

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam sebuah perusahaan, pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus mempunyai *skill* yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, dengan adanya *skill* tersebut secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai adalah target yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya, yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Menurut Fahmi (2018:2) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* atau *non profit oriented* selama satu periode waktu.

Kinerja pegawai baik yang bersifat individu maupun kelompok sangat berpengaruh terhadap efektivitas dari suatu perusahaan, karena apabila kinerja pegawai sudah maksimal maka perusahaan dapat mencapai targetnya dengan maksimal. Begitupun sebaliknya, apabila kinerja pegawai tidak maksimal maka perusahaan tidak akan mencapai targetnya dengan maksimal. Berbagai cara akan dilakukan agar perusahaan dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan harus mengetahui, menganalisis dan mengevaluasi hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja misalnya dengan memperhatikan lingkungan kerja, komitmen kerja, disiplin kerja, integritas

pegawai serta keseimbangan hidup pegawai antara keluarga, pekerjaan, kesehatan, materi dan rohani serta sigap dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi. Perubahan-perubahan disini meliputi perubahan-perubahan dalam teknologi seperti munculnya teknologi baru atau munculnya metode kerja baru. Perubahan dalam tenaga kerja seperti beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai dan sikap yang berbeda yang memerlukan budaya untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka dalam bekerja. Maka dari itu setiap perusahaan membuat kebijakan yang dapat memengaruhi sikap pegawainya dalam bekerja dengan menciptakan budaya kerja agar terciptanya kinerja pegawai yang diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi. Maka dari itu setiap perusahaan atau organisasi menciptakan budaya kerja yang berbeda yang berlaku di perusahaan atau organisasi tersebut dengan tujuan dan manfaat yang berbeda-beda. Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis yang dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para pegawai karena diformulasikan secara formal dalam sebuah peraturan. Oleh karena itu, dengan memberlakukan budaya kerja sebagai salah satu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan pegawai akan terikat sehingga dapat membentuk perilaku yang sesuai dengan visi, misi dan strategi dari perusahaan.

Menurut Dessler (2015: 9) bahwa budaya kerja merupakan proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Sedangkan menurut Triguno Budaya kerja merupakan suatu falsafah

yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap dan menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja, menurut Sirait (2016:114) diantaranya yaitu (1) pengenalan awal (2) perubahan-perubahan lingkungan kerja (3) meningkatkan daya saing dan memperbaiki produktivitas (4) menyesuaikan diri dengan aturan yang ada. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh budaya kerja disebabkan oleh adanya kebiasaan, nilai dan sikap yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai yang diformulasikan dalam sebuah aturan baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis serta aturan tersebut bersifat mengikat bagi setiap pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Semakin positif budaya kerja yang berlaku di suatu perusahaan maka semakin meningkat kinerja perusahaannya

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu jam kerja. Jam kerja merupakan waktu yang digunakan untuk bekerja baik siang maupun malam. Menurut Busro (2018:7) mengemukakan bahwa jam kerja sering dijadikan penentu besaran upah yang dibayarkan oleh perusahaan misalnya per hari, per jam, per minggu, atau per bulan. Namun terdapat aturan tentang batasan waktu kerja maksimal, dan pemberian waktu istirahat, serta kompensasi pelampauan dari ketentuan tersebut. Secara umum, peraturan mengenai ketenagakerjaan jam kerja telah diatur oleh UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Jam kerja yang tidak sesuai dengan sebagaimana mestinya akan menyebabkan menurunnya tingkat kedisiplinan, kurangnya interaksi antara pegawai yang menurunkan tingkat kerjasama serta menurunnya semangat kerja yang nantinya diduga akan memberikan dampak negatif pada kinerja pegawai.

PT. Daiwani Putra Utama Tasikmalaya adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang retail yang telah dimutakhirkan untuk memproduksi berbagai model pakaian mulai dari pakaian anak-anak sampai pakaian untuk orang dewasa serta menyediakan kebutuhan *costumer* yang bersifat pelayanan khusus dengan wilayah distribusi Nasional.

