

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Deskripsi Teori**

##### **1. Budaya Kerja**

###### **a. Pengertian Budaya Kerja**

Budaya kerja adalah suatu falsafah 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 bekerja.

Budaya kerja merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Budaya kerja merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi.

Menurut Triguno dalam Ruliyansa (2018:83) Budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing

individu, sedangkan kesadaran adalah merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Budaya kerja adalah Cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani (Ruliyansa, 2018: 83)

Menurut Sulaksono (2010) budaya kerja adalah “the way we are doing here” artinya sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas”.

Menurut Robbins (2015:721) budaya kerja mengarah kepada kesatuan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan yang lain. Budaya kerja adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di tempat kerja. Secara lebih khusus, budaya kerja merupakan suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan dan interaksi kerja yang disepakati bersama dan digunakan di dalam kehidupan sehari-hari. Budaya kerja yang terdapat dalam suatu organisasi adalah tempat mengasah anggota organisasi berkarya di organisasi tersebut. Kualitas dari karakter budaya kerja inilah yang akan membentuk besar kecilnya kemauan, hasrat, dan gairah anggota

organisasi untuk memunculkan dan memanfaatkan potensi insani mereka untuk berkontribusi pada proses penciptaan kinerja organisasi (Hartanto,2009).

Dari beberapa pengertian teori budaya kerja, dapat penulis simpulkan bahwa budaya kerja dari karyawan dapat membantu organisasi mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan, hal ini juga tentunya akan diasosiasikan dengan kinerja dalam waktu yang panjang dan berkesinambungan.

#### **b. Indikator Budaya Kerja**

Adapun indikator dalam budaya kerja menurut Robbins dalam Ichsan Nugraha (2016) adalah sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan mengambil resiko
  - a) Dukungan dan suasana kerja terhadap kreatifitas
  - b) Penghargaan terhadap aspirasi karyawan perusahaan
  - c) Pertimbangan karyawan perusahaan dalam mengambil resiko
  - d) Tanggung jawab karyawan perusahaan
- 2) Perhatian pada rincian
  - a) Ketelitian dalam melakukan pekerjaan
  - b) Evaluasi hasil kerja
- 3) Orientasi hasil
  - a) Pencapaian target

- b) Dukungan lembaga dalam bentuk fasilitas kerja
- 4) Orientasi manusia
  - a) Perhatian perusahaan terhadap kenyamanan kerja
  - b) Perhatian perusahaan terhadap rekreasi
  - c) Perhatian perusahaan terhadap keperluan pribadi
- 5) Orientasi team
  - a) Kerja sama yang terjadi antara karyawan perusahaan
  - b) Toleransi antar karyawan perusahaan
- 6) Agresifitas
  - a) Kebebasan untuk memberikan kritik
  - b) Iklim bersaing dalam perusahaan
  - c) Kemauan karyawan untuk meningkatkan kemampuan diri
- 7) Stabilitas

Yaitu kemampuan atau mempertahankan status dalam organisasi. Gambaran tersebut menjadi basis bagi pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi, dan bagaimana segala sesuatu dilakukan didalamnya sesuai dengan apa yang telah ditentukan atau disepakati bersama.

**c. Jenis-Jenis Budaya Kerja**

Setiap lingkungan kerja, memiliki budaya kerja masing-masing sesuai dengan ciri khas atau karakteristik yang sesuai dengan lingkungan kerja tertentu. Unggul atau tidaknya budaya kerja yang terbangun dalam suatu lingkungan kerja, merupakan hal relatif,

karena lingkungan kerja yang satu dengan yang lain tidak dapat dibandingkan keunggulannya. Berikut beberapa kerangka yang dapat ditetapkan dalam suatu lingkungan kerja tersebut, yaitu :

1) Budaya hierarki

Budaya yang dibangun berdasarkan struktur pengorganisasian suatu lingkungan kerja (perusahaan) yang memiliki sifat kontrol secara vertikal, dari atas ke bawah ( pimpinan kepada staf )

2) Budaya pasar

Budaya yang dibangun berdasarkan dinamika kompetisi serta kecendrungan yang muncul saat ini. Fokus budaya pasar berorientasi, dengan pemimpin perusahaan yang tangguh dan selalu mengharapkan hasil yang baik

3) Budaya adhokrasi

Budaya adhokrasi sangat cocok untuk merespon revolusi industri 4.0. perusahaan jenis ini akan terus berinovasi dan akan saling berkompetisi untuk membuat perbaikan struktur hidup manusia di masa mendatang. Budaya adhokrasi mengedepankan semangat kolaborasi antara sumber daya manusia yang terlibat, dari atasan hingga staf.

