizational culture implemented at Zeemart which includes values such as discipline, teamwork, effective communication, and the reinforcement of religious values has succeeded in creating a positive, harmonious, and productive work environment. This established work culture has proven to significantly contribute to increasing work motivation, a sense of belonging to the company, long-term loyalty, and overall employee productivity. These improvements have had a direct impact on the quality of customer service and the store's revenue growth. These findings emphasize the importance of strengthening organizational culture as an effective managerial strategy to enhance individual performance, team performance, and the achievement of organizational goals in a sustainable manner.*

Keywords: *Organizational Culture, Employee Performance, Workplace Environment, Zeemart Singgahan, Human Resource Management.*

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO ZEEMART SINGGAHAN TUBAN JAWA TIMUR

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Toko Zeemart yang berlokasi di Singgahan, Kabupaten Tuban, Jawa Timur. Pendekatan kualitatif digunakan dalam penelitian ini, melalui teknik perekaman data wawancara mendalam, observasi langsung terhadap aktivitas kerja karyawan, serta studi literatur yang relevan. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa budaya organisasi yang diterapkan di Zeemart, meliputi nilai kedisiplinan, kerja sama tim, komunikasi yang efektif, dan penguatan nilai religius, mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, harmonis, dan produktif. Budaya kerja yang terbentuk terbukti berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan semangat kerja, rasa memiliki terhadap perusahaan, loyalitas jangka panjang, serta produktivitas karyawan. Peningkatan ini berdampak langsung pada kualitas pelayanan kepada pelanggan dan juga peningkatan pendapatan toko. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan budaya organisasi sebagai strategi manajerial yang efektif dalam meningkatkan kinerja individu, kinerja tim, maupun pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Lingkungan Tempat Kerja, Zeemart Singgahan, Manajemen Sumber Daya Manusia.

LATAR BELAKANG

Budaya organisasi adalah kunci dari setiap inovasi dan juga kreativitas yang dikembangkan oleh setiap karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (51c52ccc477d2efa814f818d18fee864612d, n.d.). Budaya ini memengaruhi sikap, motivasi, dan kinerja karyawan. Untuk meraih tujuan organisasi, pencapaian kinerja karyawan yang merupakan hasil dari pelaksanaan tugas yang diberikan sangat dipengaruhi oleh suasana kerja yang terbentuk melalui budaya organisasi (Putra et al., 2023). Budaya organisasi berperan sebagai landasan bagi pengembangan ide dan inovasi yang berasal dari karyawan. Ketika budaya yang diterapkan mendukung kerja sama, komunikasi yang lancar, dan nilai-nilai positif, hal ini akan meningkatkan motivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik. Dengan demikian, budaya yang kuat tidak hanya memengaruhi sikap dan motivasi individu, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Toko Zeemart Singgahan Tuban, sebagai salah satu unit usaha ritel di Jawa Timur, memiliki dinamika organisasi yang unik. Dalam menghadapi kompetisi bisnis yang

sangat, sangat penting untuk memahami pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana budaya organisasi di Toko Zeemart Singgahan Tuban berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan, yang didasarkan pada keterampilan, pengalaman, dedikasi, dan kemampuan yang dimiliki individu tersebut.(Supardi, 2016) Kinerja ini merupakan hasil dari kombinasi tiga faktor utama, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan serta penerimaan terhadap tugas yang diberikan, dan peran serta tingkat motivasi yang dimiliki pekerja. Dari faktor-faktor tersebut, semakin tinggi terhadap tentang factor tiga itu maka makin besar kinerja pegawai. Begitu penting mempertahankan kinerja pegawai agar terus berkembang dan menciptakan ide-ide untuk memajukan suatu perusahaan. Kinerja (atau prestasi kerja) merujuk pada hasil yang dicapai oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya.(Tinggi et al., 2019) Kinerja yang maksimal tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan teknis, tetapi juga oleh faktor-faktor non-teknis seperti motivasi dan dedikasi terhadap pekerjaan. Dengan memperhatikan ketiga faktor tersebut, organisasi dapat meningkatkan produktivitas serta menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan perkembangan

Budaya organisasi adalah lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong perilaku positif di antara para karyawan(Supardi, 2016). Selain mencerminkan budaya organisasi yang positif, budaya organisasi juga berperan Untuk meningkatkan kinerja karyawan, budaya organisasi berperan sebagai dasar utama yang dapat menciptakan karyawan yang disiplin dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas mereka.(Studi et al., n.d.) Budaya organisasi ini mencakup kebiasaan perilaku individu maupun kelompok yang diinternalisasi dalam pekerjaan berdasarkan kebutuhan organisasi. Ketika budaya organisasi buruk, hal ini dapat memengaruhi kinerja karyawan, yang pada gilirannya dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan akibat hasil kerja yang kurang optimal dan tidak sesuai dengan yang diharapkan, yang akhirnya berdampak pada kerugian bagi toko. Oleh karena itu, memahami kinerja karyawan di Toko Zeemart Singgahan sangat penting untuk mengidentifikasi masalah yang mungkin dihadapi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan yang diterapkan.

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO ZEEMART SINGGAHAN TUBAN JAWA TIMUR

Lingkungan kerja mencakup aspek sosial, psikologis, dan fisik dalam sebuah perusahaan yang sangat memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Kehidupan manusia selalu terhubung dengan lingkungan sekitar yang memengaruhi berbagai aspek kehidupannya. (Surya & Anggarini, n.d.) Dengan demikian, lingkungan kerja turut berperan dalam menentukan kinerja karyawan. Keadaan lingkungan kerja sangat penting karena dapat berdampak pada kondisi fisik maupun mental karyawan. (268200774, n.d.) jika karyawan bekerja dalam lingkungan yang kondusif, mereka akan merasa nyaman, aman, dan terbebas dari rasa cemas, sehingga dapat menjalankan tugas dengan baik dan menghasilkan kinerja yang maksimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan kondisi fisik maupun mental karyawan. Jika hal ini terus berlangsung, akan timbul rasa ketidakpuasan yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap efisiensi dan produktivitas kerja. Oleh sebab itu, menciptakan lingkungan kerja yang baik dan berkualitas menjadi faktor utama dalam mendorong peningkatan kinerja setiap individu dalam perusahaan. Tenaga kerja yang kompeten dan berkualitas umumnya mampu menunjukkan kinerja yang lebih unggul. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi aspek krusial yang perlu mendapat perhatian serius dari para pemimpin organisasi. (Jamaluddin et al., 2017).

KAJIAN TEORITIS

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sekumpulan nilai-nilai yang dianut bersama oleh anggota perusahaan. Nilai-nilai ini berpengaruh pada berbagai aspek pribadi seorang karyawan, sehingga memungkinkan mereka untuk mencapai kinerja yang diharapkan (Handriyani et al., 2024). Budaya Organisasi berkaitan dengan efektivitas kinerja yang membuat orang tersebut mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dalam sebuah organisasi merupakan hal yang penting. Semakin besar kesadaran karyawan terhadap tanggung jawabnya dan sejalan dengan kebutuhan pekerjaan, maka kinerjanya pun akan semakin baik. Karyawan yang memiliki visi dan misi cenderung menunjukkan sikap, perilaku, serta kemauan dan kemampuan kerja yang konsisten dan stabil, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi kebiasaan atau kecenderungan terhadap usaha aktif yang mengejar tujuan tertentu. Zeemart singgahan merupakan perusahaan ritel yang menjual barang-barang rumah tangga, kebutuhan sehari-hari dan masih banyak lagi. Budaya organisasi

dapat menjadi salah satu faktor yang menyebabkan kinerja yang lebih rendah dikarenakan mengharuskan karyawan berperilaku baik dan benar. Budaya organisasi sangat penting untuk membangun sistem sosial, menjaga keharmonisan di tempat kerja, dan menciptakan interaksi yang baik antar sesama (Malang, n.d.-a). Oleh karena itu, budaya yang diterapkan dalam suatu organisasi akan berkontribusi pada terciptanya kinerja yang optimal dan pencapaian keberhasilan. Perilaku karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Perilaku karyawan dapat menunjukkan kebiasaan organisasi di perusahaan. Hal ini disebabkan oleh prinsip-prinsip yang dipegang oleh perusahaan dimana dapat membentuk perilaku dan nilai kebiasaan.

Kinerja Karyawan

Salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu bisnis maupun organisasi adalah kemampuan dalam mengelola kinerja para karyawan atau pegawainya. Kinerja karyawan sendiri merupakan output kerja yang dicapai oleh individu dalam organisasi, yang dapat dinilai melalui tingkat produktivitas, mutu hasil kerja, serta kepuasan pelanggan. (Manajemen & Kewirausahaan, 2012) Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti semangat kerja, keterampilan, dan situasi lingkungan tempat bekerja. Ketiga elemen ini saling mendukung dalam mendorong karyawan mencapai performa terbaiknya. Tanpa dorongan motivasi yang cukup, kemampuan yang sesuai, serta suasana kerja yang kondusif, potensi karyawan tidak akan berkembang secara maksimal, sehingga dapat berdampak pada pencapaian hasil kerja yang kurang optimal. (Malang, n.d.-b). Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh seorang pegawai, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. (Herlambang et al., 2022) mengartikan kinerja sebagai hasil atau keluaran dari pekerjaan yang diemban dalam suatu organisasi atau institusi. Kinerja dapat dipahami sebagai hasil yang dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu motivasi, kecakapan, dan persepsi terhadap peran masing-masing. (Sabilalo et al., n.d.) Di sini jika kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kenyamanan kerja dan pendapatan mini market zeemart singgahan, oleh karena itu penting banget untuk para karyawan terutama manajer toko untuk menjaga kinerja karyawan untuk menjaga kenyamanan karyawan toko untuk menjaga agar karyawan di toko tetap nyaman menjalankan tugasnya masing-masing agar kinerja di toko tetap stabil.

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO ZEEMART SINGGAHAN TUBAN JAWA TIMUR

Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Sistem nilai, keyakinan, dan norma yang dipegang bersama oleh anggota organisasi memengaruhi perilaku dan cara kerja mereka. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan efektivitas secara keseluruhan. (Nofita Sari & Kartika Sari, 2020) Budaya organisasi yang mendukung pengembangan individu dan memberikan kesadaran layanan. (Sugiono & Lumban Tobing, 2021) Karyawan yang merasa dihargai dan didukung biasanya menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Budaya yang menekankan kolaborasi dan komunikasi terbuka dapat membantu meningkatkan efektivitas tim dan kinerja organisasi secara keseluruhan. (*Faktor-Yang-Mempengaruhi-Kinerja-Pegawai-Studi-Literatur-Manajemen-Sumber-Day-Manusia*, n.d.) Komunikasi yang jujur dan kerja sama yang baik antar karyawan berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Dengan membangun budaya yang saling mendukung, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan kinerja individu, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, yang merupakan faktor kunci untuk mencapai tujuan jangka panjang perusahaan.

(Efrita Norman & Enah Pahlawati, 2024) Menyatakan bahwa organisasi dengan budaya yang lebih fleksibel dan mudah beradaptasi dapat menanggapi perubahan pasar dan lingkungan bisnis dengan lebih baik. Kemampuan untuk beradaptasi adalah penting untuk keberhasilan jangka panjang organisasi. Selain budaya organisasi, kepuasan kerja karyawan juga berperan penting dalam memengaruhi kualitas layanan yang mereka berikan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap positif, loyalitas, dan semangat kerja yang tinggi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan penurunan motivasi dan produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan model deskriptif. Tujuannya adalah untuk mengamati bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan Zeemart Singgahan Tuban. Pendekatan ini dipilih karena cocok untuk

memeriksa fenomena sosial dalam kaitannya dengan perilaku, nilai-nilai, dan interaksi manusia di lingkungan kerja. Data dari penelitian ini dikumpulkan oleh studi sastra dengan mengejar berbagai referensi sebelumnya tentang hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Selain itu, pengamatan langsung dibuat di tempat untuk melihat bagaimana budaya organisasi digunakan dalam kegiatan sehari-hari karyawan.