PT. Daiwani Putra Utama berlokasi di Blok Alur Kampung Jajaway Desa. Tanjung, Kecamatan. Kawalu, Kota. Tasikmalaya. Salah satu faktor keberhasilan PT. Daiwani Putra Utama Tasikmalaya yaitu karena adanya pegawai yang kompeten di perusahaan tersebut yang memberikan kinerja terbaiknya. Meskipun pada kenyataannya masih ada beberapa faktor yang mengakibatkan perusahaan tidak bisa mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan maksimal sehingga terjadinya penurunan target perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap kepala divisi sumberdaya manusia PT. Daiwani putra Utama terdapat masalah pada kinerja pegawai hal ini ditandai dengan terjadinya penurunan target perusahaan. Penurunan kinerja pegawai di PT. Daiwani Putra Utama diduga karena adanya dampak pandemi Covid-19 yang mengakibatkan perusahaan harus merubah kebijakan lama menjadi kebijakan yang baru yang sesuai dengan keadaan.

PT. Daiwani Putra Utama dituntut harus bisa beradaptasi dengan keadaan. Pandemi Covid-19 tidak hanya memberikan dampak negatif terhadap perusahaan

tetapi juga menyerang kesehatan individu pegawainya sehingga setiap individu pun dipaksa untuk bisa beradaptasi dengan kondisi yang ada. Maka dari itu perusahaan harus dengan sigap menyikapi permasalahan yang ada agar kinerja pegawai tetap bisa efektif sebagaimana mestinya. Untuk menyikapi masalah yang ada, perusahaan merubah kebijakan dalam budaya kerja dan jam kerja hal demikian yang diduga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya.

Pasca menyebarnya virus Covid-19 pemerintah mewajibkan masyarakat di Indonesia untuk menggunakan masker, sarung tangan, *handsanitizer*, *face slide*, APD (Alat Pelindung diri) yang lengkap, vaksinasi dan test kesehatan lainnya sehingga setiap perusahaan memberikan peraturan baru dan membudayakannya guna mentaati aturan pemerintah.

PT. Daiwani Putra Utama Pun menjalankan anjuran pemerintah terkait protokol kesehatan yang harus dijaga pasca pandemi, Bahkan hal ini tidak hanya berlaku bagi karawan lama tetapi juga untuk karyawan baru. Tentu saja hal demikian sangat berpengaruh terhadap pegawainya terlebih apabila hal tersebut tidak biasa digunakan sehingga mengganggu kenyamanan dan konsentrasi saat bekerja. Tidak hanya itu dampak dari adanya hal demikian dapat menurunkan ketertarikan pegawai dengan pekerjaan yang diberikan kepada mereka dan menurunnya dedikasi terhadap pekerjaan.

Selain budaya kerja, jam kerja di PT. Daiwani Putra Utama pun terjadi perubahan. Hal ini ditandai dengan pembagian shift kerja. Sebelum pandemi PT. Daiwani Putra Utama menggunakan sistem kerja *full time* dari pagi jam 7:30 sampai sore jam 17:00. Pemerintah menganjurkan setiap perusahaan untuk *work from home* dan melarang untuk berkerumun. Namun PT. Daiwani Putra Utama tidak bisa

melakukan anjuran tersebut karena bidang pekerjaan yang dilakukan harus dikerjakan oleh pegawainya menggunakan mesin-mesin yang sudah disediakan oleh perusahaan, sehingga perusahaan mengeluarkan kebijakan baru yaitu dengan adanya perubahan jam kerja pada pegawainya dengan tujuan untuk meminimalisir kerumunan dan diharapkan produktivitas perusahaan tetap efektif.

Jam kerja yang tidak sesuai menyebabkan turunnya semangat pegawai dalam, bekerja sehingga perusahaan tidak bisa mencapai targetnya dengan maksimal. Jika keadaan ini terus menerus terjadi maka akan menyebabkan budaya kerja yang negatif seperti kurang disiplin, tidak ingin mengembangkan diri dan kurangnya interaksi antar pegawai yang menurunkan tingkat kerja sama yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawainya. Maka dari itu setiap perusahaan akan selalu meningkatkan kinerja karyawannya dengan berbagai cara dengan harapan tercapinya tujuan perusahaan.

