

**BUDAYA KERJA TIM LIFECOD STORE DALAM
MENINGKATKAN PROMOSI PENJUALAN MELALUI
MEDIA SOSIAL INSTAGRAM**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk memenuhi sebagai syarat memperoleh gelar sarjana strata satu bidang
Sosiologi

Disusun oleh:

Dyaning Nur Syaharani

NIM: 18107020030

PRODI SOSIOLOGI

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

2022

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi

Lamp : -

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, mengarahkan, dan mengadakan perbaikan, saya selaku pembimbing menyatakan bahwa skripsi saudara:

Nama : Dyaning Nur Syaharani

NIM : 18107020030

Program Studi : Sosiologi

Judul : Budaya Kerja Tim Media Sosial dalam Meningkatkan Promosi Penjualan di Lifecod Store

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar sarjana strata satu bidang keilmuan Sosiologi. Harapan saya semoga saudara tersebut segera dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 24 Juni 2022

Pembimbing



B.J. Sujibto, S.Sos., M.A.
NIP. 198602242019031007

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

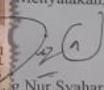
Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Dyaning Nur Syaharani
NIM : 18107020030
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Sosiologi
Alamat Rumah : Klurak Baru RT 001/ RW 004, Bokoharjo, Prambanan, Sleman

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi yang saya ajukan ini benar asli hasil karya ilmiah yang saya tulis sendiri bukan plagiasi dari karya atau penelitian orang lain.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya agar dapat diketahui oleh anggota dewan penguji.

Yogyakarta, 24 Juni 2022

Menyatakan,

Dyaning Nur Syaharani
18107020030

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-841/Un.02//PP.00.9/08/2022

Tugas Akhir dengan judul : BUDAYA KERJA TIM LIFECOD STORE DALAM MENINGKATKAN PROMOSI
PENJUALAN MELALUI MEDIA SOSIAL INSTAGRAM

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : DYANING NUR SYAHARANI
Nomor Induk Mahasiswa : 18107020030
Telah diujikan pada : Kamis, 11 Agustus 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

B.J. Sujibto, S.Sos., M.A.
SIGNED

Valid ID: 62f4c73c8e07b



Penguji I

Dr. Yayan Suryana, M.Ag
SIGNED

Valid ID: 6304327d614e



Penguji II

Agus Saputro, M.Si.
SIGNED

Valid ID: 63043e3a140a7



Yogyakarta, 11 Agustus 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 63046ba446690

MOTTO

TIDAK ADA USAHA YANG SIA-SIA

JIKA DIIMBANGI DENGAN BERIBADAH



PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada orang yang paling teristimewa di hidup saya yaitu kedua orang tua saya khususnya mama yang selalu memberikan banyak kebahagiaan dan doa yang tak henti diberikan untuk saya. Dan juga saya persembahkan untuk orang spesial yang selama ini memberikan dukungan untuk saya

Dan juga untuk kampus tercinta khususnya prodi Sosiologi

**Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Yogyakarta**

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan taufik-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi. Dan dalam menyelesaikan skripsi ini tentunya penulis dibantu oleh banyak pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Yang terhormat Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Prof. Phil Al Makin, S.Ag., M.A. selaku penanggung jawab penuh terhadap berlangsungnya proses belajar mengajar di lingkungan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Yang terhormat, Bapak B.J Sutjibto.,M.A. Selaku dosen pembimbing skripsi yang tulus telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan, pengarahan serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak ibu dosen pengajar di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial Humaniora yang telah membekali berbagai ilmu pengetahuan dan pengalamannya sehingga mendapatkan ilmu pengetahuan yang bermanfaat dan sangat berguna.
4. Para informan, owner maupun karyawan Lifecod Store yang bersedia meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam mencari data-data
5. Yang paling istimewa kedua orangtuaku Bapak Bintoro Mahanto (Alm) yang membuat saya semangat mengerjakan skripsi ini dan paling utama Ibu Wahyuni Nur Hidayat yang telah memberi semangat, do'a yang tulus pengorbanan baik moril maupun material kepada penulis tiada henti sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga Ibu diberikan kesehatan selalu, umur yang panjang dan lancar rezekinya. Aamiin
6. Teman teristimewa penulis yang selalu membantu baik waktu dan tenaganya untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini,
7. Teman-teman seperjuangan yang selalu menjadi keluh kesah saya selama menjalankan tugas akhir ini. Semoga kedepannya kita meraih kesuksesan bersama. Aamiin

8. Serta semua pihak yang membantu dalam penulisan skripsi ini, saya mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya.

Dengan segala kerendahan hati dan ucapan syukur, penulis mengucapkan rasa terimakasih dan memanjatkan do'a kepada semua pihak yang terlibat dalam pembuatan skripsi ini selalu diberikan kesehatan oleh Allah SWT. Aamiin

Meskipun penulis sudah berusaha semaksimal mungkin, namun sebagai manusia tentunya kita tidak luput dari salah dan juga khilaf, oleh karenanya kritik dan saran sangat penulis harapkan untuk kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya, penulis berharap semoga karya skripsi ini dapat berguna dan juga bermanfaat bagi penulis khususnya dan tentunya bagi pembaca pada umumnya.

Yogyakarta, 24 Juni 2022

Penulis



Dyaning Nur Syaharani
NIM: 18107020030

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK
**Pola Budaya Kerja Tim Lifecod Store Dalam Meningkatkan Promosi
Penjualan Melalui Media Sosial Instagram**

Oleh
Dyaning Nur Syaharani
18107020030

Latar belakang masalah dalam penelitian ini adalah pola budaya kerja yang dilakukan Lifecod Store dalam meningkatkan promosi penjualan di Instagram. penelitian ini dilakukan untuk mengetahui budaya kerja tim Lifecod Store yang diterapkan oleh Lifecod Store untuk mempromosikan produk Lifecod Store di Instagram menjadi topik penting untuk melihat pola-pola kerja yang berbasis kepada aspek-aspek budaya. Dengan mengetahui budaya kerja yang dilakukan, maka tim Lifecod Store akan mempengaruhi hasil dari promosi di Instagram.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dengan subjek penelitian yaitu tim Lifecod Store yang terdiri dari 5 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan 3 metode yaitu, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun dalam menganalisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, verifikasi dan kesimpulan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kerangka konsep: Instagram dan strategi promosi, kemudian untuk kerangka teorinya yaitu budaya kerja dan fungsionalisme struktural

Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa Dalam promosi di Instagram menyangkut dua tim kerja yaitu tim media dan tim desain. Instagram memberikan dampak yang positif bagi Lifecod Store. Selanjutnya Pola Budaya kerja yang dibangun oleh Lifecod Store mengedepankan kenyamanan karyawan dengan adanya budaya kerja yang fleksibel, Memberikan ruang komunikasi untuk karyawan dan mempunyai jadwal kegiatan diluar pekerjaan yaitu bermain sepak bola, bermain *playstation* dan juga makan bersama, kegiatan ini guna untuk membangun chemistry yang baik bagi seluruh tim Lifecod.

