

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kegiatan organisasi tidak lepas dari Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan dapat mendukung terciptanya tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja supaya aktif dan efisien untuk mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019). Sumber Daya Manusia adalah sebuah perangkat utama yang akan membantu serta mendukung kelancaran kegiatan sebuah perusahaan, karena manusia merupakan tenaga kerja yang dapat bertumbuh dan berkembang (Sukoco, Sugeng, Tirtayasa, & Pasaribu, 2020).

Kegiatan manajemen sebuah perusahaan akan berjalan dengan baik apabila perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang memiliki ilmu pengetahuan, kemampuan, serta ketrampilan tinggi dan memiliki kecakapan untuk mengelola perusahaan dengan baik. Perusahaan harus memiliki kemampuan dalam menganalisis kebutuhan sumber daya manusia perusahaan, memilih sumber daya manusia, membuat *job description*, memotivasi sumber daya manusia serta memberi imbalan.. Kualitas sumber daya manusia yang baik, akan dapat membantu perusahaan untuk dapat berkembang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan hal penting karena manfaatnya sangat penting bagi tujuan sebuah perusahaan. Perusahaan mengharapkan karyawannya memiliki kinerja yang baik bagi perusahaan sesuai dengan *skill* yang dimiliki serta tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang telah diberikan oleh perusahaan (Mangkunegara, 2013). Keberhasilan dari suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja para karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Ketika karyawan melakukan kinerja yang baik, dianggap dapat membantu kualitas serta keberhasilan perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu jam kerja karyawan. Jam kerja merupakan waktu untuk melakukan pekerjaan yang dapat dilakukan dalam waktu siang dan atau malam hari. Durasi waktu kerja karyawan pada awal kontrak kerja telah disepakati bersama. Akan tetapi seringkali perusahaan juga menuntut karyawannya bekerja lebih dari jam yang telah disepakati bersama dari jam kerja normal dengan alasan adanya pekerjaan lain yang harus diselesaikan hingga alasan lain yang mengharuskan karyawan untuk tetap bekerja diluar jam kerja normal karyawan. Jam kerja bagi para pekerja di sektor swasta diatur dalam pasal 77 sampai dengan pasal 85 Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pengaturan jam kerja yang baik akan berpengaruh pula terhadap kualitas kinerja karyawan. Apabila kualitas kerja yang dihasilkan baik maka produktivitas kinerja akan meningkat pula.

Selain jam kerja, beban kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Irawati & Carolina, 2017). Beban kerja dapat berupa fisik maupun mental. Beban kerja fisik dapat dilihat secara langsung oleh pengamatan seperti kelelahan, menurunnya produktivitas kerja, tingkat kesalahan yang terjadi dalam kerja. Sedangkan beban kerja bersifat mental tidak dapat diamati secara langsung oleh penglihatan seperti beban yang berkaitan dengan psikis (Wijaya, 2018). Apabila kemampuan pekerja lebih besar daripada tuntutan pekerjaan, maka akan timbul perasaan bosan, sedangkan apabila kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan timbul perasaan lelah yang berlebihan (Chandra, 2017). Sehingga penting sekali adanya pembagian beban kerja yang tepat sesuai kemampuan karyawan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus seimbang dengan kemampuan dan kompetensi dari karyawan itu sendiri (Ichsan, 2021). Pemberian beban kerja yang efektif dapat mengetahui seberapa karyawan tersebut mampu diberikan beban kerja yang maksimal dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan (Tjiabrata, dkk, 2017).

Objek yang dijadikan dalam penelitian adalah PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Malang. PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Malang yang dengan menggunakan *brand* ‘ KREDIT PLUS ‘ bergerak pada pelayanan pembiayaan multiguna untuk berbagai macam produk elektronik dan *furniture*. Seiring berjalannya waktu, PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Malang terus berusaha untuk meningkatkan kepercayaan konsumen

dengan strategi bergabung dengan KB Kookmin Card yang merupakan bagian dari grup finansial terbesar di Korea Selatan. PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Malang memiliki banyak anak cabang perusahaan, pada penelitian ini penulis melakukan penelitian PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Malang yang berlokasi di Jl. L. A. Sucipto No. 176B Blimbing, Kota Malang.

