

Working Hours Dan Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan

Siti Asriah Immawati

Universitas Muhammadiyah Tangerang

Ananda Bimo Bagaskara

Universitas Muhammadiyah Tangerang

Korespondensi penulis: asri.immawati@umt.ac.id

Abstract. *The purpose of this study is to determine the impact of working hours and work discipline on employee performance at PT XXX. The sample in this study was 80 employees. The analysis technique used multiple linear regression. The results of the study show that working hours have a negative impact on employee performance, this shows that if working hours are higher, employee performance will be lower, and if working hours decrease, employee performance will increase. Discipline has a positive impact on employee performance, so that increasing employee discipline will be followed by an increase in employee performance.*

Keywords: *working hours, discipline, employee performance*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dampak *working hours* dan disiplin kerja pada kinerja karyawan Pada PT XXX. Sampel dalam penelitian ini 80 karyawan Teknik analisa menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *working hours* berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa jika *working hours* semakin tinggi maka kinerja karyawan akan semakin rendah, dan apabila *working hours* semakin turun maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Disiplin berdampak positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin meningkat disiplin para karyawan akan diikuti peningkatan kinerja karyawanannya.

Kata kunci: *working hours, disiplin kerja, kinerja karyawan*

LATAR BELAKANG

Tuntutan efisiensi dan demi meminimalkan *cost* maka perusahaan harus bijak dalam mengelola sumber daya manusia yang ada, semakin tingginya tuntutan gaji karyawan membuat perusahaan harus meminimalkan jumlah pekerja yang digunakan.

Sistem penambahan jam kerja yang berkepanjangan menjadi salah satu cara yang paling sesuai diterapkan perusahaan yang menjalankan produksinya secara penuh selama 24 jam non – stop. Cara ini dilakukan karena perusahaan diuntungkan dengan tetap dapat menjalankan produksinya secara penuh dan dapat meminimalkan jumlah pekerja yang dipakai (Neksen et al., 2021). Dengan menggunakan sistem tersebut memang menguntungkan bagi perusahaan tetapi juga mempunyai dampak yang tidak baik bagi pekerja yang terlibat karena dapat menimbulkan beban kerja, kelelahan serta menurunnya kinerja pada pegawai (Abid, 2017)

Selain itu faktor kedisiplinan karyawan juga mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplin yang baik dapat membuat karyawan merasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan (Rizal & Radiman, 2019). Saat ini disiplin karyawan pada PT XXX dianggap belum memenuhi keinginan perusahaan. Sehingga perlu adanya dorongan kerja dalam meningkatkan kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini tergambar dari hasil wawancara kepada 15 orang karyawan sebagai berikut :

Tabel 1
Nilai Kinerja Karyawan

PERTANYAAN	YA	NO
Karyawan merasa terbebani jam kerja yang panjang	15	0
Karyawan merasa lelah dalam bekerja	15	0
Karyawan seing absen	2	13
Jumlah	32	13
Total Keseluruhan	45	
Presentase	71%	29%

Sumber : data yang diolah 2022

Berdasarkan hasil survey terlihat bahwa karyawan PT XXX merasa kurang nyaman terhadap jam kerja yang membebani setiap waktu kerjanya, sehingga karyawan gampang lelah dan sakit. Jam kerja yang panjang akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan, akibatnya karyawan menjadi kurang disiplin dalam

bekerja (Dewi & Arwiyah, 2020)

Jika banyak pegawai yang nyaman bekerja maka dia akan memberikan seluruh kemampuannya untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal sehingga dapat berpengaruh besar pada lembaga dengan adanya peningkatan kinerja (Oktavianti, 2018). Selain itu karyawan merupakan asset utama instansi dan mempunyai peran yang strategis di dalam instansi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas instansi, maka jika karyawan kurang kontribusinya terhadap perusahaan maka tujuan perusahaan tidak mampu untuk dicapai (Tulhusnah & Puryantoro, 2019)

KAJIAN TEORITIS

1. Working Hours (Jam Kerja)

Jam kerja adalah waktu yang ditentukan untuk melakukan pekerjaan. Karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas yang dibebankan, Kemampuan yang dimiliki berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu. Indikator dalam jam kerja adalah jam kerja pagi, siang dan malam (Dalimunthe & Nurhayati, 2022).

Pengaturan waktu termasuk dalam perencanaan tenaga kerja yang berkenaan dengan jadwal kerja dan jumlah tenaga kerja yang akan dipertahankan. Dalam menentukan jadwal kerja, perusahaan terikat oleh peraturan ketenagakerjaan yang dikeluarkan *ILO (International Labor Organizational)* yang menetapkan perusahaan memperkerjakan karyawannya selama 40 jam/minggu (Mangaraja Manurung, 2022)

2. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Hartatik, 2014). Selain itu disiplin kerja merupakan kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan (Istiqomah & Suhartini, 2015)

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap

pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan (Rozalia, N.A., Utami, H.N., & iRuhana, 2015). Menurut Siswadi (2017) Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan tersebut. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Marbawi Adamy, 2016). Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang adalah kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal (Syarief et al., 2022)

3. Kinerja karyawan

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja di insititusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah Maruf, 2014). Menurut Mangkunegara kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya (Gunawan, 2018).