Kata Kunci: Pola kerja, budaya kerja, Promosi di Instagram

DAFTAR ISI

JUDUL	i
NOTA DINAS PEMBIMBING	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Kajian Hasil Penelitian.....	7
F. Landasan Teori.....	17
G. Metode.....	27
H. Sistematika Pembahasan.....	31
BAB II GAMBARAN UMUM	33
A. Sejarah Lifecod.Store.....	33
B. Logo Lifecod Store.....	35
C. Produk Lifecod Store.....	36
D. Struktur Kepegawaian Lifecod Store.....	38
E. Tugas Dan Tanggung Jawab.....	39
F. Jam Operasional Toko.....	39
BAB III POLA DAN BUDAYA KERJA TIM LIFECOD STORE	41
A. Promosi Penjualan Di Instagram.....	41
B. Pola Dan Bentuk Budaya Kerja.....	45
BAB IV FLEKSIBELITAS BUDAYA KERJA TIM YANG SOLID	57
A. Fleksibelitas Budaya Kerja.....	57
B. Promosi Di Instagram.....	62
BAB V PENUTUP	65
A. Kesimpulan.....	65
B. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Jumlah anggota dropship di Lifecod Store	34
Gambar 2. 2 <i>Store Offline Lifecod.Store</i>	35
Gambar 2. 3 Logo <i>Lifecod.Store</i>	35
Gambar 2. 4 <i>Tag Price</i> Produk.....	36
Gambar 2. 5 <i>Display</i> Produk yang dijual	37
Gambar 3. 1 Profil Instagram Lifecod Store	44
Gambar 3. 2 Gambar: Cara memesan di Lifecod Store	45
Gambar 3. 3 Selesai bermain melawan tim Slemania	49
Gambar 3. 4 Lifecod Store menjadi sponsor utama Amsel Fc	52
Gambar 3. 5 Lifecod Store menjadi sponsor di club bola gedanggodhog fc	52
Gambar 3. 6 Lifecod Store menjadi sponsor di club bola Amsel fc	53
Gambar 3. 7 Lifecod Store menjadi sponsor di club bola saintale fc	53
Gambar 3. 8 Nama Lifecod Store terpasang di depan jersey club saintale fc	54
Gambar 3. 9 Nama Lifecod Store terpasang di depan jersey club Gedanggodhog fc	54
Gambar 3. 10 Bermain PS bersama	55

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Grafik Penjualan Lifecod Store	5
Tabel 1. 2 Perbandingan Tinjauan Pustaka	13
Tabel 2. 1 Struktur Kepegawaian	39
Tabel 2. 2 Jam Operasional Toko	40



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Observasi.....	70
Lampiran 2 Pedoman Wawancara.....	73



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada saat ini teknologi mengalami perubahan yang semakin maju. Banyak alat komunikasi mengalami perubahan yang memudahkan seseorang dalam menjalankan aktivitasnya, *smartphone* salah satunya, Alat komunikasi ini membantu menembus pasar dunia. Smartphone menyediakan fitur-fitur yang membuat seseorang merasa mudah untuk mengakses internet yang dilakukan secara online tanpa batasan tempat dan waktu.¹ Banyak aplikasi sosial media yang dapat kita temukan lewat *smartphone*, Sosial media ini tidak dapat kita pungkiri bahwa membawa begitu banyak manfaat bagi penggunanya. Contohnya seperti Facebook, Twitter, Youtube dan Instagram. Fasilitas yang disuguhkan oleh media sosial tersebut, dapat membuat pengguna merasa mudah untuk melakukan segala aktivitasnya mulai dari untuk berinteraksi sampai dimanfaatkan untuk mencari penghasilan. Instagram merupakan Salah satu media sosial yang banyak diakses masyarakat saat ini.

Instagram saat ini tengah digandrungi para pelaku usaha, Instagram menempati urutan kedua sebagai media sosial yang paling sering dikunjungi pengguna internet di Indonesia hal ini dibenarkan berdasarkan Survey Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII).²

¹Amalia Mufiddah, Pemanfaatan Instagram Sebagai Media Komunikasi Pemasaran, Skripsi Ilmu Komunikasi Penyiaran Islam IAIN Ponorogo, hal 1 2019

²Rizqa Leony Putri dan Ninuk Purnaningsih, Efektivitas Instagram Sebagai Media Promosi Produk Pangan Olahan Perikanan”Clipss Chips”, Sains Komunikasi dan

Instagram merupakan sosial media yang dapat membagikan foto dan video dengan jelas. Pada tahun 2020 pengguna Instagram di Indonesia mencapai 63 juta jiwa, dengan persentase pengguna perempuan 50.8% dan pengguna laki-laki 49.2%.³ Banyak perusahaan atau bisnis yang memanfaatkan media sosial instagram agar barang atau jasa yang ditawarkan dapat menarik para konsumen, tentunya dengan dibentuknya budaya kerja bagi karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Pelaku bisnis di Indonesia terutama yang bergerak di bidang fashion tidak lepas dari pemanfaatan Instagram. Berbagai produk yang dijual seperti pakaian, jilbab, sepatu, perhiasan, dan lainnya yang dijual secara online dimaksimalkan untuk menarik minat pembeli. Mengunggah foto produk yang akan dijual kemudian menggunakan *caption* yang menarik merupakan salah satu cara yang digunakan. Sebuah produk akan sangat mempengaruhi target konsumen yang dituju, termasuk dalam pemilihan media untuk berpromosi beserta cara promosi yang dilakukan oleh pelaku usaha, promosi menjadi salah satu hal yang penting di sektor produk dalam komunikasi pemasaran, Pasalnya ada produk maka ada promosi.⁴

Di masa saat ini persaingan antar pelaku usaha semakin ketat. Pelaku usaha memiliki banyak cara dan juga strategi untuk menarik konsumen agar usahanya tetap jalan dan semakin meningkat, termasuk

Perkembangan Masyarakat Vol. 4 No.6, 2020, Hal 2

³<https://datareportal.com/reports/digital-2020-indonesia>

⁴Miandhani Denniz Yuniar, Aplikasi Intagram Sebagai Sarana Promosi Bisnis Online : Sebuah Studi Pada Akun Warung Mamak”,*Ekonomi, Sosial & Humaniora* Vol 2 No 3, 2020, Hal 2

menciptakan budaya kerja. Budaya kerja adalah hal yang sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi cara kerja karyawan. Setiap perusahaan mempunyai budaya kerja masing-masing, budaya kerja ini menjadi strategi perusahaan agar bisnis perusahaan berjalan sesuai harapan. Budaya kerja menjadi faktor penting di dalam organisasi, sehingga efektivitas kerja dapat dimaksimalkan dengan menerapkan budaya yang tepat dan mendukung agar tercapai tujuan perusahaan.

Budaya kerja adalah sikap mental seseorang serta kebiasaan lama yang melekat dalam langkah kegiatan dan hasil kerja.⁵ Budaya kerja digunakan untuk mengubah cara kerja suatu perusahaan dari cara kerja yang lama ke cara kerja yang baru, dengan tujuan untuk mengoptimalkan tujuan dari perusahaan. Semakin tinggi budaya kerja maka perusahaan akan lebih mendorong peningkatan kinerja karyawan. Di sisi lain, jika perusahaan tidak memiliki budaya kerja yang kuat, maka akan terjadi kemerosotan kinerja perusahaan itu sendiri. Budaya kerja yang efektif dan efisien akan menghasilkan pekerjaan yang baik.