Penulis juga melakukan wawancara langsung dengan manajer cabang untuk mendapatkan informasi kontekstual yang lebih mendalam tentang budaya kerja Zeemart. Dari wawancara, para peneliti menerima foto nyata tentang bagaimana manajemen membentuk budaya kerja, bagaimana karyawan menanggapi nilai-nilai ini, dan bagaimana budaya mempengaruhi antusiasme dan pekerjaan karyawan. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang komprehensif dan mendalam, tidak hanya mengenai apa yang terjadi, tetapi juga mengapa dan bagaimana proses tersebut berlangsung dalam konteks budaya organisasi Zeemart Singgahan Tuban.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Salah satu dampak potensial pada keberhasilan perusahaan adalah lingkungan tempat kerja. Fakta bahwa budaya kerja dapat berfungsi sebagai konsep mendasar dari upaya masa depan, seperti terlihat jelas untuk acara sebelumnya. Budaya tempat kerja adalah kontributor utama cara budaya organisasi digunakan. (Zebua et al., 2025) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor kunci yang dapat memengaruhi kesuksesan perusahaan. Lingkungan ini mencakup kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang berpengaruh pada karyawan saat mereka menjalankan tugasnya. Berdasarkan wawancara langsung dengan manajer toko dan beberapa karyawan Zeemart Singgahan Tuban, penggunaan budaya organisasi yang konsisten tampaknya positif untuk meningkatkan layanan karyawan. Budaya organisasi mencakup nilai, norma, dan perilaku umum yang membentuk fungsi dan interaksi di dalam perusahaan. Jika budaya ini digunakan dengan baik, karyawan organisasi cenderung lebih termotivasi, produktif dan loyal

Penerapan Budaya Organisasi di Zeemart Singgahan Tuban

Pada budaya Organisasi bahwasannya semua karyawan yang ada di zeemart memahami dan menerapkan nilai-nilai inti yang dianut oleh Toko Zeemart dalam

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO ZEEMART SINGGAHAN TUBAN JAWA TIMUR

pekerjaan sehari-hari. Di Zeemart Singgahan Tuban, Seluruh karyawan memiliki pemahaman yang sama dan mengimplementasikan nilai-nilai utama yang dianut oleh toko dalam setiap kegiatan kerja harian. Nilai-nilai ini tidak hanya menjadi semboyan semata, tetapi berperan sebagai landasan dalam membentuk budaya organisasi serta sebagai acuan dalam bersikap dan berinteraksi di tempat kerja. Nilai-nilai utama yang dijalankan mencakup kejujuran, kerja sama tim, inovasi dan kreativitas, pelayanan yang optimal, serta komitmen terhadap mutu. Karyawan diharapkan bekerja dengan jujur, bertanggung jawab, dan konsisten antara ucapan dan tindakan, menciptakan kepercayaan antar rekan kerja dan pelanggan. Budaya saling mendukung dan kolaborasi antar karyawan diperkuat untuk mencapai tujuan bersama, dengan setiap individu menghargai kontribusi rekan kerja dan bekerja secara sinergis. Karyawan didorong untuk berpikir kreatif dan mencari solusi baru dalam menghadapi tantangan pekerjaan, karena inovasi dianggap sebagai kunci untuk meningkatkan efisiensi dan pelayanan. Memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan menjadi prioritas, dengan karyawan dilatih untuk responsif, ramah, dan proaktif dalam memenuhi kebutuhan pelanggan. Setiap karyawan bertanggung jawab untuk menjaga standar kualitas dalam setiap aspek pekerjaan, memastikan produk dan layanan yang diberikan memenuhi ekspektasi pelanggan.

Penerapan nilai-nilai inti ini telah memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan di Zeemart Singgahan Tuban. Karyawan merasa dihargai dan memiliki tujuan yang jelas dalam pekerjaan mereka, yang meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Dengan adanya kerja sama tim dan inovasi, proses kerja menjadi lebih efisien dan hasil yang dicapai lebih optimal. Lingkungan kerja yang positif serta penerapan nilai-nilai yang kuat mendorong karyawan merasa betah dan memiliki komitmen untuk terus berkarya di perusahaan, yang pada akhirnya memperkuat loyalitas mereka. Pelayanan prima dan komitmen terhadap kualitas juga meningkatkan kepercayaan dan kepuasan pelanggan terhadap toko.

Di Zeemart Singgahan Tuban, pemahaman dan penerapan nilai-nilai inti oleh seluruh karyawan telah membentuk budaya organisasi yang positif. Budaya tersebut tidak hanya mendorong peningkatan kinerja baik secara individu maupun tim, tetapi juga turut berperan dalam membangun keberhasilan serta citra positif perusahaan secara menyeluruh. Dengan terus memperkuat dan menyesuaikan nilai-nilai inti sesuai dengan

dinamika bisnis, Zeemart dapat mempertahankan keunggulan kompetitifnya di pasar. Menurut mbk siti selaku menejer toko mengungkapkan:

“Budaya kerja di Toko Zeemart mendorong kolaborasi dan kerja tim yang efektif dan tidak hanya itu budaya kerja yang baik juga dapat meningkatkan pendapatan toko”(sumber wawancara pada 15 april 2025 di zeemart singgahan Tuban)

Budaya kerja di Toko Zeemart yang mendorong kolaborasi dan kerja tim efektif memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan pendapatan toko. Budaya kolaboratif meningkatkan produktivitas dan inovasi, yang berkontribusi pada peningkatan pendapatan toko. Dengan demikian, budaya kerja yang mendorong kolaborasi dan kerja tim efektif di Toko Zeemart tidak hanya memperkuat kinerja internal tetapi juga secara langsung berkontribusi pada peningkatan pendapatan toko. Budaya organisasi yang diterapkan di toko zeemart di antaranya :

1. Kedisiplinan Karyawan di Zeemart

Di Zeemart, karyawan diwajibkan hadir di toko mulai pukul 06.00 pagi. Setibanya di toko, karyawan langsung membuka toko, membersihkan area kerja, dan menata barang-barang yang perlu dirapikan. Kebijakan ini bertujuan untuk menanamkan nilai kedisiplinan kepada karyawan, yang dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Dengan memulai pekerjaan lebih awal, karyawan memiliki waktu yang cukup untuk mempersiapkan toko sebelum pelanggan datang, sehingga operasional toko berjalan lebih lancar. Karyawan yang memulai shift pagi bekerja hingga pukul 14.00, kemudian digantikan oleh shift sore. Manajer toko hadir mulai pukul 08.00 hingga 16.00, sehingga dapat mendampingi kedua shift tersebut. Penjadwalan ini dirancang agar manajer dapat memberikan arahan dan supervisi yang optimal kepada seluruh karyawan, serta memastikan konsistensi pelayanan kepada pelanggan.

2. Pemutaran Musik Sholawat di Toko

Zeemart mewajibkan pemutaran musik sholawat sejak toko dibuka hingga tutup. Menurut pemilik toko, Ibu Ji, pemutaran musik di dalam toko memiliki tujuan untuk menciptakan suasana yang tenang dan menyenangkan bagi pelanggan.

Menurut pemilik toko *"Dengan adanya musik, suasananya jadi lebih nyaman, pelanggan pun merasa betah saat berbelanja."* Selain itu, musik sholawat

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO ZEEMART SINGGAHAN TUBAN JAWA TIMUR

juga dapat meningkatkan semangat dan fokus karyawan dalam bekerja. Penelitian menunjukkan bahwa musik latar dapat memengaruhi perilaku konsumen. Misalnya, musik dengan tempo lambat dapat membuat pelanggan menghabiskan lebih banyak waktu di toko, yang berpotensi meningkatkan penjualan. Dengan demikian, pemutaran musik sholawat di Zeemart tidak hanya menciptakan suasana religius, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kenyamanan pelanggan dan produktivitas karyawan

3. Pengaturan Jadwal Libur Karyawan di Zeemart

Di Zeemart, pemilik toko memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengambil jatah libur satu kali dalam seminggu. Namun, pengaturan jadwal libur ini dikoordinasikan oleh manajer toko agar jadwal libur setiap karyawan tidak saling bertabrakan. Tujuannya adalah agar toko tetap beroperasi dengan lancar dan kondusif setiap harinya. Kebijakan ini memberikan kenyamanan bagi karyawan karena mereka dapat mengajukan hari libur sesuai dengan kebutuhan atau preferensi pribadi. Tingkat fleksibilitas tersebut berkontribusi dalam membentuk suasana kerja yang lebih kondusif, sehat, dan mendukung peningkatan produktivitas.

Namun, terdapat pengecualian pada hari-hari tertentu di mana karyawan tidak diperbolehkan mengambil libur. Hari-hari tersebut adalah saat toko menerima pasokan barang dari pemasok, yaitu umumnya setiap hari Selasa dan Kamis. Pada hari-hari ini, volume pekerjaan meningkat signifikan karena proses bongkar muat, pengecekan stok, dan penataan ulang barang di toko. Oleh karena itu, kehadiran seluruh karyawan sangat dibutuhkan untuk memastikan kegiatan operasional berjalan lancar. Meskipun begitu, pengaturan hari datangnya barang bisa berubah sewaktu-waktu tergantung dari jadwal pengiriman oleh tim belanja. Maka dari itu, fleksibilitas tetap dipertahankan dengan tetap memperhatikan kebutuhan operasional toko.

4. Kebijakan Penggajian di Zeemart Singgahan tepat waktu

Penggajian di Zeemart Singgahan menerapkan sistem penggajian yang dilakukan secara tepat waktu, yaitu pada awal bulan, umumnya antara tanggal 5 hingga 10. Kebijakan ini dirancang untuk memastikan bahwa karyawan menerima gaji mereka secara konsisten dan sesuai jadwal. Menurut pemilik

tokobuji “*pembayaran gaji di awal bulan memberikan dampak positif terhadap semangat kerja karyawan*” (sumber wawancara pada 15 april 2025 di zeemart singgahan Tuban) Dengan menerima gaji lebih awal, karyawan merasa lebih termotivasi untuk bekerja keras hingga akhir bulan, karena kebutuhan finansial mereka telah terpenuhi sejak awal.

Praktik penggajian tepat waktu ini sejalan dengan prinsip-prinsip pengelolaan sumber daya manusia yang baik, di mana ketepatan waktu dalam pembayaran gaji merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan dan loyalitas karyawan. Hal ini juga membantu perusahaan dalam membangun reputasi yang baik di mata karyawan dan calon pekerja. Dengan demikian, kebijakan penggajian yang konsisten dan tepat waktu di Zeemart Singgahan tidak hanya memenuhi kewajiban perusahaan terhadap karyawan, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan stabilitas operasional toko secara keseluruhan.

5. Pemantauan kinerja

Di Zeemart, pemantauan kinerja merupakan bagian penting dari manajemen operasional toko. Pemilik toko secara langsung melakukan pengawasan terhadap beberapa aspek penting, seperti keakuratan input data barang yang masuk, kerapian dan kesesuaian penataan barang di rak, serta pencatatan pengeluaran harian toko. Kegiatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh proses Kegiatan operasional dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan standar yang telah dirancang dan ditentukan sebelumnya.

Pemantauan dilakukan minimal satu kali dalam sebulan sebagai bentuk evaluasi berkala. Meskipun tidak dilakukan setiap hari, frekuensi pemantauan yang rutin dianggap cukup efektif untuk mencegah terjadinya kesalahan yang berpotensi menimbulkan kerugian. Salah satu fokus utama dari pemantauan ini adalah memastikan kesesuaian antara stok fisik barang yang ada di toko dengan data stok dalam sistem. Ketidaksesuaian data dapat mengakibatkan kekeliruan dalam pengambilan keputusan, seperti kelebihan atau kekurangan stok, yang pada akhirnya dapat merugikan toko. Oleh karena itu, proses pemantauan ini menjadi langkah preventif untuk menjaga efisiensi dan akurasi

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO ZEEMART SINGGAHAN TUBAN JAWA TIMUR

dalam pengelolaan inventaris serta menjaga kelancaran operasional toko secara keseluruhan.

6. Penghargaan dan apresiasi

Salah satu bentuk penerapan budaya organisasi di Toko Zeemart Singgahan adalah pemberian penghargaan dan apresiasi kepada karyawan yang menunjukkan kinerja unggul. Bu Ji, selaku pemilik toko, menjelaskan bahwa karyawan yang mampu meningkatkan pendapatan toko selama masa shiftnya dan menunjukkan etos kerja yang tinggi akan menerima bonus tambahan di luar gaji pokok. Bonus tersebut umumnya disalurkan bersamaan dengan pembayaran gaji setiap bulannya. Menurut Bu Ji:

“Kami selalu menghargai karyawan yang rajin dan punya hasil kerja bagus. Biasanya kalau pendapatan di shiftnya naik, ya pasti dapat bonus. Itu kami kasih langsung saat gajian, biar mereka juga semangat terus.”
(Sumber wawancara, 15 April 2025, Zeemart Singgahan Tuban)

Sistem penghargaan ini tidak hanya sekadar bentuk kompensasi finansial, melainkan juga sebagai motivasi psikologis bagi para karyawan. Ketika seorang karyawan merasa dihargai dan diakui atas hasil kerjanya, maka ia akan lebih termotivasi untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya.

Selain itu, budaya penghargaan ini juga menciptakan iklim kerja yang kompetitif namun tetap sehat. (Nurwulandari & Suwatno, 2017) Karyawan saling mendorong satu sama lain untuk bekerja lebih baik, menjaga pelayanan kepada pelanggan, serta menjaga kerjasama tim demi mencapai hasil yang maksimal. Tidak hanya memacu produktivitas individu, sistem penghargaan yang konsisten dan adil juga mendorong loyalitas karyawan kepada perusahaan. Pemberian apresiasi ini telah terbukti berdampak positif bagi lingkungan kerja di Zeemart. Karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tugas-tugasnya. Dalam konteks manajemen ritel, strategi ini sangat relevan karena keberhasilan operasional toko sangat bergantung pada performa langsung dari para karyawan di lapangan.

Budaya kerja telah bisa menjadi figur pendukung untuk memajukan kinerja organisasi yang dibuktikan dengan munculnya di lapangan.(Putri & Budiyanto, 2024)Faktor -faktor seperti kemajuan karyawan dan lingkungan kerja yang harus mendukung kondisi kerja yang ada dapat mengganggu kemajuan karyawan dan meningkatkan pekerjaan itu sendiri.(Indrasari et al., 2017) Kebijakan-kebijakan ini mencerminkan upaya Zeemart Singgahan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif telah terbukti berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan, sebagaimana disampaikan dalam berbagai studi. Sebagai contoh, hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu mendorong peningkatan produktivitas serta kepuasan karyawan dalam bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan Zeemart Singgahan telah menerapkan berbagai kebijakan manajemen yang mendukung peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi yang menekankan pada disiplin waktu, seperti kehadiran tepat waktu pada pukul 06.00 pagi, serta pemutaran musik sholawat selama jam operasional, menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan kondusif. Fleksibilitas dalam pengaturan jadwal libur mingguan, dengan koordinasi dari manajer toko, memberikan keseimbangan antara kebutuhan operasional dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, sistem penggajian yang dilakukan secara tepat waktu pada awal bulan meningkatkan semangat kerja karyawan dan menunjukkan komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan mereka.

Langkah-langkah tersebut selaras dengan temuan dalam kajian manajemen yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang solid serta tingkat kepuasan kerja yang tinggi memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Sebagai(Lase et al., 2025)peran penting budaya organisasi dalam memperkuat efektivitas tim dan kemampuan organisasi untuk beradaptasi. Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi telah terbukti meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO ZEEMART SINGGAHAN TUBAN JAWA TIMUR

Saran

Saran dari saya untuk lebih meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan di Zeemart Singgahan, disarankan untuk: Melakukan penilaian secara berkala terhadap praktik manajemen yang diterapkan untuk memastikan kebijakan tersebut tetap sesuai dan efektif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan untuk memastikan bahwa kebutuhan dan aspirasi karyawan dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan. Memberikan pelatihan dan pengembangan profesional kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan motivasi mereka. Memastikan bahwa sistem penghargaan dan insentif yang ada adil dan transparan, guna mendorong kinerja yang lebih baik. Dengan menerapkan saran-saran tersebut, Zeemart Singgahan dapat terus mengoptimalkan kinerja organisasi serta menciptakan suasana kerja yang mendukung dan positif bagi seluruh karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan jurnal ini. Secara khusus, terima kasih disampaikan kepada manajer dan karyawan Toko Zeemart Singgahan Tuban yang telah meluangkan waktu dan memberikan informasi berharga selama proses wawancara dan observasi. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing serta rekan-rekan di Institut Teknologi dan Bisnis Tuban atas saran, bantuan, dan motivasi yang diberikan selama penelitian ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta praktik manajemen sumber daya manusia di sektor usaha ritel

DAFTAR REFERENSI

268200774. (n.d.).

51c52ccc477d2efa814f818d18fee864612d. (n.d.).

Efrita Norman, & Enah Pahlawati. (2024). Pengembangan Kepemimpinan yang Adaptif dan Fleksibel: Meningkatkan Ketahanan Organisasi di Era Transformasi Digital.

MES Management Journal, 3(1). <https://doi.org/10.56709/mesman.v3i1.314>

Faktor-Yang-Mempengaruhi-Kinerja-Pegawai-Studi-Literatur-Manajemen-Sumber-Daya-Manusia. (n.d.).

