E-ISSN: 3025-0994
Halaman 8278-8288
Volume 4 Nomor 3 Tahun 2026

Analisis Penerapan Budaya Organisasi Pada Restoran Shodai Ramen Sukabumi Berdasarkan *Competing Values Framework*

Dinda Luthfiatul Zakiah[1*], Firda Ulyatunnisa[2], Robby Awaludin[3], Angga Pramadista[4]

[1,2,3,4]Universitas Linggabuana PGRI Sukabumi
e-mail: zakiadinda20@gmail.com[1*] , Firdaulyatunnisa@gmail.com[2] , rawaludin241@gmail.com[3] , Pramadistaa@gmail.com[4]

Abstrak

Budaya organisasi memiliki peran strategis dalam membentuk perilaku karyawan, meningkatkan efisiensi kerja, dan mendukung mutu pelayanan dalam suatu organisasi, terutama pada industri kuliner yang persaingannya semakin ketat. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji penerapan budaya organisasi di Shodai Ramen Sukabumi, sebuah restoran lokal dengan konsep fire ramen, dengan fokus pada nilai-nilai utama, pola komunikasi, gaya kepemimpinan, kerja sama tim, disiplin kerja, serta mekanisme penghargaan dan sanksi, sekaligus mengidentifikasi tipe budaya organisasi yang paling dominan menggunakan pendekatan *Competing Values Framework* (CVF). Penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif, dengan data yang dikumpulkan melalui observasi langsung, wawancara semi-terstruktur bersama pemilik restoran sebagai informan utama, dan dokumentasi pendukung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja di restoran ini dibangun atas lima nilai utama, yaitu disiplin, keramahan, kecepatan pelayanan, kebersihan, dan sikap saling membantu antarpegawai, yang diperkuat melalui sistem absensi fingerprint, komunikasi dua arah yang terbuka, kepemimpinan bergaya mentor, serta penerapan sistem penghargaan dan sanksi secara konsisten. Analisis CVF menunjukkan bahwa *Clan Culture* merupakan budaya yang paling dominan, didukung oleh *Hierarchy Culture* yang menjaga keteraturan operasional. Perpaduan kedua budaya tersebut mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, memperkuat koordinasi dan kedisiplinan pegawai, serta mempertahankan kualitas pelayanan. Temuan ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam mengembangkan budaya organisasi yang lebih efektif dan berkelanjutan, khususnya bagi pelaku usaha kuliner skala kecil dan menengah.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Competing Values Framework, Clan Culture, Hierarchy Culture, Restoran*

Abstract

Organizational culture plays a strategic role in shaping employee behavior, improving work efficiency, and supporting service quality within an organization, particularly in the increasingly

competitive culinary industry. This study aimed to examine how organizational culture was implemented at Shodai Ramen Sukabumi, a local restaurant offering a fire ramen concept, focusing on core values, communication patterns, leadership style, teamwork, work discipline, and the reward-punishment mechanism, as well as identifying the dominant culture type using the Competing Values Framework (CVF). A qualitative descriptive approach was employed, with data gathered through direct observation, semi-structured interviews with the restaurant owner as the primary informant, and supporting documentation. The findings show that the restaurant's work culture rests on five core values: discipline, friendliness, service speed, cleanliness, and mutual helpfulness among staff, reinforced through a fingerprint attendance system, open two-way communication, mentoring-style leadership, and a consistent reward-punishment system. The CVF analysis reveals that Clan Culture is the most dominant type, supported by Hierarchy Culture, which maintains operational order and consistency. This combination fosters a conducive work climate, strengthens employee coordination and discipline, and sustains service quality for customers. These findings are expected to serve as a reference for restaurant management in developing a more effective and sustainable organizational culture, particularly for small and medium-sized culinary enterprises facing increasingly tight market competition.

