

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Gambaran Umum Waralaba Teh Kota**

#### **1. Sejarah Berdirinya Teh Kota**

Berawal dari pemikiran untuk mempermudah penyediaan kebutuhan food & baverage masyarakat, pada tahun 2020 didirikan satu buah outlet di jalan Sudarman no.19 Mlanggen Blora. Sejalan dengan pengembangan outlet dan demand yang terus meningkat, maka owner Teh Kota memiliki pemikiran untuk berinovasi. Sehingga CV Teh Kota Indonesia resmi terdaftar sebagai perusahaan yang berbadan hukum. Pemberian nama Teh Kota berawal dari cita-cita untuk menghadirkan outlet di setiap kota. Hal tersebut bertujuan mempermudah memenuhi kebutuhan food & baverage masyarakat. Sejalan dengan pengembangan outlet, perusahaan tertarik untuk mendalami dan memahami berbagai kebutuhan dan perilaku konsumen. Guna mengakomodasi tujuan tersebut, perusahaan membentuk team yang ditugaskan untuk mengamati dan meneliti perilaku belanja konsumen. Kesimpulan yang dapat di dapat adalah bahwa masyarakat cenderung memilih membeli makanan dan minuman yang ekonomis dan berkualitas di outlet yang modern dengan suasana nyaman serta mendapatkan pelayanan terbaik.

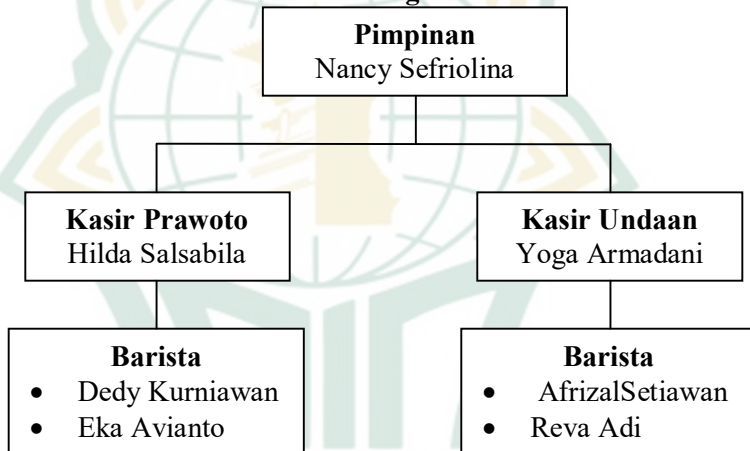
Awal mula ketertarikan Ibu Nancy dalam usaha waralaba minuman yaitu dari saudara yang telah menjalankan usaha tersebut terlebih dahulu. Mulai dari situ ia mengamati dan survei beberapa produk waralaba minuman. Dari beberapa jenis minuman yang telah dicoba untuk rencana usaha waralaba minuman Ibu Nancy Sefriolina akhirnya memutuskan untuk mengambil waralaba Teh Kota karena dirasa dengan harga yang murah rasa dari Teh Kota sendiri tidak jauh beda dengan rasa teh yang berada di cafe-cafe besar. Teh yang dapat di beli mulai dari harga Rp. 3000 dirasa sangat berpeluang untuk target kalangan menengah kebawah. Ibu Nancy sendiri mempunyai beberapa bisnis yang dijalankan salah satunya yaitu usaha waralaba Teh Kota. Berawal dari satu outlet yang terletak di desa Prawoto kini ia mengembangkan usahanya dengan menambah outlet di pusat desa Kalirejo yaitu di sebelah timur

pom bensin Undaan dan tepat di sebelah barat masjid besar Undaan.<sup>1</sup>

## 2. Struktur Organisasi Teh Kota

Struktur organisasi menunjukkan hierarki kekuasaan yang ada pada perusahaan yang bersangkutan. Melalui struktur organisasi dapat diperoleh gambar secara skematis tentang pola tugas, wewenang, dan tanggung jawab, dan keterkaitan hubungan antar bagian di dalam perusahaan. Namun didalam Teh Kota ini belum ada struktur organisasi yang lengkap karena masih tergolong waralaba kecil dan hanya memiliki struktur organisasi sederhana. Adapun struktur organisasi waralaba Teh Kota yang dimiliki oleh Ibu Nancy dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.1 struktur organisasi Teh Kota**



Adapun tugas dan wewenang setiap bagian sebagai berikut:

### a. Pimpinan

Yaitu pemilik sekaligus pimpinan tertinggi disuatu usaha ataupun perusahaan. Pimpinan bertugas menentukan arah kebijakan umum sesuai dengan rencana yang telah diterapkan. Pimpinan juga mempunyai hak penuh dalam penentuan budaya organisasi yang ada pada suatu perusahaan tersebut.

### b. Kasir

Disini kasir bertugas sebagai seorang yang menjalankan proses penjualan dan pembayaran. Selain itu

<sup>1</sup> Nancy, wawancara oleh penulis, 8 Mei 2023

juga melakukan pencatatan atas semua transaksi, melakukan pengecekan atas jumlah barang pada saat penerimaan barang dan sekaligus mengontrol persediaan barang yang ada pada outlet.

c. Barista

Barista merupakan seseorang yang bekerja sebagai frontman sekaligus peracik minuman. Selain itu tugas dari barista sendiri yaitu menjelaskan menu yang diminta pelanggan, merekomendasikan kepada pelanggan tentang minat dan selera mereka. Karena di Teh Kota sendiri sudah mempunyai menu paten dari owner jadi tidak perlu meracik atau membuat resep baru tinggal menyesuaikan apa yang sudah diajarkan.

### 3. Letak Geografis Teh Kota

Secara geografis Waralaba Teh Kota yang dimiliki oleh ibu Nancy Sefriolina mempunyai dua outlet yang terletak di pusat desa

- a. Outlet yang pertama terletak di sebelah timur alun-alun desa Prawoto Jl. Sewu Negaran Rt/Rw 04/05 Ds. Prawoto Kec. Sukolilo Kab. Pati
- b. Outlet kedua Ds. Kalirejo Rt/Rw ¾Kec. Undaan Kab. Kudus. Terletak disebelah selatan masjid besar Undaan.

### 4. Visi, Misi dan Tagline Teh Kota

a. Visi

Menjadi perusahaan waralaba yang terpercaya & unggul dalam persaingan global.

b. Misi

- 1) Menciptakan produk yang berkualitas dan ekonomis
- 2) Memberikan pelayanan terbaik untuk konsumen.
- 3) Mengembangkan SDM untuk mencapai management perusahaan yang terbaik.

c. Tagline

“Harta, Tahta, Teh Kota”

## B. Diskripsi Data Penelitian

### 1. Budaya Organisasi Waralaba Teh Kota Ibu Nancy Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan asumsi dasar yang tumbuh dari hasil konstruksi sosial di dalam sebuah perusahaan yang dibangun atas dasar kesepakatan bersama dan digunakan

sebagai instrumen pencapaian tujuan dan penyelesaian masalah yang timbul. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh sebuah organisasi dan menjadi panutan dalam organisasi. Kebiasaan yang dilakukan oleh organisasi tersebut juga sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi memberikan nilai-nilai dan norma-norma yang dipahami oleh seluruh karyawan. Nilai dan norma tersebut sebagai dasar dalam aturan yang terdapat diorganisasinya. Dengan demikian, budaya organisasi mempunyai nilai dan norma yang dapat memunculkan karakter dan perilaku setiap anggota karyawan.

Sebagaimana keterangan terlampir. Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan terkait dengan analisis budaya organisasi Islam yang ada pada waralaba Teh Kota, terdapat beberapa karakteristik budaya organisasi Islam yang diterapakan sebagai berikut:

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam perusahaan merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan keberhasilan usaha. Pemimpin dalam usaha Teh Kota ini adalah franchise atau pemilik outlet waralaba yaitu Ibu Nancy Sefriolina. Pemimpin yang baik salah satunya adalah kemampuan komunikasi pemimpin dalam menyampaikan kebijakan dan aturan yang diberlakukan di perusahaan dilakukan dengan cara yang tepat supaya mudah dipahami oleh anggota perusahaan yang bertujuan untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Hasil Observasi penulis di usaha waralaba Teh Kota bahwa komunikasi yang dibangun Ibu Nancy dengan karyawan tidak hanya mengenai bagaimana penyampaian kebijakan saja namun juga mengenai aturan atau pencapaian target kepada para karyawan. Sebagaimana hasil wawancara dengan Salsa selaku karyawan terlama di waralaba Teh Kota bahwa:

“Ibu Nancy sejak awal berdiri Teh Kota ini sudah menerapkan pola komunikasi yang baik, apapun yang menjadi kendala karyawan ataupun kendala lapangan pasti selalu ditanyakan dan dibiasakan setiap hari karyawan diminta untuk laporan tidak hanya masalah keuangan dan produksi tapi juga mengenai kekurangan hari itu. Beliau juga mengajarkan bagaimana cara berpendapat dan berkomunikasi

sesama karyawan dengan baik sehingga tidak terjadi konflik sesama team.”<sup>2</sup>

