

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Peran sumber daya manusia di masa depan sudah mulai tergantikan oleh teknologi yang canggih. Namun, kebutuhan dalam mengoperasikan teknologi masih dipegang oleh sumber daya manusia. Oleh karena itu, kombinasi antara keduanya bisa menciptakan hasil yang berlimpah bagi perusahaan. Kecanggihan teknologi masih memerlukan jasa manusia, sehingga peran manusia tidak sepenuhnya dapat digantikan oleh teknologi apa pun. Hal tersebut menyadarkan manusia bahwa peran teknologi hanyalah untuk mempercepat dan mempermudah hasil kerja yang diperoleh.<sup>1</sup>

Pekerjaan telah dimudahkan seiring dengan perkembangan teknologi saat ini. Salah satunya jasa pengiriman dengan sistem *online*. Ekspedisi pengiriman barang adalah layanan yang menyediakan jasa pengiriman barang dari satu tempat ke tempat lain. Jasa ekspedisi mengurus seluruh proses pengiriman, mulai dari pengambilan, pengemasan, pengiriman, hingga pengantaran ke tujuan akhir. Jasa ekspedisi menawarkan berbagai jenis layanan, seperti pengiriman ekspres, laut, udara, *full truck load* (FTL), dan *less than truck load* (LTL).<sup>2</sup> Berdasarkan teori bauran pemasaran yang digagas oleh Kotler, ada tiga perusahaan ekspedisi di kecamatan Kandat yang ditunjukkan pada tabel berikut:<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Rismawati dan Mattalata, *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan* (Makassar: Celebes Media Perkasa, 2018), 178.

<sup>2</sup> Tatik Suryani, "Perkembangan e-commerce dan pengaruhnya terhadap logistik di Indonesia," *Jurnal Ekonomi Indonesia*, 2020, 3.

<sup>3</sup> Philip. Kotler et al., *Marketing Management* (Pearson Education Limited, 2022).

**Tabel 1.1**  
**Perusahaan Ekspedisi di Kecamatan Kandat pada Tahun 2025**

No.	Kategori	Nama kantor		
		<i>Shopee Express</i>	<b>J&amp;T</b>	<b>Anteraja</b>
1.	<b>Produk</b>	Fokus pengiriman pesanan dari platform Shopee, layanan cepat (Sameday, Next Day), integrasi dengan aplikasi Shopee	Jangkauan nasional & internasional, banyak jenis layanan (Reguler, Ekspres, Eco)	Layanan Sameday, Next Day, Reguler, terintegrasi dengan e-commerce seperti Tokopedia
2	<b>Harga</b>	Harga kompetitif khusus untuk pengguna Shopee, sering ada subsidi ongkir	Bersaing dengan berbagai pilihan harga sesuai kecepatan	Harga relatif terjangkau, banyak diskon di e-commerce tertentu
3	<b>Tempat</b>	Terbatas pada pengguna Shopee, jangkauan luas di kota besar	Punya jaringan luas di seluruh Indonesia dan Asia Tenggara	Jaringan cukup luas, terutama di kota besar dan menengah
4	<b>Promosi</b>	Promosi terpadu melalui Shopee (gratis ongkir, flash sale), iklan digital	Iklan di media sosial, kerja sama dengan selebgram & KOL	Promosi melalui aplikasi partner (Tokopedia, Bukalapak), promo ongkir
5	<b>Proses</b>	Terintegrasi penuh dengan sistem Shopee, pelacakan real-time, efisien	Proses manual & digital, tracking tersedia, layanan drop-off luas	Sistem terintegrasi digital, pelacakan real-time, bisa request pickup
6	<b>SDM</b>	Kurir internal, sering mendapatkan pelatihan dari Shopee, penilaian berbasis aplikasi	Kurir franchise & mitra, pelayanan bervariasi antar wilayah	Kurir dengan sistem kemitraan (Satria), standar pelayanan terus ditingkatkan
7	<b>Bukti Fisik</b>	Seragam kurir, logo khas oranye Shopee, kendaraan bermerek	Seragam kurir, kantor cabang banyak, branding kuat di media	Seragam "Satria", aplikasi berwarna cerah, branding khas ungu

Sumber: Hasil Observasi (data diolah)

Berdasarkan tabel 1.1, terdapat keunggulan tersendiri dari perusahaan yang disebutkan. Mulai dari Anteraja yang memiliki harga yang terjangkau, J&T memiliki jangkauan yang paling luas dan *Shopee Express* yang memiliki integrasi dalam e-commerce, promosi yang terpadu, serta SDM dan proses yang terintegrasi. Dari

penjelasan tersebut, *Shopee Express* mempunyai keunggulan yang lebih dominan dibandingkan dengan kedua perusahaan yang telah disebutkan.

*Shopee Express* merupakan salah satu *output* teknologi yang bergerak di bidang jasa pengiriman yang tersedia di platform *e-commerce Shopee* dan berdiri sejak tahun 2015 oleh Forrest Li sebagai seorang pengusaha asal Singapura. Pertumbuhan *Shopee* sangatlah pesat sampai menjadi salah satu platform *e-commerce* terbesar dan terkemuka di Asia Tenggara, termasuk di Indonesia. Peluncuran *Shopee Express* dilakukan pada tahun 2018 sebagai upaya untuk melayani dan meningkatkan pengalaman belanja *online* yang layak bagi pengguna *Shopee*. Layanan ini diberikan kepada toko *online* yang memasarkan produknya di *Shopee* supaya pengiriman produk kepada pelanggan termasuk Indonesia menjadi lebih cepat.<sup>4</sup>

*Shopee Express* berkembang dengan sangat pesat hingga menjadi salah satu jasa pengiriman populer dan terpercaya di Indonesia sejak diluncurkan. *Shopee Express* memberikan penawaran layanan pengiriman yang cepat dan terintegrasi dengan sistem pembayaran *Shopee* juga biaya pengiriman yang terjangkau. Dalam beberapa tahun terakhir, perkembangan teknologi dan sistem manajemen logistik *Shopee Express* terus dilakukan dengan upaya meningkatkan efisiensi operasional sehingga pengguna *Shopee* mendapatkan pengalaman yang lebih baik. *Shopee* tidak memiliki visi dan misi yang secara khusus ditujukan untuk *Shopee Express*, tetapi visi dan misi *Shopee* yang luas mencakup seluruh bisnisnya, termasuk *Shopee Express*.<sup>5</sup> Hal tersebut merupakan hasil dari adanya budaya organisasi yang telah menjadi sistem di perusahaan *Shopee*.

---

<sup>4</sup> “Syarat dan Ketentuan Shopee Express ,” Shopee Indonesia, 2023.

<sup>5</sup> Ibid.

Berdasarkan budaya organisasi yang diterapkan pada setiap perusahaan ekspedisi di kecamatan Kandat yang dibuktikan pada tabel berikut:

**Tabel 1.2**  
**Perbedaan budaya organisasi pada kantor *Shopee Express Hub*. Kandat, J&T Kandat, Anteraja Kandat pada Tahun 2025**

No.	Kategori	Nama kantor		
		<i>Shopee Express Hub</i> . Kandat	J&T Kandat	Anteraja Kandat
1.	<b>Lingkungan Kerja</b>	Terstruktur dengan SOP yang tersistem dari induk perusahaan	Kompetitif reward dan punishmen berdasarkan kinerja	Kolaboratif dengan gaya kerja seperti start-up
2	<b>Budaya Pelayanan</b>	Fokus utama pada pelanggan	Pelayanan bergantung pada kurir dan cabang, terkadang tidak merata	Fokus pada pengalaman pelanggan secara langsung, fleksibel pickup
3	<b>Nilai Utama yang Ditekankan</b>	Kecepatan, kontrol. Efisiensi, dan akurasi	Produktivitas, cakupan, volume pengiriman	Responsibilitas, adaptabilitas, dan pelayanan pelanggan
4	<b>Teknologi dan Inovasi</b>	Sangat tinggi, terintegrasi langsung dengan ekosistem <i>Shopee</i>	Cukup tinggi, fokus pada efisiensi sistem pelacakan	Tinggi, berbasis aplikasi dan budaya <i>digital native</i>

Sumber: Hasil Observasi (data diolah)

Berdasarkan tabel 1.2 setiap perusahaan mempunyai budaya yang bervariasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam pemaparan materi tersebut *Shopee Express Hub*. Kandat Kediri memiliki keunggulan dibandingkan perusahaan/kantor yang lain. Penelitian terkait budaya organisasi akan diadakan di *Shopee Express Hub*. Kandat Kediri karena perusahaan tersebut memiliki keunggulan yaitu lingkungan kerja yang terstruktur dan budaya pelayanan yang terintegrasi langsung dengan fitur *Shopee* serta mempunyai fokus utama pada pelanggan.

Budaya organisasi adalah suatu pemikiran hidup dengan mencanangkan nilai-nilai yang mengakar dalam watak hingga menjadi pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok warga ataupun organisasi hingga tercermin menjadi perilaku. Budaya organisasi akan membuat sebuah perusahaan mempunyai ciri khas

dalam organisasinya mencakup nilai-nilai, keyakinan, simbol, dan asumsi-asumsi yang diterapkan dalam organisasi tersebut.<sup>6</sup> Menurut Robbins, terdapat delapan karakteristik budaya organisasi yaitu inovasi, perhatian pada detail, ketegasan, orientasi pada tim, orientasi pada hasil, agresivitas, dukungan, dan perhatian dalam penghargaan.

*Headleader Shopee Express Hub*. Kandat Kediri telah menerapkan budaya yang baik terhadap karyawannya. Salah satunya yaitu inovasi yang mempertimbangkan nilai-nilai kemanusiaan terhadap para karyawannya dalam penyelesaian masalah. Penyelesaian masalah biasanya diselesaikan dengan mendengarkan dari kedua belah pihak kemudian dicarikan solusi untuk ke depannya. Selain itu, *Headleader* juga menginstruksikan kepada para karyawan jika terdapat peraturan yang baru serta memberikan surat peringatan jika terdapat karyawan yang melanggar peraturan. Hal tersebut menunjukkan ketegasan yang dimiliki pada budaya organisasi di *Shopee Express Hub*. Kandat Kediri.<sup>7</sup> Budaya organisasi merupakan salah satu faktor untuk menciptakan kedisiplinan kinerja sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik.<sup>8</sup>

Kinerja perusahaan adalah kunci utama dalam mencapai kesuksesan. Pimpinan dan manajer sering kali tidak memperhatikan hal ini kecuali saat situasinya memburuk atau menghadapi kesulitan. Evaluasi kinerja karyawan dapat mencakup aspek mutu, jumlah, waktu kerja, budaya perusahaan, serta kolaborasi dalam

---

<sup>6</sup> Artha Dharma Satya, "Budaya Organisasi menjadi Faktor Penting dalam Mengelola Perusahaan," *Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 2018.

<sup>7</sup> Wawancara Apit Cahyo Nugroho, Headleader Kantor Shopee Express Hub. Kandat, 5 Mei 2024

<sup>8</sup> Moch Zainuddin dan Addinin Nasikhah, "Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri)," *Istihmar*, 2020.

mencapai tujuan industri yang telah ditetapkan.<sup>9</sup> Kerap kali pimpinan tidak menyadari penurunan kinerja yang signifikan hingga menyebabkan krisis dan dampak negatif baik secara materiil maupun non-materiil bagi perusahaan.<sup>10</sup>

Beban tugas biasanya ditanggung oleh karyawan untuk memperoleh hasil optimal dengan beragam tujuan. Misalnya, kepuasan kerja diperoleh atas pekerjaan yang telah dilakukan.<sup>11</sup> Lebih dari itu, rasa tanggung jawab yang diberikan harus dipenuhi dengan sebaik-baiknya. Tujuan lainnya yaitu mendapatkan imbalan yang lebih tinggi atas pencapaian dalam melakukan pekerjaannya, serta capaian karier yang lebih baik sesuai rencana sebelumnya. Kinerja dipahami sebagai hasil dan sikap kerja. Ketika kinerja dinilai berdasarkan hasil, jumlah (kualitas dan kuantitas) yang dihasilkan oleh seseorang akan dilihat. Sedangkan ketika kinerja dinilai dari segi perilaku kerja, maka yang menjadi penilaian adalah kontribusi dalam perilaku kerja karyawan dalam menjalankan kewajibannya.<sup>12</sup>

