

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Perubahan jaman yang semakin maju dan terus berkembang telah memberikan banyak perubahan yang terjadi serta membentuk suatu *culture* dan susunan masyarakat yang baru seperti pemikiran-pemikiran tentang kemanusiaan, gaya hidup, dan lain sebagainya. Dengan adanya *culture* sosial membuat masyarakat lupa akan moralitas, kekerabatan, yang dinilai lebih cenderung pada materi, kewenangan, dan mementingkan kesenangan dunianya sendiri. Sehingga tujuan dari kehidupan manusia tersebut diarahkan untuk “kekuasaan”, walaupun pada dasarnya semua itu dikuasi oleh hawa nafsu dan emosi.<sup>1</sup>

Terlebih lagi dunia usaha juga tumbuh begitu pesat, maka untuk pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan itu sendiri diharapkan dapat memanfaatkan dengan sebaik-baiknya dan benar. Sumber daya manusia memiliki peranan penting sebagai motor penggerak segala aktivitas yang ada dalam organisasi, maka segala upaya yang dilakukan untuk perkembangan sumber daya manusia di dalamnya memiliki kompetensi tinggi. Salah satu yang menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya yaitu budaya yang dimiliki. Dimana budaya yang diciptakan masyarakat baik itu berkaitan erat dalam keluarga, organisasi, usaha bahkan negara yang nantinya dapat membedakan masyarakat itu untuk saling berinteraksi dan memilih tindakan yang sesuai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Budaya dalam sebuah organisasi bisa dikaitkan dengan nilai-nilai serta norma dan etika ketika bekerja yang dijadikan

---

<sup>1</sup> Rahmat Hidayat dan Muhammad Rifa'i, *Etika Manajemen Perspektif Islam* (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2018). 60

suatu pedoman bersama dalam organisasi. Keterikatan budaya dengan masyarakat itulah yang nantinya akan menyelaraskan masyarakat dalam bertingkah laku dan bertindak. Dengan berjalannya waktu, suatu organisasi akan mendapatkan manfaat dari terbentuknya budaya tersebut dan dapat memberikan sumbangsih secara keseluruhan dalam organisasi.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan yang sudah direncanakan, organisasi maupun perusahaan sudah memiliki cara tersendiri untuk peningkatan kinerja karyawan agar lebih efisien dan efektif lagi, contoh dari pengupayaan tersebut bisa dengan mengadakan pelatihan pada karyawan, memberikan serangkaian motivasi dan membentuk lingkungan kerja lebih baik lagi dan lebih kondusif.<sup>2</sup> Suatu organisasi tidak akan bisa mengalami perkembangan apabila budaya yang dijadikan pedoman tidak begitu kuat. Namun apabila budayanya berdiri kokoh maka dengan mudah memberikan dampak pada strategi-strategi yang sudah dibangun dan dijalankan dalam mencapai tujuan. Dengan begitu perusahaan atau organisasi dituntut untuk mengelola budaya tersebut dengan sebaik mungkin, sehingga *output* yang dihasilkan dari budaya organisasi tersebut dapat berperan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Belakangan ini UMKM di kota Kediri terus mengalami perkembangan, perkembangan tersebut dapat dilihat dari tinggi dan luasnya pemasaran hingga mencapai pemasaran nasional, selain itu ditandai banyaknya wirausahawan yang

---

<sup>2</sup> Alexander Monte Christo et al., "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. LG Bagian Penjualan Indonesia Semarang)," *Jurnal Studi Manajemen Organisasi* 13, no. 2 (Desember 31, 2016): 98–109, diakses November 7, 2022, <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo/article/view/12846>.

baru didirikan di kota Kediri.<sup>3</sup> Salah satu pengusaha yang mendapatkan penghargaan sebagai pengusaha yang maju dan pengusaha termuda dari binaan kadin kota Kediri yaitu Bagas Alimpadh Panggahita Purwateksa selaku pemilik Dewa Snack. Dengan melakukan beberapa kolaborasi yang dilakukan Bagas Alimpadh dengan beberapa artis dalam usahanya dan sukses menembus pemasaran nasional dan dibantu oleh dinas perdagangan Kota Kediri untuk masuk ke pemasaran toko ritel seperti Alfamart dan Indomart serta Dewa Snack juga menjalin kerjasama dengan swalayan umum pada area karesidenan Kediri dan beberapa swalayan umum diluar Kediri yaitu Blitar, Tulungagung, Bekasi dan Bogor. Hal tersebut Bagas Alimpadh menilai atas kerja keras dan juga kerjasama dengan tim kerjanya.