Bentuk komunikasi yang dibangun oleh Ibu Nancy tidak hanya dalam mengenai arahan sebelum bekerja dan ketika bekerja, namun juga evaluasi setelah kegiatan dilaksanakan. Hal ini sangat penting untuk menjaga hubungan yang efektif antara pimpinan dengan karyawan. Hasil Observasi penulis di waralaba Teh Kota yang dipimpin oleh Ibu Nancy bahwa pimpinan membangun komunikasi dua arah dimana dua belah pihak yaitu pimpinan dan karyawan saling mendengarkan dan berbagi informasi secara terbuka. Selain itu, Ibu Nancy juga memanfaatkan teknologi dalam komunikasi dimana era digital ini dapat sangat membantu dalam berkomunikasi dalam jarak jauh. Pemilik waralaba memanfaatkan CCTV dan juga WhatsApp guna memastikan bahwa kebijakan dan arahan tersampaikan dengan jelas. Hal tersebut dibenarkan oleh Yoga selaku karyawan di outlet Teh Kota, yang mengatakan bahwa:

“Disini memang kalau ada informasi ataupun aturan-aturan akan disampaikan langsung baik ketika meninjau langsung, melalui online yaitu lewat WA grup karyawan, maupun melalui CCTV karena bu Nancy tidak hanya mengurus usaha ini saja karena beliau juga menjalankan bisnis catring dirumah selain itu juga diadakan evaluasi setiap bulannya ketika waktu gajian.”<sup>3</sup>

Selain menerapkan komunikasi yang baik Ibu Nancy juga menerapkan sistem kekeluargaan dalam budaya kepemimpinan yang dijalani. Mengimplementasikan nilai kekeluargaan pada usaha yang dijalani, pimpinan waralaba Teh Kota menjalin hubungan baik dengan karyawan dan melakukan silaturahmi dengan keluarga karyawan guna menciptakan kenyamanan dalam melakukan akti vitas bekerja. Pimpinan selalu mengingatkan bahwa kerjasama yang baik dan nyaman akan mempengaruhi kinerja dan

---

<sup>2</sup> Salsa, wawancara oleh penulis, 20 Februari 2023

<sup>3</sup> Andre, wawancara oleh penulis, 20 Februari 2023

hasil perusahaan. Sebagaimana hasil wawancara dengan Ibu Nancy bahwa:

“Saya selalu menghimbau bahwa jika salah satu rekan kerja mengalami kesulitan jangan segan-segan untuk membantunya, toleransi dan solidaritas antar teman selalu diterapkan. namun tetap perhatikan tanggung jawab masing-masing. Tetap patuh sama prosedur yang ada. Saya juga sering menghimbau bahwa kenyamanan, keamanan, dan keselamatan karyawan mereka yang menentukan karena bagaimanapun kalau lingkungan kerja baik maka kita juga pasti akan betah dalam bekerja.”<sup>4</sup>

Dalam menciptakan karyawan yang berkualitas owner Teh Kota juga menerapkan kedisiplinan dengan membuat tata tertib yang ditempelkan di setiap outlet. Dengan adanya tata tertib membantu menciptakan rutinitas kerja yang efisien dan teratur. Dengan adanya kedisiplinan karyawan akan mematuhi standar operasional yang ditetapkan, termasuk dalam hal pelayanan pelanggan. Selain itu juga akan meningkatkan profesionalisme karyawan dalam bekerja. Diperkuat dengan pernyataan Budi mengenai penerapan kedisiplinan di Teh Kota bahwa:

“Dalam memimpin Ibu Nancy juga menerapkan kedisiplinan yang luar biasa bahkan di setiap outlet sudah tertempel tata tertib dan jika ada yang tidak disiplin beliau tidak segan-segan untuk menegur dan mensekors untuk tidak bekerja beberapa hari. Ibu Nancy selalu mengontrol kita lewat CCTV yang ada di kedai, jadi jika ada kesalahan maupun arahan bisa melalui CCTV langsung.”<sup>5</sup>

Walaupun terkadang masih ada karyawan yang melanggar tata tertib seperti merokok didalam outlet dan pelanggaran kecil lainnya, namun Ibu Nancy berusaha menerapkan kedisiplinan dengan memberi arahan melalui CCTV dan teguran langsung. Karena disiplin dalam pekerjaan sangat penting dalam suatu organisasi, sebab

---

<sup>4</sup> Nancy, wawancara oleh penulis, 8 Mei 2023

<sup>5</sup> Budi, wawancara oleh penulis, 20 Februari 2023



tanpa disiplin tidak akan ada usaha bersama yang konstruktif didalam mencapai tujuan bersama.

Pernyataan responden menjelaskan tentang beberapa kebiasaan yang menjadi budaya kepemimpinan yang dijalankan oleh Ibu Nancy. Pimpinan mengupayakan rasa kekeluargaan dan komunikasi yang baik dalam mengukuhkan nilai-nilai dasar budaya organisasi dan tidak lupa menerapkan kedisiplinan sebagai dasar usaha yang dapat membangkitkan semangat berperilaku dan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

b. Ibadah

Salah satu tujuan bekerja dalam islam adalah ibadah. Bekerja untuk mendapatkan rezeki yang halalan thoyyiban termasuk jihad dijalan Allah.Pekerjaan apapun hendaknya menggunakan tauhid. Dengan demikian, kita dapat memahami bahwasanya bekerja adalah ibadah. Ibadah sendiri tidak hanya ketaatan dan ketundukan saja, melainkan bentuk ketundukan akibat adanya rasa keagungan yang terdapat dalam jiwa seseorang sehingga menyebabkan ia mengabdikan. Bekerja adalah ibadah, apabila kita mampu mengimbangnya dengan melakukan amal kebaikan. Seperti ditengah-tengah sibuknya pekerjaan kita tetap melaksanakan kewajiban kita seperti shalat, shodaqoh jariyah, saling tolong menolong dan amalan lainnya yang menyebabkan kita mendapatkan pahala. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti di waralaba Teh Kota telah menerapkan waktu istirahat ibadah dengan baik selain itu juga pemilihan tempat outlet yang tidak jauh dari masjid sehingga memudahkan akses beribadah olehkaryawan. Seperti yang dijelaskan oleh Ibu Nancy selaku pemilik waralaba Teh Kota

“Alhamdulillah kedua outlet Teh Kota bersebelahan dengan masjid besar baik yang di Prawoto maupun yang di Undaan, jadi tidak ada kendala mengenai istirahat sholatnya karyawan. Padahal awalnya tempat- tempat ini sudah mau di sewa oleh orang lain tapi mungkin sudah riskinya kok dipermudah.”<sup>6</sup>

Demikian juga dalam menerapkan religiusitas saat bekerja Ibu Nancy selaku pimpinan menghimbau agar para

---

<sup>6</sup> Nancy, hasil wawancara oleh penulis 8 Mei 2023

karyawan tidak meninggalkan kewajiban mereka dan melakukan sunnah seperti berdoa sebelum membuka outlet guna memperlancar usaha yang dijalankan. Sebagaimana hasil wawancara dengan Revi selaku karyawan Teh Kota.

“untuk religiusitas disini mungkin ke menyegerakan sholat karena letak outlet yang bersebelahan dengan masjid ya dimaksimalkan untuk sholat jamaah dan jika kondisi outlet sedang rame untuk istirahat sholat kita sistem gantian. Kalau budaya yang lain itu lebih kepada sebelum buka dibiasakan doa terlebih dahulu, menganjurkan memutar lagu-lagu islami di outlet dan hal-hal kecil lainnya.”<sup>7</sup>

Dari pendapat diatas ada beberapa kegiatan yang menunjang sikap dan perilaku dalam pembiasaan religiusitas karyawan melalui budaya organisasi ibadah. Disadari bahwa pembiasaan religiusitas dapat membentuk karakter karyawan menjadi lebih disiplin.

Bekerja demi menjaga diri agar tidak menjadi beban hidup orang lain juga menjadi nilai ibadah bagi pelakunya, karena Islam sangat membenci perilaku meminta-minta dan orang yang tidak mau berusaha. Jika dalam konteks keluarga maka menafkahi keluarga termasuk ibadah yang dianjurkan oleh Allah SWT. Namun karena dari dari karyawan Teh Kota sendiri hampir semua masih lajang atau belum berkeluarga maka dari itu niat agar tidak menjadi beban orang tua juga menjadi tujuan mereka dalam bekerja.

c. Azas Manfaat

Bekerja azas manfaat dan maslahat seorang muslim dalam menjalankan proses bekerjanya tidak semata mencari keuntungan maksimum untuk menumpuk aset kekayaan. Ibu Nancy menyatakan bahwa budaya organisasi islam dengan azas manfaat yang dijalankan yaitu sedekah jum'at berkah. Sedekah dihari jum'at merupakan sebuah amalan yang dianjurkan oleh Nabi Muhammad SAW kerana memiliki keutamaan khusus dan pahala yang berlipat ganda. Sedekah juga memiliki kekuatan untuk membersihkan dosa-dosa yang telah dilakukan serta menunjukkan keikhlasan dan kepatuhan