Namun permasalahan muncul ketika pegawai sulit untuk beradaptasi dengan budaya kerja dan jam kerja yang baru. Permasalahan yang muncul biasanya berkaitan dengan absensi. Tidak sedikit pegawai yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan. Menurut Flipo dalam Wahyu Tri Gunadi (2016:2) dijelaskan tentang masalah-masalah kepegawaian salah satunya terkait tingginya tingkat absensi. Jika suatu perusahaan tingkat absensinya tinggi kemungkinan tingkat kinerja karyawannya rendah karena target perusahaan sulit dicapai. Tingginya absensi mengakibatkan kegiatan di perusahaan terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan. Data absensi pegawai PT. Daiwani Putra Utama Tasikmalaya dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 1.1
Absensi Pegawai November-Maret (2021-2022)

Bulan	Absensi						
	Izin	Sakit	Cuti	Alfa	Resign	Out	Training
November	20	43	1	72	2	5	7
Desember	26	29	2	61	1	5	10
Januari	23	64	4	40	-	3	7
Februari	31	64	8	91	-	3	4
Maret	18	30	2	57	-	1	4

Sumber: PT. Daiwani Putra utama

Berdasarkan table 1.1 diatas menunjukkan bahwa tingkat absensi PT. Daiwani Putra utama tergolong tinggi hal ini dirasa karena tingkat disiplin dan tanggung jawab yang masih kurang melekat pada individu pegawai sehingga kurangnya kesadaran pegawai dalam menjalankan peraturan yang berlaku, tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Maka dari itu perusahaan memberikan sanksi berat berupa mengeluarkan pegawai yang memiliki tingkat absensi dibatas wajar.

Selain itu seperti yang terjadi di PT. Daiwani Putra Utama yang mendistribusikan produknya untuk wilayah distribusi Nasional tidak terlepas dari sumber daya manusia. Keberhasilan PT. Daiwani Putra Utama tidak terlepas dari sumber daya manusia yang kompeten dan berpengalaman dibidangnya masing-masing. Menurut Rivai dalam Widhya (2016) menyatakan bahwa berhasil atau gagalnya suatu perusahaan bergantung pada sejauh mana kualitas sumber daya manusia. Tingkat Efisiensi pegawai PT. Daiwani Putra Utama dapat dilihat dalam table berikut

Tabel 1.2
Tingkat Efisiensi Pegawai PT. Daiwani Putra Utama 2021

No	Divisi	Jumlah Karyawan	Perentase (%)
1	Keuangan	1 (orang)	83,79
2	Accounting	6 (orang)	82,55

3	Pembelian	5 (orang)	84,01
4	EDP	4 (orang)	80,33
5	Exim	4(orang)	80,50
6	Produksi	264 (orang)	69,02

Sumber: Data internal PT. Daiwani Putra Utama

Berdasarkan tabel 1.2 dan hasil wawancara dengan Bapak. Sunaryo sebagai kepala divisi sumber daya manusia PT. Daiwani Putra Utama menyatakan bahwa tingkat efisiensi kinerja bagian produksi memiliki efisiensi yang paling rendah dibandingkan dengan divisi yang lainnya. Septiana (2015:3) mendefinisikan bahwa efisiensi sebagai salah satu parameter kinerja secara teoritis mendasari seluruh kinerja sebuah perusahaan. Dalam kemampuannya menghasilkan suatu output yang maksimal dengan input yang ada, hal tersebut merupakan ukuran kinerja yang diharapkan. Efisiensi sebagai tanggungjawab organisasi dimana organisasi harus dapat mencapai tujuannya secara optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari rendahnya kinerja pegawai bagian produksi PT. Daiwani Putra Utama pada tabel berikut

