

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan menggambarkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja yang baik akan meningkatkan produktivitas perusahaan, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Dalam beberapa tahun terakhir, banyak perusahaan menghadapi tantangan berupa penurunan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti meningkatnya beban kerja, jam kerja, tekanan kerja yang tinggi, serta perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis. Kondisi tersebut dapat memicu kelelahan kerja (*burnout*), menurunkan motivasi, serta mengurangi tingkat produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, ketidakpastian karier, perubahan teknologi yang cepat, serta kurangnya dukungan organisasi juga dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan (*employee engagement*) karyawan dalam pekerjaan mereka. Apabila kondisi ini tidak dikelola dengan baik, maka dapat berdampak pada menurunnya

kualitas kerja, meningkatnya kesalahan kerja, serta tidak tercapainya target organisasi (greatdayhr.com).

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi fokus kajian pada variabel jam kerja sebagai faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Variabel jam kerja yang dimaksud mencakup beberapa aspek penting, yaitu durasi kerja, jadwal kerja, sistem rotasi shift, tingkat kelelahan kerja, serta fleksibilitas waktu kerja. Pembatasan ini dilakukan agar penelitian lebih terarah dan mendalam dalam menganalisis hubungan antara jam kerja dan kinerja karyawan. Sementara itu, variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan tidak dibahas secara mendalam dalam penelitian ini.

Jam kerja merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan tenaga kerja yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Fanda, 2019). Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan tidak hanya dituntut untuk meningkatkan produktivitas, tetapi juga mampu mengatur waktu kerja karyawan secara efektif agar operasional berjalan optimal. Pengaturan jam kerja yang tepat akan membantu perusahaan dalam menjaga keseimbangan antara kebutuhan operasional dan kondisi fisik serta psikologis karyawan. Oleh karena itu, jam kerja menjadi aspek yang sangat penting dalam mendukung keberlangsungan dan perkembangan perusahaan.

Salah satu indikator yang dapat dipengaruhi oleh pengaturan jam kerja adalah kinerja karyawan. Jam kerja berkaitan dengan jumlah waktu yang

digunakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan serta bagaimana waktu tersebut diatur oleh perusahaan (Siregar, 2021). Pengaturan jam kerja yang sesuai dapat meningkatkan produktivitas, konsentrasi, dan motivasi kerja karyawan. Sebaliknya, jam kerja yang terlalu panjang, tidak teratur, atau tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat menimbulkan kelelahan kerja, stres, serta menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan jam kerja yang baik sangat diperlukan untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi berdasarkan standar atau kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh organisasi, baik dilihat dari aspek kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dihasilkan (Robbins, S. P., & Judge, T. A., 2019). Kinerja karyawan yang tinggi akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas perusahaan, kualitas pelayanan, serta pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, kinerja karyawan yang rendah dapat menghambat operasional perusahaan dan menurunkan tingkat efektivitas organisasi dalam mencapai target yang telah ditentukan.

Menurut (Sari, 2022), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri karyawan maupun dari lingkungan kerja, seperti motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan faktor lainnya. Dalam penelitian ini, faktor yang memengaruhi kinerja karyawan difokuskan pada pengaturan jam kerja, yang meliputi durasi kerja,

jadwal kerja, rotasi shift, tingkat kelelahan kerja, serta fleksibilitas waktu yang diterapkan oleh perusahaan. Pengaturan jam kerja menjadi faktor yang cukup penting karena berkaitan langsung dengan kondisi fisik dan psikologis karyawan, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Kondisi tersebut pada akhirnya akan memengaruhi kinerja karyawan yang diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kerja sama tim.

Jam kerja merupakan jumlah waktu yang digunakan oleh karyawan untuk melaksanakan aktivitas pekerjaan dalam periode tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Hasibuan, 2017). Pengaturan jam kerja yang tepat dapat membantu karyawan bekerja secara optimal, menjaga kesehatan fisik dan mental, serta meningkatkan motivasi kerja. Selain itu, jam kerja yang terstruktur juga memberikan kepastian bagi karyawan dalam mengatur keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Sebaliknya, jam kerja yang terlalu panjang, tidak teratur, atau tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat menimbulkan berbagai dampak negatif seperti kelelahan kerja, stres kerja, gangguan pola tidur, serta menurunnya produktivitas kerja. Kondisi tersebut juga berpotensi meningkatkan risiko kesalahan kerja, kecelakaan kerja, serta menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Dalam jangka panjang, pengaturan jam kerja yang kurang efektif dapat menyebabkan menurunnya

kinerja karyawan secara keseluruhan dan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Di Indonesia, pengaturan jam kerja telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa waktu kerja normal adalah maksimal 40 jam dalam satu minggu. Namun dalam praktiknya, banyak perusahaan yang menerapkan sistem kerja shift untuk memastikan kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan selama 24 jam, terutama pada sektor industri dan jasa yang membutuhkan pelayanan secara terus menerus. Sistem kerja shift sering kali menyebabkan perubahan jadwal kerja yang tidak stabil serta durasi kerja yang relatif panjang, sehingga dapat memengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas hubungan antara jam kerja dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Fanda, 2019) menunjukkan bahwa fleksibilitas jam kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menemukan bahwa pengaturan jam kerja yang fleksibel mampu meningkatkan kinerja karyawan karena membantu karyawan menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaan sehingga produktivitas kerja menjadi lebih optimal.

Namun demikian, hasil penelitian yang berbeda ditemukan dalam beberapa penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh (Masitoh, 2024) mengenai pengaruh jam kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa secara parsial jam kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa faktor jam kerja saja belum tentu mampu meningkatkan kinerja apabila tidak didukung oleh faktor lain. Sementara itu, pada penelitian yang sama, variabel sistem kerja shifting justru menunjukkan pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan (Anggriani, 2022). Hal ini menandakan bahwa pengaturan sistem shift yang tepat memiliki peran yang lebih besar dalam menentukan tingkat kinerja karyawan dibandingkan hanya pengaturan jam kerja semata.

PT ISS Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *facility services* yang menyediakan berbagai layanan fasilitas terpadu bagi perusahaan klien, seperti cleaning service, security service, catering service, dan property service. Perusahaan ini merupakan bagian dari ISS Group yang didirikan di Copenhagen, Denmark, dan telah beroperasi di berbagai negara. Di Indonesia, PT ISS Indonesia berdiri sejak tahun 1996 dan berkembang menjadi salah satu perusahaan penyedia layanan fasilitas terbesar dengan puluhan ribu karyawan yang tersebar di berbagai wilayah. Melalui berbagai layanan tersebut, PT ISS Indonesia berperan dalam membantu perusahaan klien menjaga operasional fasilitas agar berjalan secara efektif, efisien, dan mendukung kelancaran aktivitas bisnis (ISS Indonesia, 2024).

Salah satu lokasi operasional PT ISS Indonesia adalah Site Adaro Dahai yang berada di lingkungan operasional industri pertambangan. Pada lokasi ini, karyawan PT ISS Indonesia bertugas memberikan berbagai layanan pendukung operasional bagi perusahaan klien, seperti layanan kebersihan, katering, keamanan, serta berbagai layanan fasilitas lainnya. Mengingat

kegiatan operasional perusahaan pertambangan berlangsung secara terus menerus selama 24 jam, maka karyawan PT ISS Indonesia di lokasi ini bekerja dengan sistem kerja shift yang meliputi shift pagi, sore, dan malam.

Berdasarkan kondisi yang terjadi di PT ISS Indonesia Site Adaro Dahai, sebagian karyawan bekerja dengan jadwal kerja yang berubah-ubah dalam periode tertentu serta durasi kerja yang relatif panjang. Perubahan jadwal kerja yang terjadi secara berkala sering kali menyebabkan karyawan mengalami kesulitan dalam menyesuaikan pola tidur, kelelahan fisik, serta berkurangnya waktu untuk melakukan aktivitas pribadi maupun bersama keluarga. Kondisi tersebut dapat menimbulkan kejenuhan kerja serta menurunkan tingkat kenyamanan kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Selain itu, pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan pada perusahaan penyedia jasa *facility services* juga menuntut kedisiplinan, ketelitian, serta kesiapan fisik yang cukup tinggi karena berkaitan langsung dengan kualitas layanan yang diberikan kepada perusahaan klien. Apabila kondisi kerja yang dialami karyawan tidak mendukung, seperti jam kerja yang tidak stabil atau durasi kerja yang terlalu panjang, maka hal tersebut berpotensi memengaruhi tingkat konsentrasi, motivasi kerja, serta kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut, terlihat adanya kesenjangan antara kondisi teoritis yang menyatakan bahwa pengaturan jam kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan kondisi empiris yang terjadi di PT ISS

Indonesia Site Adaro Dahai yang menunjukkan bahwa sistem kerja shift dan perubahan jadwal kerja yang cukup sering berpotensi memengaruhi kenyamanan serta kinerja karyawan. Selain itu, masih terbatas penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh jam kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan penyedia jasa *facility services* yang beroperasi di lingkungan industri pertambangan.

Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh jam kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia Site Adaro Dahai perlu dilakukan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai hubungan antara pengaturan jam kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengaturan jam kerja yang lebih efektif dan manusiawi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, serta keberlangsungan operasional perusahaan secara berkelanjutan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh jam kerja terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia Site Adaro Dahai?
2. Seberapa besar pengaruh jam kerja terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia Site Adaro Dahai?

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh jam kerja terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia Site Adaro Dahai.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh jam kerja terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia Site Adaro Dahai secara kuantitatif

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

- a. Menjadi tambahan literatur yang dapat digunakan sebagai referensi penelitian selanjutnya

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan: sebagai dasar evaluasi untuk meningkatkan efektivitas dan pemerataan sistem kerja *shift* agar lebih manusiawi dan mendukung kenyamanan kerja.
- b. Bagi karyawan dan peneliti: memberikan wawasan terkait dampak jam kerja terhadap kinerja karyawan serta menjadi pengalaman penelitian dalam bidang SDM.