---

<sup>7</sup> Revi, wawancara oleh penulis, 20 Februari 2023



kita kepada Allah SWT. Dalam melaksanakan sedekah jum'at berkah oleh Ibu Nancy telah dilaksanakan sejak dimulai bisnis Teh Kota ini, dari yang awalnya hanya beberapa cup dan di laksanakan di masjid namun karena dirasa tidak efektif dan banyak yang tidak kebagian sehingga sekarang dilaksanakan di outlet dengan jumlah 300 cup per kegiatan sedekah jum'at berkah. Sebagaimana yang dijelaskan Ibu Nancy sebagai berikut:

“Sedekah jum'at berkah ini sudah dimulai dari pertama kali saya buka waralaba ini dan rutin dijalankan setiap hari jum'at. Dengan tujuan awal untuk saling berbagi dan mendapatkan keberkahan dihari jum'at. Awalnya untuk memberi reward ke anak-anak kecil yang mau sholat jum'at yang dulunya hanya sekitar 15 anak yang sholat dilapangan sekarang jadi ada 50 lebih sampai ada juga yang sholat didepan kedai agar setelah salam bisa langsung minta SJB.”<sup>8</sup>

Dari observasi yang peneliti lakukan dengan membandingkan franchisess Teh Kota yang lain hanya ibu Nancy yang melaksanakan sedekah dengan sistem sedekah jum'at berkah dan itu yang menjadi ciri khas budaya dengan azas manfaat yang dikelola beliau, seperti gambar dibawah ini

**Gambar 4.1 Kegiatan Sedekah Jum'at Berkah**



<sup>8</sup> Nancy, wawancara oleh penulis, 8 Mei 2023

Seperti gambar diatas, sedekah jum'at berkah didominasi oleh anak-anak namun juga dipersilahkan untuk bapak-bapak yang menginginkan sedekah jum'at berkah, karena jumlah yang disediakan setiap jum'atnya lebih dari jumlah anak-anak yang ada. Sedekah tidak hanya diperuntukkan di satu outlet saja namun juga di outlet bawah namun dengan sistem yang berbeda. Dimana outlet undaan tidak diberlakukan sedekah jum'at berkah akan tetapi akan disalurkan sebulan sekali kepada pondok-pondok maupun panti asuhan. Hal ini juga dikuatkan oleh Budi selaku karyawan Teh Kota bahwa:

“Sedekah Jum'at Berkah rutin dilakukan dikedai atas atau diPrawoto, untuk yang dioutlet bawah atau di Undaan diambil 2,5% dari hasil penjualan setiap hari. Dan akan disalurkan kepanti asuhan maupun pondok pesantren dari hasil 2,5% setiap bulannya. Setiap sedekah jum'at berkah selalu menyediakan kurang lebih 300 cup, tapi jika musim hujan biasanya dikurangi jadi 250 cup. Untuk penyaluran yang dari penjualan outlet bawah biasanya tergantung kebutuhan pondok maupun pantinya.”<sup>9</sup>

Sedekah jum'at berkah merupakan kegiatan rutin setiap hari Jum'at oleh seluruh karyawan di outlet Prawoto. Ketika dilaksanakan sedekah jum'at berkah semua karyawan diperintahkan untuk ikut serta dalam kegiatan tersebut, jadi untuk outlet bawah atau Undaan ditutup sementara dan akan dibuka kembali setelah sedekah jum'at berkah selesai. Kepuasan juga dirasakan oleh para karyawan karena merasa ikut andil dalam pembagian sedekah seperti yang diutarakan oleh Alvian bahwa:

“Kalau sedekah jum'at berkah itu rasanya ikut senang karena lihat anak-anak kecil semangat sholat jum'at dan setelahnya saling berebut minta jatah teh yang dibagikan, walaupun setelahnya pasti capek karena kwalahan ngatasin anak-anak yang rusuh saling rebutan.”<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Budi, wawancara oleh penulis, 20 Februari 2023

<sup>10</sup> Alvian, wawancara oleh penulis, 20 Februari 2023

Hal tersebut bertujuan juga untuk memberikan contoh kepada para karyawan bahwa dalam usaha tidak lupa untuk menyisihkan harta kita untuk bersedekah. Dari budaya sedekah jum'at berkah tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan sedekah jum'at berkah dapat meningkatkan produktifitas dan semangat kerjakaryawan. Diperkuat dengan hasil observasi penulis yang ikut serta dalam pelaksanaan sedekah jum'at berkah ketika observasi.

d. Mengoptimalkan kemampuan

Allah telah menjanjikan kita mempunyai peluang memperoleh rezeki yang luas asalkan bekerja profesional dan cerdas melalui etos kerja yang tinggi. dengan mengoptimalkan akal fikiran (kecerdasan). Mengoptimalkan kemampuan dalam usaha waralaba membutuhkan pendekatan yang holistik dan struktur. Ketelitian franchisor juga penentu keberlangsungan usaha waralaba yang dijalani. Dengan ini Ibu Nnecy selalu meningkatkan kemampuan dalam manajemen. Seperti manajemen operasional, manajemen pemasaran, dan manajemen sumber daya manusia. Dalam mengoptimalkan operasional pemilik usaha Teh Kota memanfaatkan teknologi yaitu printer cetak struk. Seperti yang dipaparkan oleh Yoga selaku kasir Teh Kota.

“Semua outlet teh kota menerapkan sistem kasir modern, jadi setiap pembelian harus ada struk pembayaran sekaligus merekam penjualan. Jika ada konsumen yang tidak mendapatkan struk ketika membeli maka akan digratiskan. Itu sudah menjadi peraturan yang dibuat Ibu Nancy dan di tempel disemua outlet bahwa costumer yang tidak mendapatkan struk maka uang dikembalikan.”<sup>11</sup>

Selain itu Teh Kota selalu berinovasi untuk tetap relevan dan memenuhi kebutuhan pasar yang berubah. Seperti yang saat ini dilakukan oleh Ibu Nancy yaitu menambah varian rasa Teh Kota. Varian ini dihasilkan dari mengamati tren industri dan mempelajari dari pesaing. Bahkan beliau tidak segan mencoba produk-produk pesaing guna meningkatkan dan membandingkan kualitas

---

<sup>11</sup> Yoga, wawancara oleh penulis, 20 Februari 2023

rasa dari produk Teh Kota. Seperti yang Ia sampaikan yaitu:

“Sebelum saya ngambil Teh Kota ini kan saya sudah suvei ke beberapa minuman mbak. Baik teh maupun minuman-minuman yang terkenal seperti boba namun saya jatuh cintanya sama Teh Kota menurut saya rasanya lebih enak dari teh-teh yang lain. Sekarang kan banyak minuman-minuman teh yang hampir sama mbak ada Teh Sultan, Bestea dan macem-macem. Saya itu sering beli dan memperhatikan cara penjualan. Niatnya untuk mengambil pelajaran yang belum ada di Teh Kota dan perlu diterapin itu apa. Seperti ini menu leci ini kan baru hasil dari saya melihat dari teh sebelah dan ternyata saat dicoba di Teh Kota juga lumayan laris.”<sup>12</sup>

e. Keyakinan dan optimisme

Dalam budaya organisasi Islam, keyakinan dan optimisme saling terkait dan saling memperkuat. Keyakinan yang kuat pada Allah SWT memberikan landasan untuk optimisme, sementara optimisme menguatkan keyakinan dan semangat untuk mencapai tujuan organisasi. Penerapan keyakinan dan optimisme dalam budaya organisasi Islam dapat dilihat dari berbagai aspek pada usaha, seperti pengambilan keputusan, manajemen konflik dan semangat kerja. Pelaku bisnis didorong untuk mengandalkan Allah SWT, mempercayai rencana-Nya, dan berusaha dengan penuh keyakinan. Demikian pula ketika berbisnis seorang pengusaha muslim tidak perlu pesimis. Pernyataan ini juga disampaikan oleh ibu Nancy

“Namanya usaha pasti ada pasang surutnya, seperti ketika musim hujan pendapatan menurun drastis namun tidak mengurangi semangat dalam berusaha, untuk mensiasati biasanya karyawan dikurangi yang biasanya satu hari 3 karyawan dikurangi menjadi dua karyawan dengan sistem gantian dan sesuai absensi.”