Dewa Snack merupakan salah satu usaha yang bergerak di bidang penjualan snack serta mengelola jamur dan pisang sebagai bahan utama dalam pembuatan keripik dengan beberapa varian rasa yang ada di Kota Kediri. Tempat usaha tersebut berada di Jl. Raya Balekambang No.75 Desa Blabak, Kec. Pesantren Kota Kediri. Perusahaan ini dirintis dan didirikan oleh Bagas Alimpadh Panggahita Purwateksa selaku pemilik Dewa Snack dengan tujuan untuk menjadi perusahaan yang mencintai dan menggunakan produk lokal Indonesia. Beberapa produk yang menjadi *best seller* saat ini yaitu produk “Jalu atau Oh Iki” terbuat dari olahan jamur yang dirubah menjadi keripik jamur dengan varian rasa *hot spicy* dan balado, kemudian produk “Sugih” atau olahan keripik usus dengan varian rasa *hot spicy* dan balado, produk selanjutnya “Sang Dewa” dengan balutan rasa *chocolate* dan *milk*, selain produk Jalu atau Oh Iki, Sugih, dan Sang Dewa yang ada di Dewa

---

<sup>3</sup> Didik Kusbiantoro, “Jumlah Usaha Mikro Di Kota Kediri Tumbuh 14,5 Persen,” *AntarJatim*, last modified 2022, diakses Juni 30, 2022, <https://jatim.antaranews.com/berita/600657/jumlah-usaha-mikro-di-kota-kediri-tumbuh-145-persen>.

Snack yaitu ada produk kirun makaron, dan pecah telur. Dengan beberapa produk unggulan yang dimiliki Dewa Snack mampu memberikan peningkatan pada omset penjualan setiap bulannya mampu mencapai 8.290 pcs dari masing-masing produk. Perusahaan juga memiliki visi yaitu para karyawan harus bekerja secara “bekerja dengan rasa ibadah, dan anti riba” dengan tujuan karyawan bekerja tidak hanya mencari uang untuk kebutuhan sehari-hari akan tetapi juga mendapatkan keberkahan selama bekerja. Sedangkan misinya yaitu menjadi brand yang berkualitas nomor satu di dunia, dengan mewujudkan jutaan usahawan muda melalui mentoring dan bimbingan pada agen dan *reseller* serta menjunjung tinggi persaudaraan antara karyawan. Dengan memanfaatkan potensi generasi muda dalam perusahaan serta menggantungkan pada desain yang menarik dan unik, pemilik usaha juga menanamkan rasa kepercayaan terhadap konsumen dengan memakai konsep *sharing to be selling* membuat perusahaan tersebut dapat bertahan sampai menembus pada pemasaran nasional diluar area Kediri.<sup>4</sup> Dengan begitu Dewa Snack mampu bersaing dengan perusahaan lainnya yang serupa.

**Tabel 1.1**  
**Nama-nama sebagian usaha dan jenis usaha di Kota Kediri**

No	Nama Usaha	Jenis Usaha	Alamat
1.	Dewa Snack	Makanan ringan/ keripik	Jl. Raya Balekambang No. 75 Desa Blabak, Pesantren, Kota Kediri
2.	De Barokah (Kingkers)	Makanan ringan/ keripik	Jl. Penanggungan GG 4A No.02 Bandar Kidul, Mojoroto, Kota Kediri
3.	UD. Wahyu Jaya (Mak Plengeh)	Makanan ringan/ keripik dan bolu kering	Jl. Kapten Tendean No.285 A, Blabak, Kota Kediri
4.	UD. Bintang Jaya	Makanan ringan/ keripik	Jl. Cakarwesi Raya No.20 RT.039/RW.014 Tosaren, Pesantren, Kota Kediri