Budaya kerja tim media dalam penelitian ini tidak terlepas peran dari sumber daya manusia. SDM menjadi faktor penting untuk menghasilkan hasil dan tujuan yang diharapkan oleh suatu perusahaan. Adapun budaya kerja merupakan nilai-nilai dasar yang terdapat pada perusahaan melalui proses menjadi nilai penting dari SDM karena dapat

⁵Dennys Arachim, Hubungan Antara Budaya Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan, Psikobornei Jurnal Ilmiah Psikologi, Vol 6, No 1, 2018, hal 133

berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas serta produktivitas kerja.⁶ Ada banyak cara untuk meningkatkan produktivitas, termasuk pelatihan dan pengembangan untuk SDM. Dua hal tersebut dapat menumbuhkan tujuan pribadi untuk mempersiapkan langkah, informasi, dan kompetensi yang tepat mengarah pada efisiensi organisasi. Dalam sebuah sistem organisasi, tidak hanya berpijak pada seseorang saja, melainkan semua sistem yang ada dalam organisasi tersebut ikut terlibat yang diberikan tugas sesuai dengan tugasnya. Menumbuhkan rasa kesadaran bersama dan selalu mendukung kesepakatan bersama menjadi modal utama untuk mencapai tujuan dari organisasi.⁷

Salah satu pelaku bisnis yang memanfaatkan akun Instagram sebagai media promosi penjualannya adalah *online shop* Lifecod Store. Lifecod Store menjual berbagai macam fashion anak muda seperti sepatu, kaos, tas, dan topi. Lifecod Store mempunyai pengikut di Instagram sebanyak 7422 *followers*.⁸

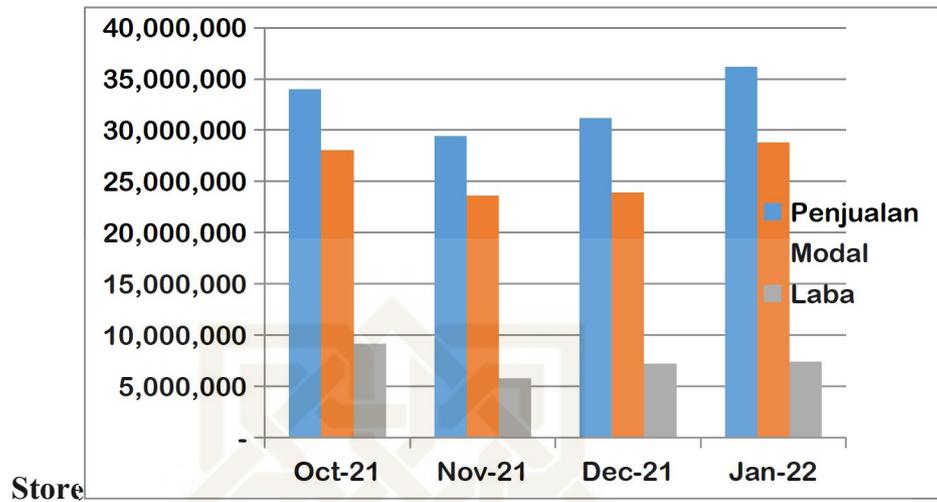
Lifecod Store sendiri beralamat di Jl. Merdeka 2, Sumber Lor, Kalitirto, Berbah, Sleman, Yogyakarta. Berikut data penjualan Lifecod Store selama 4 bulan terakhir dari bulan Oktober 2021 sampai Januari 2022.

⁶ Rasmulia Sembiring dan Winarto, Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah), Jurnal Ilmiah Methonomi, Vol 6 No 1, 2020, Hal 22

⁷ Fathorrahman, Budaya Perilaku Bersih Di Desa Penglipuran Bali, Jurnal Sosiologi Reflektif, Vol 15 No. 1, Oktober 2020, Hal 159

⁸ Instagram @Lifecod.Store (diakses pada tanggal 5 Maret 2022 jam 20:27)

Tabel 1. 1 Grafik Penjualan Lifecod



Sumber : Data Lifecod Store (10 Februari 2022)

Dalam mempromosikan barang Lifecod Store di Instagram perlu dibentuk tim media Instagram. Tim media disini harus berani inovasi yang kreatif untuk mewujudkan tujuan utama dari promosi yang dilakukan.⁹ Membentuk pola kerja tim media merupakan salah satu identitas dari Lifecod Store, yang dapat dilihat dari konten-konten yang dibuat dan rangkaian kata-kata yang menarik untuk *caption*. Maka tim media di sini yang akan mempengaruhi banyak dan sedikitnya konsumen yang akan tertarik dengan barang di Lifecod Store melalui postingan yang diunggah di Instagram.

Untuk itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui budaya kerja tim Lifecod Store yang diterapkan oleh Lifecod Store untuk mempromosikan produk Lifecod Store di Instagram menjadi topik penting

⁹ Maya Retnasary, dkk, Pengelolaan Media Sosial Sebagai Strategi Digital Marketing Pariwisata, Kajian Pariwisata Vol 1 No 1, 2019, Hal 78

untuk melihat pola-pola kerja yang berbasis kepada aspek-aspek budaya. Dengan mengetahui budaya kerja yang dilakukan, maka kinerja tim Lifecod Store menjadi penentu hasil promosi produk Lifecod Store melalui Instagram. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Budaya Kerja Tim Lifecod Store Dalam Meningkatkan Promosi Penjualan Melalui Media Sosial Instagram."

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pola-pola budaya kerja tim Lifecod Store dalam meningkatkan promosi penjualan di Instagram?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Menelisik bagaimana tim Lifecod Store bekerja dalam meningkatkan promosi penjualan di Instagram, dan
2. Memetakan pola-pola dan bentuk-bentuk budaya kerja tim Lifecod Store.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan manfaat untuk beberapa pihak, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dikaji untuk perkembangan ilmu sosiologi terutama di bidang sosiologi organisasi.
- b. Memberikan sumbangsih khususnya terhadap penelitian yang bersangkutan mengenai budaya kerja yang dilakukan tim dalam meningkatkan promosi penjualan.

2. Manfaat Praktis

- a. Diharapkan dapat memberikan masukan mengenai budaya kerja yang dilakukan tim Lifecod Store dalam promosi penjualan.
- b. Menjadi motivasi bagi masyarakat untuk membuka bisnis online shop dengan memanfaatkan media social.

E. Kajian Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggali informasi dari beberapa sumber diantaranya dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya sebagai bahan perbandingan, baik mengenai kelebihan dan juga kekurangan yang ada. Selain itu, peneliti juga menggali informasi dari jurnal-jurnal supaya mendapatkan suatu informasi yang ada sebelumnya mengenai teori yang berhubungan dengan judul yang digunakan dalam penelitian ini agar memperoleh landasan teori ilmiah.

1. Jurnal Agung Widyanarko dan Sukei, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.1 No.2, yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja

dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama”, Universitas Dr. Soetomo Surabaya, 2020. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, teknik analisis yang digunakan yaitu analisis pemodelan persamaan struktural dengan alat statistik Smar PLS. Teori yang digunakan budaya kerja, lingkungan kerja dan tunjangan kinerja. Hasil dari penelitian ini adalah budaya kerja dan tunjangan kinerja terbukti secara statistik berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Sedangkan lingkungan kerja tidak serta merta berpengaruh banyak terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto.

2. Jurnal Silvia dkk, Jurnal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Vol 7 2019 yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja. Metode yang digunakan yaitu Kuantitatif kausal. Hasil dari penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dari kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan, kompetensi terhadap budaya kerja, kompetensi terhadap kinerja karyawan, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Adirama.
3. Jurnal Rusli Atawirudi dkk, Jurnal Al Tijarah Vol.6 NO.3 Desember 2020 yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Universitas Ibn Khaldun Bogor. Penelitian ini menggunakan mix method yaitu metode kuantitatif dan juga kualitatif. Teori yang digunakan yaitu teori pelatihan, teori budaya kerja, dan teori

kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah menyebutkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada RSUPN Dr.Cipto Mangunkusumo. dengan output lisrel nilai t-value sebesar 0,87 dengan tingkat kepercayaan 95%, kemudian pelatihan memiliki pengaruh kuat terhadap budaya kerja dengan berdasarkan output lisrel nilai t-value sebesar 7,39 dengan tingkat kepercayaan 95%. Dan pelatihan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja Karyawan dengan output lisrel nilai t-value sebesar 2,99 dengan kepercayaan 95%.

