

Pengaruh Budaya Kerja dan Jam Kerja pada Perusahaan PT Kwangduk Worldwide

Ageng Kanda Saepudin S

Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital Kampus I

Tika Nurrahmah

Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital Kampus I

Korespondensi penulis: tikanurrahmah65@gmail.com

Alamat : Jl. Cibogo No. Indah 3, Mekarjaya, Kec. Rancasari, Kota Bandung,
Jawa Barat 40000

Abstract. *Researchers aim to analyze the influence of work culture and working hours on employee performance at PT Kwangduk Worldwide. PT. Kwangduk Worldwide is a men's apparel company that has been around for 40 years with 100% export sales and an address at Jl Raya Cipeundeuy, Ds. Cikalong, Kec. Cikalong Wetan, West Bandung, West Java, 40556, Indonesia. This research aims to determine and analyze work culture, working hours, performance, and the influence of work culture and working hours on the performance of production department employees at PT. Kwangduk Worldwide. By examining the influence of work culture and working hours, we know that work culture and working hours have a very positive influence on the running of a company. The research method used is a descriptive and quantitative method, data was obtained directly through questionnaires to 10 respondents who were production employees at PT. Kwangduk Worldwide. Employee performance is influenced simultaneously by work culture and working hours, meaning that the ability of performance variables can be explained by variations in work culture variables (X1) and variations in working hours variables (X2). Where researchers also give questions and statements to respondents to fill in so they can collect data according to the aspects studied. Based on the research results, it shows that simultaneously work culture and working hours have a significant effect on employee performance and partially work culture and working hours have a significant effect on the performance of employees in the production department of PT. Kwangduk Worldwide.*

Keywords: *work culture, working hours, performance*

Abstrak. *Peneliti bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Budaya Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Kwangduk Worldwide. PT. Kwangduk Worldwide adalah sebuah perusahaan pakaian jadi pria sejak 40 tahun yang lalu dengan makert penjualan 100% expor dengan alamat di Jl Raya Cipeundeuy, Ds.Cikalong, Kec.Cikalong Wetan, Bandung Barat, Jawa Barat, 40556, Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis budaya kerja, jam kerja, kinerja, dan pengaruh budaya kerja dan jam kerja terhadap kinerja pegawai bagian produksi PT. Kwangduk Worldwide. Dengan meneliti pengaruh budaya kerja dan juga jam kerja kita menjadi tahu bahwa budaya kerja dan jam kerja sangat berpengaruh positif terhadap berlangsungnya suatu perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan juga kuantitatif, data diperoleh secara langsung melalui kuesioner kepada 10 responden yang merupakan pegawai bagian produksi di PT. Kwangduk Worldwide. Kinerja karyawan dipengaruhi secara simultan oleh budaya kerja dan jam kerja artinya bahwa kemampuan variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel budaya kerja (X1) dan variasi variabel jam kerja (X2). Dimana peneliti juga memberikan pertanyaan dan pernyataan kepada responden untuk diisi sehingga dapat mengumpulkan data sesuai dengan aspek-aspek yang diteliti. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan budaya kerja dan jam kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara parsial budaya kerja maupun jam kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian produksi PT. Kwangduk Worldwide.*

Kata kunci: *Budaya Kerja, Jam Kerja, Kinerja*

PENDAHULUAN

Budaya kerja ada dalam setiap industri dan muncul ketika perubahan lingkungan juga tingkat persaingan sangat tinggi. Budaya kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam keberhasilan suatu industri dimana hal tersebut tercermin dari perilaku karyawan- karyawanya, orang yang terlibat, dan peraturan-peraturan didalam industri tersebut. Budaya kerja merupakan nilai-nilai yang ditanamkan oleh suatu industri secara terus menerus yang diharapkan nantinya dapat memajukan kinerja industri. Dalam kehidupan sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya diciptakan oleh masyarakat yang saling berhubungan, baik dalam keluarga, organisasi, ataupun dalam berbisnis. Budaya yang membedakan masyarakat satu dengan yang lainnya dalam hal berinteraksi, berperilaku, dan bertindak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan dalam menciptakan keseragaman bertindak atau berperilaku.

Didalam pemikiran dasar atau program mental terdapat sifat, kebiasaan dan juga dorongan yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja (Asmawati, S., Sulistyono, S., & Afian, A, 2018). Sebuah pemikiran dasar yang dimiliki oleh individu dalam suatu organisasi adalah tentang kemampuan bersaing dan bagaimana mereka bertindak. Dalam sistem keyakinan tersebut untuk memberikan nilai tambah dan jasa pelanggan sebagai imbalan atas penghargaan finansial (Han & Goleman, Daniel; Boyatzis, Richard; Mckee, 2019).

Budaya kerja sangat erat kaitannya dengan nilai akan pekerjaan sekaligus ruang lingkup dimana budaya kerja itu diterapkan, sehingga akan sangat mempengaruhi sikap serta tingkah laku dalam bekerja. Jika ditinjau dalam sudut pandang Islam, bekerja dapat diartikan sebagai ibadah, sehingga dapat menjadi motivasi bagi individu itu sendiri dalam melahirkan karya yang bermutu untuk mencapai tujuan perusahaan tempat maupun tujuan individu sendiri dalam meningkatkan kualitas diri.

Budaya kerja pada dasarnya merupakan suatu sistem nilai yang diambil maupun dikembangkan oleh suatu organisasi sehingga menjadi aturan, yang dipakai sebagai pedoman berfikir dan bertindak dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Nilai budaya kerja menunjukkan intensitas budaya kerja, yaitu sejauh mana karyawan menerima dan menjadikan budaya kerja sebagai landasan 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.

Robbins (2003:11) mengatakan budaya kerja merupakan “Suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya”.

Menurut Mangkunegara (2005:316) menyimpulkan pengertian budaya kerja sebagai “Seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Triguna (2004:1) menjelaskan bahwa “Sebenarnya budaya kerja sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi

keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya kerja”. Dengan demikian, maka setiap fungsi atau proses kerja harus mempunyai perbedaan dalam bekerjanya, yang mengakibatkan berbedanya pola nilai-nilai yang sesuai untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi. Seperti nilai-nilai apa saja yang sepatutnya dimiliki, bagaimana perilaku setiap orang akan dapat mempengaruhi kerja mereka, kemudian falsafah yang dianutnya seperti “budaya kerja” merupakan suatu proses tanpa “akhir” atau “terus menerus”.

Berbicara tentang budaya kerja berarti berbicara tentang pedoman yang berisi tentang aturan-aturan yang terkait dengan kerja yang kemudian diimplementasikan di dalam kehidupan nyata dalam pekerjaan sehari-hari yang menghasilkan produk-produk yang relevan dengan tuntutan pekerjaannya. Budaya kerja tersebut kemudian secara mekanis dan organis terdapat didalam diri manusia sehingga terekpresi di dalam kehidupannya. Sebagai pedoman dalam bersikap dan berperilaku, budaya kerja merupakan seperangkat pengetahuan yang built in di dalam individu manusia pekerja yang dengannya manusia bertindak atau berperilaku di dalam dunia kerja. Budaya kerja tersebut sudah menjadi bagian di dalam kehidupan seseorang sehingga tanpa pengawasan pun seseorang pasti akan melakukannya sebagaimana pedomannya tersebut.

Sebuah perusahaan sangat membutuhkan budaya kerja dalam menuju tujuan perusahaan, karena budaya kerja merupakan kebiasaan dan tingkah laku individu dan kelompok dalam organisasi yang perlu dikembangkan dengan cara membangun hubungan yang saling menguntungkan antara manajemen dan perusahaan.

Jam kerja termasuk juga ke dalam budaya kerja. Jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari. Jam kerja dibagi menjadi dua, yaitu jam

kerja normal dan sistem shift. Untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan ada beberapa perusahaan yang menetapkan sistem shift. Suma'mur dalam Satrio (2015: 14)

menunjukkan bahwa shift kerja adalah pola waktu kerja yang diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi berdasarkan tiga shift, yaitu shift pagi, shift sore, dan shift malam. Setiap perusahaan memiliki shift kerja yang berbeda sesuai dengan pekerjaannya. Tidak semua orang bisa beradaptasi dengan sistem shift kerja. Sistem kerja shift biasanya digunakan dalam pekerjaan seperti pramuniaga, security, dan perawat rumah sakit. Tenaga kerja yang tidak dapat beradaptasi dengan shift kerja cenderung keluar dari pekerjaan. Tenaga kerja yang tidak bekerja, mengakibatkan tingkat pengangguran yang bertambah dan mengakibatkan angka kemiskinan yang juga semakin meningkat.

Pada kali ini saya selaku mahasiswa semester 5 ditugaskan untuk mencari fenomena di lingkungan kerja untuk dijadikan sebagai bahan penelitian untuk mata kuliah metodologi penelitian. Fenomena di lingkungan tempat kerja saya yaitu jam kerja yang tidak fleksibel bagi para karyawan. Karyawan yang merasa keberatan dengan overtime yang diberikan perusahaan, saya selalu karyawan di PT Kwangduk Worlwide juga merasa keberatan karena seringnya waktu kerja overtime waktu kerja dan lembur secara tiba-tiba dikarenakan kurang siapnya manajemen dalam mengatur produksi pabrik sehingga target yang harusnya bisa disiapkan oleh karyawan dalam waktu kerja, menjadi lebih lama karena lambatnya informasi yang diterima karyawan. Sehingga, karyawan jadi kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya.

Jam kerja yang tidak sesuai menyebabkan turunnya semangat karyawan, jika keadaan ini terus 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 bagi karyawan dan masa depan perusahaan. Jam Kerja adalah waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Jam Kerja bagi para pekerja di sektor swasta diatur dalam pasal 77 sampai dengan pasal 85 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Cipta Kerja No.11 Tahun 2020. Serta pasal 21 sampai dengan 25 Peraturan Pemerintah No. 35/2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Peraturan Pemerintah ini muncul untuk melengkapi perubahan aturan perburuhan paska terbitnya UU Cipta Kerja.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kwangduk Worlwide ? Apakah jam kerja berpengaruh

terhadap kinerja PT Kwangduk Worlwide ?Apakah budaya kerja dan jam kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja dan perusahaan PT Kwanduk Worlwide ?

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak, tujuan dan manfaat penelitian ini yaitu. Bagi Perusahaan, sebagai bahan pertimbangan bagi PT Kwangduk Worlwide untuk meningkatkan kinerja karyawannya melalui budaya kerja dan jam kerja yang lebih efektif dan Bagi Peneliti, untuk mempelajari lebih mendalam mengenai fenomena yang ada di lingkungan tempat kerja khususnya pada pengaruh budaya kerja dan jam kerja. Dan juga bagi referensi untuk penelitian selanjutnya.

METODE 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. Kwangduk Worlwide. Data primer diperoleh langsung dari lapangan dikarenakan saya sendiri bekerja di perusahaan tersebut. Data ini mencakup waktu kedatangan karyawan, dimulainya kerja para karyawan,sikap para karyawan saat bekerja dan variabel lain yang relevan dengan analisis.

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

Tabel 1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Budaya Kerja (X1)	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	1. Sikap Terhadap Pekerjaan 2. Perilaku Pada Waktu Bekerja 3. Disiplin kerja Sumber: Triguno,dkk (2010 ; 8)	Likert

	berbedanya pula nilai-nilai yang sesuai untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi.		
Jam Kerja (X2)	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 pemimpin kebutuhan pemerintah, bersangkutan. Sumber: Komaruddin(2008 : 235)	umumnya ditentukan oleh perusahaan berdasarkan perusahaan , peraturan kemampuan karyawan 1. Memahami sepenuhnya Pekerjaan. 2. Memberi keutamaan menurut kepentingan kerja. 3. Mendelegasikan pekerjaan-pekerjaan yang banyak. 4. Kegiatan yang tidak perlu supaya segera disingkirkan Sumber: Su'ud (2008:134)	Likert

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). TidakSetuju (TS), Kurang Setuju (KS) , Setuju

(S),Sangat Setuju (SS) .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.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar kepada pegawai yang bekerja di PT Kwangduk Worlwide. Peneliti mendapatkan data data yang mendukung penelitian ini, dengan bagaimana fenomena budaya kerja pada karyawan serta perusahaan dan bagaimana sistem jam kerja pada perusahaan tersebut.

Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini berjumlah 10 orang yang merupakan pegawai yang bekerja di PT Kwangduk Worlwide. Karakteristik responden ini ditinjau dari data sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden

No	Kriteria	Klasifikasi	Jumlah
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	1
		Perempuan	9
2	Umur	20 Tahun	1
		21 Tahun	3
		27 Tahun	2
		33 Tahun	1
		40 Tahun	3
3	Pendidikan	SMP	4
		SMA/SMK	6
4	Domisili	Cikalong Wetan	5
		Padalarang	4
		Garut	1

Hasil dari pertanyaan yang diberikan kepada pegawai PT Kwangduk Worlwide. Peneliti telah membuat kuesioner dan telah dijawab oleh pengisi kuesioner tersebut.

Tabel 3. Kusioner Pertanyaan Penelitian

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
		TS	KS	S	SS
1	Ketepatan dan kecepatan mengisi waktu kerja dan pelaksanaannya.	0	0	6	4
2	Merespon secara cepat mengenai masalah dalam pekerjaan.	0	0	8	2
3	Melakukan pekerjaan sesuai kompetensi jabatan .	0	0	10	0
4	Mentaati peraturan dan cara kerja yang ditetapkan.	0	0	0	10
5	Bekerja dalam tim lebih efisien.	0	4	6	0
6	Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sesuai jam kerja yang ditentukan.	0	0	10	0
7	Hadir di unit kerja tepat pada waktunya.	0	0	10	0
8	Pulang kerja jika jam kerja telah selesai.	0	0	5	5
9	Bekerja secara overtime.	3	7	0	0
10	Bersedia kerja secara lembur.	0	5	5	0

Dari kusioner yang dibuat oleh peneliti dari angket yang telah disebar kepada pegawai yang bekerja di PT Kwangduk Worlwide hasilnya telah dibuat menjadi tabel. Adapun penjelasan dari tabel tersebut yaitu dari Tidak setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

Dari angket yang dianalisis menggunakan skala Likert dan kemudian diolah menjadi hasil presentase untuk melihat bagaimana respon pegawai PT Kwangduk Worlwide.

Tabel 4. Hasil Likert Penelitian

No	TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	0	0%	6	60%	4	40%
2	0	0%	1	10%	5	5%	4	4%
3	0	0%	2	20%	8	80%	0	0%
4	0	0%	0	0%	10	100%	0	0%
5	0	0%	0	0%	5	50%	5	50%
6	0	0%	0	0%	0	0%	10	100%
7	0	0%	0	0%	0	0%	10	100%
8	0	0%	0	0%	0	0%	10	100%
9	0	0%	0	0%	7	70%	3	30%
10	0	0%	2	20%	5	50%	3	30%

Pembahasan

Hasil analisa data berikut ini berkaitan dengan empat (4) hasil tabel yang telah ditemukan dari metode analisa deskriptif kuantitatif diantaranya yaitu karakteristik responden, pertanyaan dari kuesioner, pernyataan dari kuesioner dan likert responden penelitian.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah kriteria yang diberikan kepada subjek penelitian, agar sumber informasi pada penelitian tertuju dengan tepat. Seperti pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 10 responden yang bekerja di PT Kwangduk Worlwide sesuai dengan jenis kelamin, pendidikan, umur dan domisili. Kebanyakan dari jenis kelamin perempuan yang berjumlah 9 orang dan sisanya laki-laki yang berjumlah 1 orang, umur yang bekerja sebagai pegawai dari umur 20-40 tahun, jenis pendidikan dari SMP-SMA/SMK, dan domisili tempat tinggal yang berbeda dari Cikalong Wetang, Padalarang hingga Garut.

Pertanyaan Kuesioner

Pertanyaan kuesioner adalah kalimat atau rangkaian kata yang dirancang untuk meminta informasi atau tanggapan dari responden dalam sebuah penelitian atau survei. Tujuan dari pertanyaan kuesioner adalah untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Hasil tabel 3 dari pertanyaan yang telah disebar ke responden, dapat dianalisa dari Masing- masing pertanyaan sebagai berikut:

1. Tentang Ketepatan dan kecepatan mengisi waktu kerja dan pelaksanaannya kebanyakan 6 responden menjawab setuju dan 4 responden menjawab sangat setuju.
2. Merespons secara cepat mengenai masalah pekerjaan kebanyakan 8 responden menjawab setuju dan 2 responden menjawab sangat setuju.
3. Melakukan pekerjaan sesuai kompetensi jabatan, 10 responden menjawab setuju.
4. Mentaati peraturan dan cara kerja yang telah ditetapkan kebanyakan 10 responden menjawab sangat setuju.
5. Bekerja dalam tim lebih efisien kebanyakan dari 4 responden menjawab kurang setuju dan 6 responden menjawab setuju.
6. Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditentukan kebanyakan 10 responden menjawab setuju.
7. Hadir di unit kerja tepat pada waktunya 10 responden menjawab setuju.
8. Pulang kerja jika jam kerja telah selesai kebanyakan 5 responden menjawab setuju dan 5 responden menjawab sangat setuju.

9. Bekerja secara overtime dari 10 responden sebanyak 3 responden menjawab tidak setuju dan 7 responden menjawab kurang setuju.
10. Bersedia kerja secara lembur kebanyakan 5 responden menjawab kurang setuju dan 5 responden menjawab setuju.

Pernyataan Responden

Pernyataan kuesioner dapat berupa pertanyaan yang diberikan kepada pengisi untuk memberikan pandangan atau perilaku responden terkait topik penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Berdasarkan hasil dari pernyataan responden yang telah diisi oleh responden terkait budaya kerja dan jam kerja pada PT Kwangduk Worldwide, peneliti membuat 10 pernyataan yang di mana responden tersebut akan diisi oleh pengisi. Dalam pengolahan data disini menggunakan alat hasil likert penelitian yang di mana nanti dapat menjadi kesimpulan dalam pengolahan data.

Berdasarkan tabel 4 yang telah diuji berdasarkan hasil kuesioner yang menggunakan metode likert. Berikut dari pernyataan yang diberikan:

1. Pada pernyataan “Saya Memahami sepenuhnya pekerjaan yang akan di laksanakan” sebanyak 6 orang (60%) menjawab setuju dan 4 orang (40%) menjawab sangat setuju.
2. Pada pernyataan “Saya selalu Memberi keutamaan kerja menurut kepentingan” sebanyak 1 orang (10%) menjawab kurang setuju, 5 orang (50%) menjawab setuju, 4 orang (40%) menjawab sangat setuju.
3. Pada pernyataan “Saya bisa Mendelegasikan pekerjaan-pekerjaan yang banyak“ sebanyak 2 orang (20%) menjawab kurang setuju dan 8 orang (80%) menjawab setuju.
4. Pada pernyataan “Saya selalu Mengawasi masalah berulah supaya tidak terjadi lagi“ sebanyak 10 orang (100%) menjawab setuju.
5. Pada pernyataan “Saya selalu bisa Menetapkan masa selesainya pekerjaan” sebanyak 5 orang (50%) menjawab setuju, 5 orang (50%) sangat setuju.
6. Pada pernyataan “Saya selalu berupaya agar Kegiatan yang tidak perlu supaya segera disingkirkan” sebanyak 10 orang (100%) menjawab sangat setuju.
7. Pada pernyataan “Saya selalu Senantiasa menyadari nilai waktu dalam setiap pekerjaan yang dikerjakan“ sebanyak 10 orang (100%) menjawab sangat setuju.
8. Pada pernyataan “Mencatat hal-hal yang perlu dikerjakan di masa depan” sebanyak 10 orang (100%) menjawab sangat setuju.
9. Pada pernyataan “Saya selalu Membentuk daftar penggunaan waktu kerja” sebanyak 7 orang (70%) menjawab setuju, dan 3 orang (30%) menjawab sangat setuju.

10. Pada pernyataan “Atasan saya Menilai keberhasilan kerja berdasarkan objektif pekerjaan” sebanyak 2 orang (20%) menjawab kurang setuju, 5 orang (50%) menjawab setuju, dan 3 orang (30%) menjawab sangat setuju.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang menginvestigasi respon pegawai yang bekerja di PT Kwangduk Worldwide, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden masih perlu meningkatkan kinerja dan pentingnya budaya kerja dan pada perusahaan agar menjadi sesuatu yang positif terhadap berlangsungnya suatu perusahaan. Akan tetapi, sebagian besar pegawai yang bekerja di PT L. Kwangduk Worldwide khususnya bagian produksi mereka kurang sedikit telah mengembangkan bagaimana budaya kerja yang baik terhadap perusahaan agar menghasilkan kinerja yang memuaskan. Beberapa temuan utama yang dapat diidentifikasi dari jurnal ini meliputi:

1. Sebagian responden mengidentifikasi bahwa mentaati peraturan dan cara kerja yang telah ditetapkan memang wajib diikuti oleh seluruh pegawai yang bekerja di PT. Kwangduk Worldwide.
2. Sebagian responden kebanyakan setuju bahwa bekerja dalam tim lebih efisien dikarenakan memang bekerja dalam tim akan lebih mudah dan cepat dalam mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu.
3. Diantara 10 responden ada yang memilih setuju dengan adanya kerja lembur ada juga yang tidak setuju dengan adanya kerja lembur.

Saran

Saran dari kesimpulan di atas, beberapa dari responden masih ada yang kurang setuju dengan adanya sistem kerja overtime dan kerja lembur. Disarankan agar setidaknya pegawai perusahaan lebih mengembangkan komunikasi yang efektif agar tidak terjadi pro dan kontra terhadap pendapat para pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- 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.
- 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
- Andrew E. Sikula. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung.
- Atmosoeparto, Kisdarto. 2001. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Buntarto. 2015. *Panduan Praktis Keselamatan & Kesehatan Kerja untuk Industri*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Damayanti, dkk. 2019. *Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pulau Lemon Manokwari*. Seminar Nasional Manajemen dan Bisnis. 351-356
- Daryanto, D. 2003. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bengkel*. Jakarta: PT Bima Adiaksaradan PT Rineka Cipta.
- Dewi Khoirun Nisak, dkk. 2017. *Pengaruh K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Area Ponorogo*. Hal 633 - 644
- Anies. 2005. *Penyakit akibat Kerja*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.