

Peran Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dewa Snack Kota Kediri

The Role Of Organizational Culture and Work Environment In Improving Employee Performance

Zuhrotul Aini¹, Muhamad Wildan Fawa'id²

¹²Institut Agama Islam Negeri Kediri

¹ainiz8258@gmail.com, ²wildanfawaid@iainkediri.ac.id

Abstract

One The company's most important assets today is human resources. Because it affects the survival of the company. With the existence of an organizational culture that is highly respected by employees and used as a basic guideline in regulating employee behavior can provide optimal performance. Likewise, the work environment is an important matter for the factors in improving employee performance. The purpose of this study is to determine organizational culture and work environment at Dewa Snack, and to determine the role of organizational culture and work environment in improving the performance of Dewa Snack employees in Kediri City. This type of research is descriptive qualitative with a field research. The data collection method uses data triangulation which includes observation, interviews, and documentation. While the research location is in Dewa Snack, Kediri City on Jalan Raya Balekambang No.75 Desa Blabak, Kec. Pesantren. The results of this study indicate that the existence of habits carried out at Dewa Snack, such as routine recitation, routine studies, congregational prayers, morning dzikir, briefings, can have a positive impact and new colors on employee performance to improve optimally. While the physical work environment in terms of lighting, music, temperature water, and layout, although in the layout there are several parts of other divisions that have deficiencies, it does not affect employees to continue to improve their performance. So that the role of organizational culture and the company work environment has increased in 2019 by 29.16%, in 2020 the company has again increased by 1.99%, and in 2021 it has increased by 8.53%

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Salah satu aset terpenting perusahaan saat ini adalah sumber daya manusia. karena berpengaruh terhadap keberlangsungan hidup perusahaan. Dengan adanya budaya organisasi yang dijunjung tinggi oleh karyawan serta dijadikan pedoman dasar dalam mengatur tingkah laku karyawan dapat memberikan kinerja yang optimal. Begitu juga dengan lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan dan merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui budaya organisasi, dan lingkungan kerja pada Dewa Snack, serta untuk mengetahui peran budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Dewa Snack Kota Kediri. Jenis penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan *field research* atau penelitian lapangan. Metode pengumpulan data menggunakan triangulasi data yang meliputi observasi, wawancara, serta dokumentasi. Sedangkan lokasi penelitian berada di Dewa Snack Kota Kediri di Jalan Raya Balekambang No.75 Desa Blabak, Kec. Pesantren, Kota Kediri. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan di Dewa Snack Kota Kediri seperti ngaji rutin, kajian rutin, sholat berjamaah, dzikir pagi, *breafing*, dapat memberikan dampak positif dan warna baru pada kinerja karyawan untuk meningkatkan secara optimal. Sedangkan lingkungan kerja secara fisik dari penerangan cahaya, musik, temperatur udara, serta tata letak meskipun di tata letak terdapat beberapa bagian divisi lain memiliki kekurangan tidak mempengaruhi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. 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%.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Perubahan zaman 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 social membuat masyarakat lupa

akan moralitas, kekerabatan, yang di nilai lebih cenderung pada materi, kewenangan, dan lebih mementingkan kesenangan pada dunianya sendiri. Sehingga tujuan dari kehidupan manusia tersebut diarahkan untuk “kekuasaan”, walaupun pada dasarnya semua itu dikuasai oleh hawa nafsu dan emosi.¹ Terlebih lagi dunia usaha juga tumbuh begitu pesat, maka untuk pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan itu sendiri diharapkan dapat memanfaatkan dengan baik dan benar. Dalam meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan yang sudah di rencanakan, organisasi maupun perusahaan sudah memiliki cara tersendiri untuk meningkatkan 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.

Suatu organisasi tidak akan bisa mengalami perkembangan apabila budaya yang dijadikan pedoman tidak begitu kuat. Karena budaya dalam sebuah organisasi bisa dikaitkan dengan nilai-nilai serta norma dan etika ketika bekerja yang di jadikan pedoman bersama dalam organisasi. Keterikatan budaya dengan karyawan itulah yang nantinya akan menyelaraskan masyarakat dalam bertingkah laku dan bertindak.² Dengan berjalannya waktu, suatu organisasi akan mendapatkan manfaat dari terbentuknya budaya tersebut dan dapat memberikan sumbangsih secara keseluruhan dalam organisasi. Begitu pula budaya yang ada pada Dewa Snack 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. Karyawan dalam bekerja dituntut untuk

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

² 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>.

berpakaian rapi, dan bersih dengan tujuan untuk tetap menjaga kehigenisan 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. Selain budaya organisasi yang dapat memberikan dampak bagi kinerja karyawan, salah satu faktor yang juga dapat memberikan dampak yaitu lingkungan kerja.