<sup>4</sup> Observasi Bagas Alimpadh, *Pemilik Usaha Dewa Snack* (Blabak Kota Kediri, 28 September 2022)

No	Nama Usaha	Jenis Usaha	Alamat
5.	UD. Dua Bersaudara	Makanan ringan/ keripik	Jl. Raung GG Setono No.38 Banjarngalim, Mojoroto, Kota Kediri
6.	KM Food	Makanan ringan/ keripik	Jl. Gatot Subroto No.79 Mrican, Mojoroto, Kota Kediri
7.	Jamur Crispy Al-Fatih	Makanan ringan/ keripik	Jl. Sersan Suharmaji RT,05/RW.03 Manisrenggo, Kota Kediri

Sumber : Dinas Koperasi Usaha dan Tenaga Kerja Kota Kediri<sup>5</sup>

Berdasarkan paparan data pada tabel 1.1 di atas, dari banyaknya perusahaan yang ada di Kota Kediri, Mak Plengeh dan Kingkers yang masing-masing memiliki *personal branding* yang bagus pada produk-produk yang dijual yaitu jamur krispy, keripik pisang, dan bolu kering serta dalam peningkatan omset penjualan serta menembus pemasaran pada toko ritel. Akan tetapi, salah satu perusahaan yang berada di kota Kediri yang memiliki konsistensinya dalam memanfaatkan sosial media 100% sebagai media penjualan produk yaitu Dewa Snack, dengan memanfaatkan media sosial dan menggunakan sistem *reseller* dan *dropshipper* itulah produk Dewa Snack dapat dikenal dan menyebar begitu luas serta mencapai omset yang tinggi. Maka dari itulah alasan peneliti untuk membandingkan budaya organisasi yang diterapkan antara Dewa Snack Mak Plengeh, dan Kingkers. Berikut adalah perbedaan budaya organisasi antara Dewa Snack, Mak Plengeh, dan Kingkers.

---

<sup>5</sup> Observasi Agus (Pegawai Kantor Dinas Koperasi Usaha dan Tenaga Kerja Kota Kediri, 22 September 2022)

**Tabel 1.2**  
**Perbedaan Budaya Organisasi pada UMKM Dewa Snack, Mak Plengeh, dan Kingkers**

No	Kategori	Nama UMKM		
		Dewa Snack	Mak Plengeh	Kingkers
1.	Jam Operasional Kerja	Hari Senin – Jum'at, Sabtu dan ahad libur. Jam kerja dimulai 07.00 pagi – 17.00 sore, waktu istirahat 12.00-13.00 WIB	Hari Senin – Sabtu, Ahad libur. Jam kerja dimulai 07.00 pagi – 16.00 sore, waktu istirahat 12.00-13.00 WIB	Hari Senin – Sabtu, Ahad libur. Jam kerja dimulai 07.00 pagi – 15.00 sore, waktu istirahat 12.00-13.00 WIB
2.	Kegiatan sebelum bekerja	Sebelum memulai kerja karyawan mengikuti kegiatan rutin shalat Dhuha berjama'ah, kemudian disusul dengan evaluasi kerja dan <i>breafing</i> setiap hari senin dengan karyawan.	Sebelum memulai kerja karyawan mengikuti kegiatan rutin shalat Dhuha berjama'ah, kemudian disusul dengan evaluasi kerja dan <i>breafing</i> untuk target hari ini.	Adanya <i>briefing</i> untuk menentukan target hari ini yang diselesaikan.
3.	Pelatihan kerja	Adanya <i>training</i> yang harus diikuti setiap karyawan selama 3 bulan. Serta <i>workshop</i>	Untuk <i>training</i> selama satu minggu dalam menyesuaikan lingkungan dan mengenalkan masing-masing pekerjaan.	Untuk <i>training</i> selama satu minggu dalam menyesuaikan lingkungan dan mengenalkan masing-masing pekerjaan.
4.	<i>Reward</i>	Adanya <i>reward</i> bagi karyawan yang telah memenuhi target, dan ada <i>punishmen</i> bagi karyawan yang tidak memenuhi target	Adanya <i>reward</i> pada karyawan yang selalu rajin pada satu bulan sekali berupa sembako atau hadiah lainnya.	Adanya <i>reward</i> pada karyawan yang selalu rajin berupa sembako atas pencapaian target.
5.	Agenda Rutin	Ngaji bareng dan kajian rutin setiap hari Jum'at malam.		

