

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Budaya Kerja

Dalam suatu organisasi atau sebuah perusahaan dapat dipastikan memiliki budaya kerja yang berlaku di perusahaan atau organisasi tersebut. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kata “budaya” (*cultural*) diartikan sebagai pikiran, adat istiadat, sesuatu yang sudah berkembang, sesuatu yang menjadi kebiasaan yang sukar diubah. Sedangkan kata “kerja” diartikan sebagai kegiatan untuk melakukan sesuatu yang dilakukan atau diperbuat dan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian. Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan oleh pegawai dalam suatu organisasi atau suatu perusahaan yang apabila dilanggar maka akan mendapatkan sanksi yang berlaku dalam organisasi/perusahaan tersebut. Budaya kerja yang kuat akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga kualitas kerja akan ditingkatkan.

2.1.1.1 Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja menjadi bagian penting dalam suatu perusahaan karena budaya kerja menjadi ciri khas yang membedakan satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Budaya kerja merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan sebaik mungkin.

Menurut Dessler (2015: 9) bahwa budaya kerja merupakan proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan

pekerjaanya. Selanjutnya pengertian budaya kerja didefinisikan oleh Mondy (2015: 12) bahwa budaya kerja merupakan proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaanya

Dari uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam perusahaan baik pegawai lama atau pegawai baru serta terciptanya perusahaan yang lebih kokoh.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku dan keyakinan yang dianut oleh setiap individu karyawan dan kelompok karyawan dan makna kerja serta refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan organisasi dan individu. Menurut pendapat Londong dalam Mulyadi (2017: 10) menyebutkan ada delapan faktor yang memengaruhi budaya kerja karyawan, yaitu:

1. Seleksi pekerja

Proses seleksi adalah pusat manajemen personalia. Analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia dan penarikan dilakukan terutama untuk membantu seleksi personalia. Apabila seleksi dilaksanakan dengan baik dan tepat maka upaya-upaya yang dilakukan sebelumnya tidak akan sia-sia. Maka dari itu seleksi pekerja merupakan kunci sukses dalam manajemen personalia.

2. Budaya organisasi

Dalam hal ini, budaya kerja merupakan sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dan dianut dalam suatu organisasi yang membedakan Antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

3. Budaya luar

Dalam hal ini budaya luar merupakan budaya yang datang dari luar organisasi yang diterima dan dijalani oleh suatu organisasi.

4. Misi perusahaan

Misi perusahaan merupakan pernyataan yang berorientasi pada tindakan, menyatakan tujuan layanan dalam suatu perusahaan atau organisasi kepada audiens yang biasanya mencakup fungsi, tujuan dan deskripsi umum perusahaan.

5. Proses pembelajaran

Konsep dari pembelajaran organisasi adalah proses di dalam organisasi yang melibatkan interaksi tingkat individual dan kolektif (kelompok, organisasi dan antar organisasi) di dalam menganalisis dan mengarahkan usaha untuk mencapai tujuan organisasi.

6. Keinginan untuk diakui

Dalam ilmu kepemimpinan dan manajemen, pemimpin harus pandai mengakui dan menilai kinerja pegawainya. Orang yang merasa diakui biasanya semangat dan kepercayaan dalam dirinya akan semakin meningkat.

7. Keinginan untuk berprestasi

Dalam sebuah organisasi motivasi merupakan salah satu faktor penting untuk menumbuhkan dan mendorong semangat kerja pegawai. Maka dari itu apabila motivasi tersampaikan dengan baik maka akan timbul keinginan untuk berprestasi dari dalam individu pegawai.

8. Keinginan untuk terpenuhinya rasa aman.

Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan yang menempati posisi kedua dari hierarki Maslow. Kebutuhan rasa aman ini meliputi kebutuhan keamanan dan

perlindungan dari bahaya fisik dan emosi. Kebutuhan ini didapatkan setelah kebutuhan filosofis terpenuhi.

Sedangkan menurut Sirait (2016:14) ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi budaya kerja diantaranya:

1. Pengenalan awal

Pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan.

2. Perubahan-perubahan lingkungan kerja dan Tenaga kerja

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.

3. Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas

Saat ini daya saing perusahaan tidak hanya lagi mengandalkan modal yang dimiliki tetapi juga harus memiliki sumber daya manusia yang menjadi elemen paling penting dalam upaya untuk meningkatkan daya saing. sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang langgeng.

4. Menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan yang ada

Misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan perusahaan untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

2.1.1.3 Indikator Budaya Kerja

Budaya kerja dibangun oleh suatu lingkungan kerja agar lingkungan kerja tersebut memiliki tatanan yang jelas dan terstruktur. Adapun Indikator budaya kerja Menurut Nurhadijah (2017: 83) sebagai berikut:

1. Disiplin

Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi mempunyai karakteristik melaksanakan tata tertib dengan baik tugas dan tanggung jawab yang baik, disiplin waktu dan kehadiran, disiplin dalam berpakaian.

2. Keterbukaan

Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan. Keterbukaan dalam hal ini kemampuan untuk mengungkapkan pendapat dan perasaan secara jujur dan bersikap langsung.

3. Saling menghargai

Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja. Indikator dari sikap saling menghargai antara lain: membiarkan orang lain berbuat sesuatu sesuai haknya, menghormati pendapat orang lain, serta bersikap hormat kepada setiap karyawan

4. Kerja Sama

Kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan. Beberapa indikator untuk mengukur kerja sama antara lain: tujuan yang jelas, terbuka dan jujur dalam

komunikasi, keterampilan mendengarkan yang baik, partisipasi semua anggota, serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas

2.1.1.4 Tujuan Dan Manfaat Budaya Kerja

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 pula disamping untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

2.1.1.4.1 Tujuan Budaya Kerja

Tujuan diadakannya budaya kerja dan pengembangan yang diselenggarakan perusahaan terhadap pegawai dikarenakan perusahaan menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja pegawai sehingga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan. Jadi sebelum melakukan budaya kerja dan pengembangan akan dijelaskan terlebih dahulu tujuan perusahaan tersebut. Menurut Nawawi (2015:10), tujuan dilakukan program budaya kerja dan pengembangan adalah untuk kepentingan pegawai dan perusahaan.

1. Kepentingan Pegawai

- 1) Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan pegawai.
- 2) Meningkatkan moral pegawai. Dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya mereka akan antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik
- 3) Memperbaiki kemampuan karyawan. Program budaya kerja dan pengembangan dapat meminimalkan ketidakpuasan pegawai dalam

melaksanakan pekerjaan. Membantu pegawai dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknologi maupun sumber daya manusianya.

- 4) Membantu pegawai dalam menghadapi perubahan - perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknologi maupun sumber daya manusianya.
- 5) Peningkatan karier pegawai. Peluang ini menjadi besar karena keterampilan dan keahlian mendukung untuk bekerja lebih baik.
- 6) Meningkatkan jumlah balas jasa yang dapat diterima pegawai.

2. Kepentingan Perusahaan

- 1) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- 2) Dengan budaya kerja dan pengembangan diharapkan pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien.
- 3) Mengurangi tingkat kerusakan dan kecelakaan.
- 4) Memperkuat komitmen pegawai.

Perusahaan yang gagal menyediakan budaya kerja dan pengembangan akan kehilangan pegawai yang berorientasi pencapaian yang merasa frustrasi karena merasa tidak ada kesempatan untuk promosi dan akhirnya memilih keluar untuk mencari perusahaan lain yang menyediakan budaya kerja dan pengembangan untuk kemajuan karier mereka. Dengan tujuan dilaksanakannya budaya kerja dan pengembangan ini menggambarkan bahwa peranan program ini sangat penting bagi perkembangan pegawai dan perusahaan itu sendiri.

2.1.1.4.2 Manfaat Budaya Kerja

Budaya kerja bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan

mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya budaya kerja merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Sedangkan pengembangan sering dikategorikan secara eksplisit dalam pengembangan manajemen, organisasi, dan pengembangan individu karyawan. Pengembangan lebih fokus pada pemenuhan kebutuhan perusahaan jangka panjang. Menurut Sastradipoera (2016:12), manfaat program budaya kerja bagi suatu perusahaan/organisasi sangat penting untuk:

1. Pegawai Baru

Pegawai baru tersebut belum mempunyai kemampuan sesuai dengan persyaratan yang dilakukan, oleh karena itu diperlukan budaya kerja dengan tujuan agar dapat memberikan kemampuan pada pegawai tersebut.