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang penting dan memiliki peran yang besar bagi peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan. Dimana kondisi lingkungan kerja yang baik akan mendukung karyawan agar memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya.³ Maka dari itu, sebagai jantung perusahaan harus memberikan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman yang nantinya akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan dan pada akhirnya karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan dengan uraian yang ada di latar belakang peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “Peran Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dewa Snack Kota Kediri”. Permasalahan dalam penelitian ini yaitu a) Bagaimana budaya organisasi dan lingkungan kerja di Dewa Snack Kota Kediri. b) Bagaimana peran budaya organisasi dan lingkungan kerja di Dewa Snack Kota Kediri.

³ Lyta Lestary dan Dan Harmon, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Riset Bisnis & Investasi* 3, no. 2 (2017).

Metode

Penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif, dengan pendekatan *field research* yang bertujuan untuk mendapatkan data dari para informan yang telah ditentukan dan menghasilkan data deskriptif.⁴ Penelitian ini berlokasi di Dewa Snack yang berada di Jalan Raya Balekambang No.75 Desa Blabak, Kec. Pesantren Kota Kediri. Untuk menganalisa data penelitian tersebut mengacu pada triangulasi data yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Kegiatan wawancara tersebut dilakukan dengan Owner Dewa Snack, karyawan divisi keuangan, admin, konten kreator, serta gudang.

Hasil dan Pembahasan

Budaya Organisasi Pada Dewa Snack Kota Kediri

Budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang dimiliki oleh setiap perusahaan atau organisasi yang digunakan sebagai pedoman dasar pada perusahaan atau sebagai pembeda perusahaan satu dengan perusahaan yang lainnya. Budaya organisasi merupakan norma – norma atau suatu perilaku yang dapat dipahami oleh seluruh anggota dan dijadikan sebagai aturan dasar dalam organisasi. Dari sisi lain, budaya organisasi juga dapat membentuk tingkah laku dari masing – masing anggota yang ada di dalamnya. Sehingga mau tidak mau anggota yang ada di dalamnya harus mengikuti budaya yang diterapkan. Adapun budaya organisasi yang ada di Dewa Snack Kota Kediri.

a. Shalat berjama'ah dan dzikir pagi

Pada Dewa Snack Kota Kediri kegiatan setiap paginya di mulai dengan adanya shalat dhuha berjamaah serta dzikir pagi. Hal ini dilakukan agar karyawan ketika melakukan kegiatan pada bagian masing – masing selalu diberi keberkahan dan diberikan keselamatan ketika bekerja. Dengan adanya shalat berjamaah dan

⁴ Muh Fitrah dan Lutfiyah, *Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas dan Studi Kasus* (Sukabumi: CV Jejak, 2017). 44

dzikir pagi itulah memiliki tujuan lain untuk mempererat persaudaraan dalam perusahaan. serta dapat dijadikan bahan evaluasi untuk kinerja karyawan serta per divisi.

b. Bekerja sebagai ibadah

Karyawan yang ada pada di Dewa Snack selain bekerja mendapatkan materi untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari karyawan agar selalu ingat bahwasanya bekerja juga sebagai ibadah sebagaimana manusia di bumi ini sebagai khalifah fill ardh untuk terus mengingat Allah SWT disegala kegiatannya.

c. Bertanggung jawab

Bertanggung jawab adalah salah satu kewajiban manusia agar dapat mempertanggung jawabkan segala aktivitas yang dilakukannya. Pada karyawan Dewa Snack agar dapat bertanggung jawab dengan pekerjaan yang sudah diberikan pada masing – masing divisi yaitu dengan adanya *punishmen* yang bertujuan untuk karyawan tidak mengulangi kesalahan atau melalaikan amanah yang telah diberikan. Bentuk *punishmen* itu ada dua yaitu game simulasi bangkrut dan diasingkan.

