

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN JAM KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. LATEXINDO TOBA PERKASA BINJAI**

SKRIPSI

OLEH:

**M. ARIEF RAHMADSAH SIREGAR
158320106**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai
Nama : M. Arief Rahmadsah Siregar
No. Stambuk : 158320106
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Drs. Patar Marbun, M.Si

Pembimbing II

Yuni Syahputri, SE, M.Si

Mengetahui

Dekan

Dr. H. Hisan Hani, SE, M.Si

Program Studi

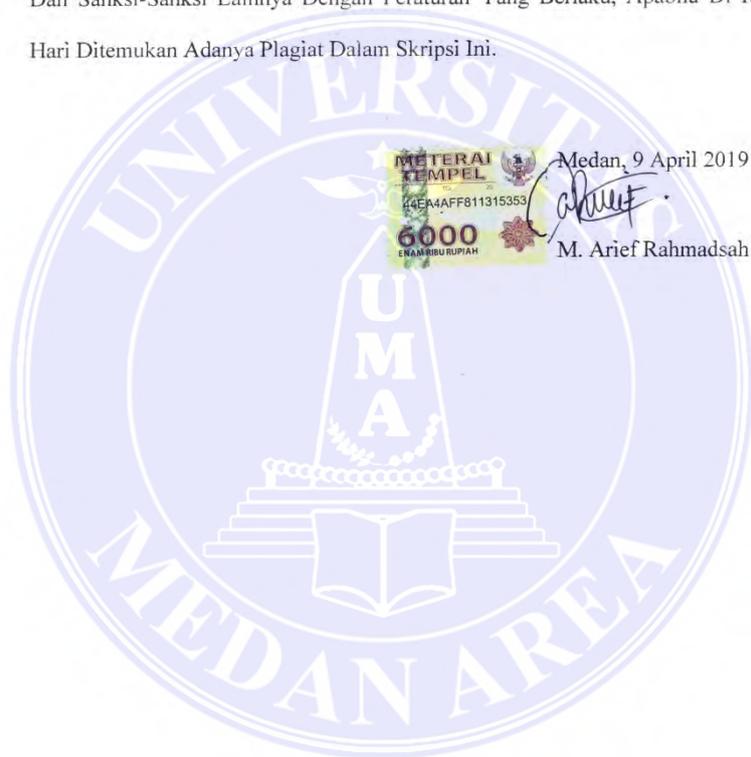
Teddi Pribadi, SE, MM

Tanggal Lulus : 9 April 2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya Menyatakan Bahwa Skripsi Yang Saya Susun Ini, Sebagai Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Merupakan Hasil Karya Tulis Saya Sendiri. Adapun Bagian-Bagian Tertentu Dalam Penulisan Skripsi Ini Yang Saya Kutip Dari Hasil Karya Orang Lain Telah Dituliskan Secara Jelas Sesuai Dengan Norma, Kaidah Dan Etika Penulisan Ilmiah.

Saya Bersedia Menerima Sanksi Pencabutan Gelar Akademik Yang Saya Peroleh Dan Sanksi-Sanksi Lainnya Dengan Peraturan Yang Berlaku, Apabila Di Kemudian Hari Ditemukan Adanya Plagiat Dalam Skripsi Ini.



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/ SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, Saya Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : M. Arief Rahmadsah Siregar
NPM : 158320106
Program Studi : MANAJEMEN
Fakultas : Ekonomi & Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/ Skripsi

Demi Pengembangan Ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada universitas medan area Hak Bebas Royalti noneksklusif atas karya ilmiah saya yang berjudul : Pengaruh Budaya Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini universitas medan area berhak menyimpan, mengalihmedia/ formatkan. Mengelola dalam bentuk pangkalan data, merawat dan mempublikasikan tugas akhir/ skripsi/ tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat Di Medan,
Pada tanggal : 9 April 2019
Yang menyatakan

M. Arief Rahmadsah Siregar

ABSTRAK

PT. Latexindo Toba Perkasa Binjau merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi sarung tangan berbahan latex. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Budaya Kerja dan Jam Kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif. Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai yang berjumlah 103 karyawan. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kompetensi maupun pengawasan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. Secara simultan, budaya kerja dan jam kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. Kinerja karyawan dipengaruhi secara simultan oleh Budaya Kerja dan Jam Kerja sebesar 65,2 %, artinya bahwa kemampuan variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variasi variabel budaya kerja (X_1) dan jam kerja (X_2) sebesar 65,2 %, sisanya sebesar 34,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan sebagainya.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Jam Kerja, Kinerja

ABSTRACT

PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai is a company engaged in the production of latex gloves. The purpose of this research is to test the influence of Work Culture and Working Hours on employee performance partially and simultaneously at PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. This research approach is based on a quantitative approach. The population and sample in this study were employees of PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai which amounted to 103 employees. Data analysis using multiple linear regression and coefficient of determination. The results of the study show that partially, competency and supervision have a significant positive effect on the performance of employees at PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. Simultaneously, Work Culture and Working Hours have a significant positive effect on employee performance at PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. Employee performance is influenced simultaneously by Work Culture and Working Hours by 65.2% meaning that the ability of the performance variable (Y) can be explained by variations in the variable Work Culture (X_1) and Working Hours (X_2) of 65.2% the remaining 34.8% is explained by the other variables not examined in this study such as compensation, work environment, and so on.

Keywords: *Work Budgets, Working Hours, Performance*

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Insentif dan Inovasi kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Universal Indofood Product Medan”**. Adapun penyusun skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada yang telah banyak memberikan dukungan yang luar biasa setiap harinya. Dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. Kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terima kasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M,sc selaku rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, Msi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
4. Bapak DRS, H. Miftahuddin, MBA selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan – masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi

5. Ibu Yuni Syahputry, SE, M.Si selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan – masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi
6. Bapak Amrin Mulia, SE, M.Si selaku Sekertaris yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan – masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi
7. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis
8. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area
9. Buat sahabat – sahabat ku yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Semua teman – teman stambuk 2015 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak – pihak yang membutuhkannya.

Medan, Maret 2019

Abdul Rahman Butar – Butar

158320104

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	v
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar	xi
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Hipotesis Penelitian	5
BAB II : LANDASAN TEORI	
2.1 Uraian Teoritas	7
2.1.1 Pengertian Budaya Kerja	7
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja.....	8
2.1.3 Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja.....	11
2.1.4 Indikator Budaya Kerja	12
2.2 Teori Tentang Jam Kerja	13
2.2.1 Pengertian Jam Kerja	13
2.2.2 Pengaturan Jam Kerja	15
2.2.3 Indikator Jam Kerja	16
2.2.4 Standar Kerja.....	16
2.3 Teori Tentang Kinerja	17
2.3.1 Kinerja.....	17
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	18
2.3.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	19
2.3.4 Indikator Kinerja	20
2.4 Penelitian Terdahulu	20
2.5 Kerangka Konseptual.....	22
BAB III : METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	24
3.2 Tempat dan Waktu penelitian	24
3.3 Populasi dan Sample	25
3.3.1 Populasi.....	25
3.3.2 Sample.....	25
3.4 Definisi Operasional Varibel Penelitian.....	26
3.5 Jenis dan Sumber Data	27
3.6 Tehnik pengumpulan data	28
3.7 Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Variabel	29
3.7.1 Uji Validitas	29
3.7.2 Uji Reabilitas.....	29
3.8 Uji Asumsi Klasik	30
3.8.1 Uji Normalitas	30
3.8.2 Uji Heteroskedastisitas.....	30

3.8.3 Uji Multikolinearitas	31
3.9 Uji Hipotesis	32
3.10 Uji Determinasi	34

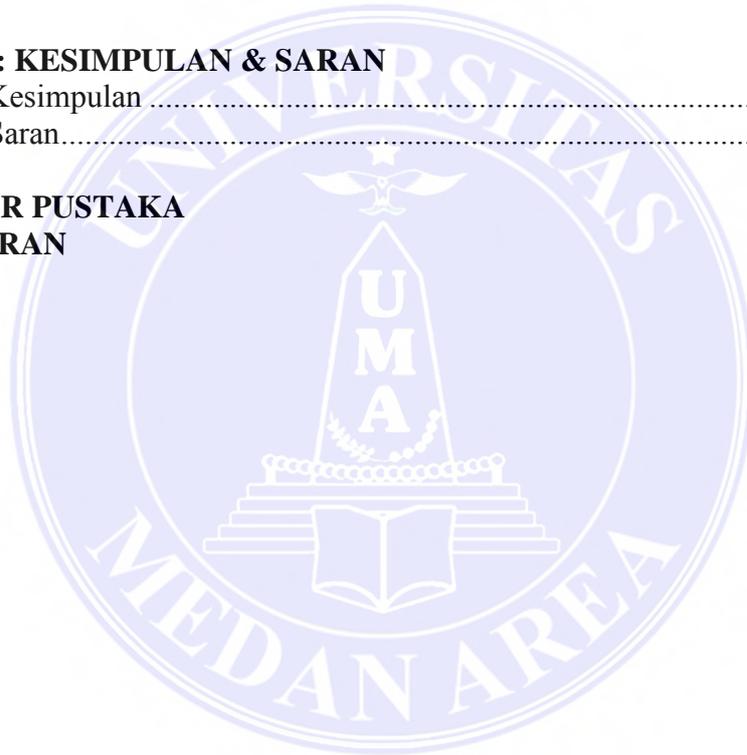
BAB IV : PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	36
4.1.1 Struktur Organisasi	36
4.2 Hasil Penelitian	38
4.2.1 Identitas Responden	38
4.2.2 Persentasi Jawaban Responden	39
4.2.3 Uji Validitas dan Reabilitas	46
4.2.4 Uji Asumsi	48
4.2.5 Pengujian Hipotesis	53
4.2.6 Koefisien Determinasi	58

BAB V : KESIMPULAN & SARAN

5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran	64

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN**



DAFTAR TABEL

No Tabel Halaman	Judul/Teks
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel III.2 Jadwal Penelitian.....	24
Tabel III.4 Defenisi Operasional.....	26
Tabel IV.1 Jenis kelamin responden.....	38
Tabel IV.2 Pendidikan Responden.....	39
Tabel IV.3 Kriteria Jawaban Responden.....	39
Tabel IV.4 Persentase Jawaban Responden.....	40
Tabel IV.5 Persentase Jawaban Variabel Jam Kerja.....	41
Tabel IV.6 Persentase Jawaban Variabel Kinerja.....	44
Tabel IV.7 Hasil Validitas Budaya Kerja.....	46
Tabel IV.8 Hasil Validitas Jam Kerja.....	47
Tabel IV.9 Hasil Validitas Kinerja.....	47
Tabel IV.10 Uji Reabilitas Instrument.....	48
Tabel IV.11 Coefficient a.....	51
Tabel IV.12 Coefficient a.....	53
Tabel IV.13 Coefficient a.....	55
Tabel IV.14 Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan baik ..	43
Tabel IV.15 Anova b.....	57
Tabel IV.16 Anova b.....	58
Tabel IV.17 Model Summary.....	59
Tabel IV.18 Hubungan Antara Variabel.....	59