Sumber : Observasi pada dewa snack, mak plengeh, dan kingkers.

Dari pemaparan tabel 1.2 di atas, budaya organisasi yang diterapkan pada tiga usaha yang sejenis memiliki kesamaan dan variasi tersendiri dalam mengupayakan meningkatkan kinerja karyawan. Dari pemaparan tabel tersebut dapat kita ketahui juga bahwa budaya organisasi yang diterapkan pada Dewa Snack memiliki keunggulan di bandingkan dengan perusahaan yang lainnya. Penelitian terkait budaya organisasi ini akan diadakan di Dewa Snack dimana selain memiliki visi dan misi dalam mempertahankan kualitas produk. Kebijakan-kebijakan yang sudah disepakati antara dua pihak yaitu owner dan karyawan yang dapat membuat karyawan terus meningkatkan kinerjanya. Adanya kebiasaan yang dilakukan itulah nantinya akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Budaya organisasi yang diterapkan pada Dewa Snack diantaranya yaitu karyawan harus memiliki kriteria antara lain yaitu takut pada Tuhan, memiliki sifat jujur, telaten, sabar, teliti, mampu bekerja sama dengan tim, memiliki kelayakan dalam beretika, dan tidak baperan. Kemudian dalam bekerja karyawan dituntut untuk berpakaian rapi, dan bersih dengan tujuan untuk tetap menjaga ke higienisan produk pada saat bekerja.

Peraturan-peraturan lain yang diterapkan pada semua karyawan yang ada di Dewa Snack yaitu rasa akan tanggung jawabnya dan kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan datang tepat waktu jam 07.00 pagi, mengikuti serangkaian sholat sunnah dengan khitmad dan tertib. Karyawan dibebaskan untuk terus berinovasi serta memiliki profesionalisme ketika bekerja, dan tidak ada keegoisan individual dalam bekerja sehingga pekerjaan harus diselesaikan dengan kerjasama tim. Dengan adanya peraturan-peraturan seperti itulah yang dapat memberikan dampak positif bagi karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan

dengan maksimal sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan dapat meminimalisir pekerjaan yang tidak terselesaikan dan berakibat lembur kerja.<sup>6</sup> Pengupayaan yang dilakukan oleh mas Bagas Alimpadh untuk Dewa Snack bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar memenuhi target yang telah direncanakan serta selaras dengan visinya bahwa karyawan bekerja tidak hanya semata-mata untuk mencari materi dan memenuhi kebutuhan hidup saja melainkan juga bekerja untuk mendapat keberkahan. Menurut Hasibuan dalam jurnal penelitian Lyta Lestari bahwasanya kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang berhasil diperoleh seseorang maupun dengan tim dalam satu perusahaan maupun organisasi sesuai dengan kewenangan serta tanggung jawab pada pekerjaan yang telah diberikan.<sup>7</sup> Selain budaya organisasi yang memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja karyawan, berdasarkan observasi pada Dewa Snack terdapat faktor lain dalam peningkatan kinerja melalui lingkungan kerja yang bagus dan baik. Hal tersebut berdasarkan dengan keadaan lapangan bagaimana karyawan dalam melakukan aktivitas kesehariannya untuk mencapai hasil kerja yang baik, agar karyawan dapat mencapai hasil yang maksimal maka dibutuhkan rasa kenyamanan pada lingkungan sekitarnya sehingga kenyataan itulah yang memiliki keterkaitan dengan faktor lingkungan kerja.

