**Strategi Penguatan Budaya Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Rest Area Sari Intan Ciwidey**

**Rina Zahara M.Nur**

**NPM. 188020001**

**Prodi Manajemen Bisnis Universitas Pasundan**

**E-mail:** **rinazahara3355@gmail.com**

**ABSTRAK**

*Perusahaan Rest Area Sari Intan Ciwidey termasuk perusahaan dengan tipe Clan Culture, bagaikan kelompok atau klan yang hidup bersama, budaya satu ini menekankan aspek kolaborasi dimana anggotanya menganggap diri mereka sebagai satu keluarga besar yang saling terlibat satu sama lain. Organisasi yang mengadopsi budaya ini diikat oleh komitmen dan tradisi, dengan nilai utama berupa teamwork, komunikasi, dan kesepakatan. Kepemimpinan yang ada pada clan culture berbentuk mentorship. Rest Area Sari Intan memiliki budaya kerja yang masih sangat lemah karena masih terikat dengan tradisi.*

*Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengkaji kinerja dalam upaya peningkatan kinerja karyawan dengan menggunakan metode Analisis SWOT dengan pendekatan metode kualitatif.*

*Budaya kerja di rest area sari intan ciwidey cukup baik namun harus ditingkatkan, keakraban antara pimpinan dan karyawan. Situasi lingkungan kerja di perusahaan cukup kondusif, Jika terjadi kendala maka atasan akan melaksanakan coaching, mentoring, dan conseling kepada karyawan tersebut, sehingga dapat diketahui akar masalah untuk kemudian diambil langkah penyelesaiannya.**Pelaksanaan kinerja karyawan di perusahaan dalam penguatan budaya kerja pada rest area sari intan ciwidey, lebih memperketat kedisiplinan karyawan serta merawat fasilitas yang ada demi kenyamanan konsumen saat berbelanja. waktu yang diperlukan agar target perusahaan tercapai kurang lebih 6 bulan (adaptasi, implementasi, konsistensi).**Pelaksanaan kinerja karyawan dengan perusahaan sudah sesuai, masing-masing karyawan telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta pelaksanaan kegiatan perusahaan dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan sudah sesuai.*

*Kata Kunci : Budaya Kerja, Kinerja, SWOT*

**ABSTRACT**

*The Sari Intan Ciwidey Rest Area company is a company with a Clan Culture type, like a group or clan living together, this culture emphasizes the collaborative aspect where members think of themselves as one big family that is involved with each other. Organizations that adopt this culture are bound by commitment and tradition, with the main values ​​in the form of teamwork, communication, and agreement. The leadership in the clan culture is in the form of mentorship. The Sari Intan Rest Area has a very weak work culture because it is still tied to tradition.*

*This study aims to describe and assess performance in an effort to improve employee performance using the SWOT analysis method with a qualitative method approach.*

*The work culture at the Sari Intan Ciwidey rest area is quite good but it must be improved, the intimacy between the leadership and employees. The work environment in the company is quite conducive. If there are problems, the superior will provide coaching, mentoring, and counseling to the employee, so that the root cause of the problem can be identified, and then steps are taken to solve it. Implementation of employee performance in the company in strengthening work culture at the Sari Intan Ciwidey rest area, further tightening employee discipline and maintaining existing facilities for the convenience of consumers when shopping. the time required for the company's targets to be achieved in approximately 6 months (adaptation, implementation, consistency). The implementation of employee performance within the company is appropriate, each employee has carried out his duties and responsibilities and the implementation of company activities with the provisions set by the company is appropriate.*

*Keywords: Work Culture, Performance, SWOT*

**DAFTAR PUSTAKA**

Achmad Darodjat, Tubagus. 2015. Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat Absolute. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sobirin, Achmad. 2019. Budaya Organisasi, Pengertian, Makna, dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Yogyakarta: UPP STIM YKPM.

David, F. R. (2016). *Manajemen Strategik "Suatu Pendekatan Keunggulan Bersaing".* Jakarta: Salemba Empat.

Mulyadi. (2014). *Sistem Terpadu Pengelolaan Kinerja Personal Balanced Scorecard, Cetakan Ke-tiga.* Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Rully Indrawan, P. Y. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan.* Bandung: PT. Refika Aditama.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Cetakan ke 22.* Bandung: CV Alfabeta.

Sunaryo. 2017. Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sisirau Medan. Jurnal Iilmiah Manajemen & Bisnis. Vol. 18 No.1. Hal 101-114.