**Tabel 1.3**  
**Penilaian Kinerja Karyawan Kurir *Shopee Express* Hub. Kandat Berdasarkan Persentase Penalti Poin, Jumlah Paket yang Rusak dan Hilang, dan Jumlah Paket yang Dikirimkan pada Tahun 2025**

No.	Bulan	Persentase jumlah penalti poin (%)	Persentase jumlah paket yang hilang dan rusak (%)	Rata-rata Jumlah paket yang mampu dikirimkan per hari (pcs)
1.	Juni	5	0,02	7.868
2.	Juli	9	0,02	7.825
3.	Agustus	16,51	0,01	6.254
4.	September	19,47	0,02	6.262

Sumber: *Shopee Express* Hub. Kandat

<sup>9</sup> Achmad Alfian et al., “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Aisyah Jaya,” in *Social Sciences Journal*, vol. 2, no. 3 (2024).

<sup>10</sup> Rismawati dan Mattalata, *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*, 1.

<sup>11</sup> Dinas Perhubungan Kota Tanjungbalai, “Pengaruh Punishment dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honoror pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Tanjungbalai,” *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan* 1 (16 Desember 2023): 459–73.

<sup>12</sup> Rismawati dan Mattalata, *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*, 184.

**Tabel 1.4**  
**Penilaian Kinerja Karyawan Kantor *Shopee Express* Hub.Kandat pada Tahun 2025**

Aspek\Bulan	Juni	Juli	Agustus	September
Operasional (%)	28	29	30	29
Pelayanan (%)	20	20,5	21	20
Manajemen (%)	20	21	21	20,5
Disiplin (%)	10	9,5	12	10,5
Total (%)	78	80	84	80
Kategori	Cukup	Baik	Baik	Baik

Sumber: *Shopee Express* Hub. Kandat

Dari tabel 1.3, disebutkan bahwa *output* kinerja karyawan meliputi; Presentase jumlah kurir yang mendapatkan poin *penalty* lebih dari 20 poin target kurang dari 20% (Tercapai), presentase jumlah paket hilang dan rusak (*Lost and Damage*) target tidak melebihi 0,02% (Tercapai), jumlah kapasitas paket per hari yang mampu dikirim tidak kurang dari 6000 (Tercapai). Selain itu, pada tabel 1.4, kinerja karyawan kantor *Shopee Express* Hub. Kandat Kediri mendapatkan nilai yang baik dengan mempertimbangkan berbagai aspek. Sehingga kinerja karyawan *Shopee Express* Hub. Kandat Kediri bisa dikatakan baik dan optimal. Penilaian karyawan merupakan sesuatu yang penting dan berguna dalam memajemen sumber daya manusia.<sup>13</sup>

Hal tersebut harus digunakan sebaik mungkin. Tanpa adanya penilaian kinerja, seorang yang bekerja di bidang manajemen akan kesulitan dalam menentukan berbagai hal seperti gaji yang harus diberikan oleh karyawan atau tunjangan yang harus diberikan kepada karyawan tersebut.<sup>14</sup> Penyebabnya yaitu ketidaktahuan dalam menentukan jumlah atau ukuran yang ditentukan. Selain itu, penentuan jabatan dalam

<sup>13</sup> Evila Yolanda Putri et al., "Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan," in *Bisnis & Manajemen*, vol. 12 (2022), <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis>.

