

Pengaruh Jam Kerja Yang Panjang Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Witel Bandung

Ni Made Wili Candra Dewi¹; Muhammad Yahya Arwiyah²

Universitas Telkom, Bandung^{1,2}

Email : willychandradowi@gmail.com¹; yahya@telkomuniversity.ac.id²

ABSTRAK

Karyawan memegang peran penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa karyawan perusahaan tidak dapat beroperasi dengan baik, perusahaan perlu memperhatikan jam kerja yang dimiliki oleh karyawan agar jam kerjanya tidak berlebihan yang dimana dapat menyebabkan stres kerja. Untuk menghindari stres kerja, karyawan juga membutuhkan perhatian dari pimpinannya.

Hasil dari penelitian yang menggunakan metode kuantitatif ini adalah variabel jam kerja yang panjang (X1) dan variabel gaya kepemimpinan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Yang dimana variabel X1 dan X2 memengaruhi 57,6% variabel Y dan 42,4% oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 56 orang karyawan pada PT Telkom Witel Bandung.

Kata kunci: Jam Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Employees play an important role to achieve company goals. Without company employees can not operate properly, therefore the company needs to pay attention to the hours of work owned by employees so that working hours are not excessive which can cause work stress. To avoid work stress, employees also need attention from their leaders.

The results of the study using this quantitative method are the variable hours of long work (X1) and the leadership style variable (X2) simultaneously have a positive and significant effect on the performance variable (Y). Which is where the variable X1 and X2 influences 57.6% of variable Y and 42.4% is influenced by other factors not examined in this study. This study used a sample of 56 employees at PT Telkom Witel Bandung.

Keywords: Working Hours, Leadership Style, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Karyawan telah memberikan banyak waktu dan tenaganya untuk pencapaian target atau tujuan, sehingga karyawan harus mendapatkan perhatian dari perusahaan. Karyawan dalam suatu perusahaan harus mendapat perhatian dan termotivasi untuk

mengembangkan potensi diri dan kinerja mereka, perhatian dan inspirasi tersebut bisa didapatkan oleh karyawan dari pimpinannya (Nawawi dalam Marfuah & Ruzikna, 2015).

Mayoritas karyawan di Telkom Witel Bandung bekerja hingga malam hari (di luar jam kerja wajib), dan berdasarkan hasil pra-kuesioner dapat ditarik kesimpulan yaitu gaya kepemimpinan pada PT Telkom Witel Bandung adalah gaya kepemimpinan demokratis. Dengan adanya motivasi dan perhatian dari pemimpin diharapkan dapat terus mendorong kinerja karyawan. Meskipun jam kerja panjang namun jika pemimpin mampu memberikan motivasi dan menghargai karyawannya, maka kinerja karyawan akan tetap baik.

Pada Tabel 1, menunjukkan bahwa kinerja di Telkom Witel Bandung tetap baik meskipun jam kerjanya panjang. Pada Tabel 1 dijelaskan bahwa terdapat satu orang karyawan di PT. Telkom Witel Bandung yang kinerjanya istimewa yaitu disimbulkan dengan (P1), 80 orang karyawan yang kinerjanya baik sekali, disimbulkan dengan (P2), dan 32 orang karyawan yang kinerjanya baik, yang dimana disimbulkan dengan (P3). Sisanya, 13 orang karyawan baru yang kinerjanya belum dapat dinilai (blank).

Jam kerja yang panjang tentu saja akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan, tetapi dengan penerapan gaya kepemimpinan demokratis diharapkan dapat terus mendorong kinerja karyawan sehingga kualitas kerja tetap baik dan tidak mengalami penurunan.

TINJAUAN LITERATUR

Tinjauan literatur yang digunakan dalam penelitian ini digunakan dengan mencari literatur sebelumnya yang berkaitan dengan tema yang akan disajikan, yang kemudian dikolaborasikan dengan pemikiran penulis untuk menemukan suatu bentuk pemahaman konseptual yang dapat memberikan informasi bagi masyarakat luas pada umumnya dan bagi penulis pada khususnya tentang tema yang dibahas. (*Literature review used in this study is used by looking for previous literature relating to the theme to be presented, which is then collaborated with the writer's thoughts to find a form of conceptual understanding that can provide information for the wider community in general and for writers in particular about the themes discussed*) (Zulkarnaen, et. al. 2020, p.2614)

Jam Kerja

Waktu untuk melakukan pekerjaan (jam kerja) dapat dilakukan siang hari atau malam hari. Merencanakan pekerjaan yang akan datang menurut Su'ud dalam Pamela Napitupulu (2016:8) merupakan langkah-langkah memperbaiki pengaturan waktu.