- Handriyani, R., Ganarsih, R. L., & Maulida, Y. (2024). PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), TBK CABANG PEKANBARU SUDIRMAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 25(2), 118–129. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v25i2.21780>
- Herlambang, M. A. T., Wardani, S. F. P., & Yuliawati, A. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. PILAR PERKASA MANDIRI. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 13(01), 94–102. <https://doi.org/10.34305/jikbh.v13i1.393>
- Indrasari, M., Kerja, K., Kinerja, D., & Indd, K. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. www.indomediapustaka.com
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 25. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3443>
- Lase, D., Absah, Y., Lumbanraja, P., Giawa, Y., & Gulo, Y. (2025). Teori Budaya Organisasi: Konsep, Model, dan Implikasi untuk Manajemen Organisasi. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1), 21–45. <https://doi.org/10.62138/tuhenori.v3i1.128>
- Malang, U. M. (n.d.-a). *RELEVANSI BUDAYA ORGANISASI DAN EFEKTIVITAS SEBUAH PERUSAHAAN: STUDI PADA RESHARE RABBANI CABANG MALANG RAYA ROULITA FIRDA AZMI RAHMAD HAKIM NURUL ASFIAH*.
- Malang, U. M. (n.d.-b). *RELEVANSI BUDAYA ORGANISASI DAN EFEKTIVITAS SEBUAH PERUSAHAAN: STUDI PADA RESHARE RABBANI CABANG MALANG RAYA ROULITA FIRDA AZMI RAHMAD HAKIM NURUL ASFIAH*.
- Manajemen, J., & Kewirausahaan, D. (2012). *HOME ABOUT LOG IN REGISTER SEARCH CURRENT ARCHIVES ANNOUNCEMENTS CONTACT ABSTRACTING & INDEXING AUTHOR INDEX TITLE INDEX SUBMISSIONS*.
- Nofita Sari, S., & Kartika Sari, F. (2020). GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DI PERPUSTAKAAN JARINGAN DOKUMENTASI DAN INFORMASI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO ZEEMART SINGGAHAN TUBAN JAWA TIMUR

- HUKUM KABUPATEN SLEMAN. *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 6(1), 987.
<https://doi.org/10.20961/jpi.v6i1.41098>
- Nurwulandari, I., & Suwatno, S. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal, Pengembangan Karir, Dan Penghargaan Intrinsik Terhadap Keterikatan Karyawan. *JURNAL ILMU MANAJEMEN DAN BISNIS*, 8(2), 26.
<https://doi.org/10.17509/jimb.v8i2.12663>
- Putra, B., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. Ch. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Uphus Khamang Indonesia. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(02), 279–289.
<https://doi.org/10.35794/emba.v11i02.47983>
- Putri, R. N. H. S., & Budiyanto, B. (2024). IMPLEMENTATION OF WORK CULTURE AS AN EFFORT TO IMPROVE EMPLOYEE QUALITY AT UD. BOEROQ MOTOR CYCLE (BMC) KARANGASEM-JENU-TUBAN. *International Conference of Business and Social Sciences*, 1068–1082.
<https://doi.org/10.24034/icobuss.v4i1.591>
- Sabilalo, M. A., Tinggi, S., Enam, I. E., Kendari, E., Kalsum, U., Nur, M., Runis, A., Sekolah, M., Ilmu, T., & Enam, E. (n.d.). *SEIKO : Journal of Management & Business THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT AND WORK ABILITY ON WORK MOTIVATION AND EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE ORGANIZATION BUREAU OF THE REGIONAL SECRETARIAT OF THE SOUTHEAST SULAWESI PROVINCE*.
- Studi, (, Dinas, P., Daerah, K., & Tomohon, K. (n.d.). *TESIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*.
- Sugiono, E., & Lumban Tobing, G. I. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389–400. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i2.413>

- Supardi, E. (2016). PENGEMBANGAN KARIR KONTRIBUSINYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1).
<https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1680>
- Surya, S. M., & Anggarini, D. R. (n.d.). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Trans Network*.
<https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i2>
- Tinggi, S., Ekonomi, I., Sibolga, A.-W., Dwianto, A. S., & Purnamasari, P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(2).
- Zebua, D., Waruwu, E., Zebua, D. H., & Zebua, S. (2025). Evaluasi Efektivitas Kehadiran Pegawai Melalui Penerapan Aplikasi E-Kinerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1), 1–20.
<https://doi.org/10.62138/tuhenori.v3i1.121>

Lampiran gambar



Gambar 1. Foto nampak depan toko

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN TOKO ZEEMART SINGGAHAN TUBAN JAWA
TIMUR**