4. Jurnal Risky Nur Adha dkk, yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”, Universitas Muhammadiyah Jember, 2019. Teori yang digunakan dalam penelitiannya adalah Manajemen sumber daya manusia, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja. Hasil pengujian penelitian variabel motivasi kerja, membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan motivasi kerja pada Dinsos Kabupaten Jember sudah terbentuk karena sebagian besar karyawannya merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Lalu selanjutnya hasil pengujian penelitian variabel lingkungan kerja menyebutkan bahwa lingkungan kerja lah yang berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Karena pasalnya lingkungan kerja yang baik dan juga nyaman akan membuat kinerja karyawan meningkat. Terakhir pada

hasil penelitian variabel budaya kerja menyebutkan bahwa budaya kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember meningkat karena diterapkan budaya kerja didalamnya.

5. Jurnal Nurvi Oktiani, Jurnal Kajian Ilmiah 98 Vol.19 No. 2 Mei 2019 yang berjudul “Pelatihan dan Budaya Kerja Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja” Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, 2019. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, dan menggunakan spss versi 23 untuk proses analisis data. hasil penelitian menyebutkan bahwa pelatihan dan budaya kerja memiliki hubungan serta pengaruh yang kuat terhadap produktivitas suatu pekerjaan, melalui hasil regresi menyebutkan bahwa dibanding dengan budaya organisasi, variabel pelatihan merupakan variable yang berperan besar dalam proses peningkatan produktivitas karyawan.
6. Jurnal Komang Dyah Novi dkk, Jurnal Pendidikan Ekonomi, Vol.9 No. 2 Juni 2017 yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. BPR Nusamba Kubutambahan”. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif. Kemudian teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu budaya kerja dan kinerja karyawan. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan, budaya kerja yang diterapkan sudah sangat baik dinyatakan 26 orang (86%) karyawan. Kemudian yang menyatakan sudah baik 2 orang (6%) dan yang menyatakan cukup 3 orang (10%) serta budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t hitung = 6,922 > t tabel = 2,045.

7. Penelitian dari Luli Achmad Gozali, Yusniar Lubis, Syaifuddin, Jurnal Ilmiah Magister Agribisnis Vol.2 No.2 2020 yang berjudul “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kebun Padang PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Kabupaten Asahan Sumatera Utara”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif, selanjutnya teori yang digunakan adalah budaya kerja dan juga motivasi kerja. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Kebun Huta Padang PT. Perkebunan Nusantara III, nilai koefisiensi determinasi sebesar 0,882 berarti pengaruh dari motivasi kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 88,2%. Budaya kerja berpengaruh lebih dominan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan pengaruh sebesar 73,2%.
8. Penelitian dari Dennys Arachmi, Jurnal Psikoborneo VOL. 6 NO. 1 2018 yang berjudul “Hubungan Antara Budaya Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dan teori yang digunakan adalah komitmen organisasi dan budaya kerja. Hasil dari penelitian ini membuktikan adanya hubungan positif dan juga signifikan antara budaya kerja dengan komitmen organisasi dengan R hitung > R

tabel=0,356>0,242 dan $p= 0,003<0,050$.

9. Penelitian dari Novianty Djafri, Jurnal Obsesi Vol. 4 No.1 2020 yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Kepala Sekolah di Pendidikan Anak Usia Dini”. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dan teori yang digunakan yaitu gaya kepemimpinan dan budaya kerja. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan pengaruh yang positif antara budaya kerja dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah PAUD serta bawahan, anggota dan unsur sekolah
10. Penelitian dari M.Arief Rahmadsah Siregar, Patar Marbun dan Yuni Syaputri, jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol.1 No.1 2020 yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai”. Metode yang digunakan adalah dalam penelitiannya ialah metode kuantitatif dan penelitian ini menggunakan teori budaya kerja, jam kerja dan kinerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi maupun pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya kerja dan juga jam kerja yang menunjukkan hasil positif, pasalnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya kerja dan jam kerja sebesar 65,2%.

Tabel 1. 2 Perbandingan Tinjauan Pustaka

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Kontribusi
1	Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama.	Penelitian ini dengan penelitian peneliti sama-sama menggunakan teori budaya kerja.	Waktu dalam penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2020 sedangkan peneliti pada tahun 2022. Metode dalam penelitian ini yaitu kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan penelitian kualitatif.	Sama sama Membahas mengenai budaya kerja dengan menggunakan teori budaya kerja. Dimana dalam penelitian ini budaya kerja terhadap kinerja karyawan dan peneliti mengenai budaya kerja dalam meningkatkan promosi penjualan
2	Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini dengan penelitian peneliti sama-sama menggunakan teori budaya kerja	Waktu dalam penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2019 sedangkan peneliti pada tahun 2022. Metode dalam penelitian ini yaitu kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan penelitian kualitatif. Subjek penelitian terdahulu adalah karyawan Hotel Adirama	Sama sama Membahas mengenai budaya kerja dengan menggunakan teori budaya kerja. Dimana dalam penelitian ini budaya kerja terhadap kinerja karyawan dan peneliti mengenai budaya kerja dalam meningkatkan promosi penjualan

3	Pengaruh Pelatihan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini dengan penelitian peneliti sama-sama menggunakan teori budaya kerja	Waktu dalam penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2020 sedangkan peneliti pada tahun 2022. Metode dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dan kualitatif sedangkan peneliti menggunakan penelitian kualitatif. Subjek penelitian terdahulu adalah karyawan RSUPN Dr.,Cipto Mangunkusumo	Sama sama Membahas mengenai budaya kerja dengan menggunakan teori budaya kerja. Dimana dalam penelitian ini budaya kerja terhadap kinerja karyawan dan peneliti mengenai budaya kerja dalam meningkatkan promosi penjualan
4	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	Penelitian ini dengan penelitian peneliti sama-sama menggunakan teori budaya kerja. Keduanya sama-sama meneliti budaya kerja	Waktu dalam penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2019 sedangkan peneliti pada tahun 2022. Metode dalam penelitian ini yaitu kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan penelitian kualitatif. Subjek penelitian ini adalah Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.	Sama sama Membahas mengenai budaya kerja dengan menggunakan teori budaya kerja. Dimana dalam penelitian ini budaya kerja terhadap kinerja karyawan dan peneliti mengenai budaya kerja dalam meningkatkan promosi penjualan

5	Pelatihan dan Budaya Kerja Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja	Penelitian ini dengan penelitian peneliti sama-sama menggunakan teori budaya kerja	Waktu dalam penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2019 sedangkan peneliti pada tahun 2022. Metode dalam penelitian ini yaitu kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan penelitian kualitatif. Subjek penelitian ini adalah Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.	Sama sama Membahas mengenai budaya kerja dengan menggunakan teori budaya kerja. Dimana dalam penelitian ini budaya kerja dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, dan peneliti mengenai budaya kerja dalam meningkatkan promosi penjualan
6	Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT. BPR Nusamba Kubutambahan	Penelitian ini dengan penelitian peneliti sama-sama menggunakan teori budaya kerja. Keduanya sama-sama membahas mengenai budaya kerja	Waktu dalam penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2017 sedangkan peneliti pada tahun 2022. Metode dalam penelitian ini yaitu kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan penelitian kualitatif	Sama sama Membahas mengenai budaya kerja dengan menggunakan teori budaya kerja. Dimana dalam penelitian ini budaya kerja terhadap kinerja karyawan dan peneliti mengenai budaya kerja dalam meningkatkan promosi penjualan

7	<p>Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kebun Padang PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Kabupaten Asahan Sumatera Utara</p>	<p>Penelitian ini dengan penelitian peneliti sama-sama menggunakan teori budaya kerja</p>	<p>Waktu dalam penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2020 sedangkan peneliti pada tahun 2022. Metode dalam penelitian ini yaitu kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan penelitian kualitatif</p>	<p>Sama sama Membahas mengenai budaya kerja dengan menggunakan teori budaya kerja. Dimana dalam penelitian ini budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan peneliti mengenai budaya kerja dalam meningkatkan promosi penjualan</p>
8	<p>Hubungan Antara Budaya Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan</p>	<p>Penelitian ini dengan penelitian peneliti sama-sama menggunakan teori budaya kerja</p>	<p>Waktu dalam penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2018 sedangkan peneliti pada tahun 2022. Metode dalam penelitian ini yaitu kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan penelitian kualitatif</p>	<p>Sama sama Membahas mengenai budaya kerja dengan menggunakan teori budaya kerja. Dimana dalam penelitian ini hubungan antara budaya kerja dengan komitmen organisasi karyawan dan peneliti mengenai budaya kerja dalam meningkatkan promosi penjualan</p>