**d. Faktor-Faktor Budaya Kerja**

Stephen P. Robbins dalam buku Tika (2013:10) menyatakan bahwa 10 karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan, akan

menjadi budaya kerja. Kesepuluh karakteristik budaya organisasi tersebut sebagai berikut :

1) Inisiatif Individual

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

Tindakan berisiko dalam budaya kerja perlu ditekankan, sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif, dan mengambil risiko. Suatu budaya kerja dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota atau para pegawai untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi atau perusahaan serta berani mengambil risiko terhadap apa yang dilakukannya.

3) Pengarahan

Pengarahan dimaksud sejauh mana suatu organisasi atau 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

Integrasi dimaksudkan sejauh mana suatu perusahaan dapat mendorong unit-unit perusahaan untuk bekerja dengan cara terkoordinasi. Kekompakan unit-unit perusahaan dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

5) Dukungan Manajemen

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 norma-norma yang berlaku dalam suatu perusahaan. Untuk itu diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas (atasan langsung) yang dapat digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai atau karyawan dalam suatu perusahaan.

7) Identitas

Identitas dimaksud sejauh mana para anggota atau karyawan suatu perusahaan dapat mengidentifikasikn dirinya sebagai suatu kesulitan dalam perusahaan dan bukan sebagai suatu kesatuan dalam perusahaan sangat membantu manajemen dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

8) Sistem imbalan

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

9) Toleransi

Terhadap konflik sejauh mana para pegawai atau karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu perusahaan. Namun perbedaan pendapat atau kritik 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.

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. Dan bagaimana orang-orang seharusnya berperilaku. Tujuannya untuk memastikan bahwa keyakinan ini juga dimiliki dan dilaksanakan karyawan. Strategi manajemen budaya seharusnya menganalisis perilaku yang sesuai dan kemudian dibawa ke dalam proses, seperti manajemen kinerja, yang akan mendorong pengembangan perilaku tersebut.

## **2. KINERJA KARYAWAN**

### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut juga dengan *job performance* atau *actual performance*, yang merupakan tingkat

keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Sandy (2015:11) “kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan”. Menurut Sutrisno (2016:151) “kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja”.

Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah diciptakan. Menurut Wibowo (2014:70) yang berpendapat “kinerja adalah suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja”. Menurut Payaman J. Simanjuntak (2011:1) mendefinisikan “kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan”.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian

hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

**b. Aspek-Aspek Kinerja karyawan**

Menurut Supardi (2013:347) aspek-aspek untuk menilai kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan kerja
- 2) Kerajinan
- 3) Kedisiplinan
- 4) Hubungan kerja
- 5) Prakarsa
- 6) Kepemimpinan atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya

**c. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan**

Menurut Mahmudi (2010:20) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1) Faktor personal atau individu.

Meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki setiap individu.

2) Faktor kepemimpinan.

Meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.

3) Faktor team.

Meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.

4) Faktor sistem.

Meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

5) Faktor kontekstual (situasional)

Meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

**d. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Setiawan (2014:1477) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk dan pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- 3) Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
- 4) Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

**e. Tujuan Kinerja Karyawan**

Tujuan kinerja menurut Wibowo (2010:48) adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja kerja yang baik. menurut Wibowo (2010:50) ada beberapa tingkatan tujuan antara lain :

- 1) *Corporate Level* merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud dan nilai-nilai dan rencana strategis dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.
- 2) *Senior Manajemen Level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
- 3) *Business-unit Functional* atau *Departement Level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.
- 4) *Team Level* merupakan tingkatan dimana tujuan tingkatan tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan tim.
- 5) *Individual Level* yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim departemen organisasi.

#### f. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencaai perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian.

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasan. Adapun penelitian terdahulu yang menjadi landasan penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 2.1

#### Penelitian Terdahulu

NO	PENULIS	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN	Perbedaan dan persamaan
1	Andi Eko Prasetyo (2011)	Pengaruh Budaya Kerja terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan PT BPD Banyuwangi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif budaya	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian, tahun dan variabelnya persamaannya

			kerja terhadap perilaku kerja dan kinerja karyawan	sama-sama meneliti pengaruh budaya kerja dan kinerja karyawan
2	Lubis Sabilal (2005)	Pengaruh Budaya Kerja dan Sikap Inovatif terhadap Kinerja Guru MAN di Kota Medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja dan inovatif secara bersama-sama terhadap kinerja guru	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian, tahun dan variabelnya, persamaannya sama-sama meneliti budaya kerja
3	Siti Sarah (2013)	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. XSPORT Internasional Makassar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian, tahun dan variabelnya,



			positif dari masing-masing variabel	persamaannya sama-sama meneliti budaya kerja dan kinerja karyawan
--	--	--	---	--

## B. Definisi Oprasional

Menurut sugiyono (2013:41) “devinisi oprasional adalah semacam petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel”.