Lingkungan Kerja Pada Dewa Snack Kota Kediri

Lingkungan kerja menjadi salah satu dari faktor yang mempengaruhi berjalannya operasional yang ada di perusahaan. Dalam hal ini lingkungan kerja juga memberikan pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dengan adanya suasana lingkungan kerja yang nyaman serta damai dapat meningkatkan karyawan dan membuat karyawan semakin betah untuk melakukan pekerjaannya. Begitu dengan sebaliknya apabila lingkungan kerja yang diciptakan tidak mampu memberi kenyamanan, maka dapat menurunkan kinerja karyawan. Sebagaimana pengertian lingkungan kerja menurut Sedamaryanti merupakan bentuk keseluruhan dari berbagai macam perabotan dan bahan, lingkungan sekitar orang bekerja, bagaimana mereka bekerja, dan peraturan-peraturan yang ada di perusahaan.⁵ Dalam

⁵ Sedamaryanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2017).

perusahaan Dewa Snack lingkungan kerja dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan kerja secara fisik dan lingkungan kerja secara non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

- a. Penerangan cahaya, pada Dewa Snack untuk penerangannya terdapat dua sumber yaitu dari sumber cahaya matahari dan aliran listrik dari PLN. Di bagian divisi produksi tidak memakai bantuan cahaya listrik di pagi hari sampai menjelang sore meskipun tidak ada cendela akan tetapi terdapat cela-cela dari ventilasi udara yang cenderung lebar dan luas maka cahaya matahari dapat masuk dengan leluasa melalui cela-cela tersebut. Namun untuk di bagian divisi lain seperti divisi keuangan, divisi admin, divisi gudang & pengiriman, divisi marketing dan *content creator* agar tidak terlalu gelap, maka perusahaan mengatasinya dengan bantuan aliran listrik PLN dikarenakan area tersebut adalah area yang tertutup dibandingkan area produksi yang lebih dominan terbuka.
- b. Temperatur udara, Untuk temperatur udara yang ada di Dewa Snack setiap divisi memiliki perbedaan pendapat terlebih lagi di area produksi temperatur udara menyesuaikan dengan kondisi cuaca di hari itu, apabila cuaca sedang terik untuk meminimalisir temperatur udara pada perusahaan, perusahaan menyiapkan kipas blower di masing-masing meja karyawan. Berbeda dengan kondisi temperatur udara yang ada di divisi lain yang cenderung tertutup sehingga suhu udara yang ada tidak terlalu panas karena penggunaan AC. Hal tersebut sesuai dengan teori Sedarmayanti bahwa kemampuan tubuh seseorang dalam menyesuaikan suhu lingkungan memiliki batasan. Tubuh manusia dapat menerima dan menyesuaikan temperatur udara tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas, sedangkan sebesar 35% untuk kondisi dingin dari keadaan tubuh manusia yang normal.
- c. Musik, pada Dewa Snack musik yang digunakan cukup baik karena dianggap

sebagai suasana yang baru untuk membangkitkan rasa semangat dalam bekerja dan digunakan sebagai penghilang rasa mengantuk. Sehingga musik yang ada di Dewa Snack dapat mengalirkan suasana yang santai dan tidak kaku dan pekerjaan mudah terselesaikan. Agar tidak bosan terhadap lagu-lagu yang dirasa monoton pemilik usaha membuat jadwal tersendiri untuk setiap harinya siapa yang waktunya untuk memilih genre lagu.

- d. Pemilihan warna, untuk pemilihan warna yang ada di perusahaan Dewa Snack cukup baik karena pemilihan warna yang digunakan adalah sesuai dengan kebutuhan karyawan. Pemilihan warna kuning di area terbuka atau di divisi produksi sangat membantu dari segi pengelihan dan dapat menambah gairah semangat kerja, sedangkan pemilihan warna hijau digunakan di dua area divisi marketing & *conten creator*, serta di divisi admin untuk mempermudah kebutuhan konten video atau sebagai cuci mata ketika melepas penat. Sedangkan warna merah digunakan untuk bagian gudang & pengiriman bertujuan untuk area steril dan kedap udara.
- e. Tata letak, untuk tata letak ruangan yang ada di Dewa Snack sudah cukup baik, meskipun di bagian produksi di bebaskan untuk merubah tata letak meja sesuai dengan kenyamanan karyawan ketika bekerja namun untuk karyawan tetap bisa bergerak dengan leluasa, meskipun ada sedikit kekurangan di bagian divisi admin dan marketing karena ruangan menjadi satu sehingga apabila karyawan divisi marketing dan konten kreator kembali ke kantor terasa sempit untuk bergerak.

2. Lingkungan Kerja Secara Non Fisik

Untuk menjalin kemistri yang baik dalam hubungan pemilik dan karyawan atau dengan sesama karyawan agar memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan, pemilik menekankan pola komunikasi yang baik dan tidak membedakan dalam hal perlakuannya antara senior dan junior agar bisa

membentuk rasa kekeluargaan yang baik dan tidak kaku. Hal tersebut peneliti merasa cukup baik dengan apa yang dilakukan oleh pemilik perusahaan untuk merangkul secara menyeluruh karyawan yang ada di perusahaan. Sedangkan hubungan sesama karyawan juga terjalin dengan baik sehingga dengan adanya rasa kekeluargaan yang terpupuk lama dapat saling membantu dan memberikan kerjasama tim yang baik.

Kinerja Karyawan Pada Dewa Snack Kota Kediri

Menurut Mangkunegara bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang yang dapat diukur dari kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya yang telah diberikan sebagai seorang karyawan.⁶

Teori tersebut selaras dengan kinerja karyawan yang ada di Dewa Snack, dalam meningkatkan kinerja karyawan Dewa Snack rata-rata karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan karena memiliki semangat kerja yang tinggi serta suasa kerja secara tim dalam bekerja. Beberapa indikator yang dapat mengukur dan menjelaskan terkait kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Kualitas, untuk membentuk kualitas karyawan pada Dewa Snack sedari awal pemilik Dewa Snack memberlakukan *training* kerja selama 3 bulan dengan tujuan untuk membentuk kinerja karyawan dengan baik yang nantinya akan memberikan dampak baik terhadap kualitas kerja yang tinggi pula.
- b. Kuantitas, untuk memenuhi target sesuai dengan apa yang sudah di tentukan, pada Dewa Snack karyawan harus bisa memaksimalkan ketika bekerja untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karena kuantitas yang dihasilkan nantinya akan berpengaruh pada kinerja masing-masing karyawan. Semakin banyaknya hasil yang diperoleh nantinya juga dapat memberikan dampak positif dalam

⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2012).

perkembangan dan peningkatan omset penjualan perusahaan.

- c. Waktu, untuk memanfaatkan waktu ketika jam istirahat karyawan melakukan shalat berjamaah, makan siang, istirahat bahkan beberapa karyawan setelah melaksanakan shalat berjamaah mulai kembali bekerja agar target yang sudah ditentukan dapat selesai sebelum batas waktu yang telah ditentukan.
- d. Efektivitas, pada Dewa Snack untuk memaksimalkan dan memanfaatkan area lahan kosong yang ada di perusahaan agar terpakai karyawan di Dewa Snack memiliki kegiatan yaitu menanam bibit jamur atau budidaya jamur dalam perusahaan yang memiliki tujuan agar stok jamur yang dipasok dari petani jamur memiliki cadangan atau tambahan yang nantinya juga dapat meningkatkan penjualan pada perusahaan. Sehingga dengan adanya budidaya jamur inilah karyawan juga bisa terlibat didalamnya untuk mengefektifkan kerja mereka.
- e. Komitmen kerja, untuk menjaga komitmen tersebut pemilik perusahaan selalu memberikan motivasi melalui kajian yang diadakan setiap hari jum'at yang berkaitan dengan menjalani semua pekerjaan dengan ikhlas dan penuh tanggung jawab. Sehingga dengan memberikan motivasi melalui kajian rutin itulah karyawan Dewa Snack dapat bekerja secara maksimal untuk mencapai target yang telah ditentukan.

Peran Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dewa Snack Kota Kediri

Dalam suatu perusahaan kinerja karyawan memiliki keterkaitan dengan budaya yang ada di dalamnya. Budaya organisasi yang nantinya akan menjelaskan bagaimana seorang karyawan akan bertindak laku dan bertindak, dalam hal ini budaya organisasi mencakup secara keseluruhan antara norma keyakinan, bentuk *value*, sikap, dan perilaku dalam perusahaan. Memiliki budaya yang dominan kuat juga nantinya dapat mendorong karyawan untuk terus mengeksplorasi perkembangannya serta inovasi yang juga dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan yang mereka tempati untuk bekerja. Lingkungan kerja yang diterapkan didalam

perusahaan baik itu lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik serta fasilitas yang memberikan kenyamanan serta rasa aman akan memberikan dorongan dalam bentuk motivasi serta gairah semangat kerja pada karyawan yang nantinya dapat meningkatkan kinerjanya dalam menyelesaikan tugasnya.⁷