Dari pemaparan diatas pemilik usaha menerpakan Sikap kuat, pantang menyerah dan penuh rasa optimis juga

---

<sup>12</sup> Nancy, wawancara oleh penulis , 8 Mei 2023

diperlihatkan oleh Ibu Nancy selaku pimpinan dimana dalam mengelola usaha masih memiliki keterbatasan namun tidak menyurutkan semangat dan selalu belajar dari beberapa kegagalan dan kesalahan.

f. Tawazun/ keberimbangan

Dalam konteks budaya organisasi Islam, keberimbangan atau keseimbangan sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang harmonis dan efektif didalam organisasi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Ibu Nancy, diketahui bahwa Teh Kota menerapkan budaya unsur keberimbangan atau tawazun. Sikap menyeimbangkan segala aspek dan tidak condong kepada salah satu perkara saja. Keberimbangan ini diterapkan dalam aspek mengalokasi waktu kerja dengan waktu istirahat. Seperti yang Ibu Nancy jelaskan bahwa:

“Disini kita tidak selalu digencar untuk kerja terus, kalau pas waktunya sholat ya kita istirahat untuk sholat dan untuk istirahat makan juga tergolong cukup panjang bahkan yang rumahnya dekat kalau mau pulang ya boleh aja asal tau waktunya.”<sup>13</sup>

Budaya organisasi Islam yang seimbang harus memungkinkan anggota untuk menjalankan tanggung jawab dunia mereka dengan baik, sambil tetap mengutamakan ibadah, akhirat, dan kesalihan spiritual. Keberimbangan bisnis mencerminkan upaya untuk mengoptimalkan kinerja keseluruhan perusahaan dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang saling terkait. Dari pemaparan diatas Hal serupa juga diungkapkan oleh Salsa

“Ibu Nancy memberi kebebasan saat istirahat makan, saya yang rumahnya dekat lebih memilih untuk pulang dan itu tidak dipermasalahkan oleh beliau jadi waktu istirahat sangat cukup dan berimbang dengan waktu kerja”<sup>14</sup>

Keberimbangan dalam budaya organisasi Islam menekankan pentingnya akhlak yang baik dan etika yang islami dalam semua aspek kehidupan organisasi. Selain itu,

<sup>13</sup> Nancy, wawancara oleh penulis ,8 Mei 2023

<sup>14</sup> Salsa, wawancara oleh penulis, 20 Februari 2023



keberimbangan juga mendorong perlakuan yang adil dan setara terhadap semua pelaku usaha Teh Kota.

g. Unsur kehalalan

Unsur kehalalan merujuk pada kepatuhan terhadap prinsip-prinsip agama yang relevan, seperti dalam Islam, prinsip-prinsip halal. Kehalalan usaha waralaba sangat penting bagi para pengusaha muslim yang ingin memastikan bahwa produk atau layanan yang mereka tawarkan sesuai dengan persyaratan agama Islam.

Prinsip-prinsip etika bisnis Islam dipegang teguh dalam usaha waralaba Teh Kota yang dikelola oleh Ibu Nancy ini. Hal ini meliputi kejujuran dalam transaksi, prosedur menghindari riba, bahan baku yang digunakan juga tidak mengandung bahan-bahan yang diharamkan dalam Islam. Dalam membangun kepercayaan konsumen, Teh Kota selalu mengedepankan kualitas dan kehalalan produk. Dimana setiap produk dihasilkan dari bahan-bahan yang berkualitas dan tanpa adanya kecurangan. Ibu Nancy beranggapan bahwa bisnis yang dijalankan sekarang tidak akan berjalan tanpa adanya kejujuran. Dengan menjual produk yang baik mutunya diharapkan konsumen tidak merasa dirugikan dengan produk yang dibeli sehingga unsur kehalalan dan keberkahan dapat dicapai dalam usaha ini.

Sebagaimana hasil penelitian bahwa Teh Kota membangun reputasi dengan kualitas rasa Teh yang khas tanpa pemanis buatan. Hal serupa diperkuat dengan anggapan Salsa selaku kasir sekaligus pengatur perbelanjaan bahan produksi.

“kualitas bahan di Teh Kota sangat di perhatikan baik dari es batu, sirup, susu dan juga bahan lainnya menggunakan produk-produk yang berkualitas. Biasanya saya kalau belanja langsung di mini market. Jika biasanya banyak penjual minuman yang menggunakan pemanis buatan disini tidak sama sekali disini manis berasal dari gula asli jadi tidak gampang bikin sakit tenggorokan”<sup>15</sup>

Semua bahan yang digunakan di perlihatkan oleh konsumen dan proses pembuatan juga dapat disaksikan

---

<sup>15</sup> Salsa, wawancara oleh penulis, 20 Februari 2023



langsung oleh pembeli sehingga memberikan kepuasan tersendiri. Dengan memperhatikan aspek kehalalan dan kejujuran saat memulai suatu bisnis, seperti dalam proses produksi, promosi dan penataan bahan dilakukan untuk menciptakan loyalitas terhadap konsumen guna mencapai keunggulan bersaing yang berkelanjutan dalam waktu jangka panjang.

## 2. Sistem Reward Waralaba Teh Kota Ibu Nancy Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Hal lain mengenai pengelolaan karyawan yang bertujuan dalam mencapai keberhasilan perusahaan demi menaikkan kualitas kinerja karyawan dengan membangun sistem penghargaan dengan cara pemberian *reward* tertentu yang diberikan berdasarkan kontribusi dan kinerja yang baik untuk karyawan. Setiap waralaba memiliki kombinasi berbagai *reward* dan menggunakan *reward* yang berbeda dari pemilik waralaba satu dengan yang lainnya seperti pada Teh Kota yang dipimpin oleh Ibu Nancy ini memberlakukan beberapa sistem *reward* yaitu *reward* finansial tunai, *reward* finansial tunjangan dan *reward* dalam bentuk non finansial.

Analisis sistem *reward* yang ditinjau dari aspek finansial tunai adalah segala sesuatu penghargaan yang diberikan kepada karyawan waralaba Teh Kota dalam bentuk uang seperti yang dijelaskan Alvian selaku karyawan Teh Kota bahwa :

“untuk outlet di Undaan jika omset dapat mencapai target akan dapat bonus dari bu Nancy berupa uang sebesar Rp 20.000 setiap orangnya karena karyawan sistem kerjanya bergilir setiap minggunya jadi ya semua karyawan punya kesempatan buat dapat bonus itu mbak. Walaupun kadang juga tidak tembus tapi dari teman-teman semangat kalau hari Minggu karena berharap tembus target biar dapat bonusannya.”<sup>16</sup>

*Reward* bonus ini bersifat fleksibel jadi tidak diberikan setiap saat namun hanya diberikan ketika omset tembus target saja berdasarkan pencapaian kinerja tim pada hari yang ditentukan. Penerimaan *reward* juga bersifat transparan sehingga tidak ada kecemburuan oleh karyawan lain karena penilaian diukur dari jumlah omset yang didapat pada hari

---

<sup>16</sup> Alvian, wawancara oleh penulis, 20 Februari 2023

Minggu itu. Selain itu bentuk *reward* juga tidak diberikan hanya karena kinerja saja namun juga dinilai dari loyalitas karyawan seperti yang dijelaskan Salsa yaitu:

“Kendaraan yang biasanya dibuat mondar mandir itu motor saya karena motor teman-teman yang lain itu rata-rata motor cowok jadi susah kalau mau beli bahan dan lain-lain dan biasanya pas waktu gajian akan mendapat uang ganti bensin oleh bu Nancy.”<sup>17</sup>

Namun, menurut hasil obeservasi dari peneliti, dibalik adanya *reward* tunai berupa bonusan ada beberapa keluhan dirasakan oleh para karyawan yaitu telatnya pemberian gaji dari waktu yang seharusnya. Walaupun ketika gajian bonusan tetap diberikan namun karyawan merasa sedikit terganggu akan kendala tersebut. Seperti yang dijelaskan oleh Budi

“..tapi tidak enaknya Ibu Nancy itu kadang telat mbak kalau memberi gaji padahal kita sudah berharap kalau pas tanggal gajian tapi kadang diundur tiga sampai empat hari jadi ya kadang agak grundel gitu”<sup>18</sup>

Penjelasan tersebut juga dibenarkan oleh beberapa karyawan Teh Kota. Telatnya pembayaran gaji dapat menyebabkan ketidak stabilan keuangan bagi karyawan. Mereka yang mungkin menghadapi kesulitan dalam kebutuhan sehari-hari akan merasa terganggu dengan sikap ini. Hal ini akan berdampak negatif jika terus dilakukan oleh pemilik waralaba karena dapat membuat karyawan merasa tidak dihargai dan berakibat pada kinerja dan produktifitas karyawan.

Selain *reward* tunai berupa bonusan ada juga sistem *reward* finansial non tunai pada karyawan merujuk pada penghargaan atau insentif berupa bentuk nilai ekonomi yang diberikan kepada karyawan, namun bukan dalam bentuk uang tunai. Dari hasil observasi yang peneliti lakukan finansial non tunai pada waralaba Teh Kota diberikan dalam bentuk hadiah kegiatan yang dimana selain pendekatan emosional Ibu Nancy selaku pimpinan juga membuat kegiatan yang menciptakan kebersamaan yang menurut beliau itu sangat penting untuk menguatkan internal organisasi khususnya antar karyawan. Seperti hasil wawancara dengan beliau:

---

<sup>17</sup> Salsa, wawancara oleh penulis, 20 Februari 2023

<sup>18</sup> Budi, wawancara oleh penulis, 20 Februari 2023

“Saya sering mengadakan kegiatan fun kalau ada hari besar seperti tahun kemarin. Saat 17 Agustus saya mengadakan beberapa perlombaan dengan anak-anak biar refreshing dan tidak jenuh kerja terus. Hadiahnya juga beragam saya bungkus kertas kado biar mereka pada penasaran dan semangat lombanya. Isinya ya barang yang lumayan mahal mbak seperti kacamata merek LouisWill terus ada jam tangan Jims Honey dan masih banyak lagi barang branded. Itu saya lakukan untuk menghargai jerih payah mereka selama ini dan biar lebih semangat lagi kerjanya. Rencana saya juga mau ngajak mereka jalan-jalan ke Jogja tapi nunggu waktu yang tepat dulu.”<sup>19</sup>

Dengan memberikan apresiasi kecil kepada karyawan seperti memberi hadiah, tentu karyawan akan merasa senang dan lebih termotivasi dalam bekerja dan merasa kerja kerasnya sangat dihargai. Hingga akhirnya, karyawan akan mempunyai komitmen untuk bekerja lebih keras. Rencana liburan juga memberi peluang karyawan untuk dapat *refresh* agar tidak penat dalam bekerja. Penjelasan serupa juga dipaparkan oleh Dedi bahwa:

“Ibu Nancy kalau memberi hadiah kepada karyawan menarik dan bermerk itu juga yang bikin semangat kalau ada kegiatan lomba-lomba. Saya sendiri kemarin dapat sandal Eiger mbak, teman saya ada yang dapat jam Jimshoney, ada juga yang dapat baju distro dan masih banyak lagi. Setiap gaji juga pasti kita diajak makan bersama entah di restoran maupun dimasakkan di rumah dan makan besar bersama seluruh karyawan sambil evaluasi.”<sup>20</sup>

Kegiatan ini sekaligus untuk mengevaluasi jalannya usaha dan mengidentifikasi jika ada kekurangan-kekurangan dalam produksi sehingga dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan sekaligus memperkuat hubungan antar karyawan.