9	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Kepala Sekolah di Pendidikan Anak Usia Dini	Penelitian ini dengan penelitian peneliti sama-sama menggunakan teori budaya kerja	Waktu dalam penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2020 sedangkan peneliti pada tahun 2022. Metode dalam penelitian ini yaitu kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan penelitian kualitatif	Sama sama Membahas mengenai budaya kerja dengan menggunakan teori budaya kerja. Dimana dalam penelitian ini budaya kerja kepala sekolah di pendidikan anak usia dini dan peneliti mengenai budaya kerja dalam meningkatkan promosi penjualan
10	Pengaruh Budaya Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai	Penelitian ini dengan penelitian peneliti sama-sama menggunakan teori budaya kerja	Waktu dalam penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2020 sedangkan peneliti pada tahun 2022. Metode dalam penelitian ini yaitu kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan penelitian kualitatif	Sama sama Membahas mengenai budaya kerja dengan menggunakan teori budaya kerja. Dimana dalam penelitian ini budaya kerja terhadap kinerja karyawan dan peneliti mengenai budaya kerja dalam meningkatkan promosi penjualan

F. Landasan Teori

1. Kerangka Konseptual

a. Instagram

Aplikasi Instagram adalah bentuk media sosial yang dapat membagi foto kepada pengguna Instagram yang lainnya. hasil foto-foto yang telah diunggah ke Instagram, dapat dilihat kembali

sebagai arsip penyimpanan untuk kenangan.¹⁰ Membagikan foto dan video secara online, menjadikan pengguna lebih mudah melakukan aktivitas di Instagram. Tidak hanya dimanfaatkan untuk membagikan foto maupun video pribadi atau untuk mengekspresikan diri saja, tetapi Instagram juga digunakan sebagai sarana untuk promosi bagi para pelaku usaha.

Media sosial sebagai wadah pengguna untuk berinteraksi dan juga media untuk mempresentasikan diri, berbagi dengan sesama, berkomunikasi dengan pengguna yang lain. Menurut Van Dijk dalam Nasrullah adalah platform media yang memfokuskan pada eksistensi pengguna yang memfasilitasi mereka dalam beraktivitas maupun berkolaborasi.

Bagian-bagian Dari Instagram:

- 1) Login Instagram, di bagian ini adalah halaman utama untuk masuk ke akun Instagram, jika sudah memiliki akun maka hanya memasukkan nama pengguna/email beserta *password*, jika belum memiliki akun maka harus mengikuti langkah-langkah untuk mendaftar Instagram.
- 2) Beranda, disini kita akan melihat foto-foto unggahan terbaru dari akun yang kita ikuti, dan pada bagian ini kita juga dapat melihat instastory dari teman-teman yang kita ikuti, sekaligus kita dapat membuat story dan melihat pesan dari bagian

¹⁰ Rahmi Fauziah, IA Ratnamulyani, AA Kusumadinata, Efektifitas Promosi Destinasi Wisata Rekreasi Gunung Pancar Melalui Postingan Instagram Media Sosial, Jurnal Komunikatio, Vol.4 No.1, 2018, Hal.33

- beranda ini. Tak hanya itu di bagian ini ada menu yang bergambar *love*, yaitu untuk melihat notifikasi dari akun.
- 3) *Search*, pada bagian search kita dapat mencari akun dan dapat melihat postingan yang populer.
 - 4) *Upload*, pada bagian inilah kita dapat mengupload foto maupun video yang ingin kita share. Sebelum kalian memposting, pada bagian ini ada efek-efek yang akan membuat menarik foto tersebut.
 - 5) Profil, pada bagian ini menampilkan profil akun kita, yaitu foto- foto yang kita *upload*, melihat *following* dan *followers*.

b. Strategi Promosi

Strategi merupakan cara yang harus dijalankan oleh suatu perusahaan untuk memperoleh tujuan yang ingin dicapai. Meskipun cara yang harus dihadapi tidak selalu mudah, tetapi ada pula langkah yang relatif mudah. Selain itu banyak hal yang tidak terduga yang harus dihadapi dalam rangka untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu, agar mendapat kelancaran harus dijalankan secara hati-hati dan terarah.¹¹ Strategi promosi merupakan hal yang mengacu pada seluruh bentuk – bentuk dasar komunikasi pemasaran yang meliputi iklan online, masa tradisional, promosi penjualan, iklan rilis dan *public relationship*, sponsorship acara-

¹¹Ulfa Ulafah, Jurnal Transformatif, Sosial Media Sarana Promosi Pada Pedagang Pakaian Di Pasar Sudimampir Banjarmasin, Vol.3 No 1 , 2019, Hal 120

acara, presentasi mengenai penjualan dan juga berbagai bentuk jaminan yang digunakan sebagai sarana komunikasi.¹² :

- 1) Modifikasi Tingkah laku pasar, tujuan ini untuk mengganti pendapat dan juga tindakan seseorang yang pada awalnya menolak produk menjadi menerima produk yang ditawarkan.
- 2) Memberikan Informasi, bertujuan untuk menginformasikan mengenai segala sesuatu produk tersebut terhadap konsumen.
- 3) Membujuk, bertujuan untuk mendorong untuk konsumen membeli produk.
- 4) Mengingat, tujuan ini untuk mempertahankan merek produk agar selalu diingat oleh masyarakat.

2. Kerangka Teori

a. Budaya Kerja

Budaya kerja didefinisikan sebagai nilai-nilai yang berlaku, sikap, keyakinan, artefak dan perilaku perusahaan yang berkontribusi pada rasa ketertiban.¹³ Budaya kerja memberitahu kita tentang apa yang harus dikenakan, bagaimana berbicara, apa yang harus dibicarakan-singkatnya, bagaimana berinteraksi baik

¹² Dinda Sekar Puspitarini, Reni Nuraeni, Pemanfaatan Media Sosial Sebagai Media Promosi, Jurnal Common, Vol.3 No. 1, 2019

¹³Raymond J.Cole, Amy Oliver, Aiste Blaviesciunaite, The Changing Nature Of Workplace Culture, Facilities Vol.32 No.13 2014

secara informal di ruang makan siang atau dalam pertemuan kelompok yang lebih formal.¹⁴

Menurut Edgar H Schein budaya kerja, seperti dikutip dalam Hadijaya, merupakan pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan lalu kemudian dikembangkan oleh pihak – pihak dan kelompok tertentu untuk mengatasi masalah yang terjadi pada perusahaan. Maka dari itu budaya kerja harus diberikan kepada karyawan baru agar dapat memahami, merasakan dan juga memikirkan hal yang terkait dengan masalah – masalah yang terdapat didalamnya.¹⁵

Selanjutnya budaya kerja menurut Gareth R. Jones, bahwa persepsi bersama dari setiap anggota organisasi yang membentuk sistem makna bersama. Dan budaya kerja menurut Wallter R. Freytag yaitu asumsi dan nilai baik yang disadari maupun tidak akan mengikat kepaduan suatu organisasi. Asumsi dan nilai tersebut yang akan menjadi penentu pola perilaku para anggotanya di dalam organisasi tersebut.¹⁶