2. Perubahan Teknologi

Perubahan teknologi akan mengubah suasana kerja dalam organisasi. Artinya akan ada suatu pekerjaan yang mengharuskan penguasaan teknologi baru. Hal ini akan mempengaruhi susunan pegawai suatu organisasi/perusahaan disebabkan tidak adanya pegawai yang menguasai teknologi baru tersebut, dengan demikian diperlukan budaya kerja.

3. Mutasi

Pendidikan dan budaya kerja diperlukan jika ada mutasi dalam artian dipindah tugaskan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya (bukan hanya pindah tempat untuk menduduki jabatan baru, melainkan belum cukup bekal untuk menduduki jabatan baru tersebut). Mutasi penting dilakukan karena mutasi akan menghilangkan kejenuhan atau kebosanan bagi pegawai. Dengan adanya mutasi,

maka pegawai akan memiliki banyak kemampuan dan keahlian sekaligus memberikan suasana baru bagi kerja pegawai.

4. Promosi

Dalam rangka promosi diperlukan pendidikan dan budaya kerja tambahan, karena biasanya kemampuan seseorang yang akan dipromosi untuk menduduki posisi jabatan tertentu masih belum cukup. Dengan adanya promosi, maka pegawai berlomba - lomba untuk berbuat yang terbaik agar memperoleh promosi dari pimpinan. Agar organisasi berkembang maka organisasi/perusahaan harus melakukan promosi.

2.1.2 Jam Kerja

Jam kerja merupakan hal yang berkaitan erat antara karyawan dengan perusahaan. Lamanya waktu untuk bekerja biasanya telah disepakati saat awal melakukan kontrak kerja dengan perusahaan. Namun, sering kali ada perusahaan yang menuntut pegawainya untuk bekerja lebih lama dari jam kerja normal yang telah ditentukan dikarenakan adanya target perusahaan yang harus segera diselesaikan yang mengharuskan karyawan tetap bekerja.

2.1.2.1 Pengertian Jam Kerja

Jam kerja merupakan waktu yang digunakan untuk bekerja baik siang ataupun malam. Merencanakan pekerjaan-pekerjaan yang akan datang merupakan langkah-langkah memperbaiki pengurusan waktu. Apabila perencanaan pekerjaan belum dibuat dengan teliti, tidak ada yang dapat dijadikan panduan untuk menentukan bahwa usaha yang dijalankan adalah selaras dengan sasaran yang ingin dicapai. Dengan adanya pengurusan kegiatan-kegiatan yang hendak dibuat, seseorang itu dapat menghemat waktu dan kerjanya.

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. Menurut Undang-undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, yang dapat dilakukan pada siang hari dan atau malam hari.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa jam kerja merupakan jam yang digunakan oleh pegawai untuk bekerja baik siang atau pun malam yang dijadikan penentu besarnya upah yang dibayarkan oleh perusahaan kepada pegawainya.

2.1.2.2 Pengaturan Jam Kerja

Jam kerja merupakan waktu yang digunakan untuk bekerja baik siang maupun malam. Secara umum, peraturan mengenai ketenagakerjaan jam kerja telah diatur oleh UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu:

1. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan jam kerja
2. Jam kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - 1) 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu
 - 2) 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.
 - 3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu

- 4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan keputusan Menteri.
3. Penerapan jam kerja lembur apabila melebihi 7 jam sehari untuk 6 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau 8 jam sehari untuk 8 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah. Waktu istirahat dapat diartikan sebagai waktu untuk memulihkan tenaga pekerja setelah melakukan pekerjaan dalam waktu tertentu. Perusahaan juga wajib memberikan waktu istirahat bagi karyawan

2.1.2.3 Indikator Jam Kerja

Setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia. Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu instansi maka sumber daya manusia perlu diperhatikan. Misalnya dimulai dengan memperhatikan jam kerja yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan dan tujuan individu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nisa Miftaql Rohmah (2017:16) terdapat indikator jam kerja, diantaranya sebagai berikut:

1. Waktu kerja

Waktu kerja merupakan hak dan kewajiban yang harus dijalankan oleh seluruh karyawan untuk memperoleh jaminan kesehatan dan keselamatan saat mencapai target yang diinginkan oleh sebuah perusahaan, maka dari itu pengaturan waktu kerja sangat diperlukan. Waktu kerja sudah tercantum dalam hak dan kewajiban pekerja atau buruh yang diatur dalam Pasal 77 sampai Pasal 85 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Mengenai :

1) Waktu kerja

Waktu kerja telah diatur dalam undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 77 ayat (2) bahwa waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

- 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu

2) Lembur kerja

Istirahat kerja telah diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 78 ayat (1) bagian (b) bahwa waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

2. Istirahat kerja dan Cuti kerja

Hal ini telah diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 79 ayat (2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi:

- 1) Istirahat 24 jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- 2) Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;

- 3) Cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus

3. Libur kerja

Libur kerja telah diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 85 ayat (1-4):

- 1) Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
- 2) Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus- menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan pekerja/buruh dengan pengusaha.
- 3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.
- 4) Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri

4. Lama kerja

Lama kerja merupakan waktu yang dibutuhkan atau yang digunakan oleh suatu perusahaan untuk mencapai target perusahaan tersebut dalam waktu sehari.

5. Hari kerja selama satu minggu

Hari kerja yang berlaku di PT. Daiwani Putra Utama yaitu dimulai dari hari senin sampai sabtu, dan para pegawai akan memperoleh hari libur pada hari minggu dan hari-hari libur resmi lainnya seperti idul adha, idul fitri dan hari-hari besar lainnya.

2.1.3 Kinerja

Kinerja adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan organisasi atau perusahaan dan semua pihak yang terlibat didalamnya. Seperti yang sudah diketahui pada umumnya bahwa kinerja merupakan aspek penting yang berperan dalam kemajuan dan kesuksesan sebuah perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan berupaya untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia (SDM). Sehingga dalam hal ini, Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penentu bagi perusahaan dalam mencapai suatu kinerja yang baik.

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kata kinerja adalah singkatan dari kinetika actor kerja yang dalam bahasa inggris disebut dengan *performance*. Dalam hal ini kata *performance* merujuk pada “*job performance*” yang artinya suatu prestasi kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan kewajibanya.

Menurut John Miner dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan pendapat lainnya dikemukakan oleh Murphy dalam Sudarmanto (2015:9) menyatakan bahwa kinerja meruakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Menurut Mangkunegara (2015:11) kinerja adalah hasil kerja yang mampu dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif dan kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggungjawabnya, dalam upaya mencapai tujuan organisasi serta tidak melanggar faktor dan sesuai dengan moral atau etika.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas data disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah target yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya, yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi. Namun, apabila orang pekerja atau personil yang melaksanakan pekerjaanya tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat bekerja, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi kinerja

Menurut Kusjono & Ratnasari (2019:10) kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi semakin tinggi kinerja pegawai maka semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Arifin et al (2019:11) Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Menurut saripuddin & Handayani (2017: 12) kinerja pegawai merupakan kegiatan atau proses kerja yang sesuai dengan kemampuan untuk memperoleh keberhasilan yang diinginkan sedangkan menurut Rachmawati (2017: 12) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Sutrisno (2016:8) diantaranya yaitu:

1. Efektifitas dan Efisiensi

Efektivitas adalah ukuran yang menyatakan sejauh mana sasaran atau target tercapai. Secara konseptual efektif maupun efektivitas berorientasi pada hasil output. Sedangkan efisiensi adalah ukuran yang menyatakan sejauh mana bahan atau biaya yang digunakan untuk kegiatan dapat dihemat atau ditekan menjadi lebih kecil ukurannya, secara konseptual efisien maupun efisiensi berorientasi terhadap biaya atau input.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Otoritas adalah kekuasaan sah yang diberikan kepada suatu lembaga yang memungkinkan seorang pemimpin untuk menjalankan tugasnya. Sedangkan, tanggung jawab adalah sikap atau perilaku seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh serta bersedia menanggung segala konsekuensi dari perbuatannya.

3. Disiplin

Disiplin merupakan kesadaran dan kesiapan seseorang dalam mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam suatu organisasi.