Menurut Sedamaryanti lingkungan kerja merupakan bentuk secara keseluruhan dari berbagai macam perabotan maupun bahan yang berada disekitar orang bekerja yang dapat mempengaruhi diri para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Terciptanya lingkungan yang memberikan rasa nyaman akan memberikan dampak positif pada karyawan yaitu bisa fokus dan motivasi dalam

---

<sup>6</sup> Observasi, Bagas Alimpadh, *Pemilik Usaha Dewa Snack* (Blabak Kota Kediri, 28 September 2022)

<sup>7</sup> Lyta Lestary dan Dan Harmon, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Riset Bisnis & Investasi* 3, no. 2 (2017).



menyelesaikan pekerjaan, begitu sebaliknya apabila lingkungan kerja yang dibangun tidak memberikan rasa nyaman akan memberikan dampak negatif pada karyawan dengan menurunnya rasa semangat kerja. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, untuk lingkungan kerja fisik meliputi suhu udara, warna yang diaplikasikan, pencahayaan, tata ruangan dan lain sebagainya. Sedangkan untuk lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan antara karyawan dengan pimpinan maupun hubungan sesama karyawan, ketentraman karyawan, serta suasana dalam bekerja.<sup>8</sup> Berikut adalah kondisi lingkungan kerja pada Dewa Snack:

**Tabel 1.3**  
**Kondisi Lingkungan Kerja Dewa Snack**

No	Aspek	Kondisi
1.	Lingkungan Kerja Fisik:	
	Pencahayaan	Untuk penerangan di pagi hari hingga siang hari sangat baik, penerangan ruangan langsung dari sinar matahari. Untuk sore hari sampai malam cahaya yang didapatkan melalui bantuan lampu terkecuali untuk bagian kantor dikarenakan area tertutup maka diperlukan penambahan cahaya lampu baik itu di pagi hari maupun malam hari.
	Temperatur Udara dan Sirkulasi Udara	Temperatur udara dalam ruangan bekerja sedikit panas pada bagian penggorengan namun terdapat penambahan fasilitas blower disetiap sudut ruangan sehingga dapat membantu agar temperatur udara tidak terlalu panas. Untuk sirkulasi udara pada dewa snack cukup baik, disetiap bagian ruangan sehingga ventilasi udara yang memudahkan untuk keluar masuknya udara secara bergantian.
	Suara Bising	Untuk suara bising tidak terlalu keras dikarenakan bagian produksi satu dengan yang lainnya berjarak jauh sehingga tidak mengganggu konsentrasi karyawan lainnya saat bekerja.
	Warna	Warna yang diberikan pada ruangan produksi maupun kantor memilih warna yang cerah dengan tujuan agar pengelihatannya mata saat bekerja tidak

<sup>8</sup> Sedamaryanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: CV Mandar Maju, 2013). 28-28

No	Aspek	Kondisi
		terganggu.
	Ruang Gerak	Setiap ruangan yang ada di Dewa Snack sangat luas sehingga para karyawan bisa leluasa untuk melakukan aktivitas bekerja dan tidak menghambat pekerjaan.
	Keahlian Dalam Bekerja	Untuk keahlian sudah ditentukan berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sehingga dapat membuat karyawan nyaman dengan tanggung jawab yang diberikan.
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik	
	Hubungan antara pemimpin dan karyawan	Hubungan yang diciptakan antara pimpinan dan karyawan cukup baik dikarenakan pemimpin membebaskan karyawan untuk memberikan pendapat sehingga komunikasi yang dibentuk sangat baik
	Hubungan Sesama Karyawan	Habits yang diciptakan antara sesama karyawan yaitu disama ratakan artinya tidak ada yang disenioritaskan dan junioritaskan dalam bekerja. Apabila pekerjaan sudah selesai maka karyawan lain diperbolehkan untuk membantuk divisi lain agar selalu menjaga kekompakan.

Sumber : Observasi, Tiffani selaku divisi keuangan.<sup>9</sup>

Berdasarkan pemaparan data diatas, lingkungan kerja yang ada di Dewa Snack jika dilihat dari sisi lingkungan fisiknya yaitu Dewa Snack memiliki 1 gedung yang luas, dari satu gedung itulah dipisah menjadi beberapa ruangan di antaranya ruang kantor, ruang penggorengan, dapur, ruang packing, ruang pengiriman. Dari pemilihan warna yang digunakan dalam gudang memilih warna kuning sebagai warna utama dengan tujuan meskipun tambahan lampu masih tetap terlihat terang sehingga tidak mengganggu pengelihatannya karyawan saat bekerja. Untuk penerangan yang ada dalam sudah termasuk standart kecuali pada ruangan kantor memang di desain tertutup. Untuk sirkulasi udara terdapat beberapa titik pada setiap bagian ruangan, namun hanya sedikit panas pada area penggorengan dikarenakan cerobong asap yang terbilang kecil.