Keberhasilan dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh kinerja masing-masing individu dari karyawan. Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan sebuah organisasi dapat terwujud. Berbagai cara akan dilakukan oleh sebuah organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, misal dengan mencari karyawan yang memiliki jam kerja yang baik dan mengatasi beban kerja mereka dengan baik pula. Begitu pula dengan jam kerja yang ada di PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Malang, jam kerja yang tidak sesuai dan seringnya waktu lembur yang diterima oleh karyawan, menyebabkan turunnya semangat kerja karyawan, apabila hal tersebut terjadi secara menerus, maka akan menyebabkan kualitas kinerja karyawan yang buruk. PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Malang terus dituntut untuk selalu meningkatkan kemampuan perusahaan dalam menghadapi persaingan, salah satu cara yang digunakan yaitu melihat faktor tenaga kerja karyawan dalam divisi pemasaran. PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Malang menetapkan jam kerja yaitu pada Hari Senin-Jum'at pukul 08.00 – 16.00 sedangkan pada Hari Sabtu pukul 08.00 – 14.00. Berdasarkan hasil wawancara singkat penulis dengan

salah satu bagian personalia di PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Malang, diketahui karyawan pada divisi pemasaran lebih banyak menghabiskan jam kerja di lapangan. Perusahaan menetapkan harus ada unit yang terjual setiap bulan. Tuntutan beban kerja yang diterima oleh karyawan pada divisi pemasaran menyebabkan karyawan pada divisi pemasaran sering melakukan lembur untuk mencapai target yang telah diberikan oleh perusahaan. Akibat dari hal tersebut karyawan merasakan kelelahan sehingga kinerja mereka tidak maksimal yang bias menjadi akibat terjadinya penurunan produktivitas kerja. Beban kerja karyawan juga dipengaruhi oleh jam kerja karyawan, apabila jam kerja yang diterima oleh karyawan melebihi kapasitas atau berbeda dengan divisi lain maka akan berdampak buruk bagi kinerja karyawan tersebut.

Tabel 1. Pencapaian Penjualan PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Malang Tahun 2021

Bulan	Target (unit)	Tercapai (Unit)	%	Keterangan
Januari	500	512	102.40%	Tercapai
Februari	500	489	97.80%	Tidak Tercapai
Maret	500	507	101.40%	Tercapai
April	500	525	105.00%	Tercapai
Mei	500	367	73.40%	Tidak Tercapai
Juni	500	350	70.00%	Tidak Tercapai
Juli	500	200	40.00%	Tidak Tercapai
Agustus	500	273	54.60%	Tidak Tercapai
September	500	250	50.00%	Tidak Tercapai
Oktober	500	323	64.60%	Tidak Tercapai
November	500	298	59.60%	Tidak Tercapai
Desember	500	213	42.60%	Tidak Tercapai

Sumber: PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Malang

Berdasarkan tabel data penjualan pada PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Malang tahun 2021 tersebut menunjukkan terjadi ketidakstabilan dalam hasil penjualan. Target yang tercapai hanya terjadi selama 3 (tiga) bulan yaitu pada bulan Januari, Maret, dan April tahun 2021 sedangkan selebihnya selama 9 (sembilan) bulan lainnya tidak tercapai. Rata-rata ketercapaian selama tahun 2021 adalah 71.78%, dengan rata-rata tingkat ketercapaian selama 9 (sembilan) bulan terakhir adalah 58.51%. Ini menunjukkan adanya masalah dalam pencapaian kinerja perusahaan selama tahun 2021.

Berdasarkan uraian dan data diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Jam Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT KB Finansia Multi Finance Cabang Malang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah jam kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Malang?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh jam kerja terhadap kinerja karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Malang
2. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Malang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi landasan yang memperkuat konsep teori adanya pengaruh jam kerja dan beban kerja yang memengaruhi kinerja karyawan

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Malang dalam menentukan kebijakan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan

