

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Budaya Kerja

Schein dalam Tika (2010: 3) definisi budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut. Sedangkan definisi kerja sendiri menurut Ndraha (2005: 203) adalah proses penciptaan nilai pada suatu unit sumber daya.

Triguno (2018: 3) Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”. Budaya kerja organisasi adalah manajemen yang meliputi pengembangan, perencanaan, produksi dan pelayanan suatu produk yang berkualitas dalam arti optimal, ekonomis dan memuaskan.

Budaya kerja adalah nilai yang menjadi pedoman bagi sumber daya manusia

untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan, sehingga anggota organisasi mampu memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus berperilaku.

Ndaraha (2010: 208) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan budaya kerja adalah kelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki untuk meningkatkan efektivitas kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.

Program budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan. Warna budaya kerja adalah produktivitas, yang berupa perilaku kerja yang dapat diukur antara lain kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggung jawab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamik, konsekuen, konsisten, responsif, mandiri, makin lebih baik dan lain-lain.

Menurut landasan teori diatas mengenai budaya kerja maka penulis menyimpulkan bahwasanya budaya kerja itu sendiri dimana sebuah kebiasaan para pekerja yang dilakukan dengan nilai-nilai lama yang belum tentu nilai-nilai lama itu bisa efektif dan efisien dengan nilai-nilai baru dan akan terjadi dimana budaya kerja itu sendiri bisa menjadi *negative* atau *positive* bagi pekerja itu sendiri.

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.

3. Pola Komunikasi

Pola komunikasi adalah cara seseorang individu atau kelompok itu berkomunikasi dalam suatu lingkungan. Pola komunikasi tersebut dibentuk secara fleksibel dan mudah diubah. Pola komunikasi yang baik dilingkungan kerja akan secara tidak langsung membentuk karakteristik budaya kerja di sebuah perusahaan. Robbins Tika (2008: 10) menyatakan 10 karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan, akan menjadi budaya kerja. Kesepuluh karakteristik budaya kerja

tersebut sebagai berikut:

1. Inisiatif individual Toleransi terhadap tindakan berisiko
2. Pengarahan
3. Integrasi
4. Dukungan manajemen
5. Kontrol alat
6. Identitas
7. Sistem imbalan
8. Toleransi terhadap konflik
9. Pola komunikasi

Untuk dapat menentukan karakteristik budaya kerja yang dapat meningkatkan kinerja barista 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

Triguno (2018: 6) Tujuan fundamental budaya kerja untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran sebagai pelanggan pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta mengembirakan. Oleh karena itu budaya kerja berupaya merubah budaya komunikasi tradisional menjadi perilaku

manajemen modern, sehingga tertanam kepercayaan dan semangat kerjasama yang tinggi serta disiplin.

Triguno (2018: 9) manfaat budaya kerja seperti kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan berkurang, tingkat absensi turun, ingin belajar terus, ingin memberikan bagi organisasi dan lain-lain.

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Manfaat yang didapat diantara lain menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik, membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, kegotong-royongan.

Dengan adanya budaya kerja yang baik dapat memberikan manfaat seperti 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).

2.2 Sistem Kerja

Jogianto (2005) sistem merupakan kumpulan dari elemen-elemen yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan kerja merupakan kegiatan untuk melakukan sesuatu, sehingga sistem kerja merupakan suatu rangkaian tata kerja yang kemudian membentuk suatu pola tertentu dalam rangka

melakukan suatu pekerjaan.

Kleiner (2006) sistem kerja terdiri dari dua atau lebih orang yang bekerja bersama-sama yang berinteraksi dengan teknologi dalam sistem organisasi yang dicirikan dengan adanya lingkungan fisik dan budaya.

Irawan (2010) sistem kerja adalah serangkaian aktivitas yang dipadukan untuk menghasilkan suatu benda atau jasa yang menghasilkan kepuasan pelanggan atau keuntungan perusahaan. Sistem kerja banyak melibatkan faktor manusia dan alat atau mesin. Faktor-faktor yang mengkombinasikan manusia dan alat tersebut merupakan tahapan kerja yang sudah tetap sehingga menghasilkan suatu sistem kerja yang konsisten dan hasil kerja yang berkualitas, seperti adanya standar operasional prosedur, jam kerja serta hak dan kewajiban dari pekerja maupun perusahaan. Hal tersebut disesuaikan dengan kebutuhan pekerja dan juga perusahaan agar tercipta sistem kerja yang aman, nyaman, dan juga mampu meningkatkan produktivitas kerja.

2.2.1 Standard Operasional Prosedur (SOP)

Fajar Nur'Aini (2016: 14) Dalam sebuah perusahaan, aturan dibuat dalam bentuk yang lebih formal, yaitu *Standard Operating Procedure* atau yang kerap disebut SOP. Setiap perusahaan tentu memiliki visi-misi yang hendak dicapai, baik dalam jangka waktu yang pendek maupun jangka panjang. Setiap visi-misi yang hendak dicapai, tentu tidak hanya melibatkan beberapa orang saja namun seluruh anggota perusahaan harus bergerak agar visi-misi tersebut dapat tercapai. Agar semua anggota bergerak menuju titik yang sama, yaitu pencapaian visi-misi, maka perusahaan membutuhkan aturan, prosedur, dan sistem yang disusun dengan jelas,

lengkap, dan rapi.

SOP merupakan suatu pedoman, bagaimana karyawan dapat menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu, setiap posisi dalam organisasi atau perusahaan memiliki SOP yang berbeda dengan posisi yang lain.

Berdasarkan pernyataan ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa SOP merupakan salah satu acuan pokok mengenai langkah atau tahapan yang berhubungan dengan aplikatif yang merupakan aktivitas kerja dalam sebuah perusahaan.

2.2.2 Tujuan SOP

Fajar Nur' Aini (2016: 38) tujuan pembuatan SOP adalah untuk menjelaskan perincian atau standar yang tetap mengenai aktivitas pekerjaan yang berulang-ulang yang diselenggarakan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Tujuan pembuatan standar operasional prosedur adalah sebagai berikut:

1. **Konsistensi**

SOP dibuat agar setiap pelaksana/petugas/pegawai mengetahui standar yang telah ditetapkan, sehingga mereka mampu menjaga konsistensi dan tingkat kinerja barista pelaksana/petugas/pegawai atau tim.

2. **Kejelasan Tugas**

SOP dibuat agar setiap pelaksana/petugas/pegawai mengetahui dengan jelas peran dan fungsi tiap-tiap posisi dalam organisasi.

3. **Kejelasan Alur**

SOP dapat memperjelas alur tugas, wewenang, dan tanggung jawab apa saja dari masing-masing pelaksana/petugas/pegawai terkait.

4. Melindungi Organisasi

Secara tidak langsung, SOP dibuat dengan tujuan untuk melindungi organisasi atau unit kerja, serta petugas atau pegawai dari tindakan malpraktik, atau kesalahan yang bersumber dari administrasi atau faktor lainnya yang dapat berdampak buruk bagi keberlangsungan hidup organisasi.

5. Meminimalisasi Kesalahan

Dengan kejelasan tugas, alur, tanggung jawab, dan wewenang maka setiap pelaksana /petugas /pegawai dapat meminimalisasi atau menghindari kegagalan, kesalahan, keraguan, dan duplikasi dalam bekerja.

6. Efisiensi

SOP dibuat dengan tujuan membuat semua pekerjaan menjadi lebih efisien. Semua aktivitas kerja diharapkan dapat lebih cepat, cermat dan tepat sesuai dengan tujuan atau hasil yang ingin diraih, dengan bantuan SOP yang ada.

7. Penyelesaian Masalah

SOP berisi aturan dan batasan-batasan tertentu, bisa saja dalam pelaksanaannya terjadi gesekan antar karyawan yang menyebabkan konflik yang berkepanjangan. Selain perlu adanya campur tangan supervisor atau atasan, SOP juga dapat dijadikan landasan agar setiap karyawan dapat bekerja sesuai koridor kembali, yaitu tunduk pada aturan dan batasan sesuai SOP.

8. Batasan Pertahanan

Terkadang banyak pihak eksternal yang dengan seandainya ingin mengetahui hal-hal yang sifatnya sangat privat bagi perusahaan. Sebagai contoh, seorang peneliti yang menginginkan untuk melakukan penelitian perilaku kerja dari sebuah organisasi (institusi). Dengan adanya SOP yang baku, maka pihak peneliti wajib melewati beberapa prosuder. Mereka tidak bisa langsung menuju ke bagian departemen atau bagian tertentu.

2.2.3 Manfaat SOP

Fajar Nur'Aini (2016: 42) melihat pentingnya penggunaan SOP dalam manajemen, tentu ada beberapa manfaat atau keuntungan yang dapat diperoleh dengan adanya SOP tersebut. Namun hal tersebut dapat terjadi jika SOP dapat dijalankan dengan tepat. Karena banyak terjadi di beberapa perusahaan yang dapat berjalan dengan SOP yang tidak sesuai. Dikatakan tidak sesuai karena SOP itu sendiri, tidak ditegakkan dengan tegas, banyak anggota yang bekerja karena kebiasaan. SOP yang tidak sesuai menyebabkan proses pencapaian visi dan misi perusahaan tidak segera tercapai. Maka, jika SOP dijalankan dengan benar, maka perusahaan akan mendapat banyak manfaat dari penerapan SOP tersebut. Berikut manfaat dari penggunaan SOP secara tepat:

1. Kejelasan Prosedur
2. Efisiensi Waktu Ketika Training Karyawan
3. Standarisasi Kegiatan
4. Mempermudah Evaluasi

5. Mempertahankan Kualitas
6. Meningkatkan Kemandirian Karyawan.

2.3 Kinerja Barista

Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Kusrianto dalam Mangkunegara (2019: 9) Definisi Kinerja karyawan adalah “perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam) “.

Gomes dalam Mangkunegara (2019: 9) mengemukakan definisi karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Yuniarsih dan Suwanto (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 SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2012: 160) Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan

kesempatan. Berdasarkan paparan diatas Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standard an kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

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

2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Barista

Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi kerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Mangkunegara (2019:13) dimensi yang mempengaruhi pencapaian kinerja faktor kemampuan (*ability*), kuantitas, waktu, pengwasan, penekanan biaya, hubungan antar karyawan dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge & Skill*). Faktor kuantitas diartikan jumlah pekerjaan yang dicapai serta bagaimana target dapat terpenuhi, kemudian ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, faktor motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*atiitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan

kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

2.3.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Nugroho (2020: 10) dalam hal ini Michael Armstrong mengatakan, “tujuan menyeluruh Kinerja adalah untuk menumbuhkan suatu budaya dimana individu dan kelompok bertanggung jawab atas peningkatan proses bisnis dan peningkatan keterampilan dan kontribusi mereka sendiri”. Artinya, peningkatan Kinerja bukan hanya berpengaruh pada peningkatan hasil di perusahaan saja. Namun lebih jauh dari itu, yaitu mampu menjadi nilai tambah bagi para karyawan.

Tujuan manajemen Kinerja adalah untuk:

1. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
2. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
3. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.
4. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan dan meningkatkan kepuasan kerja mereka serta mencapai potensi penuh mereka bagi keuntungan mereka sendiri dan organisasi secara keseluruhan; mengembangkan hubungan konstruksi dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.
5. Memberikan suatu kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran bagaimana diekspresikan dalam target dan standar kinerja sehingga pengertian bersama tentang sasaran dan peran yang harus dimainkan manajer dan

individu dalam mencapai sasaran tersebut meningkat.

6. Memusatkan perhatian pada atribut dan kompetensi yang diperlukan agar bias dilaksanakan secara efektif dan apa yang seharusnya dilakukan untuk mengembangkan dan kompetensi tersebut.
7. Memberikan ukuran yang akurat dan objektif dalam kaitannya dengan target dan standar yang disepakati sehingga individu menerima umpan balik dari manajer tentang seberapa baik yang mereka lakukan.
8. Memberi kesempatan individu untuk mengungkapkan aspirasi dan perhatian mereka tentang pekerjaan mereka.
9. Menunjukkan pada setiap orang bahwa organisasi mereka sebagai individu.
10. Membantu memberikan wewenang kepada orang memberi orang lebih banyak ruang lingkup untuk bertanggung jawab atas pekerjaan dan melaksanakan kontrol atas pekerjaan itu.
11. Membantu mempertahankan orang-orang yang mempunyai kualitas yang tinggi; dan mendukung misi jauh manajemen kualitas total.

Fahmi (2014: 137) 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 efisiensi 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.

1.3.3 Aspek-Aspek Standar Pekerjaan dan Kinerja

Hasibuan (2012) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut:

1. Kesetiaan.
2. Hasil kerja.
3. Kejujuran.
4. Kedisiplinan.
5. Keratifitas.
6. Kerjasama.
7. Kepemimpinan.
8. Kepribadian.
9. Prakarsa.
10. Kecakapan.
11. Tanggung Jawab.

Mangkunegara (2019: 46) membagi aspek-aspek kinerja sebagai berikut:

1. Mutu pekerjaan.
2. Kejujuran karyawan.

3. Inisiatif.
4. Kehadiran.
5. Sikap.
6. Kerjasama.
7. Keandalan.
8. Pengetahuan tentang pekerjaan.
9. Tanggung jawab.
10. Pemanfaatan waktu kerja.

Adapun aspek-aspek standar pekerjaan terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif meliputi:

1. Proses kerja dan kondisi pekerjaan.
2. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan.
3. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Sedangkan aspek kualitatif meliputi:

1. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan.
2. Tingkat kemampuan dalam bekerja
3. Kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin atau peralatan
4. Kemampuan mengevaluasi (keluhan atau keberatan konsumen)

1.4 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang mendukung dalam menyusun

penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Tahun /Sumber	Judul	Tujuan penelitian	Perbedaan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Aninisa Ayu Dira, Aini Kusniaw Ati, Ali muhidin(20 20).	Pengaruh budaya organisasi dan teamwork terhadap Kinerja Barista pegawai.	Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Barista pegawai dinas pertanian dan ketahanan pangan kabupaten ciamis. Metode penelitian ini yang digunakan metode deskriptif analisis dan menggunakan penelitian kuantitatif	Perbedaan yang diteliti yaitu terletak pada focus penelitian yang diteliti dan metode penelitian yang ingin digunakan yaitu analisis jalur dan penelitian kuantitatif.	Business management and entrepreneurs hip journal, volume2, Nomor 2
2	Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Barista Karyawan Dinas Sosial	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap Kinerja Barista karyawan.	Perbedaan yang diteliti yaitu terletak pada focus penelitian yang diteliti dan metode penelitian yang ingin digunakan yaitu analisis jalur dan penelitian kuantitatif.	Jurnal Penelitian Ipteks, Vol 4, Hal 47-62.

		Kabupaten Jember.	Metode penelitian menggunakan regresi linier berganda.		
3	Aceng Ulumudin (2013).	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Garut.	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei deskriptif.	Perbedaan yang diteliti yaitu terletak pada focus penelitian yang diteliti dan metode penelitian yang ingin digunakan yaitu analisis jalur dan penelitian kuantitatif.	Jurnal Pembinaan dan Kebijakan Publik, Vol 4, Hal 1.
4	Dwi Agung Nugroho Arianto (2013).	Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Barista Tenaga Pengajar.	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja. Penelitian ini menggunakan pengumpulan data kuesioner dan analisis dengan regresi linier ganda terhadap Kinerja Barista pengajar.	Perbedaan yang diteliti yaitu terletak pada focus penelitian yang diteliti dan metode penelitian yang ingin digunakan yaitu analisis jalur dan penelitian kuantitatif.	Jurnal ekonomia, Vol 9, Nomor 2.
5.	Tengku Indraputra dan Endang Sutrisna (2013).	Disiplin, Motivasi, Budaya Kerja dan Kinerja Barista.	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap Kinerja Barista pegawai, pengaruh motivasi	Perbedaan yang diteliti yaitu terletak pada focus penelitian yang diteliti dan metode penelitian yang ingin	Jurnal administrasi pembangunan, volume 1, Hal 219-323.

			terhadap Kinerja Barista pegawai, pengaruh budaya kerja terhadap Kinerja Barista pegawai, dan pengaruh disiplin, motivasi, dan budaya kerja secara simultan terhadap Kinerja Barista pegawai pada kantor dinas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.	digunakan yaitu analisis jalur dan penelitian kuantitatif.	
6.	Patricia M. Sahanggihmu dan Silva L. Mandey (2014).	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Barista Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, motivasi dan disiplin terhadap Kinerja Barista karyawan pada PT. Bank Dana Rakyat Dana Raya Manado, metode penelitian menggunakan analisis regresi berganda.	Perbedaan yang diteliti yaitu terletak pada focus penelitian yang diteliti dan metode penelitian yang ingin digunakan yaitu analisis jalur dan penelitian kuantitatif.	Jurnal Emba, Vol 2, No 4
7.	Rahmad Restu Udayanto, I Wayan Ni Nyoman	Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh	Perbedaan yang diteliti yaitu terletak pada focus penelitian yang diteliti dan metode penelitian yang	E-Journal Bisma Universitas Ganesha, Vol. 3

	Yulianthini (2015).	Barista Karyawan Pada PT. Coca-Cola.	komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap Kinerja Barista karyawan, metode penelitian ini menggunakan kuantitatif kausal.	ingin digunakan yaitu analisis jalur dan penelitian kuantitatif.	
8.	Irum Shahzadi, Ayesha Javed Syed Shahzaib, Shagufta Nasreen (2014).	Impact of Employee Motivation on Employee Performance.	Tujuan penelitian ini adalah untuk menanyakan bahwa aktor macam apa yang mempengaruhi motivasi di Pakistan dan menemukan sampai sejauh mana motivasi mempengaruhi Kinerja Barista karyawan.	Perbedaan yang diteliti yaitu terletak pada fokus penelitian yang diteliti dan metode penelitian yang ingin digunakan yaitu analisis jalur dan penelitian kuantitatif.	European Journal of business and Management Vol. 6 No 23, 2014
9.	Alyahnya Mohammed Saad (2013)	Impact Organization Culture on Employee Performance	Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan mengukur hubungan yang kuat antara Kinerja Barista dan struktur organisasi	Perbedaan yang diteliti yaitu terletak pada fokus penelitian yang diteliti dan metode penelitian yang ingin digunakan yaitu analisis jalur dan penelitian kuantitatif.	International Review of Management Business Research Vol. 2 Issue
10.	Sheikh Raheel	Effect of Teamwork	Tujuan Penelitian ini	Perbedaan yang diteliti	International