<sup>9</sup> Observasi pada Tiffani, Divisi Keuangan Dewa Snack (Blabak, Kota Kediri, 04 Agustus 2022)

Berdasarkan hasil observasi bahwa ada beberapa hal yang sangat disayangkan yaitu apabila memasuki musim hujan hama tikus dapat masuk ke dalam gudang bagian penyimpanan bahan dan membuat beberapa kantong bahan menjadi rusak sehingga dapat merusak kualitas bahan yang ada karna lokasi usaha yang bersebelahan dengan area perkebunan. Selain kondisi lingkungan kerja terdapat beberapa fasilitas untuk menunjang peningkatan kinerja karyawan diantaranya gazebo untuk kegiatan mengaji dan *breafing* serta evaluasi kerja, musholah, dua kamar mandi khusus perempuan dan laki-laki, lokasi parkir yang luas, mess atau markas untuk karyawan tinggal, kipas angin, dapur umum yang sudah sesuai dengan standart perusahaan. Untuk lingkungan kerja non fisik bahwa selain budaya organisasi yang diterapkan lingkungan kerja juga memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja pada masing-masing karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman serta berjalan secara kondusif serta rasa kekeluargaan begitu erat bisa membuat rasa semangat yang tinggi pada karyawan. Selain itu menciptakan hubungan dengan rasa kekeluargaan yang baik antara pemimpin dan bawahan maupun dengan sesama karyawan yang ada di Dewa Snack juga dapat memberikan rasa kenyamanan dalam bekerja.

Dengan keadaan yang sudah dipaparkan diatas, karyawan memiliki rasa loyal untuk terus bekerja pada Dewa Snack dapat dilihat dari masa kerja karyawan, semakin lama masa kerja karyawan semakin banyak juga pengalaman serta ilmu yang didapatkan membuat kinerja perusahaan akan terus meningkat.<sup>10</sup> Berikut adalah tabel masa kerja karyawan pada Dewa Snack:

---

<sup>10</sup> Muhammad Nur Herizal, "Pengaruh Masa Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pidie," *Jurnal Sosial Humaniora Sigli* 2, no. 2 (Desember 15, 2019): 1–9, <http://journal.unigha.ac.id/index.php/JSH/article/view/166>.

**Tabel 1.4**  
**Masa Kerja Karyawan Dewa Snack Kota Kediri**

Lama Bekerja	Jumlah Karyawan
1-2 Tahun	9 Karyawan
>5 Tahun	6 Karyawan

*Sumber : Dewa Snack<sup>11</sup>*

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dijelaskan bahwasanya karyawan yang mengabdikan pada Dewa Snack dengan masa kerja selama 1-2 tahun sebanyak 9 karyawan, sedangkan karyawan yang mengabdikan dengan masa kerja selama di atas 5 tahun tercatat sebanyak 6 karyawan, sehingga untuk total secara keseluruhan ada 15 karyawan. Kemudian selain dilihat dari lamanya seorang karyawan yang bekerja pada Dewa Snack juga dapat dilihat dari perkembangan pada penjualan pada setiap tahunnya yang cukup baik.

**Tabel 1.5**  
**Penjualan per tahun Dewa Snack Kota Kediri**

Tahun	Omset Penjualan
2019	195,133 Pcs
2020	208,425 pcs
2021	265,526 Pcs

*Sumber : Dewa Snack*

Berdasarkan data penjualan yang diperoleh, setiap tahunnya mengalami peningkatan dan sebagai nilai dasar bahwasanya budaya organisasi dan lingkungan kerja pada Dewa Snack benar adanya apa yang ditanamkan dapat menghasilkan hal-hal yang positif bagi karyawan sehingga adanya peran keduanya dalam meningkatkan kinerja pada Dewa Snack. Dari pemaparan konteks penelitian di atas peneliti tertarik untuk mengambil tema dalam penelitian berjudul:

<sup>11</sup> Observasi pada Bagus Alimpadh Purwateksa, Selaku Pemilik Dewa Snack (23 September 2022)

**“PERAN BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA DEWA SNACK KOTA KEDIRI”**

**B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan pemaparan konteks penelitian diatas, maka peneliti menyusun fokus permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi dan lingkungan kerja pada Dewa Snack Kota Kediri?
2. Bagaimana peran budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Dewa Snack Kota Kediri?