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis menurut Donni Juni Priansa (2017: 162) yaitu pemimpin selalu mengadakan musyawarah bersama karyawannya dalam menyelesaikan berbagai tugas di dalam perusahaan.

Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* selama satu periode waktu menurut Fahmi (2016:176).

Hipotesis yang dapat diambil yaitu X1 dan X2 berpengaruh positif terhadap Y. (Gambar 2.1)

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini yaitu kuantitatif. Populasinya yaitu seluruh karyawan PT. Telkom Witel Bandung sebanyak 126 karyawan. Untuk menentukan sampel penulis menggunakan rumus Slovin. Berdasarkan Rumus Slovin, maka dari total 126 orang karyawan yang berada di PT Telkom Witel Bandung, hanya digunakan sampel sebanyak 56 orang karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Data penelitian ini ($> 0,05$) dengan tingkat signifikan sebesar 0,190. Sehingga data yang diteliti berdistribusi normal. (Tabel 2)

Uji Heteroskedastisitas

Dapat dijelaskan persamaan regresi bebas dari gejala-gejala heteroskedastisitas. Hal tersebut dijelaskan dengan pola yang jelas tidak terbentuk melalui titik-titik pada gambar 1.

Regresi Linier Berganda

$$Y = 16,622 + 0,199X_1 + 1,088X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas (Lihat juga tabel 3) dapat diuraikan menjadi tiga bagian:

- a. Bernilai positif 16,22 pada nilai konstanta (a) yang berarti apabila variabel X_1 , dan variabel X_2 tidak terjadi adanya perubahan maka variabel Y bernilai 16,622.
- b. Variabel X_1 , nilai yang positif sebesar 0,199 yang berarti apabila setiap faktor pada variabel X_1 bertambah 1%, maka variabel Y akan meningkat 0,199 (19,9%) dan apabila setiap faktor variabel X_1 menurun 1% maka variabel Y akan menurun 0,199 (19,9%). Sehingga dapat disimpulkan apabila variabel X_1 ditingkatkan maka variabel Y akan mengalami peningkatan.
- c. Variabel X_2 , nilai yang positif sebesar 1,088, artinya adalah jika setiap faktor pada variabel X_2 bertambah 1%, maka variabel Y akan meningkat 1,088 dan apabila setiap faktor variabel X_2 menurun 1% maka variabel Y akan menurun 1,088. Sehingga dapat disimpulkan apabila variabel X_2 ditingkatkan maka variabel Y akan mengalami peningkatan.

Uji Hipotesis (Uji F)

Nilai F hitung 35,951 dan nilai F tabel 3,17 dengan signifikansi 0,000. Kesimpulannya secara simultan variabel independent yaitu X_1 dan X_2 , secara simultan memengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Telkom Witel Bandung. (Tabel 4)

Koefisien Determinasi

Nilai sebesar 57,6% berarti bahwa variabel independent yaitu X_1 dan X_2 memengaruhi sebesar 57,6% variabel Y . Sedangkan, faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini memberi pengaruh sebesar 42,4%. (Tabel 5)

SIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Pengaturan Jam Kerja pada PT Telkom Witel Bandung masuk dalam kategori “Baik”, dimana karyawan telah mengikuti jam kerja di perusahaan, yaitu dengan hadir di kantor dan beristirahat sesuai dengan jam yang telah ditentukan. Namun, beberapa karyawan pulang kerja di atas jam kerja normal karena harus menyelesaikan tugas atau target yang ditetapkan perusahaan.

- b. Gaya Kepemimpinan Demokratis masuk dalam kategori baik “Baik”. Pimpinan pada PT Telkom Witel Bandung mampu mengimplementasikan dimensi gaya kepemimpinan demokratis dengan baik.
- c. Kinerja karyawan “Sangat Baik”. Membuktikan karyawan memiliki kinerja yang sangat baik meskipun banyak terdapat tekanan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, Deni. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Marfuah dan Ruzikna. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Hotel Olgaria Pekanbaru)*. Pekanbaru: Universitas Riau.
- Mulyadi, Deddy. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Napitulu, Pamela. (2016). *Pengaruh Jam Kerja dan Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT Karya Tanah Subur Medan*. Skripsi pada Universitas Sumatera Utara Medan.
- Priansa, Doni Juni. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Zulkarnaen, W., Sasangka, I., Sukirman, D., Yuniati, & Rahadian, F. (2020). Harmonization of sharia rules in effort copyright protection in Indonesia. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 12(2), 2612–2616. <https://doi.org/10.5373/JARDCS/V12I2/S20201311>

TABEL DAN GAMBAR

Tabel 1

Nilai Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bandung

Nilai Kinerja	Jumlah Pegawai
P1	1
P2	80
P3	32
(blank)	13
Total	126

Sumber: HR PT Telkom Witel Bandung

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.72847266
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.068
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.190 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.622	5.041		3.298	.002
Jam Kerja	.199	.140	.127	1.418	.162
Gaya Kepemimpinan	1.088	.131	.742	8.289	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1037.256	2	518.628	35.951	.000 ^b
	Residual	764.583	53	14.426		
	Total	1801.839	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

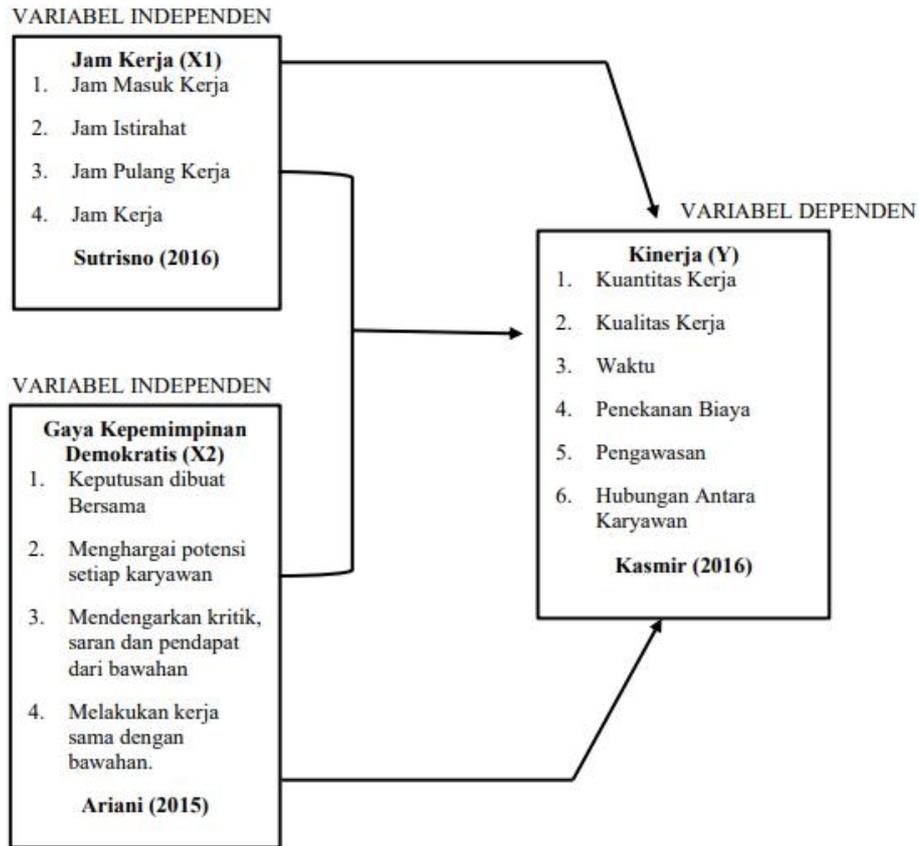
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Jam Kerja

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.576	.560	3.798

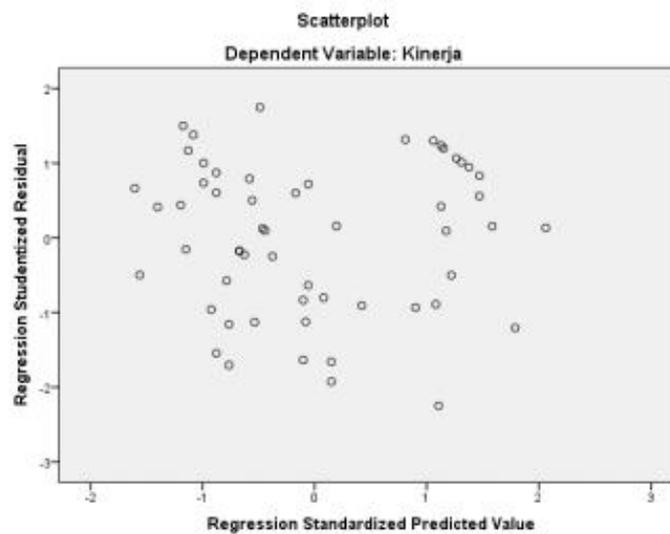
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Jam Kerja

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Hasil Olahan Data Peneliti, 2020



Gambar 1. Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas