



## Analisis Perilaku Organisasi terhadap kinerja Karyawan di D'Besto di Lubuk Begalung

### *Analysis of Organizational Behavior on Employee Performance at D'Besto in Lubuk Begalung*

Muhammad Rasyid Ridha<sup>1\*</sup>, Rika Savitri<sup>2</sup>, Puja Rima Yenti<sup>3</sup>,  
Zulma Hendra<sup>4</sup>, Vivi Nila Sari<sup>5</sup>

<sup>1-5</sup>Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

Alamat: Jl. Raya Lubuk Begalung, Lubuk Begalung Nan XX, Kec. Lubuk Begalung,  
Kota Padang, Sumatera Barat 25145

[yuminagiohto@gmail.com](mailto:yuminagiohto@gmail.com)

#### Article History:

Received: Juni 15, 2024;

Revised: Juli 01, 2024;

Accepted: Juli 14, 2024;

Published: Juli 16, 2024;

**Keywords:** Fast Food d'Besto,  
Organizational Behavior,  
Performance Improvement

**Abstract:** *d'Besto is a fast food restaurant designed for Indonesian families who crave the culinary experience of delicious fried chicken and burgers., d'Besto offers a partnership package with an investment value of IDR 200 million. However, the investment value can change depending on the location and area of the partner's outlet. With this capital, it is projected that the daily turnover will reach Rp. 5-Rp. 15 million, while the net profit will be 25 percent. So it requires a structure or. Organizational behavior is the study of how individuals and groups act within an organization. This includes an understanding of interpersonal dynamics, group processes, organizational structure, culture, and the work environment. The main goal of this study is to increase organizational effectiveness by understanding, predicting, and managing human behavior in an organizational context.. This PBL aims to analyze the influence of organizational behavior on employee performance. D Besto The method used is a quantitative approach with observation and interviews Organizational behavior includes several aspects such as leadership, communication, motivation, and a conducive work environment that has a significant impact on employee performance. The PBL results on D Besto show that positive and supportive organizational behavior can increase productivity, efficiency and high employee performance.*

**Abstrak.** *d'Besto merupakan restoran cepat saji yang didesain bagi keluarga Indonesia yang mengidamkan pengalaman kuliner fried chicken dan burger yang lezat., d'Besto menawarkan satu paket kemitraan dengan nilai investasi Rp 200 juta. Namun, Nilai investasi itu bisa berubah tergantung tempat dan wilayah gerai milik mitra.Dengan modal tersebut, diproyeksikan akan mendapat omzet dalam sehari mencapai Rp 5-Rp 15 juta, sedangkan laba bersihnya sebesar 25 persen.sehingga didalamnya membutuhkan struktur organisasi. Perilaku organisasi adalah studi tentang bagaimana individu dan kelompok bertindak dalam suatu organisasi. Hal ini mencakup pemahaman tentang dinamika antarpribadi, proses kelompok, struktur organisasi, budaya, dan lingkungan kerja. Tujuan utama dari studi ini adalah untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan memahami, memprediksi, dan mengelola perilaku manusia dalam konteks organisasi.Pbl ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan D Besto Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan observasi dan wawancara perilaku organisasi mencakup beberapa aspek seperti kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja yang kondusif memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pbl pada D besto menunjukkan bahwa adanya perilaku organisasi yang positif dan mendukung dapat sehingga meningkatkan produktivitas, efisiensi, kinerja karyawan yang tinggi.*

**Kata Kunci:** d'Besto Fast Food, Behavior Organisasi, Peningkatan Kinerja

## **1. PENDAHULUAN**

Organisasi dalam kegiatan pencapaian tujuannya, faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia, karena sebaik apapun sebuah organisasi, sebanyak apapun sarana prasarana yang dimiliki organisasi, tanpa adanya peran dari sumber daya manusia (karyawan) semua itu tidak akan berjalan dengan baik, karena sumber daya manusia berperan sebagai motor penggerak bagi kehidupan organisasi, manusialah yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi tidak akan dapat berjalan. Oleh karena itu, dalam upaya mendukung pencapaian tujuan Kinerja karyawan memiliki pengaruh yang besar dalam mewujudkan tujuan organisasi, karena berhasil dan sukses tidaknya perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawannya. (Oktaviani, 2019)

Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi diuntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Kinerja berarti hasil kerja yang dapat di tampilkan atas penampilan kerja seseorang pegawai. Dengan demikian, kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu (Notoatmodjo 2009). Kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi. Peningkatan kinerja para anggota juga erat kaitannya dengan cara bagaimana organisasi mengembangkan budaya organisasi yang ada.

Dengan demikian penelitian ini akan menggali tentang pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan di d'Besto untuk meningkatkan kinerja tim dan mencapai tujuan penjualan yang optimal. diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan sumbangsih bagi praktik tentang perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan.

## **2. METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif yang sifatnya deskriptif seperti wawancara, gambar, foto, video, dan lain sebagainya. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah d'Besto yang diperoleh melalui wawancara dan pengamatan langsung dilapangan dan sumber data sekunder diperoleh melalui dokumentasi. Metode pengumpulan data adalah dengan melakukan observasi wawancara dan dokumentasi. Alat bantu pengumpulan data adalah handphone sebagai alat untuk merekam saat melakukan wawancara serta alat pengambilan gambar sebagai bukti dokumentasi

Metode penelitian kualitatif bertujuan untuk menjelaskan suatu permasalahan dengan

mendalam dan dilakukan dengan mengumpulkan data sedalamnya.observasi langsung adalah suatu metode pengumpulan data secara langsung dimana peneliti atau pembantu peneliti langsung mengamati gejala-gejala yang diteliti dari suatu objek penelitian menggunakan atau tanpa instrument penelitian yang sudah dirancang (Muhammad Rasyid Ridha,dkk)

### **3. HASIL**

Lokasi tempat PBL ini adalah d'Besto di Jl, Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatera Barat, dan disamping kampus UPI YPTK Padang, berjalan dengan lancar dengan tujuan mengetahui pengaruh organisasi terhadap kinerja karyawan d'Besto.

Perilaku organisasi berarti memahami perilaku para anggota organisasi, baik secara individu maupun secara kelompok. Memahami perilaku organisasi bukan memahami bagaimana organisasi itu berperilaku, tetapi memahami bagaimana para anggota organisasi itu berperilaku, dengan memahami perilaku organisasi yang positif seperti komunikasi yang baik kepemimpinan yang efektif dan budaya kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan

Hasil dari penelitian ini mendukung teori dan penelitian yang sebelumnya yang berkaitan dengan pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menemukan perilaku organisasi dapat mempengaruhi suatu kinerja. Hasil penelitian ini mendukung pernyataan yang disampaikan (Bulgarella, 2005) yang menyimpulkan bahwa karyawan yang memiliki perilaku organisasi positif yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang tinggi terhadap pekerjaannya

### **4. DISKUSI**

Pelaksanaan pbl ini terbagi atas 3 kegiatan : 1.Kegiatan Penjelasan materi 2.Kegiatan tanya jawab 3.Dokumentasi.Target yang akan dicapai dalam pelaksanaan pbl ini dalam bentuk peningkatan perilaku organisasi yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawan d'Besto

Berikut beberapa poin penting (pengarahan) yang akan diberikan kepada umkm d'Besto:

- a. Tujuan yang jelas
- b. Penghargaan dan pengakuan
- c. Komunikasi yang Transparan
- d. Tanggung jawab yang jelas
- e. Sumber daya manusia yang memadai dan lingkungan yang mendukung



Gambar2. Mahasiswa UPI YPTK Padang Foto Bersama Dengan Karyawan d'Besto Lubuk Begalung

