

BUDAYA KERJA: STUDI KASUS *BARISTA PULANG COFFEE* di KOTA SEMARANG

ABSTRAK

Banyak bermunculan *coffee shop* lokal di Indonesia menciptakan persaingan antar *coffee shop* tersebut. Salah satu pembeda *coffee shop* terletak pada barista yang dianggap menjadi ujung tombak yang memiliki beberapa peran dalam *coffee shop*. Dalam hal ini, pengelolaan *coffee shop* membutuhkan budaya kerja untuk menjaga keberlangsungan *coffee shop* khususnya pada barista. Budaya kerja merupakan ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan yang berfungsi sebagai perekat anggotanya dalam mencapai sebuah tujuan dalam sebuah organisasi. Penelitian ini menggunakan teknik observasi partisipan, wawancara, dokumentasi, dan *internet searching*. Observasi partisipan dilakukan dengan cara bekerja sebagai barista di Pulang Coffee Semarang pada bulan November 2019 sampai dengan bulan Februari 2022. Informan pada penelitian, yaitu pemilik, kepala barista, dan beberapa barista yang bekerja pada Pulang Coffee. Penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Edgar H. Schein dalam mengkaji unsur-unsur budaya organisasi yang ditemukan pada hasil penelitian, di antaranya: artefak, nilai-nilai, dan asumsi-asumsi dasar yang terdapat pada Pulang Coffee. Adanya adaptasi eksternal, integrasi internal, juga asumsi dasar menciptakan keakraban antar barista di Pulang Coffee.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Barista, Budaya Organisasi.

WORK CULTURE: CASE STUDY OF BARISTA AT PULANG COFFEE IN SEMARANG CITY

ABSTRACT

The proliferation of coffee shops in Indonesia has created competition among these coffee shops. One of the distinguishing factors of a coffee shop is the barista, who is considered the backbone and plays several roles within the coffee shop. In this regard, the management of a coffee shop requires a work culture to sustain the coffee shop, especially with regards to the baristas. Work culture consists of rules or values that must be stated and followed by employees, serving as a cohesive element in achieving a goal within an organization. This research employed participant observation, interviews, documentation, and internet searching. Participant observation was carried out by working as a barista at Pulang Coffee Semarang from November 2019 to February 2022. Informants for the study included the owner, head barista, and several baristas working at Pulang Coffee. This research utilizes the theory proposed by Edgar H. Schein to examine the elements of organizational culture found in the research results, including artifacts, values, and underlying assumptions present at Pulang Coffee. External adaptation, internal integration, and underlying assumptions create closeness among the baristas at Pulang Coffee.

Keywords: *Work Culture, Barista, Organizational Culture.*