Budaya kerja, menurut Nawawi, adalah kebiasaan yang dilakukan secara berulang – ulang oleh karyawan dalam suatu organisasi . Tidak ada sanksi tegas atas pelanggaran praktik ini, namun telah disepakati dari perilaku moral organisasi bahwa

¹⁴Tristin K. Green, Work Culture and Discrimination, California Law Review Vol. 93 No.3. 2005. Hal. 625

¹⁵Yusuf Hadijaya, Budaya Organisasi, (Medan : CV Pusdikra Mitra Jaya, 2020) hal 3

¹⁶Ibid, hal 3

praktik ini merupakan praktik yang harus dipatuhi dalam kaitannya dengan kinerja kerja untuk mencapai tujuannya.¹⁷

Budaya kerja adalah membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang baik untuk membangun komitmen organisasi yang luas. Pencapaian tingkat kualitas yang maksimal bersumber dari tiap-tiap individu yang memiliki keterkaitan dalam organisasi kerja tersebut.¹⁸ Oleh karenanya tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tanggung jawabnya dalam perusahaan sangat dipengaruhi oleh budaya kerja. Berbagai macam resiko yang dapat mengancam posisi seorang karyawan tentunya tidak akan terjadi apabila terdapat budaya kerja yang baik di dalamnya. Dengan demikian komitmen seorang karyawan dalam melaksanakan budaya kerja akan berpengaruh besar terhadap produktivitas karyawan tersebut. Hal ini tidak hanya didalam perusahaan, namun terhadap segala aspek kehidupannya di luar perusahaan.

Secara sosiologis, budaya kerja adalah kebiasaan atau pola perilaku yang dilakukan secara individu maupun kelompok. Dari budaya kerja ini akan membentuk kelompok (*team work*) dengan interaksi antar karyawan, komunikasi yang baik dengan sesama

¹⁷Risky Nur Adha dkk, Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember, Jurnal Penelitian Ipteks. Vol 4 No. 1 , 2019, Hal 53

¹⁸Intan, Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kota Palu, Vol.5 No 6, 2017, Hal 121

karyawan serta kerja sama yang solid. Sehingga budaya kerja mampu mengubah karyawan untuk mendukung tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

1) Fungsi Budaya Kerja

Budaya kerja memiliki fungsi yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Robbins dan Judge Adapun fungsi yang pertama yaitu berperan sebagai penentu batas-batas sebagai identitas dan pembeda antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya.¹⁹ Fungsi yang kedua untuk meningkatkan stabilitas sistem sosial dimana budaya merupakan ikatan sosial. Yang ketiga untuk memfasilitasi adanya komitmen terhadap sesuatu yang lebih penting dari pada kepentingan individu. Kemudian fungsi yang keempat, Dapat memuat rasa identitas bagi anggota organisasi atau perusahaan. Selanjutnya yang kelima sebagai alat komunikasi antar karyawan dan pemilik perusahaan. Dan yang terakhir budaya kerja akan memperkuat interaksi antar karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat maksimal.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Faktor utama yang menentukan kekuatan budaya kerja yaitu²⁰ :

¹⁹Rasmulia Sembiring dan Winarto, Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah), Jurnal Ilmiah Methonomi, Vol 6 No 1, 2020, Hal 23

²⁰Widya Aryanti Sapitri, Skripsi: Pengaruh Budaya Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Usaha Kecil Dan Menengah (Ukm) Pada Sentra Industri Konveksi Di Kecamatan Soreang Kabupaten Bandung (Bandung : Universitas Pasundan, 2017), Hal 29-30

- a) Kebersamaan, derajat kebersamaan ini dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan. Salah satu bentuk dari orientasi ini adalah adanya pembinaan kepada para anggota terutama anggota baru dengan cara diadakannya pelatihan-pelatihan. Sedangkan bentuk dari imbalan bisa berupa kenaikan gaji, hadiah – hadiah serta tindakan lainnya yang membantu untuk menguatkan komitmen seseorang tentang nilai inti budaya kerja.
- b) Intensitas, merupakan hasil dari struktur imbalan, Oleh karenanya pemimpin harus memperhatikan menaati struktur imbalan yang diperuntukkan anggota – anggota perusahaan yang bertujuan untuk menanamkan nilai budaya kerja.
- 3) Cakupan Nilai Budaya Kerja

Menurut Moekijat ada beberapa cakupan nilai budaya kerja yaitu, Disiplin, disiplin merupakan perilaku yang selalu bertumpu pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun diluar organisasi/perusahaan. Kemudian ada nilai disiplin meliputi ketaatan pada peraturan perundang-undangan, prosedur, waktu kerja, berinteraksi dengan rekan kerja, dan sebagainya. Dalam budaya kerja juga memiliki nilai keterbukaan, kesediaan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada rekan kerja untuk kepentingan organisasi. Dalam bekerja harus saling menghargai, tindakan

yang menunjukkan penghargaan dengan individu, tugas, dan tanggung jawab orang lain sesama rekan kerja. Dan yang terakhir adalah kerjasama, kesediaan untuk menerima dan juga memberi kontribusi kepada mitra kerja agar dapat mencapai target dan juga sasaran organisasi.²¹

b. Fungsionalisme Struktural

Pola kerja dalam teori ini menggunakan teori fungsionalisme struktural. Teori ini membahas mengenai manusia dalam suatu organisasi maupun masyarakat dan cara perilaku tersebut dapat mempertahankan kondisi keseimbangan dalam organisasi tersebut.²² Dalam sebuah organisasi terdapat sistem sosial, yaitu komunikasi yang terjadi antar individu maupun lebih di dalam satu lingkungan, akan tetapi komunikasi tidak terbatas antara individu saja tetapi termasuk komunikasi antar kelompok, antar instansi dan antar organisasi²³

Menurut Parson teori fungsionalisme struktural memiliki empat komponen yang penting yaitu *Adaptation*, *Goal attainment*, *Integration* dan *Latency* atau yang biasa disebut dengan

²¹Djoko Setyo Widodo, *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah*,(Bandung:Cipta Media Nusantara, 2020) hal 15

²² Rahmi Juwita, dkk, *Meta Analisis: Perkembangan Teori Struktural Fungsional dalam Sosiologi Pendidikan*, *Jurnal Kajian Sosiologi dan Pendidikan* Vol.3 No 1 Tahun 2020, Hal 4

²³ <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/EFN/article/view/5178>, diakses pada 3 Maret 2022)

AGIL.²⁴ *Adaptation* merupakan sistem sosial yang terus mengalami perubahan kemudian dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi baik secara internal maupun eksternal. Kedua, *Goal attainment* yaitu setiap sistem sosial mempunyai tujuan yang akan dicapai. Kemudian yang ketiga, *Integration* yaitu setiap bagian dari sistem sosial terintegrasi satu dengan yang lainnya dan bertahan pada keseimbangan. Dan yang terakhir adalah *Latency*, merupakan sistem sosial yang berusaha mempertahankan, melengkapi, memelihara dan memperbaharui motivasi individu dan pola – pola budaya yang menciptakan dan mempertahankan motivasi tersebut. Sehingga jika ada perilaku yang menyimpang ditampung melalui kesepakatan yang selalu diperbaharui.

Sistem sosial melibatkan aktor, interaksi, lingkungan, optimalisasi kepuasan, budaya dan partisipasi oleh pendukungnya. Proses internalisasi dan sosialisasi menjadi syarat penting terpeliharanya integrasi pola nilai dalam suatu sistem sosial.²⁵ Dengan demikian teori fungsionalisme struktural sosial akan dipakai peneliti untuk melihat proses keberlangsungan budaya kerja yang ada di Lifecod Store dan untuk menjelaskan bagaimana proses adaptasi antara karyawan maupun owner dengan pelanggan.