## 5. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari umkm d'Besto yaitu umkm d'Besto memiliki perilaku organisasi yang baik seperti komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang inspiratif, budaya kerja yang positif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan adanya pengelolaan perilaku organisasi yang baik juga dapat meningkatkan royalti karyawan mengurangi tingkat turnover dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif terhadap karyawan d'Besto

Dengan demikian umkm d'Besto merupakan contoh yang menarik dalam dunia umkm yang menunjukkan pentingnya perilaku organisasi yang baik, efektif dan kolaboratif dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

## 6. UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji dan syukur penulis berikan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa. Karena berkat, rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan artikel ini dengan judul “Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan d’Besto di Lubuk Begalung” Dengan selesainya artikel ini, bukanlah menjadi sebuah akhir, melainkan suatu awal yang baru untuk memulai petualangan hidup yang baru. Penulis menyadari betul bahwa ada orang-orang yang berjasa dibalik selesainya artikel ini. Tidak ada persembahan terbaik yang dapat penulis berikan selain rasa ucapan terimakasih kepada pihak yang telah banyak membantu penulis. Secara khusus penulis mengucapkan terimakasih kepada bu Viviani Sari SE, MM selaku dosen pengampu yang telah sabar, meluangkan waktu, merelakan tenaga dan pikiran serta turut memberi perhatian dalam memberikan pendampingan selama proses penulisan artikel ini. Terimakasih juga kepada toko Hasna Hijab atas diberikannya kesempatan untuk dapat melakukan penelitian di sana. Segala kekurangan dan ketidaksempurnaan artikel ini penulis sangat mengharapkan masukan, kritikan, dan saran yang bersifat membangun kearah perbaikan dan penyempurnaan artikel ini.

## DAFTAR REFERENSI

- Arizona, D. D., Riniwati, H. H., & Harahap, N. N. (2013). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (Studi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang). *Jurnal Mahasiswa Agribisnis Perikanan*, 1(1), 1–11.
- As’ad, M. (2011). *Ilmu sumber daya manusia: Psikologi industri* (Edisi IV). Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Dewi, T. (2013). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi: Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA*, 1(3), 208–216.
- Gea, K., & Tarigan, U. (2013). Analisis hubungan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Nias Utara. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal) TAMPER WEPE*, 3(2).
- Indah Woro Mahanani, Lubis, N., & Widiartanto. (2014). Pengaruh budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(4), 355–365.
- Kosasih, Y. S. (2014). Pengaruh budaya dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 2(1), 665–673.
- Lumingkewas, G. D., Adolfini, A., & Uhing, Y. (2019). Analisis pengaruh budaya organisasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan Bank Sulut-Go kantor cabang Tomohon.

*Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3), 3269–3278.

- Luthans, F. (2012). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mamesah, A. M., Kawet, L., & Lengkong, V. P. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3), 600–611.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nathania, Y. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Warunk Upnormal Surabaya. *Agora*, 6(1), 1–9.
- Nurbayana, I. G. (2018). *Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tridaya Sinergi Indonesia*. Bandung: Universitas Widyatama.
- Pace, R. F. (2000). *Komunikasi organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 1–8.
- Sinaga, M. (2008). *Analisis pengaruh budaya organisasi dan reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Soeloeng Laoet Medan* (Tesis, Universitas Sumatera Utara). Tidak dipublikasikan.
- Sjafri Mangkuprawira. (2012). Kinerja: Apa itu? Diambil dari <http://ronawajah.wordpress.com>
- Sutrisno, S., Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening: Studi kasus karyawan PT. Fumira Semarang. *Journal of Management*, 4(4).
- Tamba, A. W., Pio, R. J., & Sambul, S. A. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Columbindo Perdana cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(001), 33–41.
- Taurisa, C. M., Djastuti, I., & Ratnawati, I. (2012). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang) (Disertasi, Universitas Diponegoro).