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul/Teks
Halaman	
Gambar II.1 Kerangka Konseptual	23
Gambar IV.1 Struktur organisasi	37
Gambar IV.2 Normalitas	49
Gambar IV.3 Histogram	50
Gambar IV.4 Uji Heterodekasitas	52



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia sebagai sumber daya yang sangat potensial dengan kemampuannya dan keterampilannya dapat menggerakkan roda institusi. Hal ini yang menjadikan sumber daya manusia sebagai aset terpenting institusi dalam menentukan terwujudnya tujuan dari perusahaan tersebut. Kinerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas dari suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawannya buruk maka akan berpengaruh negative untuk institusi tersebut, tetapi apabila kinerja karyawannya baik maka akan berpengaruh positif untuk mewujudkan tujuan institusi secara optimal. Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

PT. LatexindoToba Perkasa Binjai merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi sarung tangan berbahan latex. Perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 1988 dan terletak di di Jl. Raya Binjai KM. 11 No. 55, Kabupaten Deli Serdang, Sumatra Utara, Indonesia. PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai mampu memproduksi 135 juta pasang sarung tangan setiap bulanya. Hasil produksi perusahaan ini seluruhnya di ekspor keluar negeri. Negara yang menjadi tujuan ekspor adalah negara-negara di Amerika Utara, Amerika Selatan, Amerika Latin, Eropa, Timur Tengah dan Asia terutama Jepang.

PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai memperoleh izin dari United States Food and Drug Administration (FDA 510K dan FDA Medical Device Listing Approval) untuk pemasaran sarung tangan di wilayah amerika serikat. Perusahaan ini telah memperoleh GM-Mark (Geprüftes Medizinprodukt) yang disertifikasi oleh TUV Rheinland. Hal ini membuktikan bahwa produk yang dihasilkan oleh perusahaan ini memiliki kualitas yang sesuai dengan standartd. Perusahaan ini juga telah disertifikasi oleh international Standard Organization (ISO) ISO 9001:2008 dan ISO 13485:2003.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan mencari karyawan yang memiliki budaya kerja dan jam kerja yang baik.

Demikian juga kondisi kerja PT.Latexindo Toba Perkasa Binjai keberhasilan perusahaan dalam menjalankan programnya pastikan di karenakan oleh karyawan yang kompeten dan mampu memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan, perusahaan pasti mengaharapkan karyawan selalu memberikan kemampuan terbaiknya sehingga visi dan misi serta tujuan perusahaan bisa tercapai dengan maksimal, namun dalam kenyataan masih terdapat beberapa masalah yang membuat kinerja karyawan di PT Latexindo Toba Binjai belum mencapai tahap maksimal atau malah menurun, dari hasil penelitian yang peneliti dapatkan di lapangan, yang menjadi masalah kinerja di PT Latexindo Toba Binjai

adalah hasil kerja karyawan yang masih dibawah target, keterampilan individu yang masih kurang dan perilaku dari karyawan itu sendiri

Budaya kerja adalah salah satu yang membuat kinerja di PT Latexindo Toba Binjai tidak maksimal dikarenakan, kurangnya kesukaan karyawan dengan pekerjaan yang diberikan kepada mereka, kurangnya dedikasi terhadap pekerjaan, dan masih kurangnya disiplin karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, dalam hal ini yang menyebabkan budaya kerja di PT Latexindo Toba Binjai belum baik adalah jam kerja yang dirasa sebagian karyawan masih terlalu berat bagi mereka, dikarenakan seringnya jam lembur di tambah secara tiba-tiba , karyawan yang merasa keberatan dengan *overtime* yang diberikan perusahaan, berdasarkan prariset yang peneliti temui dilapangan , seringnya terjadi lembur tiba-tiba dan overtime waktu kerja dikarenakan kurang siapnya manajemen dalam mengatur produksi pabrik sehinggann target yang harusnya bisa disiapkan oleh karyawan dalam waktu kerja , menjadi lebih lama karena lambatnya informasi yang diterima karyawan, sehingga menyebabkan karyawan jadi kurang maksimal dalam melakukan pekerjaanya

Jam kerja yang tidak sesuai menyebabkan turunnya semangat karyawan, jika keadaan ini terus menerus terjadi maka akan menyebabkan budaya kerja yang tidak baik seperti kurang disiplin, tidak ingin mengembangkan diri dikarenakan tidak ada waktu, kurangnya interaksi antar pegawai yang

menurunkan tingkat kerja sama, tentunya hal ini tidak baik terhadap kinerja karyawan dan masa depan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang inilah peneliti memilih judul penelitian **“Pengaruh Budaya Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai”**.

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai?
2. Apakah Jam kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai?
3. Apakah Budaya kerja dan Jam kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai.
2. Untuk mengetahui apakah Jam kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai.
3. Untuk mengetahui apakah Budaya kerja dan Jam kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai untuk meningkatkan kinerja karyawannya melalui Budaya kerja dan Jam kerja yang lebih efektif.

2. Bagi Universitas Medan Area

Sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi penelitian bagi Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

3. Bagi Peneliti

Mempelajari lebih mendalam mengenai pengaruh Budaya kerja dan Jam kerja terhadap Kinerja karyawan

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:144), “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.”

Sangadji dan Sopiah (2010:90) menjelaskan bahwa pengertian hipotesis mencakup:

1. Jawaban sementara terhadap masalah yang diajukan

2. Telah memiliki kebenaran tetapi baru merupakan kebenaran taraf teoritis atau kebenaran logis
3. Membutuhkan pembuktian atau pengujian

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, dapat ditarik sebuah hipotesis penelitian yaitu:

H1: Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.

Latexindo Toba Perkas Binjai.

H2: Jam Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.

Latexindo Toba Perkas Binjai.

H3: Budaya Kerja dan Jam Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkas Binjai.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Budaya Kerja

Menurut Sulaksono, (2008) budaya kerja adalah “the way we are doing here” artinya sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, maka setiap fungsi atau proses kerja harus mempunyai perbedaan dalam cara bekerjanya, yang mengakibatkan berbedanya pula nilai-nilai yang sesuai untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi.

Menurut Khairul Umam (2010:151) budaya kerja adalah 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 menjadi perilaku, kepercayaan cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”.

Nuraini Eka Rachmawati (Yusran Assagaf, 2012: 12) mengemukakan bahwa, budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan dan mengarahkan perilaku segenap anggota perusahaan. Selain itu budaya perusahaan mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan perusahaan itu dari perusahaan-perusahaan lain.

Dengan demikian budaya kerja berperan penting bagi seseorang dan juga bagi perusahaan dimana ia bekerja. Budaya kerja yang baik membuat sumber

daya manusia mampu menggali potensi sumber daya lain yang dimiliki perusahaan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja juga bermanfaat untuk perusahaan tersebut.

Dengan demikian budaya kerja sangat berperan penting bagi seorang atau perusahaan dimana ia bekerja. Budaya kerja yang baik dapat membuat sumber daya manusia dan perusahaan menjadi lebih baik dan kokoh.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya kerja

(Suyadi,2008:181) kekuatan budaya kerja adalah kebersamaan dan intensitas.

1. Kebersamaan

Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan. Orientasi dimaksudkan pembinaan kepada anggota-anggota organisasi khususnya anggota baru maupun melalui program-program latihan. Melalui program orientasi, anggota-anggota baru organisasi diberi nilai-nilai budaya yang perlu dianut secara bersama oleh anggota-anggota organisasi. Di samping orientasi kebersamaan, juga dipengaruhi oleh imbalan dapat berupa kenaikan gaji, jabatan (promosi), hadiah-hadiah, tindakan-tindakan lainnya yang membantu memperkuat komitmen nilai-nilai inti budaya kerja.

2. Intensitas

Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota perusahaan kepada nilai-nilai inti budaya kerja. Derajat intensitas bisa merupakan suatu hasil dari struktur imbalan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan perlu

memperhatikan dan mentaati struktur imbalan yang diberikan kepada anggota-anggota perusahaan guna menanamkan nilai-nilai budaya kerja.

Menurut Stephen P. Robbins dalam buku Tika (2008: 10) menyatakan adalah 10 karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan, akan menjadi budaya kerja. Kesepuluh karakteristik budaya kerja tersebut sebagai berikut :

1. Inisiatif Individual. Yang dimaksud inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, keberadaan atau independensi yang dimiliki setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu perusahaan sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan.
2. Toleransi terhadap Tindakan Berisiko. Dalam budaya kerja perlu ditekankan, sejauh mana para karyawan dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil risiko. Suatu budaya kerja dikatakan baik, apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota/para karyawan untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan perusahaan serta berani mengambil risiko terhadap apa yang dilakukannya.
3. Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi/perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi dan tujuan perusahaan. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.
4. Integrasi dimaksudkan sejauh mana suatu perusahaan dapat mendorong unit-unit perusahaan untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-

unit perusahaan dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

5. Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan. Perhatian manajemen terhadap bawahan (karyawan) sangat membantu kelancaran kinerja suatu perusahaan.

6. Kontrol Alat. Kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau normanorma yang berlaku dalam suatu perusahaan. Untuk itu diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas (atasan langsung) yang dapat digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan/karyawan dalam suatu perusahaan.

7. Identitas dimaksudkan sejauh mana para anggota/karyawan suatu perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu. Identitas diri sebagai satu kesatuan dalam perusahaan sangat membantu manajemen dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

8. Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja karyawan, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya. Sistem imbalan yang didasarkan atas prestasi kerja karyawan dapat mendorong karyawan/karyawan suatu perusahaan untuk bertindak dan berperilaku inovatif dan mencari prestasi kerja yang maksimal sesuai kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Sebaliknya, sistem imbalan yang didasarkan atas senioritas dan pilih

kasih, akan berakibat tenaga kerja yang punya kemampuan dan keahlian dapat berlaku pasif dan frustrasi. Kondisi semacam ini dapat berakibat kinerja perusahaan menjadi terhambat.

9. Toleransi terhadap konflik Sejauh mana para karyawan/karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu perusahaan. Namun, perbedaan pendapat atau kritik Universitas yang terjadi bisa dijadikan sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

10. Pola Komunikasi Sejauh mana komunikasi dapat dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri.

Untuk dapat menentukan karakteristik budaya kerja yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan, diperlukan kriteria ukuran. Kriteria ukuran budaya kerja juga bermanfaat untuk memetakan sejauh mana karakteristik tipe budaya kerja tepat atau relevan dengan kepentingan suatu organisasi karena setiap perusahaan memiliki spesifikasi tujuan dan karakter sumber daya yang berlainan. Karakteristik perusahaan yang berbeda akan membawa perbedaan dalam karakteristik tipe budaya kerja.