²⁴ George Ritzer, *Teori Sosiologi Dari Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Terakhir postmodern*, Terj. Saut Pasaribu, Rh. Widada, Eka Adi Nugraha, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), Hal 408

²⁵ Mohammad Syawaludin, *Kontribusi Teori Fungsionalisme Struktural Parsons: Pengelolaan Sistem Sosial Marga di Sumatera Selatan*, *Jurnal Sosiologi Reflektif*, Vol.10 No.1, 2015, Hal 182

Teori ini juga membantu peneliti untuk menjelaskan proses yang terjadi di Lifecod Store untuk menjaga tujuan dalam mengelola toko tersebut.

G. Metode

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Penelitian kualitatif menurut Yusuf adalah suatu strategi *inquiry* yang menekankan pencarian pengertian, makna, karakteristik, konsep, symbol, gejala maupun deskripsi tentang suatu fenomena dan bentuk dari penyajian data metode ini adalah suatu narasi. Tujuan penelitian kualitatif untuk memahami apa, bagaimana, dan mengapa, sedangkan alat yang digunakan adalah metode semi struktur dengan wawancara mendalam.²⁶

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dusun Sumber Lor, Kalitirto, Berbah, Sleman yang merupakan letak dari toko Lifecod Store. Beberapa hal yang menjadi pertimbangan dalam penentuan lokasi penelitian adalah Lifecod Store merupakan toko yang menjual produk fashion sejak 2017, dan baru membuka toko pada tahun 2020. Dan memanfaatkan internet marketing (*online shop*) terutama di Instagram sebagai sarana untuk promosi produknya.

²⁶Wilhelmus Hary Susilo, Penelitian Kualitatif Aplikasi Pada Penelitian Ilmu Kesehatan (Surabaya: CV Garuda Mas Sejahtera), 28

3. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah Tim Lifecod Store yang terdiri dari dua orang sebagai owner, dua orang sebagai tim media dan satu orang sebagai tim desain.

b. Objek

Objek dalam penelitian ini yaitu budaya kerja yang dilakukan Lifecod Store.

4. Data dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari narasumber yaitu owner dan karyawan . Dari narasumber tersebut mendapatkan data utama penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang merupakan pelengkap dari data primer yang berkaitan dengan permasalahan pada penelitian ini. Data-data yang digunakan untuk melengkapi penelitian ini adalah skripsi terdahulu, bukti dokumentasi, jurnal-jurnal penelitian dan studi pustaka yang terkait dengan penelitian ini.

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Mendefinisikan observasi yaitu suatu proses melihat,

mengamati, dan mencermati serta merekam perilaku secara sistematis untuk suatu tujuan tertentu.²⁷ Dalam hal ini, peneliti secara langsung dan mengamati secara cermat ke lokasi penelitian yaitu Lifecod Store untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya terjadi.

b. Wawancara

Teknik pengumpulan data melalui wawancara dalam penelitian kualitatif umumnya bertujuan untuk mendalami suatu kejadian dan kegiatan subjek peneliti. Wawancara pada dasarnya merupakan percakapan, namun percakapan tersebut ada tujuannya.²⁸ Teknik tanya jawab secara langsung peneliti kepada narasumber yaitu dua owner sebagai pemilik dari Lifecod Store , dua lainnya sebagai tim media, dan yang satu sebagai tim desain. Dari kelima narasumber mendapatkan data maupun informasi yang terkait dengan pola budaya kerja tim Lifecod Store dalam promosi produk di Instagram.

Pedoman wawancara yang digunakan telah disiapkan sebelumnya, dan mendapatkan hasil data wawancara yang lengkap mengenai pola budaya kerja tim Lifecod Store dalam promosi di Instagram.

c. Dokumentasi

²⁷Uhar Suharsaputra, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan* (Bandung. PT Refika Aditama, 2012), 209

²⁸ Ibid, 2013

Dokumentasi dimaknai sebagai salah satu catatan tertulis atau gambar yang disimpan mengenai sesuatu yang telah terjadi. Dokumentasi merupakan fakta dan juga data tersimpan dalam berbagai bahan yang berbentuk dokumentasi.²⁹ Teknik ini dilakukan peneliti dengan cara mendokumentasikan semua informasi-informasi yang berkaitan dengan penelitian ini yang berbentuk foto-foto, dokumen tertulis, gambar – gambar dan juga rekaman suara. Dokumentasi dilakukan dari mulai observasi dan kegiatan-kegiatan selanjutnya menggunakan kamera, *handphone*, *recorder handphone*.

6. Teknik Analisis Data

Dalam tahapan ini, peneliti dapat menelaah seluruh data yang diperoleh dari data primer dan data sekunder. Lalu kemudian dilakukan analisis data oleh peneliti untuk menggali data yang ada di lapangan. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu Observasi, wawancara, dan dokumentasi dan kemudian hasilnya akan digabungkan.

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan bentuk analisis yang digunakan dengan cara memilih, dan memusatkan perhatian pada penyederhanaan data kasar yang ada dalam tulisan di lapangan kemudian mengorganisasikan data sedemikian rupa sehingga

²⁹Aunu Rofiq Djaelani. Teknik Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kualitatif. Majalah Ilmiah Pawiyatan. Vol. XX, No. 1, Maret 2013. Hal 8

kesimpulan akhir dapat ditarik kemudian diverifikasi.

b. Menyajikan Data

Sekumpulan informasi yang tersusun memungkinkan adanya penarikan kesimpulan data untuk pengambilan tindakan. Melalui data yang sudah diperoleh dan direduksi sebelumnya kemudian akan dipaparkan sedemikian rupa agar memudahkan peneliti dalam menarik Kesimpulan dan Verifikasi. Untuk selanjutnya peneliti akan lebih mudah untuk memahami fenomena yang terjadi sehingga bisa memutuskan apa yang harus dilakukan dan mengambil tindakan berdasarkan data yang didapat dari penyajian tersebut.

c. Menarik Kesimpulan dan Verifikasi

Ketika pengumpulan data sudah dilakukan maka selanjutnya yang dilakukan adalah mencari arti dan juga makna suatu benda, mencatat keteraturan, pola-pola, konfigurasi – konfigurasi yang memungkinkan dan proposisi. Kesimpulan awal mulanya belum jelas dan bersifat sementara namun kemudian kian meningkat akan menjadi lebih terperinci dan terstruktur.³⁰

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam menyusun skripsi bertujuan untuk mempermudah dalam memahami tulisan penelitian. Peneliti menyusun sistematika pembahasan sebagai berikut:

³⁰Ulber Silalahi, MA, Metode Penelitian Sosial (Bandung: PT Refika Aditama, 2012), 340

Bab I Pendahuluan

Pada bab pertama ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian pustaka, landasan teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan. Bab ini sebagai pijakan untuk mengetahui pentingnya penelitian ini dilakukan.

Bab II Setting Lokasi Penelitian

Pada bab kedua ini akan menjelaskan tentang gambaran umum Lifecod Store yang berada di Dusun Sumber Lor, Kalitirto, Berbah Sleman, sejarah berdirinya Lifecod Store, logo Lifecod Store, produk Lifecod Store, serta struktur kepegawaian Lifecod Store, tugas dan tanggung jawab, serta jam operasional toko

Bab III Pembahasan

Pada bab ketiga ini membahas mengenai temuan data di lapangan yang berkaitan dengan fokus penelitian yaitu menjabarkan pola kerja yang dilakukan Lifecod Store.

Bab IV Analisis Data

Pada bab keempat ini membahas mengenai inti penelitian, yaitu analisis data di lapangan yang dikaitkan dengan teori yang digunakan.

Bab V Penutup

Pada bab kelima yaitu bab terakhir yang berisi kesimpulan dan saran.