<sup>14</sup> Siti Santi dan Puji Isyanto, "Analisis Penilaian Kinerja terhadap Pegawai Pojok Cafe & Resto," *Jurnal Economina* 2, no. 7 (5 Juli 2023): 1564–73, <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.628>.

artian menurunkan atau menaikkan jabatan karyawan juga menjadi bidang yang sulit ditentukan oleh pihak manajemen. Sehingga perusahaan diharuskan untuk melakukan penilaian kinerja agar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dan seluruh karyawan dapat terealisasi dengan baik.<sup>15</sup>

Dalam praktiknya, kinerja karyawan tidak selalu berada pada kondisi yang diinginkan oleh organisasi ataupun karyawan. Berbagai kendala telah mempengaruhi kinerja organisasi dan individu. Sebaiknya seorang pemimpin mengkaji terlebih dahulu berbagai faktor penyebab yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berbagai faktor tersebut bisa berpengaruh terhadap kinerja pekerja secara signifikan. Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dari segi hasil ataupun perilaku kerja: motivasi kerja, kemampuan dan keahlian karyawan, kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja.<sup>16</sup>

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih jauh mengenai strategi peningkatan kinerja karyawan *Shopee Express* Hub. Kandat Kediri. Peneliti ingin meneliti lebih lanjut permasalahan yang ada dan membuat sebuah penelitian dengan judul “Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi di *Shopee Express* Hub. Kandat Kediri)”

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, maka dapat dirumuskan fokus penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi di *Shopee Express* Hub. Kandat Kediri?
2. Bagaimana peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di *Shopee Express* Hub. Kandat Kediri?

---

<sup>15</sup> Muherjono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Grafindo, 2012), 95.

<sup>16</sup> *Ibid.*, 23.

### **C. Tujuan Penelitian**

Setelah melihat latar belakang yang telah dijelaskan, adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan budaya organisasi di *Shopee Express* Hub. Kandat Kediri.
2. Untuk menjelaskan peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di *Shopee Express* Hub. Kandat Kediri.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian yang disimpulkan dari rumusan masalah hingga tujuan penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam ilmu pengetahuan dapat menjadi referensi bagi kajian ilmu, khususnya yang masih bertepatan dengan bidang peningkatan kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sebuah referensi dan masukan bagi perusahaan, serta memberikan arahan yang mengarah perbaikan bagi yang diteliti. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan untuk dijadikan sebuah referensi keilmuan mengenai ilmu dampak budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga dapat menambah perbendaharaan kepustakaan IAIN Kediri.

### **E. Telaah Pustaka**

Berikut telaah pustaka yang digunakan peneliti sebagai tinjauan dalam mengambil penelitian ini dan kesenjangan penelitian (*gap research*) terhadap fenomena dihubungkan dengan variabel yang sama. Adapun telaah pustaka yang diambil oleh peneliti yaitu:

1. Penelitian dengan judul “Peran Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dewa Snack Kota Kediri” oleh Zuhrotul Aini, mahasiswi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri tahun 2023.

Metode deskriptif kualitatif digunakan dalam penelitian ini dengan pengumpulan data yang dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi menghasilkan sebuah pembuktian bahwa terdapat perbedaan antara budaya organisasi di Dewa Snack Kota Kediri dengan perusahaan lain. Dewa Snack Kota Kediri mempunyai budaya Islam yang mengandung kebiasaan seperti kajian rutin, mengaji rutin, dzikir pagi, melaksanakan sholat secara berjamaah, dan *breafing*. Kebiasaan tersebut mempunyai dampak yang positif terhadap kinerja karyawan dengan peningkatan secara signifikan. Sedangkan lingkungan kerja secara fisik seperti musik, penerangan cahaya, suhu udara dan lain sebagainya tidak memengaruhi kinerja karyawan. Sehingga peran budaya organisasi dan lingkungan kerja perusahaan mengalami peningkatan di tahun 2019 sebesar 29,16%, di tahun 2020 perusahaan kembali mengalami peningkatan sebesar 1,99%, dan di tahun 2021 mengalami peningkatan sebesar 8,53%<sup>17</sup>

Persamaan antara penelitian dahulu dan penelitian ini terdapat pada metode yang digunakan yaitu menggunakan metode penelitian kualitatif. Selain itu, persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan juga terdapat pada variabel yang digunakan, yaitu variabel budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Namun, penelitian terdahulu juga menambahkan variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas keduanya sehingga hal tersebut menjadi pembeda antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan

---

<sup>17</sup> Zuhrotul Aini, “Peran Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dewa Snack Kota Kediri” (Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Kediri, 2023).

diteliti Adapun perbedaannya terdapat pada objek penelitian. Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada Dewa Snack Kota Kediri sedangkan penelitian ini dilakukan di *Shopee Express* Hub. Kandat

2. Penelitian yang berjudul “Penerapan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pengurus NU-Care LAZIZ-NU Kota Kediri Perspektif Manajemen Syariah” oleh Nur Ainun Safitri, Mahasiswi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri tahun 2021.

Metode kualitatif diterapkan dalam penelitian ini. Penelitian ini menjelaskan tentang budaya organisasi yang diterapkan pada NU-CARE LAZIS-NU Kota Kediri lebih memfokuskan pada pencapaian tujuan lembaga dan realisasi visi serta misi lembaga tersebut. Budaya organisasi yang diimplementasikan mencerminkan nilai-nilai yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas di lembaga tersebut, yang kemudian berdampak pada dedikasi pengurus dalam menjalankan tugas mereka. Dengan penerapan budaya organisasi, akan terjadi peningkatan kinerja pengurus. Peningkatan ini tercermin dari peningkatan jumlah *muzakki* dan donatur dari tahun 2017 hingga 2020, peningkatan dana ZIS selama periode yang sama, penerimaan penghargaan, serta peningkatan jumlah YABILA. Meskipun telah menerapkan prinsip-prinsip manajemen syariah seperti menegakkan kebenaran, menjauhi kemungkar, dan mendorong keadilan melalui musyawarah, profesionalisme penuh dalam pelaksanaan tanggung jawab manajerial dalam perspektif manajemen syariah masih belum sepenuhnya tercapai.<sup>18</sup>

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah penelitian terdahulu dan penelitian saat ini meneliti tentang budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>18</sup> Nur Ainun Safitri, “Penerapan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pengurus Nu-Care Lazisnu Kota Kediri Perspektif Manajemen Syariah” (Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Kediri, 2021).

Selain itu, persamaan yang lainnya juga terdapat pada metode dalam penelitian yang mana penelitian terdahulu dan penelitian saat ini menggunakan metode kualitatif. Perbedaan dengan penelitian ini adalah pada fokusnya, penelitian yang dilakukan oleh Indrawati fokus pada penerapan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pengurus, sedangkan penelitian ini berfokus terhadap peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Penelitian dilakukan oleh Mikael Ekaputera dengan judul “Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan *Online Shop Hamjeansku*” Insitut Teknologi dan Bisnis Kalbis Jakarta, tahun 2020.

Fenomena yang unik di dalam perusahaan *online shop Hamjenasku* telah ditemukan oleh peneliti. Fenomena tersebut berupa kejujuran, kepedulian, dan tanggung jawab yang tinggi sehingga mampu memberikan dampak pada produktivitas kinerja karyawan. Dengan pendekatan penelitian kualitatif dan paradigma penelitian *post positivisme*, peneliti meneliti fenomena tersebut dengan tujuan untuk mengetahui peran budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan *online shop hamjeansku*. Hasil dari penelitian yang dilakukan adalah budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan *Hamjeansku* adalah budaya kejujuran, kepedulian, dan tanggung jawab yang tinggi. Budaya organisasi yang ada di perusahaan *Online Shop Hamjeansku* memberikan dampak pada produktivitas kinerja karyawan. Dibuktikan dengan komunikasi yang terjalin di dalam perusahaan, fasilitas dan suasana kerja yang nyaman serta penyampaian informasi yang sudah cukup baik antara sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan. Penelitian ini dapat menunjukkan bahwa budaya organisasi di dalam sebuah perusahaan khususnya

perusahaan *online shop* memiliki organisasi yang baik dan keragaman budaya organisasi yang tidak hanya dimiliki oleh perusahaan besar saja.<sup>19</sup>

Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Mikael Ekaputra terdapat metode yang digunakan pada penelitian yang telah dilakukan. Metode penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah metode kualitatif. Sedangkan perbedaan yang didapat pada penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan adalah objek yang ditelitinya. Penelitian terdahulu melakukan penelitiannya pada *Online Shop Hamjeansku* sedangkan penelitian yang akan dilakukan bertempat di *Shopee Express Hub*. Kandat Kediri.