4. Inisiatif

Inisiatif merupakan ide untuk melakukan bentuk tindakan yang baru atau yang berbeda namun dengan tujuan yang sama yaitu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan sumberdaya manusia diperlukan penilaian terhadap kinerjanya.

Adapun tujuan dari penilaian kinerja karyawan dalam mangkunegara (2017:10) menyatakan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian Antara karyawan tentang persyaratan kinerja
2. Mencatat dan mengakui hasil kinerja seorang karyawan sehingga mereka termotivasi untuk lebih baik lagi
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan apresiasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diemabanya sekarang
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu apabila tidak ada hal-hal yang perlu diubah

Menurut Hamali (2018:120) bahwa tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Administrasi penggajian
2. Umpan balik kinerja
3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
4. Mendokumentasikan keputusan karyawan
5. Penghargaan terhadap kinerja individu
6. Mengidentifikasi kinerja buruk
7. Membantu dlam mengidentifikasi tujuan
8. Menetapkan keputusan promosi

9. Pemberhentian karyawan
10. Mengevaluasi pencapaian tujuan

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sebuah ukuran kinerja karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus merumuskan indikator tersebut agar tujuannya tercapai dengan baik. Selain itu indikator kinerja juga sangat bermanfaat untuk mengetahui kinerja dari karyawan. Adapun dimensi dan indikator kinerja berdasarkan teori dari John Miner dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2017:70) Indikator kinerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam suatu periode tertentu.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah sikap atau perilaku seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh serta bersedia menanggung segala konsekuensi dari perbuatannya.

4. Kerjasama

Kerjasama adalah pekerjaan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan melibatkan interaksi Antara individu dengan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

5. Inisiatif

Inisiatif merupakan ide untuk melakukan bentuk tindakan yang baru atau yang berbeda namun dengan tujuan yang sama yaitu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan untuk melakukan penelitian yang akan memperkaya teori yang digunakan, mencari bandingan serta sumber inspirasi yang membantu pelaksanaan penelitian terkait permasalahan yang diteliti. Penelitian terdahulu dicantumkan sebagai bentuk perbandingan penelitian yang dilakukan dengan penelitian yang sudah ada sebelumnya dengan tujuan untuk memperjelas penelitian yang akan dilakukan serta penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya dan untuk memperkuat dan mendukung penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian terdahulu	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Komang Dyah Novi Anggelina, Made Ary Meitriana, Nyoman sujana/2017/ Pengaruh Budaya Kerja Terhadap kinerja Karyawan di PT. BPR Nusamba Kubutambahan	Variable Independen: Budaya Kerja Variable Dependen: Kinerja Karyawan	Objek Penelitian: PT. BPR Nusamba Kubutambah an	Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Jurnal Pendidikan Ekonomi Volume 9 No.2 Tahun: 2017
2	Alpin Nesken, Muhammad Wadud, Susi	Variable Independen: Jam Kerja	Variable Independen: Beban Kerja	Hasil penelitian membuktikan	Jurnal SDM

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Handayani/ 2021/Pengaruh Beban Kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan PT. Grup Global Sumatera	Variable Dependen: Kinerja Karyawan	Objek Penelitian: PT. Grup Global Sumatera Sumatera	bahwa beban kerja (X1) dan jam kerja (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y)	Vol. 2, No. 2, Juni 2021
3	Risky Nur Adha, Nurul Qomariah Achmad Hasan Hafidzi/2019/ Pengaruh Kerja, Lingkungan kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Social Kabupaten Jember	Variable Independen: Budaya Kerja Variable Dependen: Kinerja Karyawan	Variable Independen: Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Objek Penelitian: Dinas Social Kabupaten Jember	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal IPTEKS Vol. 4 No. 1 Januari 2019
4	Risky dan Uffi/2021/ Fadhila Izzani Analisis Pengaruh Pelatihan dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PNM Mekaaar Syariah di Kota Depok	Variable Independen: Jam Kerja Variable Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Pelatihan Objek Penelitian: PNM Mekaar Syariah Di Kota Depok	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan berdasarkan uji f variabel pelatihan dan jam kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PNM Mekar Syariah Syariah di Kota Depok	Jurnal Ekonomi & Keuanga n Iqtishadu na, Vol. 12 No. 2 Desembe r 2021
5	Misra yeni R, salmi Okmaida/2021/p engaruh jam kerja dan imbalan terhadap kinerja karyawan	Variable Independen: Jam kerja Variable Dependen: Kinerja	Variable Independen: imbalan Objek Penelitian: PT. Bintang	Hasil penelitian ini, uji parsial kedua variabel Jam Kerja dan Imbalan	Jurnal Manajem en Sains Vol. 1, No 3. 2021,

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	pada PT. Bintang Mas Pusaka (BMP) Muara Bungo	Karyawan	Mas Pusaka (BMP) Muara Bungo	berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.	Hal. 229-232
6	M. Rahmadsyah Siregar, Patar Marbun & Yuni Syaputri/2020/ Pengaruh Budaya Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai	Variabel Independen: Budaya Kerja Jam Kerja Variabel Dependen: Tenaga Kerja	Objek Penelitian: PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai	Hasil penelitian secara simultan dan parsial, budaya kerja dan jam kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan	Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI) Vol 1, No 1 (2020)
7	Rasmulia Sembiring dan Winarto/2020/ Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perawat di Rumah Sakit milik pemerintah	Variabel Independen: Budaya Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Komitmen Objek Penelitian: Rumah Sakit Milik pemerintah	Bersaarkan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa budaya kerja dan komitmen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Jurnal Ilmiah Methonomi Vol 6 No. 1 (2020)
8	Lusiana Tulhusnah,	Variabel Independen:	Variabel Independen:	Berdasarkan hasil penelitian	Jesya (Jurnal

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Puryanto /2019/ Pengaruh Jam Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap stress Karyawan di Kantor Kecamatan Kapongan Kabupaten Situbondo	Jam Kerja	Disiplin Kerja Dependen: Stres Kerja Karyawan Objek Penelitian: Kantor Kecamatan Kapongan Kabupaten Situbondo	Dapat disimpulkan secara parsial diketahui hasil t_{hitung} dan t_{tabel} yang menunjukkan bahwa variabel jam kerja (X_1) t_{hitung} (5,289) > t_{tabel} (2,001) Mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawa	Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 2(2), 299-312.
9	Riza Faizal, Maman dan Sulaeman dan Ismayudin/2018/ Pengaruh Budaya, Motovasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Ciamis, Garut dan Tasikmalaya	Variabel Indepnden : Budaya Kerja Variabel Dependen : Kinerja Karyawan	Variabel Independen : Motivasi Kerja Kompetensi Kerja Objek Penelitian : Karyawan Bank Ciamis, Garut dan Tasikmalaya	Berdarkan hasil penelitian dengan menggunakan metode penelitian analisis jalur Terdapat pengaruh positif baik secara parsial maupun simultan budaya kerja, motivasi kerja, Garut dan Tasimalaya dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan bank BJB ciamis,	Jurnal eBA, 5(1)
10	DS Mukuan/2022/ Pengaruh Jam Kerja dan Stress Kerja Terhadap kinerja	Variabel Independen: Jam kerja	Variabel Independen: Stres Kerja	Berdasarkan hasil analisis telah diketahui bahwa variabel bebas jam kerja	Producti vity, 3(2) , 120- 126.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Karyawan di Era Pandemi Covid-19	Variabel Dependen: Kinerja	Objek Penelitian: PT. Jumbo Prima Manado	dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.		

2.2 Kerangka Pemikiran

Tidak sedikit perusahaan yang didirikan memiliki tujuan utama yang berorientasi pada profit atau keuntungan. Demi kelangsungan hidup perusahaan dan agar tetap bisa bertahan dalam persaingan yang kuat. Berbagai upaya akan dilakukan oleh setiap perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang unggul, berkualitas dan memiliki keterampilan. Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber pegawai dan perusahaan sama-sama saling membutuhkan. Pegawai membutuhkan tempat untuk menyalurkan keterampilannya dan mendapatkan penghasilan atas keterampilan yang sudah disalurkan. Begitupun dengan perusahaan yang membutuhkan pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kekuatan suatu organisasi atau perusahaan terletak pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia itu sendiri dapat tercipta dengan baik apabila didukung oleh budaya kerja yang baik serta jam kerja yang baik. Dengan terciptanya budaya kerja yang baik serta jam kerja yang baik maka setiap individu mampu memberikan dampak positif pada suatu organisasi atau perusahaan. Budaya kerja berkaitan dengan perilaku karyawan pada saat bekerja. Perilaku ini merupakan cerminan dari sikap kerja yang didasari oleh nilai-nilai dan norma yang dimiliki baik oleh perusahaan maupun individu itu sendiri

Mondy (2015: 12) bahwa budaya kerja merupakan proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaanya.

Membangun budaya kerja yang baik berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi positif serta berupaya untuk membiasakan pola perilaku tertentu agar tercipta hal yang baik. Adapun indikator budaya kerja menurut Nurhadijah (2017:83) diantaranya:

1. Disiplin

Kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugasnya sangat berpengaruh terhadap produktivitas kinerja pegawai. Maka semakin tinggi tingkat kedisiplinan semakin baik kinerja pegawai

2. Keterbukaan

Kemampuan dalam hal ini adalah kemampuan untuk mengemukakan pendapat dan perasaan secara jujur dan bersikap

3. Saling menghargai

Yaitu perlakuan yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggungjawab orang lain sesama mitra kerja

4. Kerjasama

Kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai target perusahaan

Apabila indikator tersebut dapat diimplementasikan dengan baik maka akan tercipta budaya kerja yang baik. Dengan adanya pendapat dari penelitian yang dilakukan oleh Komang Dyah Novi Anggelina *et al* (2019), Dimana hasil penelitian menunjukkan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu aspek budaya kerja mempunyai hubungan erat dengan jam kerja hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh M. Arief

Rahmadsyah *et al* (2020) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya kerja dan jam kerja memiliki hubungan yang erat.

Budaya kerja erat kaitanya dengan jam kerja. Jam kerja juga sering menjadi persoalan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Busro (2018:7) mengemukakan bahwa jam kerja merupakan waktu yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan baik siang hari ataupun malam hari. jam kerja sering dijadikan penentu besaran upah yang dibayarkan oleh perusahaan misalnya per hari, per jam, per minggu, atau per bulan. Namun terdapat terdapat aturan tentang batasan waktu kerja maksimal, dan pemberian waktu istirahat, serta kompensasi pelampauan dari ketentuan tersebut, Adapun indikator Jam Kerja dalam penelitian yang dilakukan oleh Nisa Miftaql Rohmah (2017: 16) diantaranya:

1. Waktu kerja
2. Istirahat kerja dan Cuti kerja
3. Libur kerja
4. Lama kerja
5. Hari kerja selama satu minggu

Dengan adanya pendapat dari penelitian yang dilakukan oleh Alpin Nesken *et al* (2021). Dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa jam kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Syaputri *et al* (2020:9) menyatakan bahwa jam kerja merupakan aspek yang dapat mempengaruhi budaya kerja.

Kinerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting bagi perusahaan karena apabila kinerja karyawannya baik maka perusahaan akan mencapai

tujuannya. Menurut Arifin *et al* (2019:11) Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Adapun indikator kinerja menurut Mankunegara (2017:70) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja yaitu keadaan yang dilaksanakan telah sesuai dengan harapan, kebutuhan dan tujuan bersama
2. Kuantitas kerja yaitu jumlah kerja yang dilaksanakan dalam suatu periode tertentu
3. Tanggung jawab yaitu perilaku pegawai dalam menajalankan tugas dan tanggungjawabnya dengan sungguh-sungguh
4. Kerjasama yaitu interaksi Antara individu untuk mencapai tujuan bersama
5. Inisiatif yaitu memberikan ide untuk melakukan pekerjaan dakan bnetuk tindakan yang baru atau berbeda.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh M. Arief Rahmadsyah *et al* (2020) secara simultan dan pasrial budaya kerja dan jam kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja dan jam kerja merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Artinya apabila budaya kerja serta jam kerja dalam suatu perusahaan sehat dan positif maka akan meberikan dampak positif pula terhadap kinerja pegawai karena pegawai akan merasa nyaman dengan budaya kerja serta jam kerja yang berlaku diperusahaan tersebut sehingga memicu ketertarikan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu **“Terdapat Pengaruh Budaya Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai bagian produksi PT. Daiwani Putra Utama Tasikmalaya”**