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018:38). Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen.

- a. Variabel Independen dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2018:39).

- b. Variabel dependen dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018:39).

Variabel dalam penelitian :

- 1) Budaya kerja adalah variabel X
- 2) Kinerja karyawan adalah variabel Y

## **2. Definisi Oprasional Variabel Penelitian**

Definisi oprasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2015:38) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data.

Definisi oprasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Budaya kerja adalah sikap dan perilaku karyawan PT. PELINDO Region 4 Biak untuk melaksanakan tugas.

Indikator budaya kerja pada penelitian ini :

- 1) Inovasi dan mengambil resiko

- a) Adanya dukungan antara atasan dan bawahan serta suasana kerja terhadap kreatifitas pada PT. PELINDO Region 4 Biak
  - b) Penghargaan terhadap aspirasi karyawan PT. PELINDO Region 4 Biak
  - c) Pertimbangan karyawan PT. PELINDO Region 4 Biak dalam mengambil resiko
  - d) Tanggung jawab karyawan PT. PELINDO Region 4 Biak
- 2) Perhatian pada rincian
- a) Ketelitian karyawan PT. PELINDO Region 4 Biak dalam melakukan pekerjaan
  - b) Evaluasi hasil kerja karyawan PT. PELINDO Region 4 Biak
- 3) Orientasi hasil
- a) Pencapaian target karyawan PT. PELINDO Region 4 Biak
  - b) Dukungan PT. PELINDO Region 4 Biak dalam bentuk fasilitas kerja
- 4) Orientasi manusia
- a) Perhatian perusahaan terhadap kenyamanan kerja karyawan PT. PELINDO Region 4 Biak

- b) Perhatian perusahaan terhadap rekreasi karyawan PT. PELINDO Region 4 Biak
  - c) Perhatian perusahaan terhadap keperluan pribadi karyawan PT. PELINDO Region 4 Biak
- 5) Orientasi team
- a) Kerja sama yang terjadi antara karyawan PT. PELINDO Region 4 Biak
  - b) Toleransi antar karyawan PT. PELINDO Region 4 Biak
- 6) Agresifitas
- a) Kebebasan untuk memberikan kritik sesama karyawanPT. PELINDO Region 4 Biak
  - b) Iklim bersaing karyawan PT. PELINDO Region 4 Biak
  - c) Kemauan karyawan PT. PELINDO Region 4 Biak untuk meningkatkan kemampuan diri
- 7) Stabilitas
- kemampuan karyawan dalam mempertahankan status PT. PELINDO Region 4 Biak
- b. Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan PT. PELINDO Region 4 Biak.
- 1) Ketepatan penyelesaian tugas

Karyawan PT. PELINDO Region 4 Biak dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat.

2) Kesesuaian jam kerja

Karyawan PT. PELINDO Region 4 Biak mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan

3) Tingkat kehadiran

Karyawan PT. PELINDO Region 4 Biak sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan.

4) Kerjasama antar karyawan

Karyawan PT. PELINDO Region 4 Biak dapat bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan.

### **C. Kerangka Pemikiran**

Kerangka berfikir merupakan gambaran hubungan antara variabel penelitian. Sugiyono (2017:93) mengemukakan bahwa “kerangka berfikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”.

Kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang dideskripsikan berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa hubungan antar

variabel yang diteliti. Berdasarkan teori, budaya kerja adalah sikap dan perilaku karyawan untuk melaksanakan tugas.