Keywords : *Organizational Culture, Competing Values Framework, Clan Culture, Hierarchy Culture, Restaurant.*

LATAR BELAKANG

Perkembangan industri kuliner di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan pertumbuhan yang sangat pesat, seiring dengan meningkatnya minat masyarakat terhadap variasi kuliner baru serta berkembangnya budaya makan di luar rumah sebagai bagian dari gaya hidup urban (Ismawati et al., 2020). Pertumbuhan tersebut mendorong lahirnya berbagai usaha kuliner baru, mulai dari restoran berskala besar hingga usaha kuliner lokal berskala kecil dan menengah, sehingga persaingan antarpelaku usaha menjadi semakin kompetitif (Al-ghifary et al., 2025). Dalam kondisi tersebut, setiap perusahaan dituntut mampu menciptakan keunggulan kompetitif yang tidak hanya bersumber dari kualitas produk atau cita rasa makanan, tetapi juga dari pengelolaan sumber daya manusia secara menyeluruh. Salah satu faktor internal yang memiliki peran strategis dalam mendukung keberhasilan organisasi adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi dapat dipahami sebagai seperangkat nilai, keyakinan, norma, asumsi dasar, dan kebiasaan yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari (Wahyudin, 2022). Budaya organisasi berfungsi membentuk cara individu berpikir, berinteraksi, mengambil keputusan, serta menyelesaikan berbagai persoalan yang muncul dalam operasional organisasi (Fadli & Rilantiana, 2024). Organisasi yang memiliki budaya kerja yang kuat cenderung mampu menciptakan kesamaan persepsi dan pola perilaku di antara anggotanya, sehingga meningkatkan efektivitas kerja, memperkuat komitmen karyawan, dan memperbesar kapasitas organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang dinamis (Gorang et al., 2022). Dalam konteks ini, budaya

organisasi tidak lagi dipandang sekadar sebagai identitas perusahaan, melainkan telah menjadi aset strategis yang mampu menciptakan keunggulan bersaing secara berkelanjutan.

Dalam industri restoran secara khusus, budaya organisasi memegang peranan yang sangat penting karena keberlangsungan usaha sangat bergantung pada kualitas interaksi antara karyawan dengan pelanggan (Nugraha et al., 2023). Nilai-nilai seperti kedisiplinan, kerja sama tim, komunikasi yang efektif, tanggung jawab, dan orientasi pada pelayanan perlu ditanamkan secara konsisten agar mampu menghadirkan pengalaman pelanggan yang berkualitas. Fujiyastutik dan Kurdi (2024) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas pelayanan melalui terciptanya lingkungan kerja yang suportif (Fujiyastutik & Kurdi, 2024). Sejalan dengan itu, Hasan et al. (2026) menegaskan bahwa budaya organisasi merupakan aset strategis yang mampu meningkatkan efektivitas organisasi melalui pembentukan perilaku kerja yang selaras dengan tujuan perusahaan (Hasan et al., 2026), sedangkan Sangapan dan Manurung (2025) menemukan bahwa budaya organisasi berperan sebagai variabel mediasi antara kepemimpinan yang kredibel dengan keterikatan kerja karyawan pada sektor jasa (Sangapan & Manurung, 2025).

Kajian mengenai hubungan budaya organisasi dengan kinerja dan efektivitas organisasi telah banyak dilakukan pada berbagai jenis organisasi, baik pada sektor publik, industri jasa berskala besar, maupun institusi kesehatan. Sasaki et al. (2027) misalnya, menyoroti pentingnya budaya organisasi yang peduli (caring culture) dalam meningkatkan *employee engagement* dan kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan (Sasaki et al., 2017). Sementara itu, Alharbi dan Abedelrahim (2018) menekankan bahwa budaya organisasi turut mendukung kemampuan adaptasi dan resiliensi organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang tidak menentu (Alharbi & Abedelrahim, 2018). Meskipun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada organisasi berskala besar, institusi publik, atau perusahaan formal dengan struktur organisasi yang kompleks. Penelitian yang secara khusus mengkaji penerapan budaya organisasi pada usaha kuliner berskala lokal, terutama restoran ramen di kota-kota kecil seperti Sukabumi, masih sangat terbatas jumlahnya, sehingga terdapat kesenjangan pengetahuan yang perlu diisi melalui kajian empiris lebih lanjut.

Penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) karena mengkaji penerapan budaya organisasi pada Shodai Ramen Sukabumi, sebuah restoran lokal yang mengusung konsep fire ramen sebagai daya tarik utama sekaligus pembeda dari kompetitor. Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang umumnya berfokus pada perusahaan besar, rumah sakit, atau organisasi publik dengan struktur formal yang kompleks, penelitian ini menitikberatkan pada implementasi budaya organisasi dalam konteks operasional restoran berskala usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), yang justru memiliki karakteristik pengelolaan yang lebih personal dan fleksibel. Fokus kajian meliputi penerapan nilai kedisiplinan, keramahan, kecepatan pelayanan, kebersihan, kerja sama tim, pola komunikasi, gaya kepemimpinan, serta sistem penghargaan dan sanksi yang diterapkan dalam kegiatan operasional sehari-hari.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara pendahuluan, diketahui bahwa Shodai Ramen Sukabumi telah menerapkan sejumlah praktik budaya kerja yang cukup terstruktur, meskipun berstatus sebagai usaha kuliner berskala lokal. Di antaranya adalah

penggunaan sistem absensi berbasis fingerprint untuk mengukur kedisiplinan karyawan secara objektif, penerapan standar kebersihan yang ketat pada area dapur dan penyajian, penerapan pola komunikasi dua arah antara pemilik dan karyawan, penerapan sistem penghargaan bagi karyawan berprestasi, serta pemberian sanksi secara bertahap bagi pelanggaran disiplin kerja. Praktik-praktik tersebut mengindikasikan bahwa meskipun berskala kecil, restoran ini telah berupaya membangun sistem pengelolaan sumber daya manusia yang cukup sistematis, sehingga menarik untuk dikaji lebih mendalam melalui kerangka teori budaya organisasi yang relevan.

Untuk mengidentifikasi karakteristik budaya organisasi secara lebih komprehensif, penelitian ini menggunakan model *Competing Values Framework* (CVF) yang membagi budaya organisasi ke dalam empat tipe, yaitu *Clan Culture, Adhocracy Culture, Market Culture,* dan *Hierarchy Culture*. Model ini dipilih karena mampu memetakan karakteristik budaya organisasi berdasarkan dua dimensi utama, yakni orientasi internal versus eksternal, serta fleksibilitas versus stabilitas dan kontrol. CVF juga masih menjadi salah satu kerangka acuan yang paling banyak digunakan dalam penelitian-penelitian terkini mengenai budaya organisasi karena kesederhanaannya dalam mengidentifikasi tipe budaya dominan suatu organisasi secara empiris.

Kajian mengenai budaya organisasi pada usaha kuliner berskala UMKM juga relevan dikaitkan dengan karakteristik pengelolaan bisnis keluarga (*family business*) yang umumnya masih melekat pada usaha kuliner lokal di Indonesia. Pada umumnya, pemilik usaha berperan ganda, baik sebagai pemimpin operasional maupun sebagai figur sentral yang membentuk nilai-nilai kerja secara langsung melalui keteladanan. Kondisi ini berbeda dengan organisasi besar yang budayanya cenderung dibentuk melalui kebijakan formal dan struktur birokrasi yang berlapis. Oleh karena itu, kajian terhadap Shodai Ramen Sukabumi diharapkan mampu memperkaya pemahaman mengenai bagaimana nilai-nilai budaya organisasi tumbuh dan berkembang secara organik pada usaha kuliner yang dikelola secara personal, namun tetap mampu menghadirkan standar pelayanan yang kompetitif di tengah persaingan pasar.

Berdasarkan uraian di atas, permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana penerapan budaya organisasi di Shodai Ramen Sukabumi, khususnya terkait nilai-nilai organisasi, pola komunikasi, gaya kepemimpinan, kerja sama tim, kedisiplinan kerja, serta sistem penghargaan dan sanksi, dan bagaimana penerapan tersebut mendukung efektivitas operasional serta kualitas pelayanan kepada pelanggan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam penerapan budaya organisasi pada Shodai Ramen Sukabumi melalui identifikasi nilai-nilai utama organisasi, pola komunikasi internal, gaya kepemimpinan yang diterapkan, mekanisme kerja sama antarkaryawan, tingkat kedisiplinan kerja, sistem penghargaan dan sanksi yang berlaku, serta tipe budaya organisasi yang paling dominan berdasarkan pendekatan *Competing Values Framework*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoretis maupun praktis: secara teoretis, memperkaya literatur mengenai penerapan budaya organisasi pada sektor usaha kuliner skala UMKM yang masih relatif terbatas kajiannya; secara praktis, menjadi bahan evaluasi dan masukan bagi manajemen Shodai Ramen Sukabumi maupun pelaku usaha kuliner lain dalam mengembangkan budaya kerja yang lebih efektif, konsisten, dan

berkelanjutan, guna mendukung peningkatan kualitas pelayanan dan daya saing usaha di tengah persaingan industri kuliner yang semakin ketat.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang mendalam mengenai fenomena budaya organisasi yang berkembang di restoran berdasarkan kondisi nyata di lapangan, di mana peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam proses pengumpulan dan analisis data. Penelitian dilaksanakan di Restoran Shodai Ramen yang berlokasi di Jl. A. Yani No. 273, Kebonjati, Kecamatan Cikole, Kota Sukabumi, Jawa Barat, dengan objek kajian difokuskan pada budaya organisasi yang diterapkan dalam kegiatan operasional restoran, meliputi nilai organisasi, norma kerja, pola komunikasi, kepemimpinan, kerja sama, kedisiplinan, serta sistem penghargaan dan sanksi (Muslimin et al., 2024).

Informan dalam penelitian ini ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilik restoran yang dipilih karena memiliki pengetahuan, pengalaman, serta kewenangan yang memadai mengenai sejarah berdirinya usaha, sistem pengelolaan, dan penerapan budaya organisasi dalam kegiatan operasional restoran sehari-hari. Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama agar data yang diperoleh saling melengkapi dan lebih akurat (triangulasi), sebagaimana dirangkum pada Tabel 1.

Tabel 1. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik	Instrumen	Tujuan Penggunaan
Observasi	Lembar catatan lapangan	Mengamati aktivitas operasional, interaksi antarpegawai, dan penerapan nilai budaya kerja secara langsung
Wawancara	Pedoman wawancara semi-terstruktur	Menggali informasi mendalam mengenai nilai organisasi, komunikasi, kepemimpinan, dan sistem reward-punishment dari pemilik restoran
Dokumentasi	Foto lokasi dan kegiatan wawancara	Melengkapi dan memperkuat data hasil observasi dan wawancara

Analisis data dilakukan melalui tiga tahapan, mengacu pada model interaktif Miles dan Huberman, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilih dan menyederhanakan data hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi yang relevan dengan fokus penelitian (Amelia et al., 2023). Data yang telah direduksi kemudian disajikan secara naratif dan dalam bentuk tabel untuk memudahkan pemetaan karakteristik budaya organisasi berdasarkan *Competing Values Framework* (CVF). Tahap akhir berupa penarikan kesimpulan dilakukan dengan menginterpretasikan pola-pola yang muncul serta mengaitkannya dengan teori dan penelitian terdahulu yang relevan. Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menerapkan triangulasi sumber dan triangulasi teknik,

yaitu dengan membandingkan hasil wawancara dengan hasil observasi langsung dan dokumen pendukung yang dikumpulkan selama proses penelitian berlangsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data kualitatif yang diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam bersama pemilik restoran selaku informan utama, serta dokumentasi di lapangan, diperoleh temuan komprehensif mengenai implementasi budaya kerja pada Shodai Ramen Sukabumi. Pembahasan berikut difokuskan pada internalisasi nilai, pola manajerial, mekanisme pengendalian operasional, serta pemetaan karakteristik budaya menggunakan *Competing Values Framework* (CVF).

Shodai Ramen Sukabumi secara aktif mengintegrasikan lima nilai budaya utama ke dalam aktivitas operasional harian, yaitu kedisiplinan, keramahan, kecepatan pelayanan, kebersihan, dan semangat saling membantu antarkaryawan. Kedisiplinan menjadi fondasi kerja yang diukur secara objektif melalui sistem absensi fingerprint guna menekan tingkat keterlambatan staf, sementara kebersihan menjadi standar mutlak pada area dapur dan penyajian. Penerapan kontrol operasional yang ketat ini sejalan dengan argumen Sugiayasin (2025) yang menegaskan bahwa kedisiplinan dan standarisasi kerja yang konsisten berkontribusi langsung dalam membentuk keterikatan kerja (employee engagement) serta produktivitas karyawan (Sugiayasin, 2025).