2.1.3 Tujuan dan Manfaat Budaya kerja

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku SDM untuk mencapai produktivitas kerja yang

lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Manfaat yang didapat antara lain menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik, membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, kegotong royongan, kekeluargaan, menemukan kesalahan dan cepat memperbaiki, cepat menyesuaikan diri dari perkembangan dari luar (faktor eksternal seperti pelanggan, teknologi, sosial, ekonomi dan lain-lain).

Menurut Supriyadi dan Guno (Triguno, 2008: 21) budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Adapun manfaat nyata dari penerapan suatu budaya kerja yang baik dalam suatu lingkungan organisasi adalah meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja.

2.1.4 Indikator Budaya kerja

Menurut Triguno, dkk (2010:8) indikator budaya kerja dapat dibagi menjadi:

1. Sikap Terhadap Pekerjaan Yaitu kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya,
2. Perilaku Pada Waktu Bekerja Seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya.

3. Disiplin Kerja Dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang sudah ditetapkan.

2.2 Jam kerja

2.2.1 Pengertian Jam kerja

Jam Kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. 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 Su'ud, (2008:132).

Menurut Komaruddin (2008:235) analisa jam kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Jam kerja merupakan bagian paling umum yang harus ada pada sebuah perusahaan. Jam kerja karyawan umumnya ditentukan oleh pemimpin perusahaan berdasarkan kebutuhan perusahaan, peraturan pemerintah, kemampuan karyawan bersangkutan.

Menurut Darmawan (2009:525), timework (upah menurut waktu) adalah suatu sistem penentuan upah yang dibayar menurut lamanya / jangka waktu yang terpakai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, misalnya per hari, per jam, per minggu, per bulan, dan lain lain.

Menurut Ghani (2010:61) terdapat aturan tentang batasan waktu kerja maksimal, dan pemberian waktu istirahat, serta kompensasi pelampauan dari ketentuan tersebut.

Menurut Su'ud (2008:131), ada kaitan antara psikologi dan pekerjaan. Pekerjaan pada tingkat bawahan merasakan gaji yang dibayar adalah untuk membeli waktu mereka. Bagaimanapun, pihak pengurusan pada organisasi besar mencoba mengadakan kebebasan waktu bekerja kepada pekerjaan bagian atasan. Cara ini didapati menimbulkan tanggung jawab akibat desakan waktu dan memberikan pencapaian prestasi kerja yang lebih baik.

Menurut Su'ud (2008:134) mendukung pandangan ini dengan mengaitkannya dengan aplikasi administrasi bahwa sistem file yang baik dan mempunyai tempat penyimpanan semua hal-hal yang ada sangkut paut dengan keperluannya adalah suatu cara untuk menjadi lebih teratur. Susunan kegiatan yang teratur adalah kunci pengurusan waktu kerja yang baik.

Menurut Fathoni (2009:176) menyatakan bahwa Jam kerja sebagai faktor penyebab stres kerja dengan mengatakan bahwa terdapat enam faktor penyebab stres kerja karyawan antara lain beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar, waktu dan peralatan yang kurang, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah, masalah-masalah kerluarga. Jam kerja merupakan bagian paling umum yang harus ada pada sebuah perusahaan.

2.2.2 Pengaturan Jam Kerja

Menurut Kosasih (2009:124) menyatakan bahwa pengaturan waktu termasuk dalam perencanaan tenaga kerja yang berkenaan dengan jadwal kerja dan jumlah tenaga kerja yang akan dipertahankan. Dalam menentukan jadwal kerja, perusahaan terikat oleh peraturan ketenagakerjaan yang dikeluarkan ILO (International Labor Organizational) yang menetapkan perusahaan memperkerjakan karyawannya selama 40 jam/minggu. Bank atau perkantoran lainnya, waktu kerjanya siang hari selama 8 jam dengan istirahat 1 jam (pukul 08.00 - pukul 16.00) kalau lebih dari 40 jam, maka kelebihan itu harus dimasukkan sebagai lembur (overtime) dan hari sabtu hanya setengah hari. Jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan tergantung kepada keperluan, ada yang mengikuti permintaan pasar atau memelihara tenaga kerja yang konstan. Dua-duanya menimbulkan konsekwensi terhadap biaya tenaga kerja (labor cost). Untuk tenaga kerja yang didasarkan pada permintaan produk akan cenderung menjadi biaya tenaga kerja yang bersifat variabel (variabel cost), sedangkan kebijaksanaan untuk tenaga kerja yang konstan cenderung menjadi biaya hidup (fixed cost).

Bagi perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerjanya lebih dari 8 jam per hari akan menimbulkan biaya tambahan, karena:

1. Kelebihan kerja dari 8 jam dimasukkan sebagai overtime yang dihitung per jam. Jam pertama 1.5 kali jam kerja biasa, jam kedua dan seterusnya dihitung 2 kali jam kerja biasa.
2. Memungkinkan timbulnya kecelakaan akibat kelelahan. Kecelakaan kerja ini harus di tanggung sepenuhnya oleh perusahaan.

3. Memungkinkan pekerja jatuh sakit karena kecapaian sehingga harus digantikan oleh pekerja lain selama sakit
4. Sering terjadinya kecelakaan atau sakit akan berakibat buruknya produktivitas, karena jadwal yang berubah, penurunan kualitas, dan produk yang cacat.

2.2.3 Indikator Jam Kerja

Menurut Su'ud (2008:134) menyatakan bahwa kriteria-kriteria pengurusan waktu kerja yang efektif sebagai berikut:

1. Memahami sepenuhnya pekerjaan yang akan di laksanakan
2. Memberi keutamaan kerja menurut kepentingan
3. Mendelegasikan pekerjaan-pekerjaan yang banyak
4. Mengawasi masalah berulah supaya tidak terjadi lagi
5. Menetapkan masa selesainya pekerjaan
6. Kegiatan yang tidak perlu supaya segera disingkirkan
7. Senantiasa menyadari nilai waktu dalam setiap perkerjaan yang dikerjakan
8. Mencatat hal-hal yang perlu dikerjakan di masa depan
9. Membentuk daftar penggunaan waktu kerja
10. Menilai keberhasilan kerja berdasarkan objektif pekerjaan
11. Mempunyai system arsip penyimpanan informasi yang lengkap

2.2.4 Standar Kerja

Pada dasarnya standar tenaga kerja disusun dalam 4 cara yaitu:

1. Berdasarkan Pengalaman Dengan cara ini standar kerja ditentukan berdasarkan pengalaman dimana jam kerja yang diperlukan untuk melaksanakan

suatu tugas ditentukan oleh pengalaman seseorang di masa lalu. Cara ini sangat mudah dan tidak mahal.

2. Berdasarkan Kajian Waktu (time studies)

Cara ini dikembangkan Taylor dengan menggunakan stopwatch yang disebut sebagai time studies. Sebelum waktu standar ditetapkan rata-rata waktu siklus ditetapkan lebih dulu. Dengan menentukan faktor rating maka waktu normal bisa dihitung. Waktu standar dihitung dengan cara membagi waktu normal dengan satu dikurangi faktor allowance.

3. Penentuan Waktu Standar (Pre Determined Time Standard)

Penentuan awal waktu standar adalah membagi cara kerja manual menjadi elemen-elemen dasar yang kecil yang telah memiliki waktu yang establish kemudian faktor waktu ditambahkan kedalam elemen-elemen dasar tersebut.

4. Pengambilan Sampel Kerja (Work Sampling)

Cara ini untuk menestimasi presentase dari waktu yang di pergunakan oleh seorang pekerja untuk melaksanakan berbagai tugas. (Kosasih, 2009:127)

2.3 Teori Kinerja

2.3.1 Kinerja

Abdullah (2014:3) menjelaskan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja di insititusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Kasmir (2016:182) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku

kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Yuniarsih dan Suwatno (2013:161) menjelaskan bahwa “kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Kinerja produktif merupakan tingkatan prestasi yang menunjukkan hasil guna yang tinggi. “

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai dari penerapan rencana kerja dalam suatu periode tertentu.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Hasibuan (2008) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Menurut Soemadji (2001), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

- 1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan.
- 2) Penempatan kerja yang tepat.
- 3) Pelatihan dan promosi.
- 4) Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya).
- 5) Hubungan dengan rekan kerja.
- 6) Hubungan dengan pemimpin.

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak

faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

2.3.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Fahmi (2014:142) menjelaskan bahwa tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Bahwasanya kinerja itu juga ditentukan oleh kemampuan seorang manajer dalam membangun dan mengendalikan suasana tempat kerja menjadi lebih baik.

Fahmi (2014:137) juga menjelaskan bahwa bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka

menilai kinerja mereka.

5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

2.3.4 Indikator Kinerja

Kaswan (2012:192) menjelaskan bahwa penilaian kinerja dapat dikategorikan berdasarkan pengarah kinerja. Pengarah kinerja ini yang menjadi fokus pengukuran. Kategori sistem penilaian itu adalah:

1. *Trait-based* (berbasis sifat) – diasumsikan bahwa sifat tertentu, seperti inisiatif, kecepatan membuat keputusan, tegas, loyal, dan lain-lain merupakan pendorong kinerja. Jadi yang diukur adalah karakteristik pribadi pemegang pekerjaan.
2. *Behaviour-based* (berbasis perilaku) – berfokus pada perilaku tertentu karyawan, seperti bekerja sama dengan baik, datang tepat waktu, dan lain lain.
3. *Result-based* (berbasis hasil) – diasumsikan bahwa pencapaian sasaran/hasil seperti jumlah total penjualan atau jumlah produk yang dihasilkan sama dengan kinerja. Jadi yang diukur adalah apa yang berhasil dicapai oleh pemegang pekerjaan.
4. *Knowledge/skill-based* (berbasis pengetahuan/ketrampilan) – diasumsikan bahwa pengetahuan atau keterampilan tertentu merupakan pendorong kinerja. Jadi yang diukur adalah apa yang diketahui atau diaplikasikan oleh pemegang pekerjaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelusuran terhadap berbagai penelitian terdahulu yang

pernah dilakukan, peneliti memperoleh sejumlah referensi penelitian yang memiliki persamaan variabel dengan penelitian ini. Adapun hasil tinjauan penelitian terdahulu telah dirangkum dan diringkas dalam bentuk tabel yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2.4
Penelitian Terdahulu