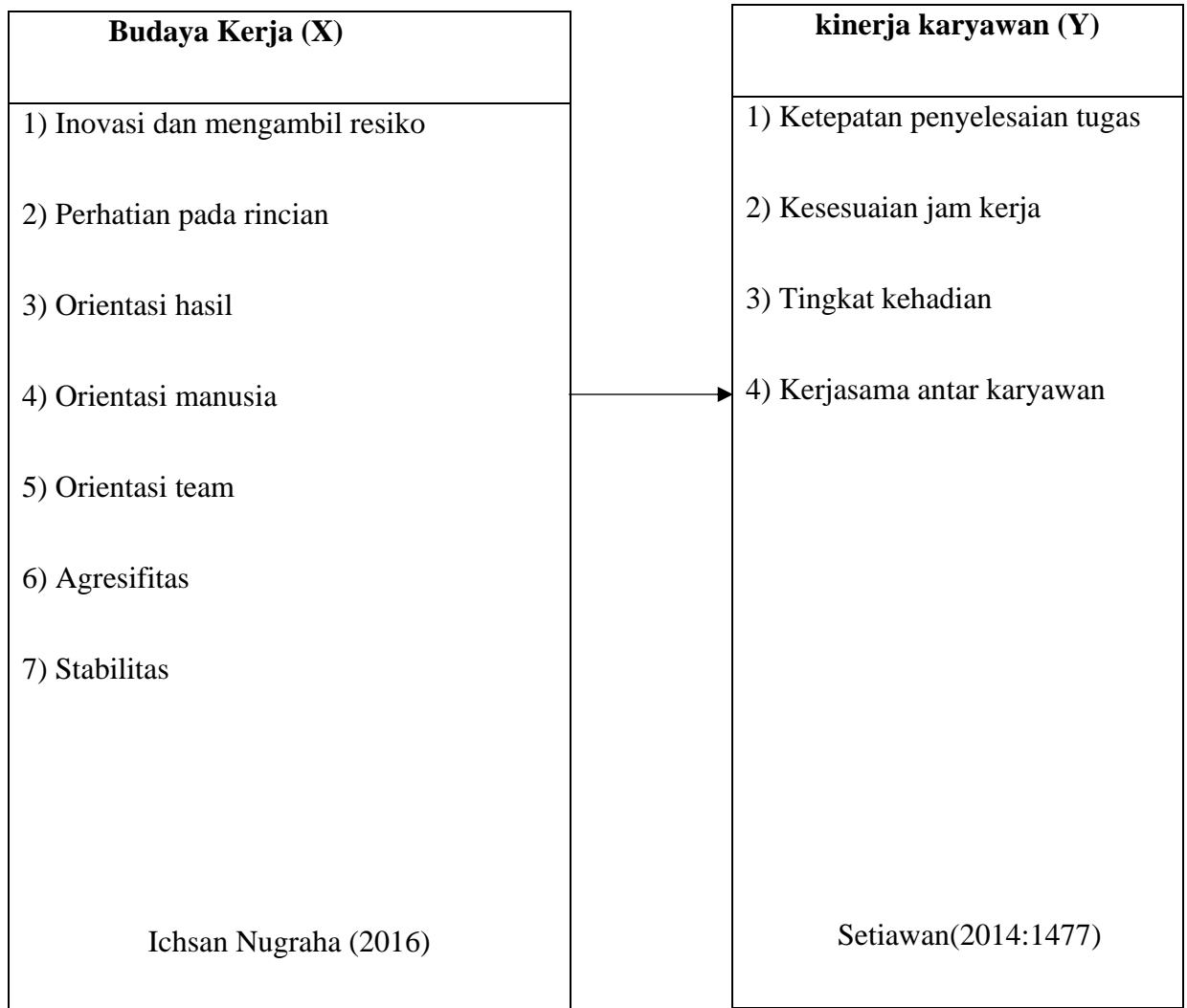
Budaya kerja ialah hal yang seharusnya tertanam dalam diri tiap-tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan tersebut tanpa tugas dan kewajibannya. Dengan budaya kerja yang baik maka pencapaian tujuan organisasi akan segera tercapai, tetapi jika budaya kerja merosot akan menjadi penghalang dan akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Oleh karena itu, diperlukan kesadaran karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Budaya kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Ichsan Nugraha (2016) telah membagi budaya kerja menjadi 7 bagian, yaitu : Inovasi dan mengambil resiko, Perhatian pada rincian, Orientasi hasil, Orientasi manusia, Orientasi team, Agresifitas dan Stabilitas.

Berdasarkan kenyataan dilapangan, beberapa karyawan menunjukkan sikap acuh tak acuh terhadap budaya kerja, salah satunya yaitu tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sehingga kinerja dari karyawan menurun. Maka peneliti mengambil 4 indikator kinerja karyawan Menurut Setiawan(2014:1477) yaitu ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran dan kerjasama antar karyawan.

Dengan skema kerangka pikir :

**Gambar 2.3**  
**Kerangka Pikir**



#### **D. Hipotesis**

Hipotesis bisa didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hubungan tersebut diperkirakan

berdasarkan jaringan asosiasi yang ditetapkan dalam kerangka teoritis yang dirumuskan untuk studi penelitian (Fatchurohan, 2011).

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian seperti yang diuraikan diatas, maka hipotesis yang dikembangkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$H_a$  : Ada pengaruh signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PELINDO Region 4 Biak.

$H_0$  : tidak adanya pengaruh signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PELINDO Region 4 Biak.