Tabel 1.3

Hasil penilaian kinerja pegawai PT. Daiwani Putra Utama 2018-2021

No	Indikator	2018 (%)	2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)
1.	Jumlah order produksi yang dapat dipenuhi sesuai <i>schedule</i>	14,23	14,74	14,12	10,23
2.	Pemenuhan terhadap standar	9,50	15,00	9,55	8,00
3.	Jumlah produk yang dihasilkan	39,30	36,22	35,22	32,16
4.	Kesesuaian produk dengan SOP	9,12	9,00	9,40	9,00
5.	Jumlah laporan produksi yang dibuat tepat waktu	10,45	9,00	9,00	9,00
Total		82,6	83,96	77,91	68,39

Sumber: Data Internal PT. Daiwani Putra Utama

Berdasarkan table 1.3 menunjukkan persentase penilaian kinerja pegawai bagian produksi di tahun 2018-2021 terdapat indikator yang mengalami fluktuatif namun cenderung menurun. Pencapaian pada setiap kategori yang sudah ditetapkan

perusahaan merupakan salah satu tolak ukur kerja setiap individu. Dengan demikian berdasarkan table diatas mengindikasikan bahwa kinerja pegawai berkurang. Menurut bapak. Sunaryo selaku kepala bagian sumber daya manusia menyatakan bahwa perusahaan sangat menyadari terjadinya penurunan kinerja yang berpengaruh pada kelangsungan hidup perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan di bagian produksi PT. Daiwani Putra Utama bahwa adanya permasalahan yang serius pada rendahnya kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi yang tinggi pada pegawai bagian produksi, tingkat efisinsi bagian produksi merupakan yang terendah dibandingkan divisi lainnya serta kinerja pegawai yang kurang maksimal. Berdasarkan fenomena tersebut maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Penelitian Pada Pegawai Bagian Produksi di PT. Daiwani Putra Utama Tasikmalaya”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian berdasarkan uraian latar belakang diantaranya:

1. Bagaimana Budaya Kerja pegawai bagian produksi PT. Daiwani Putra Utama Tasikmalaya
2. Bagaimana Jam Kerja pegawai bagian produksi PT. Daiwani Putra Utama Tasikmalaya
3. Bagaimana Kinerja pegawai bagian produksi PT. Daiwani Putra Utama Tasikmalaya

4. Bagaimana pengaruh Budaya Kerja dan Jam Kerja terhadap kinerja pegawai bagian produksi PT. Daiwani Putra Utama Tasikmalaya

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Budaya Kerja pegawai bagian produksi PT. Daiwani Putra Utama Tasikmalaya
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Jam Kerja pegawai bagian produksi PT. Daiwani Putra Utama Tasikmalaya
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Kinerja pegawai bagian produksi PT. Daiwani Putra Utama Tasikmalaya
4. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Budaya Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja pegawai bagian produksi PT. Daiwani Putra Utama Tasikmalaya

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak diantaranya sebagai berikut:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia dan bahan acuan yang dapat digunakan untuk mengkaji mengenai pengaruh budaya kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Terapan Ilmu pengetahuan

Dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya mengenai pengaruh budaya kerja dan jam kerja terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu penulis akan berusaha semaksimal mungkin melakukan pendekatan terhadap permasalahan dengan berdasarkan metode ilmiah, yang diharapkan nantinya dapat memberikan manfaat bagi:

a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan menambahkan ilmu, memperluas ilmu pengetahuan serta dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

b. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh budaya kerja dan jam kerja terhadap kinerja pegawai PT. Daiwani Putra Utama, sehingga dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

c. Bagi Universitas Siliwangi

Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan referensi dan juga menambah bacaan yang bisa digunakan untuk pihak yang membutuhkan

d. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan bahan bacaan bagi pihak-pihak yang berkepentingan

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian PT. Daiwani Putra Utama yang Terletak Di Blok Alur Kampung Jajaway, Desa. Tanjung, Kecamatan. Kawalu, Kota. Tasikmalaya, Jawabarat. Dengan No. Telpon Office (265)-5408184

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan terhitung mulai dari bulan Mei 2022 sampai dengan Februari 2023. Time Schedule terlampir.