Nama peneliti	Judul penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil yang diperoleh
Prima Nugraha S (2010)	Pengaruh Budaya Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi	1. Budaya kerja (X_1) 2. Jam Kerja (X_2) 3. Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara budaya kerja dan jam kerja terhadap kinerja di sekretariat daerah kabupaten dairi, dengan demikian hipotesis diterima. Adapun besarnya pengaruh adalah 24,63% merupakan pengaruh pengembangan dan 23,83% adalah pengaruh pengawasan sedangkan 51,53% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
Tri Wadodo (2010)	Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga	1. Budaya Kerja (X_1) 2. Lingkungan Kerja (X_2) 3. Kinerja (Y)	Ada pengaruh positif dan signifikan dari masing-masing variable yaitu budaya kerja dan budaya lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kecamatan Sidorejo Salatiga
Hanna Maskhufatuz Zahro dkk (2017)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Curahan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada home industry tas pita pelastik bapak Almunir di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi	1. Pengalaman Kerja (X_1) 2. Jam Kerja (X_2) 3. Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan $\hat{Y} = -1,612 + 0,3001X_1 + 0,5122X_2 + e_i$ dengan nilai R^2 sebesar 0,877. Hasil uji F antara F_{hitung} dengan F_{tabel} yaitu nilai F_{hitung} 143,149 > F_{tabel} 3,232 pada taraf signifikansi $F = 0,000 < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak. Hasil uji t t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu t_{hitung} sebesar 9,623 untuk pengalaman kerja dan 5,723 untuk curahan jam kerja dengan nilai dengan t_{tabel} sebesar 2,021 pada taraf signifikansi $F = 0,000 < \alpha = 0,05$, dengan kriteria pengujian yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja dan curahan jam kerja terhadap kinerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas dengan besaran pengaruh sebesar 87,7% sedangkan sisanya yaitu 12,3%

			dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu tingkat pendidikan, usia, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.
--	--	--	--

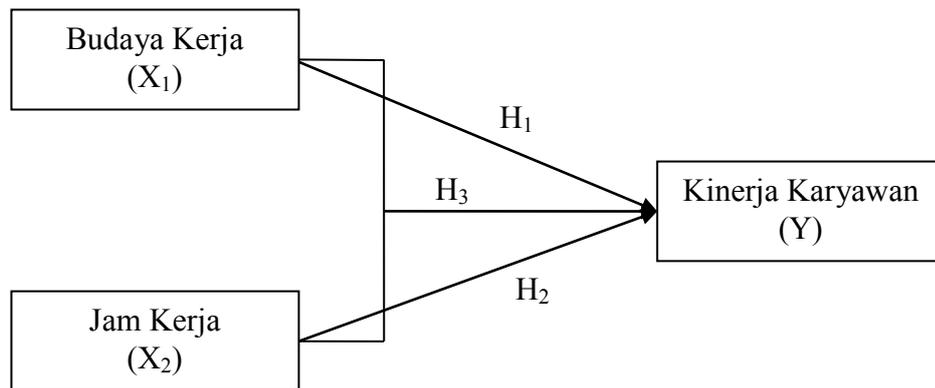
2.5 Kerangka Konseptual

Budaya Kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Jam Kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Merencanakan pekerjaan-pekerjaan yang akan datang merupakan langkah-langkah memperbaiki pengurusan waktu.

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja di insititusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini dapat dilihat pada kerangka konseptual pada Gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Neolaka (2014:21) menjelaskan bahwa penelitian ini bertujuan untuk membuat pencandraan secarasistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu, yang bermaksud untuk memberikan penjelasan “Pengaruh Budaya kerja dan Jam kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa binjai”.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Latexindo Toba Perkasa yang beralamat di Jl. Raya Binjai KM. 11 No. 55, Kabupaten Deli Serdang, Sumatra Utara, Indonesia. Waktu penelitian dimulai dari bulan November - bulan Mei 2019.

Tabel 3.2
Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Jadwal					
		Nov 18	Des 18	Jan 19	Feb 19	Mar 19	Apr 19
1.	Pembuatan Proposal						
2.	Seminar Proposal						
3.	Pengumpulan Data						
4.	Analisa Data						
5.	Penyusunan Skripsi						
6.	Seminar Hasil						
7.	Pengajuan Sidang Meja Hijau						

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Definisi populasi menurut Sugiyono (2014:148) adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa binjai yang berjumlah 103 Orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014:149) menjelaskan bahwa “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut dengan catatan bahwa sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif.

103 Orang digunakan sebagai sampel untuk analisa data digunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

Dimana : n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : taraf kesalahan (standart eror 10%)

maka jumlah sampel yang di peroleh adalah

$$n = \frac{103}{1 + (103(0,1)^2)} = 50 \text{ responden}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka diketahui jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 50 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik random sampling. Menurut sugiyono (2008:29) menjelaskan teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak, sehingga data yang diperoleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya. Pelaksanaan random sampling dalam penelitian ini diberikan kepada karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai.

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional untuk masing-masing variabel bebas dan variabel terikat adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Budaya Kerja (X_1)	Menurut Sulaksono, (2008) budaya kerja adalah “the way we are doing here” artinya sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, maka setiap fungsi atau proses kerja harus mempunyai perbedaan dalam cara bekerjanya, yang mengakibatkan berbedanya pula nilai-nilai yang sesuai untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap Terhadap Pekerjaan 2. Perilaku Pada Waktu Bekerja 3. Disiplin kerja <p>Sumber: Triguno,dkk (2010 ; 8)</p>	<i>Likert</i>

Jam Kerja (X ₂)	jam kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Jam kerja merupakan bagian paling umum yang harus ada pada sebuah perusahaan. Jam kerja karyawan umumnya ditentukan oleh pemimpin perusahaan berdasarkan kebutuhan perusahaan, peraturan pemerintah, kemampuan karyawan bersangkutan. Sumber: Komaruddin(2008 : 235)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memahami sepenuhnya Pekerjaan. 2. Memberi keutamaan kerja menurut kepentingan. 3. Mendelegasikan pekerjaan-pekerjaan yang banyak. 4. Kegiatan yang tidak perlu supaya segera disingkirkan <p>Sumber: Su'ud (2008:134)</p>	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Kinerja produktif merupakan tingkatan prestasi yang menunjukkan hasil guna yang tinggi. Sumber: Yuniarsih dan Suwatno (2013:161)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Trait-based</i> (berbasis sifat) 2. <i>Behaviour-based</i> (berbasis perilaku) 3. <i>Result-based</i> (berbasis hasil) 4. <i>Skill/knowledge-based</i> (berbasis kemampuan /pengetahuan) <p>Kaswan (2012:192)</p>	<i>Likert</i>

3.5 Jenis dan Sumber Data

Arikunto (2010:172) menjelaskan “yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh.”

1. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai yang menjadi responden kuesioner. Data primer dalam penelitian ini meliputi hasil pengisian kuesioner yang dibagikan kepada responden.
2. Sumber sekunder berupa buku-buku teori yang digunakan sebagai referensi penelitian beserta dokumentasi-dokumentasi perusahaan. Data sekunder dalam

penelitian ini meliputi profil perusahaan, struktur organisasi, teori dan data yang diperoleh dari buku.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui beberapa cara yaitu kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Siregar (2014:21) menjelaskan bahwa “kuesioner adalah teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.”

Jenis kuesioner yang digunakan oleh peneliti adalah kuesioner tertutup yaitu berupa pernyataan-pernyataan yang diberikan kepada responden sudah dalam bentuk pilihan ganda dengan menggunakan skala *Likert*.

Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu (Siregar, 2014:25).

Berikut ini adalah bobot penilaian dari skala Likert yang ditentukan oleh peneliti berdasarkan teori Sugiyono (2014:168):

Sangat Tidak Setuju (STS) : Bobot 1

Tidak Setuju (TS) : Bobot 2

Kurang Setuju (KS) : Bobot 3

Setuju (S) : Bobot 4

Sangat Setuju (SS) : Bobot 5

Wawancara digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi tentang masalah yang terjadi di perusahaan yang menjadi latar belakang penelitian ini. Sementara itu metode dokumentasi dilakukan hanya untuk memperoleh data tentang profil perusahaan dan data-data pendukung yang diperlukan.

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Priyatno (2014:51) menjelaskan bahwa uji validitas item merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur.

Dalam pengujian validitas instrumen penelitian, peneliti menggunakan program SPSS *for Windows versi 23*

dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jikarhitung \geq rtabel, maka pertanyaan dinyatakan valid
2. Jikarhitung $<$ rtabel, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

(Sujarweni, 2014:192) Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi (*2-tailed*) sebesar 5% (0,05) dan $df = n-2$, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total .

3.7.2 Uji Reabilitas

Menurut Priyatno (2014:64) menjelaskan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner.

Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali.

(Siregar, 2014:57) Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Untuk pengujian, batasan yang digunakan adalah 0,6. Artinya kriteria suatu instrumen dikatakan *reliable* jika koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik, Analisis Grafik adalah Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal dengan melihat *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data residul normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu kepengamatan lain tetap, maka disebut

homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskesastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, Ghozali (2013:139).

Dasar analisis dari uji heteroskedastisitas melalui grafik *scatter plot* adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, setiap titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2014:99) menjelaskan bahwa multikolinearitas artinya antar variable independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan satu). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna di antara variable bebasnya. Konsekuensi dan yamultikolinearitas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar. Ada beberapa metode uji multikolinearitas yaitu:

1. Dengan membandingkan nilai koefisiendeterminasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secaraserentak (R^2).

Dengan melihat nilai *tolerance* dan *Inflation Factor* (VIF) pada model regresi.

Uji multikolienaritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* pada model regresi. Jika nilai VIF kurang dari

10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas (Priyatno, 2014:103).

3.9. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji pengaruh Budaya kerja (X_1), Jam kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) pada PT.Latexindo Toba Binjai dilakukan menggunakan *multiple regression analysis model* (model analisis regresi berganda). Penulis memilih model ini karena hanya untuk menguji pengaruh Budaya kerja, Jam kerja terhadap Kinerja Dosen baik secara parsial maupun secara simultan. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (Statistical Package for Social Science). Model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Budaya kerja

X_2 = Jam kerja

1. Uji Hipotesis

Setelah melakukan pengukuran variabel dalam penelitian ini, tahap selanjutnya yang akan dilakukan adalah pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis secara statistik ini dilakukan untuk melihat diterima atau ditolak hipotesis yang diajukan. Pengujian pengaruh tersebut dilakukan melalui uji parsial dan simultan oleh

karena itu penelitian ini menggunakan metode survei. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, maka rancangan pengujian hipotesis harus dilakukan terlebih dahulu (Ginting & Situmorang, 2008 : 55). Rancangan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menguji pengaruh Budaya kerja (X_1), Jam kerja (X_2) terhadap Kinerja Dosen (Y), maka penelitian ini dilakukan dengan cara meregres ketiga variabel, baik variabel dependen maupun variabel independen.