Selanjutnya sistem *reward* ditinjau dari bentuk finansial tunjangan. Bentuk *reward* tunjangan yang diberikan Ibu Nancy kepada karyawan Teh Kota yaitu berupa tunjangan makan. Sebagian besar karyawan menyatakan bahwa uang makan

---

<sup>19</sup> Nancy, wawancara oleh penulis, 8 Mei 2023

<sup>20</sup> Andre, wawancara oleh penulis, 20 Februari 2023

sangat berarti bagi mereka dalam menjaga keseimbangan keuangan karena menghemat pengeluaran harian seperti yang dijelaskan oleh Avianto bahwa:

“Untuk gaji standard dengan waralaba yang lain, cuman yang lebih disini ada uang makan setiap harinya sebesar Rp. 20.000 dan untuk saya yang rumahnya dekat dengan outle bisa makan dirumah jadi sangat terbantu untuk nambah-nambah tabungan.”

Pemberian tunjangan dapat berbeda antara waralaba satu dengan waralaba yang lain. Sama halnya dengan Teh Kota dimana waralaba yang dipimpin oleh Ibu Nancy ini memberlakukan tunjangan makan yang mana berbeda dengan waralaba yang lain. Dari observasi yang peneliti lakukan, waralaba yang ada disekitar Teh Kota tidak menerapkan tunjangan makan, hanya memberikan gaji pokok saja. Diperkuat dengan pemaparan Revi selaku karyawan pindahan dari waralaba minuman tempat lain.

“Sama-sama kerja dioutlet minuman tapi saya lebih bisa menyisihkan uang di Teh Kota karena ada uang makan dibanding tempat kerja sebelumnya hanya ada gaji pokok dan tidak ada uang makannya.”

Dalam wawancara tersebut, Revi mengatakan lebih dapat menyisihkan lebih banyak uang di Teh Kota dibanding kerja yang sebelumnya karena di Teh Kota mereka mendapatkan uang makan, sedangkan di tempat kerja sebelumnya mereka hanya mendapatkan gaji pokok tanpa uang makan.

Faktor *reward* seperti yang dijelaskan pada wawancara diatas dapat menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan terhadap Teh Kota. Ketika karyawan merasa diperlakukan dengan baik dan diberikan bonus tambahan diluar gaji mereka, mereka cenderung lebih setia terhadap perusahaan dan lebih enggan untuk mencari pekerjaan ditempat lain.

### 3. Kinerja Karyawan Waralaba Teh Kota Ibu Nancy

Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam pelaksanaan tugas dibandingkan dengan target atau sasaran dan kriteria suatu kinerja karyawan. Sebab keberhasilan seorang karyawan dalam bekerja sangat ditentukan oleh adanya hasil kerja yang dicapai dalam kegiatan

penyelesaian pekerjaan. Kinerja karyawan merujuk pada penilaian atau evaluasi tentang sejauh mana seorang karyawan mencapai tujuan, memenuhi tugas, dan memberikan kontribusi yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja.<sup>21</sup>

Seperti hasil data budaya organisasi Islam dan sistem reward yang diberlakukan di waralaba Teh Kota yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Setiap karyawan memiliki hubungan yang positif dilingkungan Teh Kota. Sesuai jawaban yang diberikan responden menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang terdapat di Teh Kota sudah cukup baik. Kinerja tersebut diukur dari kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Setiap karyawan mempunyai hubungan yang baik sehingga menjadikan pekerjaan mereka mudah diselesaikan

Analisis kinerja ditinjau dari aspek kualitas, kualitas kerja diukur dari persegi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Berdasarkan data, kinerja karyawan di waralaba Teh Kota memiliki kualitas pekerjaan yang cukup baik. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Ibu Nancy.

“kalau menurut saya kualitas kinerja anak-anak disini sudah ideal mulai dari pelayanan, kejujuran, dan lainnya karyawan disini sudah mampu bekerja seperti yang saya harapkan. karyawan outlet harus jujur karena saya jarang ngecek langsung ke outlet jadi semua keuangan saya pantau dari kasir dan cctv dan untuk sejauh ini karyawan bekerja dengan jujur dan bertanggung jawab, jarang ada kesalahan paling lupa memberikan struk ke pelanggan itu aja tapi berhubung sudah ada tulisan untuk mengingatkan mereka jadi lebih berhati-hati. Untuk kinerja memang masing-masing mempertanggung jawabkan tugas masing-masing tapi kalau jika ada masalah seperti ketika jadwal sift ada kendala, mereka akan saling membantu tukar sift dengan yang kosong.”

Karyawan Teh Kota memiliki kualitas kerja yang sudah cukup bagus. Tanggung jawab dan tugas yang diberikan sudah dapat dilaksanakan oleh karyawan Teh Kota dengan meminimalkan kesalahan. Dengan terlaksananya tugas dan

---

<sup>21</sup> Gadis Ayu dkk, Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (PERSERO), *Jurnal Administrasi Negara*, 24, no 3, 2018. 193



pekerjaan dengan benar, karyawan dinilai sudah memiliki kualitas kerja yang baik. Kualitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang muncul dari dalam diri karyawan. Faktor internal mempunyai contoh seperti masalah-masalah pribadi yang dapat menjadikan semangat karyawan turun. Faktor eksternal merupakan faktor yang muncul atas keadaan lingkungan seperti yang sudah dianalisis di atas mengenai budaya organisasi dan *reward* karyawan.

Selanjutnya, analisis kinerja karyawan ditinjau dari aspek kuantitas. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas kinerja waralaba Teh Kota sendiri diukur melalui siklus aktivitas yang diselesaikan. Teh Kota yang dimiliki oleh Ibu Nancy mempunyai target di hari Minggu, hal tersebut dapat dibuktikan dengan semangat mereka dalam mengejar target yang diberikan Ibu Nancy, karena target sendiri dapat dijadikan sebagai ukuran keberhasilan karyawan dalam penyelesaian pekerjaan. Kuantitas juga dilihat dari banyaknya pelanggan dibanding dengan pesaing waralaba yang ada disekitar outlet. Seperti yang di yang dijelaskan oleh Dedy selaku karyawan:

“kalau disini alhamdulillahnya rame mbak dibanding dengan jajanan es yang lain. Kemarin sempat satu hari turun karena ada buka waralaba minuman yang sama jenisnya yaitu produk teh disebelah timur outlet, namun pelanggan kembali lagi dihari setelahnya mungkin mereka cuma mencoba.”

Kuantitas Teh Kota termasuk stabil tidak menurun tapi juga tidak ada peningkatan yang signifikan. Omset meningkat hanya diwaktu-waktu tertentu seperti di hari minggu dan hari-hari besar perayaan.

Analisis ketepatan waktu ditinjau dari analisis melakukan pekerjaan sesuai dengan *deadline*, hal ini dapat dilihat dari cara karyawan menyelesaikan pekerjaan ketika ada batasan waktu yang ditentukan oleh pemilik waralaba. Seperti yang dijelaskan Ibu Nancy bahwa:

“karena karyawan yang didominasi oleh laki-laki jadi kalau kegiatan sedekah jum’at berkah itu harus selesai sebelum sholat jum’at dimulai agar untuk karyawan laki-



laki bisa sholat dan setelahnya tidak terburu-buru dan tinggal membagikan, dan selama ini mereka selalu tepat waktu karena kalau mereka lambat pasti tidak dapat mengikuti sholat jum'at”

Bahwa mereka menjalankan ketepatan waktu selain karena tuntutan dari pimpinan ini juga mengenai kebutuhan mereka dalam beribadah. Selanjutnya analisis ketepatan waktu dilihat dari aspek kehadiran. Kehadiran merupakan aspek yang penting dalam pelaksanaan pekerjaan melalui analisi datang tepat waktu masuk kerja. Terdapat sedikit cacatan terutama dari karyawan yang rumahnya lumayan jauh terkadang masih sering terlambat dikarenakan adanya kendala di jalan. Namun untuk keseluruhan ketepatan kehadiran karyawan sudah berjalan dengan baik hal ini didukung karena adanya peraturan 10 menit sebelum waktu kerja sudah harus ada di outlet, tercantum di peraturan karyawan Teh Kota.

