

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Almaududi *et al.* (2021) mengartikan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Sumber daya manusia (SDM) yang tersedia tidak hanya dibiarkan begitu saja, tetapi perlu terus ditingkatkan. Peningkatan kualitas SDM diharapkan mampu mendorong peningkatan kinerja para pegawai.

Keseluruhan tindakan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan di tempat kerja dikenal sebagai kinerja karyawan (Reminta *et al.*, 2020). Setiap organisasi atau lembaga selalu mengharapkan karyawannya berprestasi karena karyawan yang berprestasi akan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi dan lembaga terkait. Untuk memastikan sebuah organisasi memberikan pekerjaan yang tepat kepada karyawannya, beban kerja adalah faktor yang sangat penting untuk mendukung kinerja karyawan.

Pegawai dan beban kerja sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Bahkan beban kerja yang karyawan terima berpengaruh pada kinerja karyawan (Smith, 2017). Karyawan yang bekerja untuk sebuah perusahaan, karyawan harus mematuhi peraturan dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, ada kemungkinan perusahaan juga dapat lebih memerhatikan

keadaan karyawan dan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan mudah.

Bisnis harus melakukan berbagai upaya untuk memenuhi tuntutan kinerja pegawai yang baik, terutama ketika suatu produk memiliki permintaan pasar yang tinggi. Perusahaan sering beroperasi di luar jam kerja normal untuk memenuhi permintaan pasar dan target produksi. Bahkan, karyawan dapat beroperasi 24 jam sehari untuk memenuhi permintaan pasar. Untuk meningkatkan efisiensi dan mengurangi biaya, perusahaan harus bijak dalam mengelola sumber daya manusia karyawan karena tuntutan gaji yang lebih tinggi, perusahaan harus mengurangi jumlah pekerja yang dipekerjakan.

Perusahaan yang menjalankan produksi secara penuh selama 24 jam tanpa henti dapat memanfaatkan sistem kerja secara *shift*, yang merupakan salah satu metode yang paling sesuai untuk diterapkan. Metode ini dipilih karena perusahaan mendapat manfaat dari kemungkinan tetap menjalankan produksi secara penuh sambil mengurangi jumlah tenaga kerja yang digunakan. Meskipun metode ini menguntungkan perusahaan, sistem kerja *shift* dapat menyebabkan beban kerja yang lebih besar, kelelahan, dan penurunan kinerja pekerja. Ini disebabkan oleh fakta bekerja harus beradaptasi dengan jadwal yang tidak teratur, rotasi *shift* pagi, siang, dan malam, serta waktu kerja yang tidak tetap yang ditetapkan oleh kantor (Abid, 2017).

Sistem kerja *shift* ini juga digunakan oleh PT Sport Glove Indonesia. Perusahaan yang bergerak pada bisnis manufaktur ini mempunyai

pembagian jam kerja karyawan sebesar 40 jam perminggu, jam kerja PT Sport Glove Indonesia dibagi menjadi 4 bergantung kondisi perusahaan.

Berikut daftar jam kerja PT Sport Glove Indonesia :

1. *Shift* pertama jam 07.00 sampai jam 17.00
2. *Shift* kedua jam 19.00 sampai jam 05.00
3. *Shift* ketiga jam 23.00 sampai jam 07.00 (Disesuaikan jamnya jika produksi dengan 3 *shift*)
4. Non *shift* jam 07.00 sampai 17.00

Setiap *shift* mendapat jatah istirahat selama 1 jam kecuali yang produksi dengan 3 *shift*. Jam kerja ini dapat diterapkan dan dirubah kapanpun sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Hal ini dilakukan sebagai upaya melakukan percepatan waktu, walaupun pihak perusahaan mengaku terjadi penambahan biaya langsung. Bagi perusahaan pengaturan shift kerja dilaksanakan bertujuan untuk menjaga kelancaran dan pemenuhan target produksi, sedangkan bagi pekerja merupakan beban kerja yang harus dipikul sebagai pekerja.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sport Glove Indonesia?
2. Apakah ada pengaruh jam kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sport Glove Indonesia?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih spesifik dan fokus, peneliti menetapkan batasan sebagai berikut :

1. Beban Kerja adalah volume dan intensitas pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan menurunnya kinerja karyawan. Beban kerja akan diukur melalui jumlah tugas, tenggat waktu, dan intensitas pekerjaan yang dihadapi oleh karyawan (Semlali, 2016).
2. Jam Kerja merujuk pada jumlah waktu yang dihabiskan karyawan untuk bekerja dalam sehari atau seminggu. Jam kerja yang panjang sering dikaitkan dengan gangguan keseimbangan kerja-hidup, yang dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental karyawan, serta hubungan sosial. Jam kerja akan diukur melalui jumlah jam kerja per hari dan per minggu (Koubova, 2017).
3. Kinerja Karyawan adalah sejauh mana karyawan dapat mencapai tujuan dan tanggung jawab pekerjaan karyawan dengan efektif dan efisien. Kinerja ini mencakup kualitas dan kuantitas pekerjaan, serta kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi. Penelitian ini akan mengukur kinerja karyawan berdasarkan pencapaian target pekerjaan, evaluasi kinerja dari atasan, dan kontribusi terhadap tim dan organisasi (Obeidat, 2018).
4. Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*) mengacu pada kemampuan individu untuk membagi waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan cara yang tidak menyebabkan konflik

signifikan antara kedua domain tersebut. Penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana kebijakan dan praktik yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kebijakan ini mencakup fleksibilitas jam kerja, cuti keluarga, dan dukungan manajerial (Helmle, 2019).

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan yang telah dikemukakan di atas, tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sport Glove Indonesia.
2. Untuk menganalisis pengaruh jam kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sport Glove Indonesia.

1.5 Manfaat penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk

1. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya pemahaman tentang pengaruh beban kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sport Glove Indonesia, sekaligus memberikan wawasan kepada manajemen tentang pentingnya mengelola beban kerja agar tidak melebihi kapasitas karyawan, sehingga dapat memperluas teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi

produktivitas tenaga kerja serta mengoptimalkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

2. Manfaat Praktis:

- 1) Memberikan wawasan kepada manajemen PT Sport Glove Indonesia tentang pentingnya menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan.
- 2) Memberikan dasar bagi manajemen untuk mengembangkan kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja, seperti jam kerja yang lebih fleksibel, untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Laporan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab I menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, batasan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada Bab II dijelaskan tentang teori yang mendasari penelitian ini. Dalam bab kedua ini juga dideskripsikan tentang penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada Bab III dijelaskan metode penelitian yang diterapkan pada penelitian ini antara lain desain penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional,

metode pengumpulan data, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada Bab IV dibahas temuan-temuan dari penelitian ini, termasuk karakteristik demografi responden, hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen, serta statistik deskriptif mengenai variabel yang diteliti. Selanjutnya, dibahas pengaruh beban kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sport Glove Indonesia, dengan interpretasi yang mendalam mengenai hubungan antara kedua faktor tersebut dan kinerja karyawan.

BAB V : PENUTUP

Pada Bab V dijelaskan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan, serta diberikan rekomendasi bagi manajemen perusahaan untuk meningkatkan kinerja melalui manajemen beban kerja dan jam kerja yang lebih efisien. Bab ini juga mencakup keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya guna memperbaiki kekurangan yang ada serta memperluas ruang lingkup penelitian.