Karakteristik restoran yang menyajikan konsep *fire ramen* menuntut adanya interaksi langsung yang atraktif sekaligus sigap di hadapan pelanggan. Temuan ini relevan dengan studi Riyadi dan Firdaus (2025) yang menyatakan bahwa pada industri kuliner lokal, tingkat keramahan personal dan kecepatan respons pelayanan merupakan variabel penentu utama dalam membangun loyalitas pelanggan dan keunggulan bersaing (Riyadi & Firdaus, 2025). Selain itu, karyawan didorong untuk saling membantu antarbagian (*cross-functioning*) saat terjadi lonjakan kunjungan konsumen pada jam sibuk (*peak hours*). Fleksibilitas ini memperkuat temuan Almaududi (2025) bahwa iklim organisasi yang positif dan suportif di lingkungan internal industri jasa akan merangsang terciptanya kualitas pelayanan yang prima secara kolektif (Almaududi, 2025).

Dari sisi pola komunikasi, manajemen Shodai Ramen Sukabumi mengadopsi pola komunikasi dua arah (*two-way communication*). Pemilik restoran bertindak terbuka dalam menerima masukan, kendala operasional, maupun keluhan langsung dari karyawan, serta rutin melaksanakan evaluasi kerja berkala sesuai kebutuhan organisasi. Gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pemilik lebih mengarah pada peran mentor dan coach, bukan pada pendekatan yang kaku atau otoriter. Temuan ini sejalan dengan penelitian mengenai kompetensi manajerial pada usaha kuliner yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang memosisikan diri sebagai mentor terbukti lebih efektif dalam mentransfer standar operasional dan menjaga stabilitas moral kerja staf pada bisnis kuliner berskala lokal, dibandingkan pendekatan kepemimpinan yang bersifat kaku.

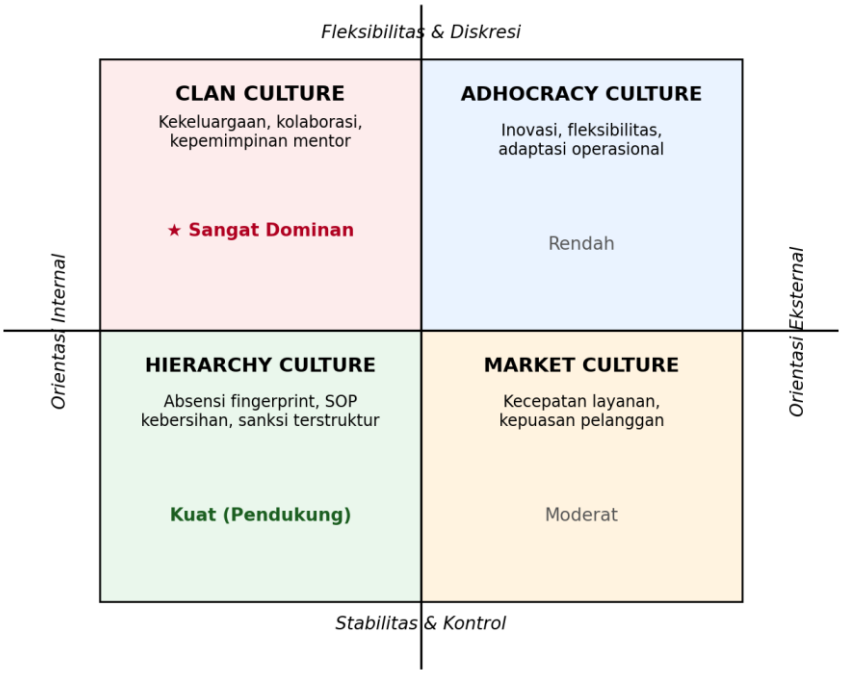
Sebagai mekanisme pengendalian perilaku kerja, organisasi memberlakukan sistem reward and punishment yang berimbang. Penghargaan diberikan sebagai apresiasi bagi karyawan berprestasi, sedangkan sanksi diterapkan secara bertahap untuk meminimalisasi pelanggaran disiplin kerja. Sejalan dengan pemikiran Hasanah et al. (2026), penerapan sistem

penghargaan dan sanksi secara konsisten merupakan aset strategis yang berfungsi mengarahkan perilaku nyata karyawan agar tetap berorientasi pada pencapaian target efektivitas organisasi (Hasanah et al., 2026). Mekanisme ini juga memperkuat rasa keadilan di antara karyawan karena kriteria penilaian diterapkan secara transparan dan tidak memihak.