### C. Analisis Data Penelitian.

Penelitian ini telah memaparkan data tentang budaya organisasi Islam dan sistem *reward* yang ada pada Teh Kota. Dari data riset yang diperoleh dilapangan, baik observasi, wawancara, dan dokumentasi yang peneliti lakukan selama ini, dapat dikemukakan dengan teori-teori sebelumnya. Peneliti terlebih dahulu membahas tentang temuan budaya organisasi Islam yang ada pada waralaba Teh Kota yang dikelola oleh Ibu Nancy Sefriolina dilanjutkan dengan analisis kinerja.

#### 1. Budaya Organisasi Islam di Teh Kota

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan oleh peneliti, waralaba Teh Kota merupakan usaha yang bergerak dibidang produksi minuman. Sebagaimana usaha yang mengolah bahan baku menjadi produk jadi siap minum dan siap dijual ke konsumen. Budaya yang ada disuatu perusahaan terlahir dari internal perusahaan tersebut, begitu juga dengan perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi semua anggota perusahaannya supaya mereka merasa aman dan nyaman. Karakteristik yang terdapat pada suatu organisasi atau perusahaan yang dijadikan sebagai arahan sehingga dapat membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain.

Dilihat dari teori Lukman Hakim yang menjelaskan Dalam etika atau budaya organisasi yang merupakan bagian dari ekonomi Islam, tidak lepas dari konsep-konsep Islami yang

harus dilakukan dalam bidang tersebut.<sup>22</sup>Karakteristik budaya organisasi Islam yang ada pada Teh Kota yang dipimpin oleh Ibu Nancy sudah sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Lukman Hakim Yakni terdapat 7 karakteristik budaya organisasi Islam diantaranya:

a. Kepemimpinan

Dalam budaya organisasi Islam, kepemimpinan berdasarkan prinsip-prinsip Islam sangat penting. Pemimpin atau *leader* dianggap sebagai orang yang bertanggung jawab untuk melaksanakan prinsip-prinsip agama dan membimbing seluruh elemen pelaku bisnis. Prinsip ini termasuk keadilan, kebijaksanaan, pelayanan kepada umat, ketaqwaan, dan pengabdian kepada Allah. Pemimpin perusahaan berperan dalam meneruskan dan mempertahankan keberadaan budaya tersebut kepada para karyawan.<sup>23</sup>

Didalam organisasi pemimpin adalah sebagai komunikator. Pemimpin yang efektif umumnya memiliki kemampuan komunikasi yang efektif sehingga sedikit banyak akan mampu merangsang partisipasi orang-orang yang dipimpinnya. Komunikasi yang dilakukan oleh pemimpin menjadi salah satu penentu keberhasilan suatu organisasi. Didalam sebuah organisasi iklim komunikasi dilingkungan kerja harus diciptakan nyaman dan bersahabat bagi pegawai agar dapat menimbulkan rasa kekeluargaan dilingkungan kerja, sehingga pegawai menjadi betah dan bersemangat dalam menjalankan tugas dan kerja.

Dalam konteks ini budaya khalifah atau kepemimpinan yang dijalankan Ibu Nancy selaku franchisee waralaba Teh Kota, pimpinan membangun komunikasi dua arah yang lancar, dimana pesan komunikasi yang disampaikan atasan kepada karyawan ataupun karyawan kepada atasan tersampaikan dengan baik, mengenai kebijakan maupun aturan-aturan yang ada pada waralaba Teh Kota. Mereka menyadari pentingnya saling berbagi informasi, memberikan umpan balik yang

---

<sup>22</sup>Lukman Hakim, Budaya Organisasi Islam sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan. Iqtishadia 9, no.1 (2016):191

<sup>23</sup> Lukman Hakim, Budaya Organisasi Islam sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan. Iqtishadia 9, no.1 (2016):191

jelas dan mendengarkan dengan seksama. Karyawan yang merasa didukung oleh komunikasi yang terbuka dan transparan cenderung menunjukkan kinerja yang baik. Sebagai peranan yang bersifat interpersonal dimana pemimpin harus sebagai simbol keberadaan organisasi para pegawai menjelaskan Ibu Nancy selalu mengadakan evaluasi sekaligus pelaporan setiap harinya selain itu evaluasi juga dilakukan setiap bulan yaitu ketika penerimaan gaji pegawai, pada kesempatan itu juga dibuat evaluasi bulanan. Selain itu pemanfaatan teknologi yang mempermudah alur komunikasi pimpinan walau tidak senantiasa ada di outlet.

Pimpinan menerapkan budaya kerja yang didasarkan pada kekeluargaan, integritas, kerja sama dan kepedulian terhadap seluruh karyawan. Kedisiplinan yang dibangun guna menciptakan rutinitas kerja yang efisien dan teratur. Meskipun masih ada beberapa pelanggaran kecil yang dilakukan oleh para karyawan namun dengan adanya tata tertib dapat membangun semangat berperilaku dan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Hasil penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan kepemimpinan positif sebagai faktor kunci dalam mencapai kesuksesan organisasi. Dengan memperkuat keterampilan pemimpin dalam komunikasi yang efektif, sifat kekeluargaan dan penerapan disiplin dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan kinerja yang optimal. Khalifah atau kepemimpinan positif memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Para pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan positif cenderung menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, memotivasi tim, dan mengembangkan hubungan yang kuat dengan anggota tim

b. Ibadah

Bagi umat Islam, bekerja atau memproduksi merupakan bagian integral dari ibadah jika dilakukan dengan tujuan dan harapan untuk mendapatkan pahala dari Allah SWT. Bekerja adalah salah satu ibadah dan perintah Allah SWT. Apabila kita mampu melaksanakannya mengimbanginya dengan tetap taat dan tunduk terhadap aturan Allah, bukan hanya mendapatkan kebahagiaan dunia saja, akan tetapi juga pahala yang akan menjadi bekal kita menghadap

Allah suatu saat nanti.<sup>24</sup> Ketika bekerja dalam menjalankannya menggunakan prinsip-prinsip tersebut maka aktivitas kerja dianggap ibadah yang berarti ada nilainya disisi Allah SWT. Pekerja yang memiliki religiusitas dan kehidupan spiritual yang baik, cenderung memiliki kehidupan kerja yang lebih positif karena semua tindakan didasarkan pada tujuan.

Berdasarkan analisis data, ditemukan temuan signifikan tentang budaya organisasi islam mengenai ibadah dalam waralaba Teh Kota. Religiusitas yang diterapkan dan nilai-nilai agama menjadi pedoman dalam setiap aspek ibadah. Penerapan penyegeraan waktu sholat dan didukung dengan tempat usaha Teh Kota yang berdekatan dengan tempat ibadah menjadi nilai lebih dalam penerapan budaya organisasi Islam, karena ibadah bagi umat islam sendiri menjadi suatu hal yang urgent karena hal tersebut membantu mereka mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan spiritualitas mereka. Ibadah menjadi sumber ketenangan, sehingga karyawan yang merasa puas dan bahagia cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

c. Azas Manfaat

Bekerja dengan azas manfaat adalah seseorang yang dalam menjalankan proses aktivitasnya tidak semata-mata mencari keuntungan maksimum untuk menumpuk aset kekayaan, tetapi juga seberapa penting manfaat keuntungan tersebut atau kemaslahatan masyarakat. Sehingga pemilik atau pemimpin usaha atau bisnis tentunya menjadikan objek utama proses bekerja sebagai memperbesar atau memperbanyak sedekah.<sup>25</sup> Dalam lingkup bisnis, azas manfaat dan maslahat berarti bahwa organisasi harus bertindak dengan mempertimbangkan kepentingan bersama, yaitu stakeholder atau pemilik usaha, karyawan, pelanggan, masyarakat dan lingkungan.

Kuatnya hubungan budaya organisasi dan kinerja karyawan di Teh Kota juga tercermin dari kuatnya budaya organisasi dalam bekerja dengan azas manfaat dan

---

<sup>24</sup> Mohammad Mustari, Kontribusi Budaya Organisasi Islam Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja, *Jurnal Iman Dan Spiritualitas*, 2.2 (2022), 167

<sup>25</sup> Lukman Hakim, Budaya Organisasi Islam sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan. *Iqtishadia* 9, no.1 (2016):195

masalahat. Pada hal ini Teh Kota menerapkan budaya sedekah Jum'at berkah yang dilakukan setiap minggunya pada hari Jum'at. Pemilihan budaya azas manfaat ini tidak semata hanya memperbanyak sedekah namun sesuai hasil wawancara yang peneliti lakukan sedekah jum'at berkah ini juga bertujuan untuk memberi motivasi kepada anak-anak kecil sekitar masjid untuk bersemangat dalam beribadah sholat jum'at. Reward yang diberikan kepada anak-anak yang melaksanakan sholat jum'at dengan memberikan es secara gratis.