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Menurut Priyatno (2010:67) menjelaskan bahwa uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variable independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependen (Y).

Uji hipotesis dilakukan dengan SPSS *for Windows versi 23*. Dalam penelitian nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , dengan criteria pengambilan keputusannya adalah :

1. $H_0 : b_1, b_2 = 0$ (Budaya Kerja dan Jam Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai)
2. $H_1 : b_1, b_2 \neq 0$ (Budaya Kerja dan Jam Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai)

Dalam penelitian ini F_{hitung} akan dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat signifikansi

(α) = 5 %. Kriteria penelitian hipotesis pada uji F menurut Sujarweni (2014:154) adalah:

1. $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima.
2. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima.

c. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-T)

Priyatno (2010:68) menjelaskan bahwa uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y) dengan ketentuan:

1. $H_0 : b_1, b_2 = 0$ (Budaya Kerja; Jam Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai)
2. $H_1 : b_1, b_2 \neq 0$ (Budaya Kerja; Jam Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai)

Cara pengambilan keputusan menurut Sujarweni (2014:103) adalah sebagai berikut:

1. Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
2. Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

3.10 Uji Determinasi

Siregar (2014:252) menjelaskan bahwa koefisien determinasi (R^2) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat.

Koefisien determinasi ditujukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika koefisien determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat. Sebaliknya, jika koefisien

determinasi (R^2) semakin kecil atau mendekati 0 maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak cukup kuat untuk menerangkan pengaruh variable bebas yang diteliti dengan variable terikat.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Latexindo Toba Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi sarung tangan berbahan latex. Perusahaan ini di dirikan pada tanggal 4 juni 1988. PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai beralamat di Jl. Raya Binjai KM. 11 No. 55, Kabupaten Deli Serdang, Sumatra Utara, Indonesia.

Visi dan misi perusahaan adalah:

1. Visi

Menghasilkan kualitas sarung tangan terbaik dari bahan latex.

2. Misi

- a. Peningkatan kuitas produk untuk meningkatkan kepuasan peanggan.
- b. Menghasikan produk berkualitas tinggi dan layanan prima dengan harga kompetitif melalui peningkatan berkelanjutan.

Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan suatu kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan antar bagian, fungsi, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda dalam organisasi. Struktur organisasi perusahaan dapat dilihat pada Gambar IV.1 di bawah ini.



4.2 Hasil Penelitian

Dibawah ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan peneliti telah menyebar angket sebanyak 51 lembar, penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu Pengaruh Budaya Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Perkasa Binjai . Metode yang digunakan untuk pengumpulan data dengan skala likert, identitas diri yang ditanyakan adalah jenis kelamin, dan pendidikan, penjelasan dari hasil penelitian akan dijabarkan di bawah ini.

4.2.1 Identitas Responden.

Dibawah ini akan dijelaskan persentase responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin, dan pendidikan.

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent
Valid laki-laki	32	64.0
perempuan	18	36.0
Total	50	100.0

Dari tabel diatas terlihat persentase jenis kelamin responden dimana responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 32 orang(64%) dan yang perempuan berjumlah 18 orang (36%).

b. Pendidikan Responden

Tabel 4.2
Pendidikan

	Frequency	Percent
Valid SMA/SMK	2	4.0
Diploma	29	58.0
Strata	19	38.0
Total	50	100.0

Dari tabel diatas terlihat persentase pendidikan responden responden dimana responden yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 2 orang (4%), lalu yang berpendidikan Diploma berjumlah 29 orang (58%), dan responden yang berpendidikan sampai tingkat strata berjumlah 19 orang (38%).

4.2.2 Persentase Jawaban Responden

Dibawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data angket yang sudah disebar, namun sebelum dilakukan pengujian hipotesa penulis akan menjabarkan persentase jawaban responden untuk setiap kuisioner yang telah disebar, penelitian ini menggunakan skala liker dengan skor 1 sampai dengan 5.

Tabel 4.3
Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Tabel 4.4
Persentase jawaban variabel budaya kerja

No. Item	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1org	2%	2org	4%	9org	18%	21org	42%	17org	34%
2	0org	0%	4org	8%	5org	10%	18org	36%	23org	46%
3	6org	12%	6org	12%	15org	30%	6org	12%	17org	34%
4	8org	16%	6org	12%	11org	22%	17org	34%	8org	16%
5	0org	0%	1org	2%	5org	10%	27org	54%	17org	34%
6	0org	0%	2org	4%	9org	18%	27org	54%	12org	24%

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan “saya menyukai pekerjaan yang saya lakukan di PT Latexindo Toba Perkasa Binjai” sebanyak 1 orang (2%) menjawab sangat tidak setuju, 2 orang (4%) menjawab tidak setuju, 9 orang (18%) menjawab kurang setuju, 21 orang (42%) menjawab setuju, dan 17 orang (34%) menjawab sangat setuju
2. Pada pernyataan “Saya tidak pernah terpaksa dalam melakukan pekerjaan saya “ sebanyak 4 orang (8%) menjawab tidak setuju ,5 orang (10%) menjawab kurang setuju dan 18orang (36%) menjawab setuju, lalu 23 orang (46%) menjawab sangat setuju.
3. Pada pernyataan “ saya selalu bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang saya lakukan “ sebanyak 6 orang (12%) menjawab sangat tidak setuju, 6 orang (12%) menjawab tidak setuju, 15 orang (30%) menjawab kurang setuju, 6 orang (12%) menjawab setuju, dan 17 orang (34%) menjawab sangat setuju.

4. Pada pernyataan “Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada saya” sebanyak 8 orang (16%) menjawab sangat tidak setuju, 6 orang (12%) menjawab tidak setuju, 11 orang (22%) menjawab kurang setuju, 17 orang (34%) menjawab setuju, dan 8 orang (16%) menjawab sangat setuju
5. Pada pernyataan “saya selalu datang dan pulang sesuai dengan jam yang disesuaikan oleh perusahaan “ sebanyak 1 orang (2%) menjawab tidak setuju, 5 orang (10%) menjawab kurang setuju, 27 orang (54%) menjawab setuju, dan 17 orang (34%) menjawab sangat setuju.
6. Pada pernyataan “ Saya selalu mengambil jam istirahat sesuai waktu “ sebanyak 2 orang (4%) menjawab tidak setuju, 9 orang (18%) menjawab kurang setuju, 27 orang (54%) menjawab setuju dan 12 orang (24%) menjawab sangat setuju.

Tabel 4.4
Persentase jawaban variabel jam kerja

No. Item	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2 org	4%	2 org	4%	16 org	32%	15 org	30%	15 org	30%
2	3 org	6%	2 org	4%	17 org	34%	22 org	44%	6 org	12%
3	0org	0%	0org	0%	0org	0%	22 org	44%	28 org	56%
4	0org	0%	0org	0%	1 org	2%	28 org	56%	21 org	42%
5	0 org	0%	0 org	0%	3 org	6%	31 org	62%	16 org	32%
6	0 org	0%	0 org	0%	7 org	14%	36 org	72%	7 org	14%
7	0 org	0%	3 org	6 %	6 org	12%	25 org	50%	16org	32%
8	0 org	0%	1 org	2%	6 org	12%	25 org	50%	18 org	36%
9	0 org	0%	1 org	2%	8 org	16%	28 org	56%	13 org	16%
10	0 org	0%	1 org	2%	3 org	6%	27 org	54%	19 org	38%
11	0org	0%	1org	2%	4org	8%	29org	58%	16org	32%

Penjelasan dari tabel diatas adalah

1. Pada “Saya Memahami sepenuhnya pekerjaan yang akan di laksanakan” sebanyak 2 orang (4%) menjawab sangat tidak setuju, 2 orang (4%) menjawab tidak setuju, 16 orang (32%) menjawab kurang setuju, 15orang (30%) menjawab setuju, dan 15 orang (30%) menjawab sangat setuju.
2. Pada pernyataan “Saya selalu Memberi keutamaan kerja menurut kepentingan” sebanyak 3 orang (6%) menjawab sangat tidak setuju, 2 orang (4%) menjawab tidak setuju, 17 orang (34%) menjawab kurang setuju, 22 orang(44%) menjawab setuju, dan 6 orang (12%) menjawab sangat setuju.
3. Pada pernyataan “Saya bisa Mendelegasikan pekerjaan-pekerjaan yang banyak“ sebanyak 22 orang (44%) menjawab setuju, dan 28 orang (56%) menjawab sangat setuju.
4. Pada pernyataan “Saya selalu Mengawasi masalah berulah supaya tidak terjadi lagi“ sebanyak 1 orang (2%) menjawab kurang setuju dan, 28 orang (56%) menjawab setuju, lalu 21 orang (42%) menjawab sangat setuju.
5. Pada pernyataan “Saya selalu bisa Menetapkan masa selesainya pekerjaan” sebanyak 3 orang (6%) menjawab kurang setuju, 31 orang (62%) menjawab setuju,16 orang (32%) menjawab sangat setuju.

6. Pada pernyataan “Saya selalu berupaya agar Kegiatan yang tidak perlu supaya segera disingkirkan” sebanyak 7 orang (14%) menjawab kurang setuju, 36 orang (72%) menjawab setuju, dan 7 orang (14%) menjawab sangat setuju.
7. Pada pernyataan “Saya selalu Senantiasa menyadari nilai waktu dalam setiap pekerjaan yang dikerjakan“ sebanyak 3 orang (6%) menjawab tidak setuju, 6 orang (12%) menjawab kurang setuju, 25 orang (50%) menjawab setuju, dan 16 orang (32%) menjawab sangat setuju.
8. Pada pernyataan “Mencatat hal-hal yang perlu dikerjakan di masa depan” sebanyak 1 orang (2%) menjawab tidak setuju, 6 orang (12%) menjawab kurang setuju, 25 orang (50%) menjawab setuju, dan 18 orang (36%) menjawab sangat setuju.
9. Pada pernyataan “Saya selalu Membentuk daftar penggunaan waktu kerja” sebanyak 1 orang (2%) menjawab tidak setuju, 8 orang (16%) menjawab kurang setuju, 28 orang (56%) menjawab setuju, dan 13 orang (16%) menjawab setuju.
10. Pada pernyataan “Atasan saya Menilai keberhasilan kerja berdasarkan objektif pekerjaan” sebanyak 1 orang (2%) menjawab tidak setuju, 3 orang (6%) menjawab kurang setuju, 27 orang (54%) menjawab setuju, dan 19 orang (38%) menjawab sangat setuju.
11. Pada pernyataan “Perusahaan Mempunyai system arsip penyimpanan informasi yang lengkap“ 1 orang (2%) menjawab tidak setuju, 4 orang (8%)

menjawab kurang setuju, 29 orang (58%) menjawab setuju, dan 16 orang (32%) menjawab sangat setuju.

Tabel 4.5
Persentase jawaban variabel kinerja

No. Item	STS		TS		N		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0org	0%	3org	6%	8org	16%	28org	56%	11org	22%
2	0org	0%	2org	4%	7org	14%	31org	62%	10org	20%
3	0org	0%	2org	4%	6org	12%	32org	64%	10org	20%
4	0org	0%	5org	10%	19org	38%	17org	34%	9org	18%
5	0org	0%	1org	2%	5org	10%	27org	54%	17org	34%
6	0org	0%	2org	4%	9org	18%	27org	54%	12org	24%
7	2 org	4%	2 org	4%	16 org	32%	15 org	30%	15 org	30%
8	3 org	6%	2 org	4%	17 org	34%	22 org	44%	6 org	12%

Penjelasan dari tabel diatas adalah

1. Pada pernyataan “saya bisa mengerjakan pekerjaan dengan cepat” 3 orang (6%) menjawab tidak setuju, 8 orang (16%) menjawab kurang setuju, 28 orang (56%) menjawab setuju, dan 11 orang (22%) menjawab sangat setuju.
2. Pada pernyataan “Saya bisa mencari inisiatif untuk pekerjaan saya“ sebanyak 2 orang (4%) menjawab tidak setuju, 7 orang (14%) menjawab netra, 31 orang (62%) menjawab setuju, 10 orang (20%) menjawab sangat setuju.
3. Pada pernyataan “saya bisa bekerja sama dengan rekan kerja saya“ sebanyak 2 orang (4%) menjawab tidak setuju, 6 orang (12%) menjawab kurang setuju, 32 orang (64%) 10 orang (20%) menjawab sangat setuju.

4. Pada pernyataan “saya tidak pernah datang telat ke kantor” sebanyak 5 orang (10%) menjawab tidak setuju, 19 orang (38%) menjawab kurang setuju, 17 orang (34%), 9 orang (18%) menjawab sangat setuju
5. Pada pernyataan “atasan saya menilai kinerja dari hasil yang saya capai” sebanyak 1 orang (2%) menjawab tidak setuju, 5 orang (10%) menjawab kurang setuju, 27 orang (54%) menjawab setuju, dan 17 orang (34%) menjawab sangat setuju.
6. Pada pernyataan “Saya Saya selalu berusaha memberikan pekerjaan yang baik ke perusahaan” sebanyak 2 orang (4%) menjawab tidak setuju, 9 orang (18%) menjawab kurang setuju, 27 orang (54%) menjawab setuju dan 12 orang (24%) menjawab sangat setuju.
7. Pada “saya bisa menyelesaikan pekerjaan saya dengan singkat” sebanyak 2 orang (4%) menjawab sangat tidak setuju, 2 orang (4%) menjawab tidak setuju, 16 orang (32%) menjawab kurang setuju, 15 orang (30%) menjawab setuju, dan 15 orang (30%) menjawab sangat setuju.
8. Pada pernyataan “Saya memiliki cara untuk mempermudah pekerjaan saya” sebanyak 3 orang (6%) menjawab sangat tidak setuju, 2 orang (4%) menjawab tidak setuju, 17 orang (34%) menjawab kurang setuju, 22 orang (44%) menjawab setuju, dan 6 orang (12%) menjawab sangat setuju.

4.2.3 Uji Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Kriteria pengujian validitas dilihat dari hasil yang di dapat dari pengujian validitas dengan membandingkan niali r_{hitung} dengan r_{tabel} . Pengujian tiap butir instrument bebas dengan cara mengkorelasikan tiap butir pertanyaan tersebut, syarat minimum untuk mempengaruhi syarat apakah setiap valid atau tidak valid dengan membandingkan $r_{tabel} = 0,273$, jadi jika koefisien korelasi (r_{xy}) $< 0,273$ maka butir pernyataan dinyatakan valid, sebaliknya jika $r_{xy} > 0,273$ maka dinyatakan tidak valid, hasil dari pengujian validitas bisa dilihat dari tabel dibawah ini

Tabel 4.6
Hasil Validitas budaya kerja

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,556	0,273	Valid
2	0,434	0,273	Valid
3	0,721	0,273	Valid
4	0,724	0,273	Valid
5	0,433	0,273	Valid
6	0,461	0,273	Valid

Sumber (penelitian 2019)

Dari tabel diatas terlihat hasil validitas untuk variabel budaya kerja, dimana semua nilai instrument bernilai diatas 0,273, artinya semua instrument untuk mengukur variabel budaya kerja bisa diteliti lebih lanjut.

Tabel 4.7
Hasil Validitas jam kerja

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,493	0,273	Valid
2	0,624	0,273	Valid
3	0,408	0,273	Valid
4	0,447	0,273	Valid
5	0,693	0,273	Valid
6	0,552	0,273	Valid
7	0,552	0,273	Valid
8	0,696	0,273	Valid
9	0,614	0,273	Valid
10	0,571	0,273	Valid
11	0,401	0,273	Valid

Sumber (penelitian 2019)

Dari tabel diatas terlihat hasil validitas untuk variabel jam kerja, dimana semua nilai instrument bernilai diatas 0,273, artinya semua instrument untuk mengukur variabel budaya kerja bisa diteliti lebih lanjut.

Tabel 4.8
Hasil Validitas kinerja

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,654	0,273	Valid
2	0,625	0,273	Valid
3	0,553	0,273	Valid
4	0,590	0,273	Valid
5	0,482	0,273	Valid
6	0,631	0,273	Valid
7	0,695	0,273	Valid
8	0,577	0,273	Valid

Sumber (penelitian 2019)

Dari tabel diatas terlihat hasil validitas untuk variabel kinerja, dimana semua nilai instrument bernilai diatas 0,273, artinya semua instrument untuk mengukur variabel budaya kerja bisa diteliti lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Uji yang digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan sudah tepat dan konsisten. Artinya adalah apakah angket yang penulis gunakan sekarang akan memberikan hasil yang sama jika digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda atau waktu mendatang. Berikut ini adalah rumus *cronbach alpha* untuk pengujian reliabilitas.

Tabel 4.9
Uji Realibilitas Instrument

Instrument	Nilai realibilitas	Status
Budaya Kerja	0,690	Reliable
Jam kerja	0,669	Reliable
Kinerja	0,606	Reliable

Bedasarkan table diatas diketahui bahwa nilai koefisien dengan intrepertasi realibilitas lebih tinggi dari 0,6 dengan demikian seluruh instrument variable penelitian ini adalah adalah reliable atau layak, sehingga data yang digunakan untuk analisis berikutnya juga layak, karena reliable (bisa dipercaya).

4.2.4 Uji Asumsi

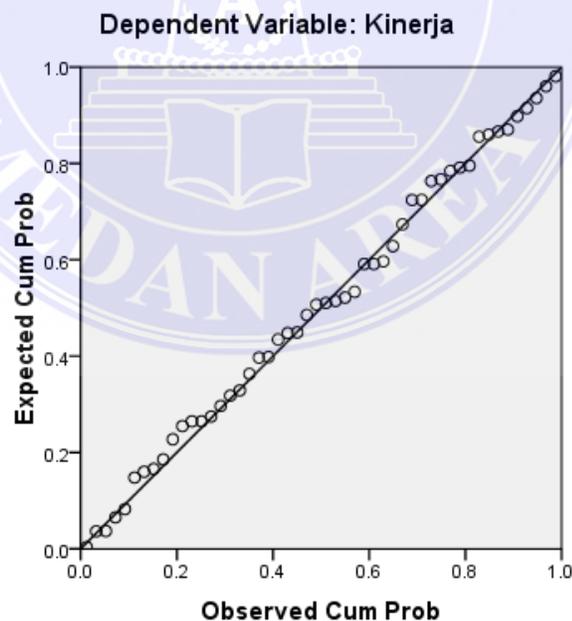
Sebelum melakukan pengujian regresi terlebih dahulu harus dilakukan pengujian asumsi klasik. Ghozali menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda perlu menghindari penyimpangan asumsi klasik supaya tidak timbul masalah dalam penggunaan analisis tersebut dan untuk mengetahui apakah model

regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik, Didalam penelitian ini ada beberapa uji asumsi yang dilakukan diantaranya adalah

a. Uji Normalitas

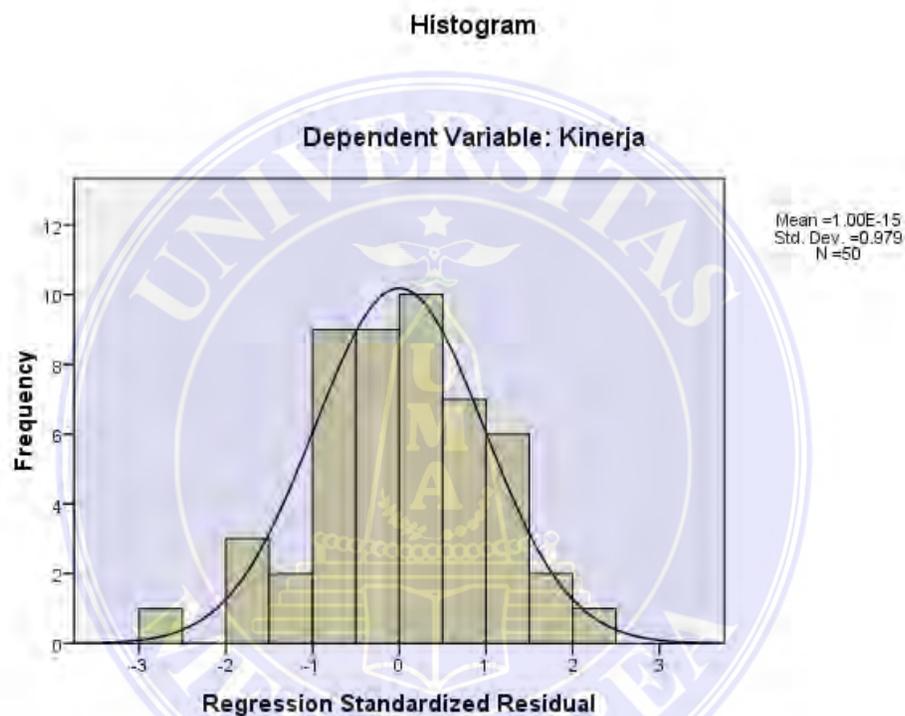
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen dalam sebuah model regresi memiliki distribusi normal atau tidak cara untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan analisis grafik, Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas demikian pula sebaliknya

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1 Normalitas

Gambar 4.1 mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal dikarenakan berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal.