4. Penelitian yang dilakukan oleh M Wahyu Ilahi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gapura Cabang Pekanbaru” Universitas Islam Riau tahun 2021.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menilai besaran pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Gapura Cabang Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan kuantitatif dengan mengambil populasi seluruh karyawan *outsourcing* di PT Gapura Cabang Pekanbaru. Sampel yang digunakan terdiri dari 53 karyawan *outsourcing*. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 61,6%, sedangkan 38,4% dipengaruhi oleh bermacam faktor selain faktor yang diteliti dalam penelitian ini.<sup>20</sup>

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel kinerja karyawan dan budaya organisasi. Perbedaan antara

---

<sup>19</sup> Mikael Ekaputra, “Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan Online Shop Hamjeansku” (Skripsi: Insitut Teknologi dan Bisnis Kalbis Jakarta, 2020).

<sup>20</sup> M Wahyu Ilahi, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gapura Cabang Pekanbaru” (Skripsi: Universitas Islam Riau, 2020).

penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah terdapat pada objek yang diteliti. Peneliti terdahulu melakukan penelitian di PT Gapura Cabang Pekanbaru sedangkan penelitian yang akan dilakukan bertempat di kantor *Shopee Express* Hub. Kandat Kediri. Selain itu, perbedaan juga terdapat pada metode yang digunakan. Metode pada penelitian terdahulu menggunakan kuantitatif sedangkan penelitian yang akan diteliti menggunakan kualitatif sebagai metode yang digunakan.

5. Penelitian yang dilakukan Saybi Cindeikia Umara Putri yang berjudul “Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Jamur Krispy FCK Kelurahan Blabak Kecamatan Pesantren Kota Kediri” Institut Agama Islam Negeri Kediri tahun 2020.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan UMKM Jamur Krispy FCK Kelurahan Blabak Kecamatan Pesantren Kota Kediri. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Hasil penelitian bahwa budaya organisasi mempunyai perbedaan dibandingkan perusahaan lain. Budaya organisasi yang diamati mencakup praktik-praktik keislaman seperti mengaji bersama, shalat berjamaah, mengikuti kajian, dan menghafal surat-surat Al-Qur'an. Selain itu, para karyawan diharapkan hadir tepat waktu dengan jam kerja dari pukul 08.00 hingga 17.00 WIB, serta memberikan laporan jika ada izin kerja. Kinerja karyawan di UMKM Jamur Krispy FCK dinilai sangat baik, ditandai dengan semangat kerja yang tinggi dan tujuan bekerja untuk meraih ridho atau berkah dari Allah SWT. Semangat dan kerja ikhlas dari para karyawan memungkinkan mereka untuk bekerja dengan nyaman dan mencapai target yang ditetapkan. Budaya organisasi memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja ini, yang tercermin dalam semangat kerja tinggi dan tanggung jawab yang

diberikan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan. Oleh karena itu, peran budaya organisasi sangat signifikan bagi karyawan di UMKM Jamur Krispy FCK, memotivasi mereka untuk bekerja dengan semangat tinggi dan bertanggung jawab terhadap tugas masing-masing.<sup>21</sup>

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama membahas tentang peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada objek yang diteliti. Objek yang dilakukan pada penelitian terdahulu adalah UMKM Jamur Krispy FCK Kediri sedangkan penelitian yang akan dilakukan pada kantor *Shopee Express* Hub. Kandat Kediri.

---

<sup>21</sup> Saybi Cindeika Umaria Putri, "Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Jamur Krispy FCK Kelurahan Blabak Kecamatan Pesantren Kota Kediri)" (Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Kediri, 2020).