Budaya organisasi yang mendorong manfaat bagi semua pihak, termasuk karyawan, pelanggan, dan pemilik usaha, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan saling mendukung. Karyawan merasa ikut senang dalam kegiatan berbagi yang diselenggarakan karena merasa ikut serta dalam menebar kebermanfaatn bagi sesama. Selain itu, azas manfaat juga berdampak pada reputasi perusahaan. Usaha yang dikenal memiliki budaya organisasi yang baik dan bertanggung jawab terhadap masyarakat, lingkungan, dan karyawan mereka, cenderung mendapatkan dukungan yang lebih besar dari masyarakat karena mampu memberikan pengalaman pelanggan dan memperoleh kepercayaan pelanggan.

Penelitian ini menegaskan bahwa implementasi azas manfaat dalam budaya organisasi Islam dapat memberikan manfaat signifikan bagi bisnis dan karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, berorientasi pada kepentingan semua pihak, dan mengutamakan kepuasan pelanggan, perusahaan dapat meningkatkan kinerja mereka dan membangun reputasi yang kuat.

d. Mengoptimalkan Kemampuan

Untuk berhasil dalam usahanya, seorang pegusaha muslim harus memanfaatkan potensi intelektualnya dengan optimal. Selain itu, profesionalisme dalam mengelola sumber daya juga merupakan kualitas yang penting.<sup>26</sup> Bekerja dengan mengoptimalkan Budaya organisasi yang mendukung inovasi dan kreativitas berkontribusi pada kemampuan bisnis yang lebih baik. Pimpinan yang dapat berfikir out of the box cenderung

---

<sup>26</sup> Lukman Hakim, Budaya Organisasi Islam sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan. *Iqtishadia* 9, no.1 (2016):195



lebih adaptif terhadap perubahan pasar dan memiliki keunggulan kompetitif dan memunculkan ide-ide baru. Penting bagi perusahaan untuk memahami nilai-nilai budaya yang relevan dan menerapkannya secara konsisten dalam strategi dan praktik bisnisnya.

Dalam rangka mengoptimalkan kemampuan bisnis, Ibu Nancy selaku pimpinan waralaba Teh Kota selalu meningkatkan kemampuan dalam manajemen operasional dengan menggunakan teknologi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, meningkatkan kualitas seperti mengupgrade mesin-mesin baru seperti cetak struk dan juga mengupgrade menu baru sesuai dengan keinginan pasar. Pemimpin yang mempunyai kemampuan untuk mengidentifikasi peluang baru, mengadaptasi strategi, dan menghadapi tantangan dengan cara yang kreatif akan menciptakan keunggulan kompetitif dan terus berkembang ditengah persaingan bisnis yang terus berubah. Dengan hal ini, Teh Kota dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja yang kuat, inovatif dan kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan bisnis yang beragam.

e. Keyakinan dan Optimisme

Optimis merupakan keyakinan seseorang atas hasil positif yang akan diperoleh berdasarkan perkiraan rasional bahwa ia mampu meraih tujuan. Optimisme ini berbeda dengan harapan meskipun keduanya sama-sama bagian dari sikap mental.<sup>27</sup> Sifat optimis merupakan salah satu ciri-ciri dari seorang mukmin yang beriman dan taat kepada ajaran agama Islam. Sikap optimis ditunjukkan dengan berprasangka baik kepada Allah SWT bahwa dalam setiap kesulitan pasti ada kemudahan dan jalan keluar. Optimisme dalam Islam berarti meyakinkan bahwa masa depan selalu cerah dan kesuksesan akhirnya akan datang jika kita berusaha dengan sungguh-sungguh dan mengandalkan Allah SWT. Teori ini sejalan dengan prinsip yang diterapkan Ibu Nancy bahwa setiap usaha pasti ada pasang surut tapi selagi kita mau berusaha pasti ada jalan.

Optimis ini memotivasi karyawan untuk terus berusaha, bahkan dalam situasi yang sulit, dan tidak mudah putus asa. Seperti hasil observasi yang peneliti lakukan

---

<sup>27</sup> Alimul Muniroh, Hope Dan Optimisme; Diskursus Perkembangan Ekonomi Syariah Di Indonesia, *Journal of sharia economics*, 1. No 01. (2018) 6



bahwa pemilik usaha Teh Kota mempunyai optimis dan berikhtiar dengan membuka 2 cabang dan beberapa bisnis lainnya, Ibu Nancy selaku pimpinan waralaba Teh Kota menerapkan sikap kuat, pantang menyerah dan penuh rasa optimis dalam mengembangkan usahanya walaupun tidak setiap hari berjalan dengan lancar atau mengalami pasang surut karena kondisi cuaca namun tidak menyurutkan semangat bagi pemilik bahwa rizki sudah diatur oleh Allah SWT.

Penerapan keyakinan dan optimistik dalam bisnis memiliki dampak positif, keyakinan dan budaya organisasi Islam berarti memiliki keyakinan kuat dalam tujuan, nilai-nilai, dan potensi organisasi. Keyakinan yang kuat yang ditunjukkan oleh Ibu Nancy dalam mencapai tujuan dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan. Mereka merasa terhubung dengan tujuan pimpinan dan merasa berarti dalam kontribusi mereka.

f. Tawazun atau Keberimbangan

Keberimbangan dalam budaya organisasi Islam melibatkan integritas antara nilai-nilai Islam dan prinsip-prinsip modern yang mendukung tujuan dan prinsip agama. Seperti yang sudah didapatkan dari data diatas bahwasanya waralaba Teh Kota melaksanakan budaya tawazun dengan baik. Cara pengaplikasian sikap tawazun yaitu dengan menanamkan *mindset* kepegawai bahwasanya pentingnya menjaga keseimbangan antara bekerja dan juga beribadah. Waralaba Teh Kota menerapkan pembagian waktu yang baik, seperti alokasi waktu ibadah dan juga alokasi waktu untuk istirahat. Dimana pegawai diberikan waktu istirahat yang cukup untuk ibadah dan juga waktu istirahat. Mereka yang punya keseimbangan dalam bekerja relatif mempunyai kehidupan kerja yang baik. Mereka biasanya lebih termotivasi dalam bekerja karena bekerja tidak semata-mata demi aktualisasi diri atau mengharapkan gaji, tetapi juga menganggap bekerja adalah bagian dari *habluminannas*.

Sikap tawazun juga membantu dalam menciptakan lingkungan kerja Teh Kota yang sehat dan harmonis. Dengan menghindari praktik yang eksploitatif dan memperhatikan kesejahteraan karyawan, bisnis yang menerapkan budaya tawazun dapat meningkatkan

kepuasan dan motivasi karyawan. Hal ini berdampak positif pada produktivitas dan kinerja karyawan.

g. Unsur kehalalan

Dalam bisnis syariah terdapat hukum halal dan haram. Bekerja dengan memperhatikan unsur halal dan menghindari unsur haram (yang dilarang syari'ah) seorang pekerja muslim menghindari praktik pekerjaan atau produksi yang mengandung unsur haram antara lain keuangan mengandung riba, kebijakan terhadap tenaga kerja yang tidak adil dan bahan yang tidak sesuai.<sup>28</sup>

Teh Kota sendiri sudah mendapatkan surat edar dan memiliki sertifikat halal. Sehingga produk yang dijual belikan terjamin dan terpercaya oleh konsumen. Memberikan produk yang memiliki mutu atau kualitas yang baik akan membuat konsumen merasa dihargai karena produk yang diberikan merupakan kebutuhan dari konsumen. Memberikan barang yang baik mutunya juga akan memberikan keuntungan bagi kedua pihak yaitu dari konsumen dan dari pebisnis, konsumen akan merasa puas dengan produk yang diberikan dan pebisnis akan mendapatkan citra yang baik dari konsumen.

Teh Kota sendiri memberikan konsumen dengan bahan yang bermutu dan berkualitas sehingga menumbuhkan loyalitas konsumen karena merasa produk yang dikonsumsi aman dan sesuai dengan harapan. Bisnis yang memperhatikan unsur halal dapat membangun kredibilitas dan kepercayaan konsumen muslim, karena mereka yakin produk dan layanan yang disediakan sesuai dengan prinsip-prinsip agama Islam.

## 2. Sistem *Reward* yang ada di Teh Kota

Dalam proses manajemen sumber daya manusia sistem *reward* dianggap penting dan mampu mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. *Reward* sendiri merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Dari data yang telah dipaparkan di atas sistem *reward* yang dijalankan usaha waralaba Teh Kota yang dipimpin Ibu Nancy sudah sesuai dengan teori Fahmi (2016)

---

<sup>28</sup> Lukman Hakim, Budaya Organisasi Islam sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan. *Iqtishadia* 9, no.1 (2016):197

yang menjelaskan bahwa dimensi reward ada tiga yaitu reward finansial tunai, reward finansial non tunai dan reward finansial tunjangan.<sup>29</sup>

a. Finansial Tunai

Memberikan reward finansial tunai kepada karyawan adalah salah satu cara yang efektif untuk mengapresiasi kontribusi dan kinerja karyawan Teh Kota dalam organisasi. Jenis reward finansial non tunai yang berikan kepada karyawan Teh Kota yaitu bonus, seperti dari hasil wawancara bahwa *reward* dengan pemberian uang insentif diluar gaji pokok atau biasa disebut bonus. Bonus diberikan berdasarkan pencapaian kinerja mereka diberikan untuk para karyawan yang bisa tembus target dihari minggu dioutlet Undaan. Dengan sistem bergilir setiap minggunya sehingga semua karyawan mempunyai kesempatan untuk mendapatkan reward bonus ini.