Hasil pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya dalam perusahaan merupakan kebiasaan positif yang ditanamkan sehingga karyawan diharuskan menjaga serta merawat budaya tersebut dengan baik. Selain itu kesadaran akan lingkungan kerja yang perlu diperhatikan juga sangat penting. Dengan adanya budaya dan lingkungan kerja tersebut nantinya dapat meningkatkan kinerja yang bagus sesuai dengan visi misi yang ada di perusahaan. Sebagaimana pendapat yang telah disampaikan oleh salah satu karyawan yang ada di Dewa Snack yaitu mbak Annisa bahwa peran antara budaya organisasi dan lingkungan kerja disini sangat berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja karyawan. "... budaya organisasi yang kuat dijadikan sebagai profesionalisme dalam bekerja agar lebih efisien serta lingkungan kerja yang berperan untuk membentuk rasa kekeluargaan dalam perusahaan" karena budaya dan lingkungan yang bagus dan kuat yang berhasil ditanam dalam diri seorang karyawan dapat memberikan dampak yang begitu besar bagi kinerja suatu perusahaan.⁸

Perusahaan dapat dikatakan sukses mengalami perkembangan karena adanya campur tangan seorang pemilik dalam menciptakan aturan yang akan ditetapkan dalam perusahaan. Dengan adanya peran pemilik perusahaan inilah yang nantinya dapat membangun budaya organisasi dengan baik, tidak hanya pemilik usaha yang memiliki peran dalam perusahaan akan tetapi karyawan juga berperan untuk

⁷ Erlina Kristianti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja(Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota)," *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 5, no. 1 (Januari 9, 2017), diakses Desember 13, 2022, <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18108>.

⁸ Wawancara Annisa Qulub, Divisi Admin Brand Sugih, Kota Kediri 23 November 2022

menjalankan serta mengembangkan perusahaan.⁹ Sehingga dengan adanya aturan-aturan yang telah ditetapkan pada Dewa Snack inilah yang menjadikan Dewa Snack sampai saat ini mengalami perkembangan begitu pesat dan bisa eksis untuk bersaing dengan perusahaan lain. Budaya organisasi yang diciptakan oleh pemilik pada Dewa Snack Kota Kediri dulu hingga saat ini memiliki tujuan untuk mengarahkan karyawan dalam mengoperasikan pekerjaan dan bisa saling bantu sesama karyawan yang lainnya. Kemudian tujuan yang lainnya yaitu agar karyawan tidak lupa sebagaimana semestinya seorang manusia sebagai khalifah dimuka bumi yang tidak lupa akan kewajibannya di dunia.

Jika karyawan Dewa Snack Kota Kediri mampu menerapkan budaya yang ada di perusahaan terhadap diri masing-masing maka harapan lain dari pemilik Dewa Snack kebiasaan-kebiasaan yang positif di perusahaan tetap diterapkan juga diluar pekerjaan yaitu pada kehidupan sehari-harinya. Dengan terciptanya budaya organisasi yang baik juga tidak terlepas dari cara karyawan dalam menerapkan serta menjalankan budaya tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Hal tersebut selaras dengan firman Allah SWT dalam al-qur'an surah Al-Hujurat sebagai berikut:

“Wahai manusia!! Sungguh, kami telah menciptakan kamu dari seorang laki – laki dan seorang perempuan, kemudian Kami jadikankamu berbangsa – bangsa dan bersuku – suku agar kamu saling mengenal. Sungguh, yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sungguh, Allah Maha Mengetahui, Maha Teliti”.(QS. Al-Hujurat 49:13)¹⁰

Berdasarkan penggalan ayat diatas yaitu Allah SWT telah menciptakan manusia sepasang antara laki – laki dan perempuan yang mempunyai karakteristik budaya sendiri. Untuk menggapai rasa taqwa kepada Allah SWT maka manusia pasti terlibat dalam suatu interaksi dengan orang sekelilingnya dan memberikan timbal

⁹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016).

¹⁰ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Tafsirnya Jilid V Juz 13-14-15* (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 2016). 516

balik pada lingkungan sehingga akan terus digunakan sebagai budaya. Selain budaya organisasi, berdasarkan dengan teori Kasmir terkait salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu adanya lingkungan kerja. Pada Dewa Snack lingkungan kerja secara fisik yang terjalin sangat baik meskipun ada beberapa kekurangan yang ada karyawan tetap memberikan yang terbaik dalam meningkatkan kinerjanya. Kemudian lingkungan kerja secara non fisik pada Dewa Snack juga memberikan pengaruh terhadap karyawan dalam perusahaan. Lingkungan kerja non fisik dikatakan dapat memberikan dorongan dalam meningkatkan kinerja karena hubungan yang terjalin dengan baik antara pemimpin dan karyawan, bahkan dengan sesama karyawan.