Gambar 4.2 Histogram

Dari gambar diatas terlihat distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Artinya penelitian ini berdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan kolerasi yang kuat antar variable independen ketentuan pengujiannya untuk

melihat ada tidaknya gejala korelasi antar variabel independen multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*, Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai tolerance $>0,1$ atau nilai VIF < 10 maka, tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.10
Coefficients^a

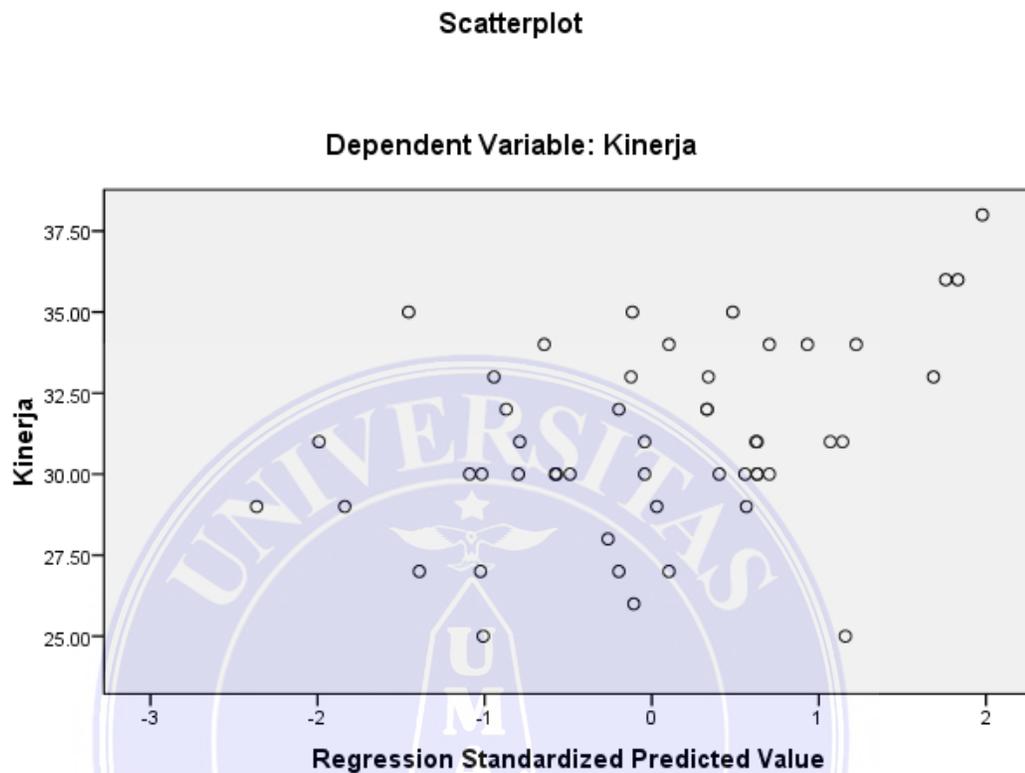
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Kerja	.921	1.086
Jam Kerja	.921	1.086

a. Dependent Variable: Kinerja
sumber hasil penelitian 2019

Dari Tabel 4.10 memperlihatkan bahwa nilai VIF X_1 (1,086) dan X_2 (1,086) < 10 maka tidak terjadi Multikolinieritas. Dan dari nilai *Tolerance* X_1 (0,921) dan X_2 (0,921) $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinieritas didalam penelitian ini.

c. Uji Heterodeksasitas

Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat pada gambar *Scatterplot Model*. Analisis pada gambar *Scatterplot* yang menyatakan model regresi linear berganda tidak terdapat heteroskedastisitas jika, Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.



Gambar 4.3 Uji Heterodekasitas

Melalui analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Maka pada gambar 4.3 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.4. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier berganda

Untuk menguji pengaruh budaya kerja (X_1), jam kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) pada Karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai dilakukan menggunakan model analisis regresi berganda, Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Kriteria pengujiannya bisa dilihat dibawah ini.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 4.11
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.457	6.083		3.199	.002
Budaya Kerja	.339	.133	.357	4.554	.001
Jam Kerja	.282	.136	.285	2.605	.003

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber Hasil Penelitian 2019

Dari Tabel 4.11 diketahui kolom *Unstandardized Coefficients* pada bagian b diperoleh nilai b_1 budaya Kerja sebesar 0,339, nilai b_2 jam Kerja 0,282, dan nilai konstanta (a) adalah 19,457 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 19,457 + 0,339 X_1 + 0,282 X_2 + e$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 19,457 , nilai konstanta bernilai positif artinya jika variabel bebas yaitu Budaya Kerja dan Jam Kerja mengalami kenaikan 1 %, maka Kinerja Karyawan PT Latexindo Toba Perkasa Binjai mengalami kenaikan sebesar 19,457.%
2. Koefisien regresi X_1 (b_1) = 0,339, menunjukkan besaran pengaruh variabel budaya terhadap kinerja karyawan di PT Latexindo Toba Perkasa Binjai, jika variabel budaya kerja secara konstan tidak berubah maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 3,39%
3. Koefisien regresi X_2 (b_2) = 0,282, menunjukkan besaran pengaruh Variabel Jam Kerja (X_2) artinya jika variabel Jam Kerja meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai akan meningkat 2,82%

b. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji secara parsial atau uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, secara parsial (sendiri-sendiri) kriteria dari pengujian parsial bisa Model pengujian hipotesisnya sebagai berikut:

1. $H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dari variabel bebas yaitu budaya Kerja (X_1), dan jam Kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y)

2. $H_a : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dari variabel bebas yaitu Budaya Kerja (X_1), dan jam Kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

3. t_{tabel} dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ Derajat penyebut (df): $n - k = 50 - 2 = 48$,
 $t_{\text{tabel } 0,05} = 2,010$

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

a. Berdasarkan t_{hitung}

1. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak.

2. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

Jika tingkat signifikansi dibawah 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Berdasarkan probabilitas (Sig.)

1. Jika probabilitasnya $> 0,05$ maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh antara variabel X dan Y.

2. Jika probabilitasnya $< 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh antara variabel X dan Y.

Tabel 4.12
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.457	6.083		3.199	.002
Budaya Kerja	.339	.133	.357	4.554	.001
Jam Kerja	.282	.136	.285	2.605	.003

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber Hasil Penelitian 2019

1. Hasil Pengujian Hipotesis Pertama (X_1)

Terlihat pada kolom t variabel budaya Kerja (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} (4,554) > t_{tabel} (2,010) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variable Budaya Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan tetap PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai pada $\alpha = 5\%$. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan.

2. Hasil Pengujian Hipotesis Kedua (X_2)

Terlihat pada kolom t variabel jam Kerja (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} (2,605) > t_{tabel} (2,010) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variable jam Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan tetap PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai pada $\alpha = 5\%$. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel jam Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan.

c. Uji F (Uji Secara Simultan)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (uji F). Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara serentak atau bersama-sama variabel bebas yaitu Budaya Kerja (X_1) dan

Jam Kerja (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Adapun langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut

1. Menentukan model hipotesis H_0 dan H_a .

a. $H_0: b_1 = b_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel bebas (*independent variable*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

b. $H_a: b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel bebas (*independent variable*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

2. Mencari nilai F_{tabel} dengan cara menentukan tingkat kesalahan (α) dan menentukan derajat kebebasan, yaitu:

F_{tabel} dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$

Dengan derajat pembilang: $k-1 = 3 - 1 = 2$

Derajat penyebut: $n - k = 60 - 2 = 48$

Maka $F_{\text{tabel } 0,05} = 3,19$

Mencari nilai F_{hitung} dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 22.00

Mencari nilai F_{hitung} dengan menggunakan Tabel 4.13 ANOVA dari hasil pengolahan SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.13
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62.303	2	31.151	10.211	.000 ^a
	Residual	347.697	47	7.398		
	Total	410.000	49			

Tabel 4.13
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62.303	2	31.151	10.211	.000 ^a
	Residual	347.697	47	7.398		
	Total	410.000	49			

a. Predictors: (Constant), Jam Kerja, Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Pada Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah 10,211 dengan tingkat signifikansi 0,001. Berdasarkan hasil uji F data penelitian ini adalah signifikan, dapat dilihat dari nilai sig lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$), Representasi dari ANOVA yaitu: Nilai F_{hitung} sebesar 10,211 sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 3,19. Ini berarti $F_{hitung} 10,211 > F_{tabel} 3,19$, Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak. Untuk tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja dan Jam Kerja secara bersama-sama (secara serempak) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Latexindo Toba Perkasa Binjai.

4.2.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan besar kecilnya kontribusi pengaruh variabel bebas Budaya Kerja (X_1) dan Jam Kerja (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y), dimana $0 \leq R^2 \leq 1$. Bila nilai R^2 semakin mendekati nilai 1 maka menunjukkan semakin kuatnya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Dan sebaliknya, jika determinan (R^2) semakin kecil atau

mendekati nol, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin lemah. Hasil pengolahan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini

Tabel 4.14
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.652	.616	1.71989

a. Predictors: (Constant), Jam Kerja, Budaya Kerja

Tabel diatas menunjukkan bahwa:

- a. $R = 0,690$ berarti hubungan variabel Budaya Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Latexindo Toba Perkasa Binjai 69%. Artinya memiliki hubungan yang erat. Semakin besar R berarti hubungan semakin erat. Untuk memastikan tipe hubungan antar variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15
Hubungan antar Variabel

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber : Situmorang (2014:170).

- b. R Square sebesar 0,652 berarti 65,2% faktor-faktor Kinerja Karyawan PT Latexindo Toba Perkasa Binjai dapat dijelaskan oleh Budaya Kerja dan Jam

Kerja. Sedangkan sisanya 34,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. *Ajusted R Square* sebesar 0,616 berarti 61,6% faktor-faktor Kinerja Karyawan PT Latexindo Toba Perkasa Binjai dapat dijelaskan oleh Budaya Kerja dan Jam Kerja. Sedangkan sisanya 39,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti lain .\

d. *Standard Error of Estimated* adalah 1, 71989 semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.