Pemberian reward tunai memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan Teh Kota. Karyawan yang menerima reward finansial tunai cenderung lebih termotivasi dan berupaya mencapai target yang ditetapkan. Mereka menunjukkan peningkatan produktivitas dan lebih proaktif dalam mengatasi tantangan yang dihadapi. Transparansi juga dijaga dalam pemberian reward finansial non tunai ini untuk mrnghindari konflik dan ketidakpuasan individu maupun tim. Faktor loyalitas juga menjadi salah satu penilaian dalam pemberian reward tunai dimana karyawan yang meminjamkan kendaraan ataupun barang yang menunjang operasional akan diberikan uang ganti ketika gajian tiba.

Namun, dari observasi yang telah dilakukan peneliti juga mengungkapkan beberapa catatan penting. Seperti keterlambatan dalam hal pemberian gaji, beberapa karyawan mengeluh bahwa keterlambatan gaji menjadi perhatian pentingbagi mereka walaupun hanya dua sampai tiga hari namun cukup mengganggu karena gaji tersebut menjadi sumber penghasilan mereka untuk memenuhi kebutuhan pribadi mereka.

---

<sup>29</sup> Irham Fahmi, *Reward Sumber Daya Manusia*, 2016. Bandung: Alfabeta. hlm 64

b. Finansial Tunjangan

Finansial tunjangan atau biasa disebut tunjangan keuangan biasa diberikan kepada karyawan berupa gaji, tunjangan kesehatan dan lain-lain. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, bahwasanya waralaba Teh Kota menerapkan *reward* tunjangan berupa tunjangan makan. Reward finansial tunjangan ini memberikan fleksibilitas dalam penggunaan dana ada yang dari karyawan lebih menggunakan uang tunjangan makan untuk menabung karena dirasa rumah mereka yang dekat dan waktu istirahat yang cukup sehingga lebih memilih untuk makan dirumah dari pada harus membeli makan.

Data yang dikumpulkan menunjukkan bahwa Teh Kota meberikan reward tunjangan berupa uang makan kepada semua karyawan yang bekerja. Karyawan yang mendapatkan tunjangan uang makan diberikan kebebasan dalam mengelola uang tersebut sehingga di dimanfaatkan oleh karyawan yang rumahnya dekat untuk lebih memilih untuk menghemat dengan makan dirumah atau pulang sehingga karyawan bisa menyisihkan uang untuk keperluan lain. Hal ini menjadi pembeda dengan reward tunjangan yang dilaksanakan oleh waralaba yang lain dimana hasil observasi yang peneliti lakukan dari beberapa waralaba minuman yang ada pada sekitar outlet Teh Kota hanya waralaba ini yang memberikan tunjangan makan. Sehingga tunjangan makan yang dijalankan oleh Teh Kota memiliki dampak positif terhadap tingkat kepuasan karyawan. Karyawan yang menerima reward tunjangan berupa uang makan ini merasa pimpinan peduli terhadap kesejahteraan karyawannya.

c. Finansial non Tunai

Data menunjukkan bahwa adanya pemberian reward non tunai kepada karyawan Teh Kota berupa barang yang diberikan di momen-momen tertentu. Pemberian barang berupa barang brandid dikemas dalam kegiatan-kegiatan fun diluar jam kerja. Selain itu juga ada pemberian reward finansial non tunai berupa makan gratis dan wisata tahunan.

Reward finansial non tunai juga mempengaruhi persepsi karyawan terhadap ikatan dengan perusahaan. Karyawan yang menerima insentif seperti barang-barang branded merasa bahwa pimpinan menghargai kontribusi

mereka secara nyata. Survei kepuasan karyawan menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang menerima reward non tunai berupa barang melaporkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi dari seluruh reward yang diberikan. Mereka merasa bahwa Ibu Nancy selaku pemilik waralaba Teh Kota memberikan perhatian terhadap kesejahteraan dan penghargaan terhadap prestasi mereka dengan memberikan reward yang berarti. Hal ini meningkatkan keterikatan dan loyalitas karyawan Teh Kota terhadap usaha ini. Beberapa karyawan bahkan mengungkapkan bahwa reward non tunai ini memberikan mereka kepuasan yang mendalam karena barang yang sebelumnya belum sempat terbeli oleh mereka bisa didapatkan gratis dari pimpinan. Pimpinan waralaba Teh Kota mengatakan bahwa *reward* non tunai merupakan bentuk pengakuan dan apresiasi yang langsung dan dapat mereka gunakan sesuai kebutuhan pribadi. Dengan memberikaan reward yang diinginkan atau bermanfaat bagi karyawan, perusahaan dapat mendorong motivasi intrinsik, loyalitas dan kinerja yang lebih baik.

Dalam keseluruhan analisis dari penelitian tentang variabel sistem reward melalui proses wawancara terhadap narasumber dilapangan menunjukkan bahwa *reward* dari pimpinan atau pemilik waralaba sangat mempengaruhi ritme kerja dan kinerja dari karyawan. Terutama respon terhadap target atau tantangan yang diberikan dari atasan mampu membuat karyawan melakukan kerja dengan semangat dan penuh rasa tanggung jawab. Dengan pengaruh dari luar dalam hal ini lingkungan kerja yang positif menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki oleh para karyawan adalah motivasi positif sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang baik. Namun harus memperhatikan faktor-faktor yang menjadi keluhan karyawan karena jika diteruskan walaupun dirasa sebagai hal kecil akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan.

### 3. Kinerja karyawan Teh Kota

Dari peningkatan kepuasan kerja pada akhirnya menghasilkan kinerja yang baik. Namun bila karyawan dalam suatu perusahaan tidak mendapatkan pengaturan yang baik maka berpengaruh terhadap kepuasan, sehingga akibat tidak puasan maka cenderung berperilaku negatif action dalam bekerja. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa analisis kinerja



karyawan ditinjau dari aspek kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu, dan kemampuan kerjasama sudah berjalan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan sebagaimana yang dikemukakan oleh Bangun (2012) bahwa kinerja karyawan dapat ditinjau dari beberapa aspek yakni kualitas karyawan, kuantitas karyawan, ketepatan waktu dan kemampuan kerjasama.<sup>30</sup>

a. Kualitas karyawan Teh Kota

Pentingnya pemimpin yang inspiratif dan memotivasi. Dari analisis budaya organisasi Islam dan sistem *reward* yang dijalankan Ibu Nancy kepemimpinan yang positif dapat mempengaruhi motivasi dan kualitas kerja. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, memberi dukungan dan pengakuan yang tepat cenderung menciptakan lingkungan kerja yang memicu kinerja yang tinggi. Kualitas karyawan Teh Kota sudah tergolong baik, hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang telah dilakukan bahwa tingkat kesalahan yang terjadi karyawan Teh Kota melakukan pekerjaan tergolong rendah. Dimana setiap karyawan melaksanakan tanggung jawab masing-masing tanpa meninggalkan aspek solidaritas dan kekeluargaan dalam tim. Karyawan Teh Kota juga menekankan pentingnya teamwork di dalam bekerja. Kemudian hasil analisis mengenai pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan ketentuan tata tertib yang telah dibuat oleh Ibu Nancy.

b. Kuantitas karyawan Teh Kota

Hasil analisis kinerja karyawan ditinjau dari aspek kuantitas menunjukkan hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan selama ini. Dimana salah satu aspek dalam penilaian kinerja pegawai adalah berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan selama ini yakni dengan kemampuan karyawan dalam mencapai target yang telah ditentukan pemilik usaha waralaba Teh Kota. Hal ini dapat dilihat dari penyelesaian pekerjaan pada usaha Teh Kota ini, terlihat bahwa tenaga dan marketing sudah memiliki kompetensi dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan selama ini. Dibandingkan waralaba yang ada disekitar Teh Kota, waralaba ini memiliki jumlah

---

<sup>30</sup> Gadis Ayu dkk, Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri(PERSERO), *Jurnal Administrasi Negara*, 24, no 3, 2018. 193



pelanggan yang paling banyak. Hal tersebut juga menjadi indikasi kuantitas yang dihasilkan waralaba Teh Kota sudah baik namun tetap perlu diusahakan dalam mempertahankan dan mengembangkannya lebih banyak lagi.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada usaha waralaba Teh Kota yang dikelola Ibu Nancy ini. Dimana hasil penyelesaian pekerjaan sesuai dengan deadline, seperti ketika kegiatan sedekah jum'at berkah yang harus selesai sebelum sholat jum'at dilaksanakan, hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pekerjaan selalu dilakukan secara tepat waktu, karena sudah ada jadwal pelaksanaan kerja yang dibuat oleh karyawan dalam menangani pekerjaan. Kemudian pemanfaatan waktu yang digunakan oleh masing-masing karyawan saat ini sudah tergolong baik.