**C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari pemaparan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui budaya organisasi, lingkungan kerja, pada Dewa Snack Kota Kediri.
2. Untuk mengetahui peran budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Dewa Snack Kota Kediri.

**D. Manfaat Penelitian**

1. Secara Teoritis

Memberikan sumbangsi pemikiran, ilmu penegtahuan atau gambaran terkait budaya organisasi , lingkungan kerja, dan kinerja karyawan pada Dewa Snack Kota Kediri.

## 2. Secara Praktis

### a. Bagi Akademis

Dapat menambah literatur referensi bagi penelitian selanjutnya apabila terdapat materi yang sama terkait kinerja karyawan.

### b. Bagi Instansi Penelitian

Dapat memberikan pemikiran-pemikiran baru serta bahan evaluasi pada tingkat keberhasilan atau menurunnya fungsi tugas masing-masing dalam merawat sumber daya manusia (karyawan) dalam perusahaan.

### c. Bagi Peneliti

Dapat meningkatkan pengetahuan yang sebelumnya didapat dari bangku perkuliahan dengan kondisi lapangan yang sebenarnya terkait kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau lembaga.

## E. Telaah Pustaka

1. Skripsi “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Pada PTPN II Kwala Bingei Stabat Kab. Langkat” Oleh Candra Purnomo (2019).<sup>12</sup> Penelitian tersebut dilatar belakangi oleh adanya penurunan pada kinerja pegawai pegawai PTPN II Kwala Bingei, yang menjadi faktor penyebab penurunan kinerja yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja. Hasil dari penelitian tersebut yaitu berdasarkan hasil nilai R Square sebesar 0.805 atau 80,5% adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan dinyatakan diterima bersama-sama. Artinya budaya organisasi dan lingkungan kerja yang diterapkan pada perusahaan memiliki pengaruh

---

<sup>12</sup> Candra Purnomo, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN II Kwala Bingei Stabat Kab. Langkat” (Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara, 2019), [http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/5906/CANDRA\\_PURNOMO\\_FINAL.pdf](http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/5906/CANDRA_PURNOMO_FINAL.pdf).

besar terhadap karyawan, sehingga dampak positif yang diberikan oleh keduanya membuat karyawan merasa nyaman dan terus meningkatkan kinerjanya.

2. Skripsi “Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Toko SK Grosir Kediri)” Oleh Dyah Ayu Sukma (2020).<sup>13</sup> Penelitian tersebut dilatar belakangi oleh lingkungan kerja yang merupakan sebagai sarana dan prasarana yang diberikan pada karyawan agar untuk kedepannya bisa mencapai tujuan bersama. Hasil dari penelitian yang dipaparkan bahwasanya dari beberapa teori lingkungan kerja yang diterapkan pada toko SK Grosir Kediri tidak ada peranan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan bekerja seperti biasanya yang mereka lakukan dan lebih bersifat kehatian-hatian serta bekerja dengan baik, meskipun beberapa faktor dari lingkungan kerja yang kurang mendukung akan tetapi mereka tetap bekerja karena fasilitas yang diterima oleh karyawan selain fasilitas yang menunjang mereka untuk tetap meningkatkan kinerjanya yaitu keakraban sesama dengan karyawan yang begitu erat dan ketersediaan jam makan siang relatif dekat dengan tempat bekerja.
3. Skripsi “Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Jamur Krispy FCK Corporation Desa Blabak Kecamatan Pesantren Kota Kediri) Oleh Saybi Cindikia Umaira Putri (2020).<sup>14</sup> Penelitian tersebut dilatar belakangi oleh suatu budaya organisasi yang memiliki peranan penting bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai. Hasil dari penelitian ini ialah mampu menyatukan budaya organisasi yang ada

---

<sup>13</sup> Dyah Ayu Sukma O R, “Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Toko Sk Grosir Kediri)” (Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri, 2020), <http://etheses.iainkediri.ac.id/2368/>.