Manzoor, Hafizullah, Murad Husain (2011)	on Employee Performan ce	adalah untuk menganalisis efek kerjasama tim pada Kinerja Barista karyawan dengan analisis kepercayaan tim, pengakuan dan penghargaan	yaitu terletak pada fokus penelitian yang diteliti dan metode penelitian yang ingin digunakan yaitu analisis jalur dan penelitian kuantitatif.	Journal of Learning an Develop ment Vol. 1 No. 1
--	-----------------------------------	---	---	---

2.3 Kerangka Pemikiran

Barista dalam menjalankan tugasnya tentu dipengaruhi oleh berbagai faktor sesuai dengan situasi dan kondisi lingkungan. Diantaranya yang dapat mempengaruhi kinerja barista adalah budaya kerja dan sistem kerja untuk karena itu penulis ingin meneliti pengaruh budaya kerja dan sistem kerja terhadap kinerja barista.

Triguno (2018: 3) Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”. Selanjutnya menurut Suyadi (2008 :181) terdapat 3 hal yang menjadi dimensi utama dalam budaya kerja yaitu kerjasama, intensitas, dan pola komunikasi.

Program budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan

perbaikan.

Tidak hanya budaya kerja, sistem kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Irawan (2010) sistem kerja adalah serangkaian aktivitas yang dipadukan untuk menghasilkan suatu benda atau jasa yang menghasilkan kepuasan pelanggan atau keuntungan perusahaan. Sistem kerja banyak melibatkan faktor manusia dan alat atau mesin. Faktor-faktor yang mengkombinasikan manusia dan alat tersebut merupakan tahapan kerja yang sudah tetap sehingga menghasilkan suatu sistem kerja yang konsisten dan hasil kerja yang berkualitas, hal tersebut disesuaikan dengan kebutuhan pekerja dan juga perusahaan agar tercipta sistem kerja yang aman, nyaman, dan juga mampu meningkatkan produktivitas kerja. Selanjutnya dimensi untuk mengetahui sistem kerja menurut Irawan (2010) yaitu standar operasional prosedur, jam kerja serta hak dan kewajiban dari pekerja maupun perusahaan.

Pengaruh Budaya kerja terhadap kinerja sebelumnya diteliti oleh Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi (2019). Hasil penelitiannya menunjukkan lingkungan kerja dan budaya kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga diperkuat dalam jurnal Dira, Aini Kusniawati, Ali muhidin (2020). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Budaya Kerja dan *Teamwork* terhadap berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa budaya kerja dan sistem kerja merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan sebagai pengaruh Kinerja karyawan. artinya sejauhmana pengaruh budaya dan sistem kerja terhadap kinerja karyawan. Apabila budaya kerja bisa mengubah kebiasaan yang kurang baik menjadi lebih baik.

Dengan *Coffee Shop* mempunyai sistem kerja yang baik dimana faktor-faktor yang mengkombinasikan manusia dan alat tersebut merupakan tahapan kerja yang sudah tetap sehingga menghasilkan suatu sistem kerja yang konsisten dan hasil kerja yang berkualitas. Berdasarkan teori dan beberapa hasil penelitian terdahulu, maka dapat dikatakan bahwa budaya dan sistem merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Hasibuan (2012: 160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standard an kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Mangkunegara (2019:13) dimensi yang mempengaruhi pencapaian kinerja faktor kemampuan (*ability*), kuantitas, waktu, pengwasan, penekanan biaya, hubungan antar karyawan.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja dan sistem kerja yang baik akan mendorong karyawan (barista) untuk dapat lebih produktif lagi dalam bekerja sehingga hasil yang dicapai juga akan baik. Kinerja yang baik dari karyawan (barista) akan membantu perusahaan (*Coffee Shop*) untuk memajukan dan mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri.

1.5 Hipotesis

Sugiyono (2016: 15) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun

dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan kerangka pemikiran dan uraian di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut: **Terdapat Pengaruh Budaya Kerja dan Sistem Kerja Terhadap Kinerja Barista Di *Coffee Shop* Kota Tasikmalaya.**