Hubungan yang dibangun antara pemimpin dengan karyawan memiliki tujuan untuk selalu memberikan arahan serta membantu karyawan dalam memberikan motivasi. Begitu pula hubungan sesama karyawan yang begitu baik dengan membentuk rasa kekeluargaan membuat karyawan untuk saling bantu satu sama lain dan dapat bekerja sama secara tim, hal tersebut memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diah Pranitasari dan teman-temannya bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.¹¹

Hasil dari analisa yang peneliti temukan bahwa budaya yang diterapkan dalam Dewa Snack Kota Kediri sangat kuat sehingga mereka dapat menyesuaikan diri dengan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan, serta memiliki kesamaan dengan cara berpikir dan bertindak pada pekerjaan yang diberikan untuk mencapai target yang ditentukan serta menjalankan visi dan misi sebagaimana semestinya. Selain itu untuk mengatasi ketimpangan atau rasa iri yang setiap kali

¹¹ Fareni Diah Trastanti dan Drs. Suyatmin Waskito Adi, M.Si -, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Gujati 59 Utama Sukoharjo)” (November 16, 2019).

mereka terbesit memiliki rasa iri maka semuanya dikumpulkan menjadi satu kemudian diadakan musyawarah untuk mengeluarkan segala uneg- uneg yang menggajal dan nantinya akan diberikan sebuah titik tengah yang dapat menyelesaikan permasalahan tersebut.

Kemudian lingkungan kerja yang dibentuk secara kekeluargaan dan memberikan fasilitas sesuai dengan standart operasional perusahaan membuat mereka yang bekerja di Dewa Snack menjadi betah dan nyaman. Untuk menjaga kestabilan dalam meningkatkan kinerja karyawan pemilik Dewa Snack memberikan sebuah *reward* yang akan diberikan kepada karyawan yang telah menyelesaikan tugasnya dengan baik. Dengan adanya *reward* tersebut dapat memberikan motivasi serta dorongan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Untuk melihat peningkatan kinerja dari perusahaan dapat dilihat dari pencapaian perusahaan pada omset penjualan setiap tahunnya sebagai berikut:

Tabel 1 Presentase Omset Penjualan Dewa Snack Kota Kediri

Tahun	Presentase	Persen (%)
2019	29,16%	
2020	31,15%	1,99%
2021	39,69%	8,53%

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari uraian analisa pada penelitian bahwa budaya organisasi serta lingkungan kerja yang ada di Dewa Snack Kota Kediri cukup baik. Dengan adanya kebiasaan-kebiasaan yang ada pada Dewa Snack Kota Kediri seperti sholat berjamaah dan dzikir pagi sebelum beraktivitas kerja, *breafing* yang diadakan setiap hari senin, ngaji rutin dan kajian rutin. Lingkungan kerja yang ada di Dewa Snack Kota Kediri sudah sangat baik lingkungan fisik yang meliputi penerangan cahaya,

temperatur udara, musik, pemilihan warna, serta tata letak sudah sangat baik meskipun ada kekurangan atau ketidaksesuaian dengan apa yang seharusnya serta dapat meningkatkan pada omset penjualan yang ada di Dewa Snack Kota Kediri.

Daftar Pustaka

- Christo, Alexander Monte, Arta Graha, Edy Rahardjo, dan Jurusan Manajemen. “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>.
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan Tafsirnya Jilid V JUZ 13-14-15*. Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 2016.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Kristianti, Erlina. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota).” *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 5, no. 1 (Januari 9, 2017). Diakses Desember 13, 2022. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18108>.
- Lestary, Lyta, dan Dan Harmon. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Riset Bisnis & Investasi* 3, no. 2 (2017).
- Lutfiyah, Muh Fitrah dan. *Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas dan Studi Kasus*. Sukabumi: CV Jejak, 2017.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Ke. Bandung: PT. Refika Aditama, 2012.
- Rifa'i, Rahmat Hidayat dan Muhammad. *Etika Manajemen Perspektif Islam*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2018.
- Sedamaryanti. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2017.

Trastanti, Farení Diah, dan Drs. Suyatmin Waskito Adi, M.Si -. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Gujati 59 Utama Sukoharjo)” (November 16, 2019).

This article is under:



Copyright Holder :

© Muh. Alfán Aúfa, Yustafad, Fatmah (2023).

First Publication Right :

© Jurnal At-Tamwil: Kajian Ekonomi Syariah