<sup>14</sup> Saybia Cindeikia Umaria Putri, “Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Jamur Krispy FCK Kelurahan Blabak Kecamatan Pesantren Kota Kediri)” (Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri, 2020), <http://etheses.iainkediri.ac.id/1304/>.

di dalamnya dengan sumber daya manusia yang ada sehingga menciptakan karyawan memiliki potensi tinggi dalam bekerja. Dengan memadukan unsur Islam didalam budaya tersebut pemilik memiliki tujuan dapat mengarahkan karyawan sebagaimana semestinya mereka bekerja untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan serta membantu sesama karyawan lainnya gotong royong secara tim dan karyawan memiliki motivasi untuk terus menggali potensinya dan meningkatkan kinerjanya. Sehingga disinilah pemilik memiliki peranan penting dalam mengelola serta mengatur sumber daya manusia di dalamnya.

4. Skripsi “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun” Oleh Siti Duriyatus Solehah (2021).<sup>15</sup> Penelitian tersebut di latar belakang oleh penemuan *Research gap* yang menjadi salah satu faktor terjadinya kesenjangan antara teori dari Kasmir dengan fakta yang terjadi pada lokasi penelitian di PT. Bumi Pembangunan Pertiwi (BPP) Madiun bahwasanya faktor kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan hasil yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja simultan berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 85,2%. Hipotesis budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan dinyatakan diterima bersama-sama. Artinya budaya organisasi dan lingkungan kerja yang diterapkan pada perusahaan memiliki pengaruh besar terhadap karyawan, sehingga dampak positif yang diberikan oleh

---

<sup>15</sup> Siti Duriyatus Solehah, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun” (IAIN Ponorogo, 2021), diakses Oktober 30, 2022, [http://etheses.iainponorogo.ac.id/13016/1/210717110\\_Siti\\_Duriyatus\\_Solehah\\_Ekonomi\\_Syariah.pdf](http://etheses.iainponorogo.ac.id/13016/1/210717110_Siti_Duriyatus_Solehah_Ekonomi_Syariah.pdf).



keduanya membuat karyawan merasa nyaman dan terus meningkatkan kinerjanya.

5. Skripsi “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Putra Jaya Nanas Blitar)” Oleh Elvira Milasari (2021).<sup>16</sup> Hasil dari penelitian Elvira memberikan kesimpulan adanya pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Jaya Nanas Blitar, hal tersebut dapat dilihat dari nilai  $R^2$  yang signifikan sebesar 0,785 atau 78,5%. Hipotesis lingkungan kerja dinyatakan diterima dengan simultan karena lingkungan kerja yang berada disekitarnya baik itu lingkungan kerja berupa fisik maupun non fisik memberikan pengaruh dalam semangat kerja pada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang sudah diberikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja yang diperhatikan dan diterapkan dengan baik maka karyawan akan menyelesaikan pekerjaan dengan semaksimal mungkin.

Berdasarkan dengan beberapa telaah pustaka yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa titik fokus dari penelitian terdahulu yaitu pada objek penelitian yang menggunakan perusahaan serta toko besar dengan metode kuantitatif dan jenis pendekatan kausalitas dan asosiatif, sedangkan fokus penelitian saat ini dilakukan pada UMKM Dewa Snack menggunakan metode kualitatif. Hal tersebut jelas memiliki perbedaan dikarenakan dalam penelitian saat ini ingin menggambarkan fenomena secara alamiah dan mendalam serta memberikan pembaharuan fenomena yang terjadi pada Dewa Snack.

---

<sup>16</sup> Elvira Milasari, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Putra Jaya Nanas Blitar)” (Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri, 2021), diakses Oktober 30, 2022, <http://etheses.iainkediri.ac.id/4537/>.

Objek dari penelitian ini yaitu pada karyawan Dewa Snack, karena dilihat dari perkembangan penjualan yang terus mengalami peningkatan, selain ditinjau dari penjualan dapat dilihat dari karakteristik yang dibangun juga berbeda dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan. Pada dasarnya perkembangan perusahaan yang baik yaitu didukung adanya kinerja karyawan yang baik dari setiap pelaksanaan tugas yang sudah diberikan.