Untuk memetakan karakteristik budaya kerja Shodai Ramen Sukabumi secara lebih sistematis, digunakan model matriks *Competing Values Framework* (CVF) sebagaimana disajikan pada Tabel 2 dan diilustrasikan pada Gambar 1.

Tabel 2. Pemetaan Budaya Organisasi Shodai Ramen Sukabumi Berdasarkan CVF

Jenis Budaya (CVF)	Manifestasi Riil pada Restoran	Tingkat Dominansi
Clan Culture	Mengutamakan hubungan kekeluargaan, komunikasi dua arah yang terbuka, dan peran pemilik sebagai mentor bagi karyawan	Sangat Dominan
Hierarchy Culture	Penerapan absensi fingerprint, standarisasi kebersihan, dan sistem sanksi yang terstruktur	Kuat (Pendukung)
Market Culture	Tuntutan efisiensi, kecepatan pelayanan, produktivitas, serta pemenuhan kepuasan pelanggan	Moderat
Adhocracy Culture	Penyesuaian aktivitas operasional lapangan dan evaluasi kerja tim yang fleksibel saat peak hours	Rendah



Gambar 1. Pemetaan Kuadran *Competing Values Framework* pada Shodai Ramen Sukabumi

Berdasarkan pemetaan pada Tabel 2 dan Gambar 1, Shodai Ramen Sukabumi mengombinasikan *Clan Culture* sebagai budaya yang paling dominan dengan dukungan struktur dari Hierarchy Culture. Temuan ini memperkuat studi Frosch Holmager Sloth et al. (2026) mengenai pemetaan CVF pada UMKM, yang menjelaskan bahwa orientasi kekeluargaan (*clan*) mampu menumbuhkan loyalitas tinggi dan rasa memiliki di kalangan staf, terutama pada organisasi berskala kecil yang relasi antarpersonalnya masih sangat erat (Frosch Holmager Sloth et al., 2026). Namun demikian, agar operasional tetap berjalan stabil, konsisten, dan efisien, kehadiran instrumen pengendalian formal dari *Hierarchy Culture* tetap diperlukan sebagai penyeimbang, sehingga budaya kekeluargaan yang kuat tidak menimbulkan inkonsistensi standar kerja.

Dominasi *Market Culture* pada level moderat mengindikasikan bahwa orientasi hasil, seperti kecepatan pelayanan dan kepuasan pelanggan, tetap menjadi perhatian penting meskipun bukan menjadi budaya utama. Hal ini wajar mengingat karakter industri kuliner yang sangat kompetitif menuntut setiap restoran untuk tetap berorientasi pada kepuasan konsumen. Sementara itu, rendahnya dominansi *Adhocracy Culture* menunjukkan bahwa inovasi dan eksperimentasi bukan menjadi fokus utama pengelolaan restoran ini, yang lebih menitikberatkan pada konsistensi standar layanan dan hubungan kekeluargaan dibandingkan pengembangan konsep atau menu secara radikal.

Temuan mengenai pola komunikasi dua arah dan gaya kepemimpinan mentoring juga sejalan dengan konsep servant leadership yang semakin banyak diterapkan pada organisasi

berskala kecil dan menengah. Pemilik restoran tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai fasilitator yang secara aktif mendengarkan aspirasi karyawan dan memberikan bimbingan langsung dalam penyelesaian masalah operasional sehari-hari. Pendekatan ini terbukti mampu menumbuhkan rasa aman secara psikologis (*psychological safety*) di kalangan karyawan, sehingga mereka lebih terbuka dalam menyampaikan kendala kerja maupun ide perbaikan layanan tanpa rasa khawatir terhadap konsekuensi negatif. Kondisi ini pada gilirannya turut memperkuat soliditas Clan Culture sebagai budaya yang paling dominan pada organisasi ini.