4.3 Pembahasan

a. Budaya Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan tetap PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai terlihat pada kolom t variabel budaya Kerja (X_1) mempunyai nilai $t_{hitung} (4,554) > t_{tabel} (2,010)$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Budaya Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Supriyadi dan Guno (Triguno, 2008: 21) budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Adapun manfaat nyata dari penerapan suatu budaya kerja yang baik dalam suatu lingkungan organisasi adalah meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling

terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan kinerja

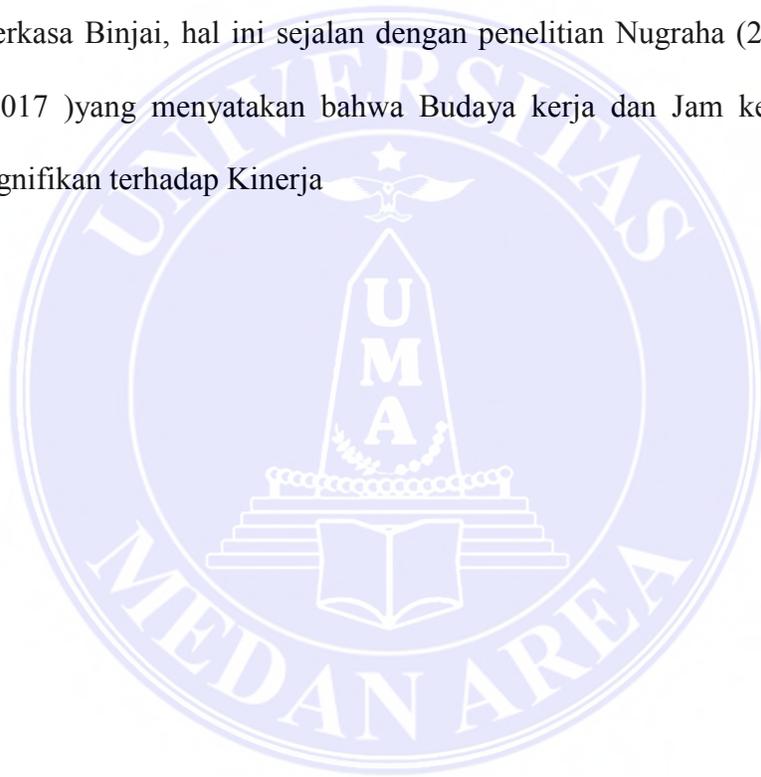
Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2010) yang menyatakan bahwa Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

b. jam Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan tetap PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai terlihat dari nilai t_{hitung} (2,605) > t_{tabel} (2,010) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel jam Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan. Jam kerja yang sesuai akan meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan dengan jam kerja yang sesuai dan tidak melebihi batas maka akan membuat semangat kerja karyawan tetap terjaga sehingga tidak terjadi penurunan semangat yang menyebabkan bisa turunnya kinerja pegawai, hal ini sejalan dengan pendapat Kosasih (2009:124) menyatakan bahwa pengaturan waktu termasuk dalam perencanaan tenaga kerja yang berkenaan dengan jadwal kerja dan jumlah tenaga kerja yang akan dipertahankan

Hal ini sejalan dengan penelitian Zahro dkk (2017) yang menyatakan bahwa jam kerja berpengaruh terhadap kinerja

c. Uji secara simultan menunjukkan Nilai F_{hitung} 10,211 > F_{tabel} 3,19 dan nilai signifikansi yang bernilai 0,000 lebih rendah dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja dan Jam Kerja secara bersama-sama (secara serempak) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT

Latexindo Toba Perkasa Binjai. Nilai *Ajusted R Square* sebesar 0,616 berarti 61,6% faktor-faktor Kinerja Karyawan PT Latexindo Toba Perkasa Binjai dapat dijelaskan oleh Budaya Kerja dan Jam Kerja. Sedangkan sisanya 39,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti lain, penelitian ini menerima hipotesa bahwa Budaya kerja dan Jam kerja Berpengaruh dan Signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Latexindo Toba Perkasa Binjai, hal ini sejalan dengan penelitian Nugraha (2010) dan Zahro (2017) yang menyatakan bahwa Budaya kerja dan Jam kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

- a. Budaya Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan tetap PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai Terlihat pada kolom t variabel budaya Kerja (X_1) mempunyai nilai $t_{hitung} (4,554) > t_{tabel} (2,010)$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$
- b. jam Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan tetap PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai terlihat dari nilai $t_{hitung} (2,605) > t_{tabel} (2,010)$ dan nilai $0,003 < 0,05$
- c. Uji secara simultan menunjukkan Nilai $F_{hitung} 10,211 > F_{tabel} 3,19$ dan nilai signifikansi yang bernilai 0,000 lebih rendah dari 0,05 artinya secara bersama budaya kerja dan jam kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Latexindo Toba Perkasa Binjai. Nilai *Ajusted R Square* sebesar 0,616 berarti 61,6% faktor-faktor Kinerja Karyawan PT Latexindo Toba Perkasa Binjai dapat dijelaskan oleh Budaya Kerja dan Jam Kerja

5.2 Saran

- a. perusahaan perlu memberikan soft skill kepada masing masing karyawan secara personal agar tercipta rasa tanggung jawab yang tinggi dari karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang diberikan kepada karyawan bisa selesai tepat waktu dan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

- b.** ada baiknya jika perusahaan ingin memberikan lembur atau overtime kepada karyawan diberikan tahukan minimal satu hari sebelumnya, agar karyawan bisa mempersiapkan mental dan semangatnya, dengan penambahan waktu secara tiba tiba secara sendirinya semangat kerja karyawan akan turun.
- c.** kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk mengambil judul lain yang bersangkutan dengan semangat serta stress kerja .



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo
- Achmad, Komarudin dkk.2008.*Investigasi Motivasi dan Strategi Manajemen Laba pada Perusahaan Publik Indonesia.Simposium Nasional Akuntansi X*.Vol.8, No.1, 1 Maret 2008
- Alex Soemadji Nitisemito 2001 *Manajemen Personalia* Jakarta :Ghalia Indonesia.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Darmawan, D. (2010). *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Rosda
- Fathoni, Abdurrahmat. 2009. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ghani. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Handrianto
- Kasmir. 2014. *Analisis Laporan Keuangan. Edisi Satu. Cetakan Ketujuh*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing. Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Khaerul.Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Kosasih dan Soewedo. 2009. *Manajemen Perusahaan Pelayaran*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mamang Sangadji, Etta dan Sopiah, 2010. *Metodologi Penelitian*, Penerbit Andi,. Yogyakarta
- Priyatno, D., 2014, *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*, , C.V. Andi Offset, Yogyakarta
- Siregar. Syofian. 2014. *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba
- Suud, Mohammad. 2008. *Orientasi Kesejahteraan Sosial*. Jakarta: Prestasi Pustaka

Gering, Supriyadi dan Triguno. 2008. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta

Sugiyono. (2014) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

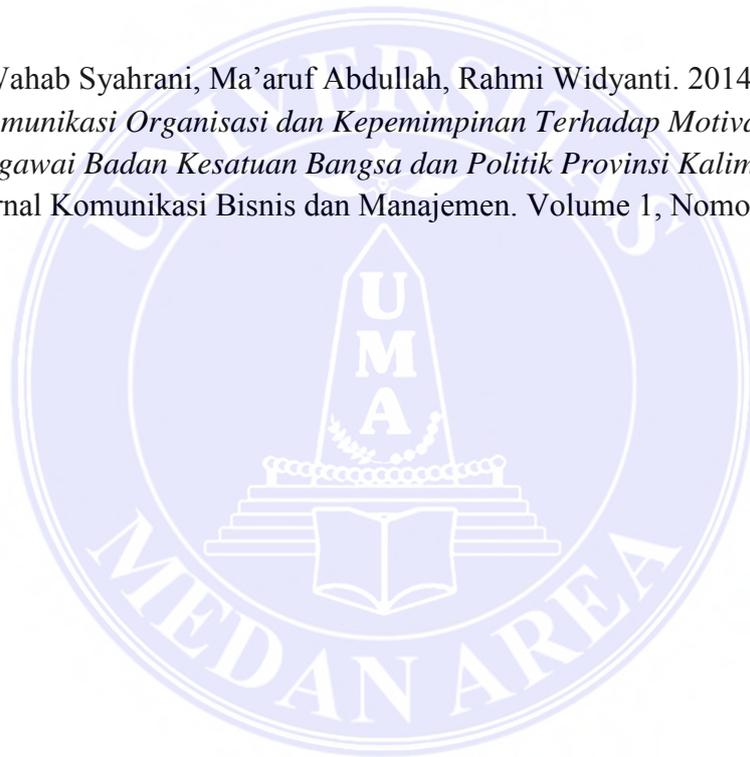
Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

Suyadi, Prawirosentono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Triguno. 2010. *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Edisi 4, Jakarta: PT Golden Terayon.

Jurnal

Abdul Wahab Syahrani, Ma'aruf Abdullah, Rahmi Widyanti. 2014. *Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Kalimantan Selatan*. Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen. Volume 1, Nomor 1



KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN JAM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.LATEXINDO TOBA PERKASA BINJAI.

Dalam rangka untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan PT. latexindo toba perkasa binjai maka sangat dibutuhkan pendapat dari responden untuk melengkapi penelitian ini. Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin :
Pendidikan :

II. PETUNJUK PENILAIAN

Peneliti menginginkan pendapat anda mengenai "Pengaruh Budaya Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai". Petunjuk pengisiannya yaitu:

pertanyaan pada bagian ini menyediakan jawaban dengan kode (SS, S, KS, TS, STS). Adapun makna dari kode tersebut adalah :

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

III. DAFTAR PERNYATAAN

No	Variabel	SS	SS	KS	TS	STS
	Budaya Kerja (X ₁)					
1	a. Sikap terhadap pekerjaan saya menyukai pekerjaan yang saya lakukan di PT Latexindo Toba Binjai					
2	Saya tidak pernah terpaksa dalam melakukan pekerjaan saya					
3	b. Prilaku Pada Waktu bekerja saya selalu bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang saya lakukan					
4	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada saya					
Variabel Jam Kerja (X₂)						
1	Saya Memahami sepenuhnya pekerjaan yang akan di laksanakan					
2	Saya selalu Memberi keutamaan kerja menurut kepentingan					
3	Saya bisa Mendelegasikan pekerjaan-pekerjaan yang banyak					
4	Saya selalu Mengawasi masalah berulah supaya					

	tidak terjadi lagi					
5	Saya selalu bisa Menetapkan masa selesainya pekerjaan					
6	Saya selalu berupaya agar Kegiatan yang tidak perlu supaya segera disingkirkan					
7	Saya selalu Senantiasa menyadari nilai waktu dalam setiap pekerjaan yang dikerjakan					
8	Mencatat hal-hal yang perlu dikerjakan di masa depan					
9	Saya selalu Membentuk daftar penggunaan waktu kerja					
10	Atasan saya Menilai keberhasilan kerja berdasarkan objektif pekerjaan					
11	Perusahaan Mempunyai system arsip penyimpanan informasi yang lengkap					
Kinerja (Y)						
1	a. berbasis sifat saya bisa mengerjakan pekerjaan dengan cepat					
2	Saya bisa mencari inisiatif untuk pekerjaan saya					
3	b. berbasis perilaku saya bisa bekerja sama dengan rekan kerja saya					
4	Saya tidak pernah datang telat ke kantor					
5	c. berbasis hasil atasan saya menilai kinerja dari hasil yang saya capai					
6	Saya selalu berusaha memberikan pekerjaan yang baik ke perusahaan					
7	d. berbasis pengetahuan/ketrampilan lesaikan pekerjaan saya dengan singkat					
8	Saya memiliki cara untuk mempermudah pekerjaan saya.					