Dan pada bagian akhir dari penulisan skripsi terdiri dari daftar pustaka dan lampiran yang terkait dengan penelitian.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang sudah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan menjadi dua:

1. Dalam meningkatkan promosi penjualan di Instagram, Lifecod Store membagi menjadi dua tim yaitu terdiri dari tim media dan tim desain. Tim media yang beranggotakan Raja dan Yoga memegang tanggung jawab penuh mengenai promosi penjualan di Instagram. Dengan ide-ide yang menarik seperti pemberian caption pada setiap memposting foto. Caption ini bagi kedua tim media menjadi salah satu yang paling matang untuk dipikirkan. Tetapi sebelum tim media memposting foto produk, ada dukungan dari tim desain yaitu Dava. Tim desain juga menjadi faktor yang menentukan menarik atau tidaknya produk tersebut. Hasil foto produk diberikan kepada Dava untuk diubah menjadi foto yang dapat mempengaruhi setiap pengguna Instagram agar tertarik dengan produk tersebut. Dengan pembuatan desain-desain yang menarik maka semakin banyak para pengguna sosial media Instagram yang tertarik untuk mengunjungi profil dari Lifecod Store dan membeli produknya. Dari kedua tim tersebut dapat diketahui bahwa tim media dan tim desain saling bekerjasama untuk menarik konsumen dengan ide yang mereka miliki.
2. Pola budaya kerja Lifecod Store menerapkan budaya kerja yang

fleksibel, karyawan diberikan kebebasan tetapi tetap terkontrol oleh owner. Rasa tanggungjawab dikedepankan untuk menjalankan setiap pekerjaan. Ketika karyawan sudah menanamkan rasa tanggung jawab maka kesadaran untuk menyelesaikan pekerjaan tidak didasari keterpaksaan sehingga hasilnya akan maksimal. Dengan budaya kerja yang fleksibel karyawan menjadi merasa nyaman dalam bekerja. Komunikasi dan evaluasi dilakukan Lifecod Store untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik dan mencapai tujuan dari Lifecod Store. Dengan diberikan ruang untuk berkomunikasi, karyawan merasakan kemudahan untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi. Untuk membangun kerjasama yang baik, Lifecod Store mengadakan 3 kegiatan yaitu bermain sepak bola, bermain *playstation* dan makan bersama. Kegiatan tersebut menjadikan karyawan dan owner lebih intens bertemu sehingga satu sama lain menjadi lebih akrab dan solid.

B. Saran

Dari hasil penelitian yang telah peneliti paparkan, peneliti memiliki beberapa saran yang peneliti berikan kepada beberapa pihak, sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Untuk penelitian yang akan melakukan penelitian dengan tema budaya kerja, untuk lebih bisa menggali lagi mengenai permasalahan yang ada di Lifecod Store. Serta untuk peneliti selanjutnya

menggunakan metode yang berbeda dari penelitian ini.

2. Secara Praktis

Untuk masyarakat diharapkan menjadi motivasi untuk membuka bisnis yang memanfaatkan Instagram sebagai media berjualan untuk mendapatkan penghasilan.



DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Risky Nur dkk. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian Ipteks.4 (1). Hal 53
- Arachim, Dennys. (2018). *Hubungan Antara Budaya Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Psikobornei*. Jurnal Ilmiah Psikologi. 6(1). Hal 133
- Cole, Raymond J, Amy Oliver, Aiste Blaviesciunaite. (2014). *The Changing Nature Of Workplace Culture*. Facilities 32(13)
- Djaelani, Aunu Rofiq. (2013). *Teknik Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kualitatif*. Majalah Ilmiah Pawiyatan.20(1). Hal 8
- Green, Tristin K. (2005) *Work Culture and Discrimination*. California Law Review.93(3). Hal. 625
- Hadijaya, Yusuf. (2020).*Budaya Organisasi*. Medan : CV Pusdikra Mitra Jaya. Hal 3
- Fathorrahman. (2020). *Budaya Perilaku Bersih Di Desa Penglipuran Bali*. Jurnal Sosiologi Reflektif.15(1) Hal 159
- Fauziah, Rahmi dkk. (2018). *Efektifitas promosi Destinasi Wisata Rekreasi Gunung Pancar Melalui Postingan Instagram Media Sosial*. Jurnal Komunikatio. 4(1) Hal 33
- Intan. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kota Palu*. Jurnal Ktalogis Universitas Tadulako.5(6). Hal 121
- Juwita, Rahmi dkk. (2020). *Meta Analisis: Perkembangan Teori Struktural Fungsional dalam Sosiologi Pendidikan*. Jurnal Kajian Sosiologi dan Pendidikan. 3(1).Hal 4
- Mufiddah, Amalia. (2019). *Pemanfaatan Instagram Sebagai Media Komunikasi Pemasaran*. Skripsi Ilmu Komunikasi Penyiaran Islam IAIN Ponorogo. Hal 1
- Puspitarini, Dinda Sekar & Reni Nuraeni.(2019).*Pemanfaatan Media Sosial Sebagai Media Promosi*.Jurnal Common. 3(1)
- Putri, Rizqa Leony & Purnaningsih, Ninuk . (2020). *Efektivitas Instagram Sebagai Media Promosi Produk Pangan Olahan Perikanan”Clipss Chips”*. Jurnal Sains Komunikasi dan Perkembangan Masyarakat. 4(6).Hal 2
- Retnasary, Maya dkk (2019) *Pengelolaan Media Sosial Sebagai Strategi Digital Marketing Pariwisata, Kajian Pariwisata. 1(1)*. Hal 78
- Ritzer, George. (2012). *Teori Sosiologi Dari Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Terakhir postmodern*. Terj. Saut Pasaribu, Rh. Widada, Eka Adi Nugraha. Yogyakarta:Pustaka Pelajar. Hal 408
- Sapitri, Widya Aryanti. (2017) Skripsi: *Pengaruh Budaya Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Usaha Kecil Dan Menengah (Ukm) Pada Sentra Industri Konveksi Di Kecamatan Soreang Kabupaten Bandung*. Bandung :

- Universitas Pasundan. Hal 29-30
- Sembiring, Rasmulia dan Winarto. (2020). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah)*, Jurnal Ilmiah Methonomi. 6(1).Hal 22-23
- Silalahi, Ulber.(2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama. 340.
- Suharsaputra, Uhar.(2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung. PT Refika Aditama. Hal 209 dan 213
- Susilo, Wilhelmus Hary. *Penelitian Kualitatif Aplikasi Pada Penelitian Ilmu Kesehatan*. Surabaya: CV Garuda Mas Sejahtera. 28.
- Syawaludin, Mohammad. (2015). *Kontribusi Teori Fungsionalisme Struktural Parsons: Pengelolaan Sistem Sosial Marga di Sumatera Selatan*. Jurnal Sosiologi Reflektif. 10(1). Hal 182
- Ulafah, Ulfa. (2019). *Sosial Media Sarana Promosi Pada Pedagang Pakaian Di Pasar Sudimampir Banjarmasin*. Jurnal Transformatif .3(1). Hal 120
- Widodo, Djoko Setyo. (2020). *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah*,:Cipta Media Nusantara. Hal 15
- Yuniar, Miandhani Denniz . (2020). *Aplikasi Instagram Sebagai Sarana Promosi Bisnis Online : Sebuah Studi Pada Akun Warung Mamak*. Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora. 2(3). Hal2

<https://datareportal.com/reports/digital-2020-indonesia>

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/EFN/article/view/5178>, diakses pada 3 Maret 2022)

Instagram @Lifecod.Store (diakses pada tanggal 5 Maret 2022 jam 20:27)

Maps Lifecod Store (diakses pada tanggal 11 April 2022 jam 19:59)

Wawancara informan Bagas pada 19 Maret 2022

Wawancara informan Raja pada 1 April 2022

Wawancara informan Yoga pada 13 April 2022

Wawancara informan Dava pada 15 Mei 2022

Wawancara informan Nurul pada 23 Mei 2022