Di sisi lain, penerapan sistem *reward and punishment* yang konsisten juga berkontribusi dalam menjaga keseimbangan antara kehangatan relasi kekeluargaan dan kebutuhan akan kedisiplinan kerja. Tanpa adanya mekanisme kontrol yang jelas, budaya kekeluargaan yang terlalu dominan berpotensi menimbulkan toleransi berlebihan terhadap pelanggaran disiplin, yang pada akhirnya dapat menurunkan kualitas pelayanan. Namun, dengan hadirnya unsur *Hierarchy Culture* berupa sistem absensi fingerprint, standar kebersihan, dan sanksi yang terstruktur, Shodai Ramen Sukabumi mampu menjaga keseimbangan tersebut sehingga budaya kekeluargaan yang hangat tetap berjalan beriringan dengan ketertiban dan konsistensi standar operasional.

Temuan mengenai dominasi *Clan Culture* yang dipadukan dengan *Hierarchy Culture* juga memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan usaha kuliner berskala UMKM secara lebih luas. Model pengelolaan yang mengandalkan kedekatan personal antara pemilik dan karyawan terbukti efektif dalam membangun loyalitas dan mengurangi tingkat perputaran karyawan (*turnover*), yang sering menjadi tantangan utama pada industri kuliner. Namun demikian, ketergantungan yang terlalu tinggi pada figur pemilik sebagai pusat pengambilan keputusan juga berpotensi menimbulkan risiko keberlanjutan usaha apabila tidak diimbangi dengan pendokumentasian standar kerja secara formal. Oleh karena itu, penguatan aspek *Hierarchy Culture* melalui penyusunan SOP tertulis menjadi langkah strategis yang perlu terus didorong, agar nilai-nilai budaya kerja yang telah terbangun tidak hanya bergantung pada komunikasi lisan dan keteladanan pemilik, tetapi juga terlembagakan dalam sistem kerja yang dapat diwariskan kepada generasi karyawan berikutnya.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan Shodai Ramen Sukabumi dalam menjaga kualitas layanan dan iklim kerja yang kondusif bersumber dari perpaduan dua budaya yang saling melengkapi, yaitu kehangatan relasi kekeluargaan (*clan*) yang dipadukan dengan struktur pengendalian formal (*hierarchy*). Kombinasi ini menghasilkan model pengelolaan sumber daya manusia yang relevan bagi usaha kuliner berskala UMKM, karena mampu menjaga fleksibilitas dan kedekatan personal tanpa mengorbankan konsistensi operasional dan standar mutu pelayanan kepada pelanggan.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa Shodai Ramen Sukabumi berhasil mengimplementasikan budaya kerja berbasis lima nilai inti, yaitu kedisiplinan, keramahan, kecepatan pelayanan, kebersihan, dan semangat saling membantu, yang diperkuat secara

operasional melalui sistem absensi fingerprint serta skema reward and punishment yang konsisten. Pola kepemimpinan yang bersifat mentoring, dikombinasikan dengan komunikasi dua arah yang terbuka, terbukti mampu memangkas jarak psikologis antara manajemen dan staf, sehingga membangun iklim kerja yang harmonis dan penuh kekeluargaan. Ditinjau dari *Competing Values Framework*, tipe budaya organisasi yang paling dominan di restoran ini adalah *Clan Culture*, yang diimbangi secara proporsional oleh *Hierarchy Culture*, di mana perpaduan nilai kekeluargaan dan penegakan regulasi tersebut terbukti mampu menopang kelancaran operasional serta menjaga mutu pelayanan pelanggan secara berkelanjutan. Bagi manajemen, disarankan untuk menyusun SOP tertulis, khususnya terkait atraksi penyajian fire ramen, guna mempermudah pelatihan karyawan baru, serta merumuskan indikator kinerja (KPI) yang lebih spesifik dan transparan. Peneliti selanjutnya disarankan memperluas informan hingga mencakup seluruh karyawan operasional dan mempertimbangkan pendekatan kuantitatif atau *mixed-methods* untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dan loyalitas pelanggan secara lebih terukur.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Ghifary, A., Rizki, M., Devi, S., Hasmi, S., Ivanka, R., & Meida, P. (2025). *Help : Journal Of Community Service Community-Based Development Of UMKM In Cihanyawar Village : Collaborative Approaches To Packaging , Marketing , And Halal Certification*. *2*(1).

Alharbi, S. H., & Abedelrahim, S. S. (2018). Organizational Culture Assessment Using The Competing Values Framework (CVF) In Public Universities In Saudi Arabia: A Case Study Of Tabuk University. *International Journal Of Business & Management*, *6*(2), 1–16.

Almaududi, S. (2025). Model Evaluatif Kinerja Perguruan Tinggi Swasta Berbasis Budaya Organisasi Dan Kompetensi Manajerial Di Era Disrupsi. *Jurnal Kompetitif*, *14*(1), 59–68.

Amelia, D., Setiaji, B., Primadewi, K., Habibah, U., Lounggina, T., Peny, L., Rajagukguk, K. P., Nugraha, D., Safitri, W., Wahab, A., Larisu, Z., Setiaji, B., & Dharta, F. Y. (2023). *Metode Penelitian Kuantitafi*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.

Fadli, M. R., & Rilantiana, R. (2024). Membangun Kinerja Unggul Melalui Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Pada Kedinasan X. *Journal Human Resources 24/7: Business Management*, *1*(1), 39–54.

Frosch Holmager Sloth, C., Schlosser Mose, L., Knudsen, T., Andersen, P. T., & Overgaard, C. (2026). Organizational Culture And Quality Improvement In Healthcare: A Qualitative Case Study Using The Competing Values Framework. *Quality Management Journal*, *33*(2), 121–139.

Fujiyastutik, T. O., & Kurdi, M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Displin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BUMM Kabupaten Sumenep. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, *10*(1), 161–173.

Gorang, A. F., Peny, T. L. L., Tang, S. A., & Hermayanti, H. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Kepemimpinan Partisipatif, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *8*(9), 369–383.

Hasan, M. J., Fathoni, A. R., Putri, N. M. R., Yudanto, M. I. A., Dwi, I. M. P. O. P., & Rumboirusi, S. T. (2026). Peran Budaya Daerah Terhadap Perilaku Taruna Di Sekolah Kedinasan X. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, *6*(6), 1449–1456.

Hasanah, T., Agustina, S., & Syarifudin, E. (2026). BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI PENDORONG KINERJA LINGKUNGAN: ANALISIS KAJIAN PUSTAKA MULTIDISIPLIN. *JURNAL EKOBIS DEWANTARA*, *9*(2), 1680–1690.

Ismawati, Y., Rahmah, A., Fathi, M. N., Jamaliyah, R., Rahmadani, A. L., & Arfinanti, N. (2020). Budaya Organisasi Sekolah Dalam Mempersiapkan Sumber Daya Manusia Unggul. *JAMP: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, *3*(2), 118–122.

Muslimin, D., Alamin, Z., Alizunna, D., Nur Ainia, R., Prakoso, F. A., Missouri, R., Masita, Allo, K. P., Nugraha, D., & Dian, H. (2024). *METODOLOGI PENELITIAN: PENDEKATAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN CAMPURAN* (T. P. Wahyuni (Ed.); 1st Ed.). CV LAUK PUYU PRESS.

Nugraha, D., Thursina, F., Devina, P., & ... (2023). Improving The Efficiency Of MSME Financial Statements Through Microsoft Excel-Based Applications. *… Science Social And …*, *1*(01), 10–18. Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.58812/Wsshs.V3i04

Riyadi, S., & Firdaus, A. S. (2025). Keragaman Budaya Dan Teori Budaya Organisasi. *AT-TAKLIM: Jurnal Pendidikan Multidisiplin*, *2*(5), 623–639.

Sangapan, L. H., & Manurung, A. H. (2025). Peran Budaya Organisasi Dalam Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. *Journal Of Strategic And Human Resources*, *1*(2), 1–13.

Sasaki, H., Yonemoto, N., Mori, R., Nishida, T., Kusuda, S., & Nakayama, T. (2017). Assessing Archetypes Of Organizational Culture Based On The Competing Values Framework: The Experimental Use Of The Framework In Japanese Neonatal Intensive Care Units. *International Journal For Quality In Health Care*, *29*(3), 384–391.

Sugiayasin, R. (2025). Integrasi Nilai-Nilai Kearifan Lokal Dalam Budaya Organisasi: Kajian Literatur Strategi Pengembangan SDM Pada UMKM. *Economics And Digital Business Review*, *6*(2), 1484–1492.

Wahyudin, H. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, *1*(3).