Perusahaan memanfaatkan penilaian kinerja untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan dan hasil kerjanya. Penilaian kinerja juga dapat merujuk pada penilaian oleh pihak manajemen perusahaan kepada karyawan maupun manajer yang telah menyelesaikan pekerjaan mereka. Penilaian tersebut menjadi bahan pertimbangan atau masukan yang berarti dalam penilaian kinerja yang kemudian dilanjutkan dengan melakukan perbaikan, atau yang lebih dikenal dengan perbaikan berkelanjutan (Sabrina, 2021)

METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Menggunakan data kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dimana penelitian ingin mengetahui pengaruh *working hour* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

2. Definisi Operasional Variabel

Tabel 2

Definisi Operasional Variabel

Variabel & Definisi	Indikator	Kuesioner
Working Hour (X_1) Jam kerja adalah waktu yang ditentukan untuk melakukan pekerjaan dan menyatakan bahwa lamanya jam kerja berlebih dapat meningkatkan human error atau kesalahan kerja karena kelelahan yang meningkat dan jam tidur yang berkurang.(Lee & Lee, 2016)	<ol style="list-style-type: none">1. Memahami pekerjaan2. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu3. Memanfaatkan waktu dengan baik4. Menghindari kegiatan diluar pekerjaan	1-8
Disiplin Kerja (X_2) Disiplin kerja adalah kesadaran kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku (Jufrizen & Hadi, 2021)	<ol style="list-style-type: none">1. Tepat waktu2. Rajin masuk kerja,3. Mentaati ketentuan jam kerja4. Efisiensi waktu Semangat dalam bekerja	9-18
Kinerja Karyawan (Y) Kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.(Mangkunegara, 2013)	<ol style="list-style-type: none">1. Kualitas kerja2. Kuantitas3. Ketepatan Waktu4. Efektifitas5. Kemandirian	19-24

6. Populasi dan sampel penelitian

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu dimana jumlah populasi dan sampelnya adalah sama, karena jumlahnya kurang dari 100. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 80 responden

7. Teknik Pengumpulan data.

Teknik pengumpulan data menggunakan data primer, yaitu menggunakan wawancara dan kuesioner yang disebarakan pada responden tentang *Working Hour*, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Dimana skala yang digunakan adalah skala liker dengan 5 kriteria.

8. Teknik Analisa Data

Pengolahan data menggunakan analisa regresi berganda dengan bantuan software SPSS versi 26 for windows. Analisis data yang digunakan adalah: Statistik deskriptif, analisa regresi berganda dan uji hipotesa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Statistik Deskriptif

Tabel 2
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1_1	79	1	5	4.18	.917
X1_2	79	1	5	4.23	.862
X1_3	79	1	5	4.10	.982
X1_4	79	1	5	4.14	.930
X1_5	79	2	5	4.30	.790
X1_6	79	1	5	4.25	.854
X1_7	79	1	6	2.67	1.327
X1_8	79	1	5	2.33	1.327
X2_1	79	2	5	4.16	.791
X2_2	79	3	5	4.20	.758
X2_3	79	3	5	4.13	.806
X2_4	79	2	5	4.08	.844
X2_5	79	2	5	4.22	.795
X2_6	79	3	5	4.16	.808
X2_7	79	1	5	4.16	.883
X2_8	79	2	5	4.18	.712
Y_1	79	3	5	4.20	.758
Y_2	79	3	5	4.15	.769
Y_3	79	3	5	4.15	.735
Y_4	79	3	5	4.11	.800
Y_5	79	3	5	4.22	.779
Y_6	79	3	5	4.19	.833
Valid N (listwise)	79				

Sumber : data yang diolah 2022

Berdasarkan tabel statistic deskriptif diatas dapat di ketahui bahwa rata-rata Nilai X₁ tertinggi yaitu. 4,30 dan Nilai X₁ terendah yaitu 2,33. Sedangkan rata-rata Nilai X₂ tertinggi yaitu 4,22 dan Nilai X₂ terendah yaitu 4,13. Serta nilai rata-rata Nilai Y tertinggi yaitu. 4,22 dan Nilai Y terendah yaitu 4,12

Nilai standart deviasi Nilai X₁ tertinggi yaitu. 1.327 dan Nilai X₁ terendah yaitu .790. Sedangkan rata-rata Nilai X₂ tertinggi yaitu 0,883 dan Nilai X₂ terendah yaitu 0,712. Serta nilai rata-rata Nilai Y tertinggi yaitu. 833 dan Nilai Y terendah yaitu .735

2. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas masing-masing item mempunyai nilai r hitung > dari nilai r tabel (0,361), hal ini menunjukkan bahwa masing-masing butir item kuesioner tersebut dinyatakan valid dan bisa dijadikan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

3. Uji Reliabilitas

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Working Hours (X1)	0,926	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,904	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,918	Reliabel

Sumber ; data yang diolah 2022

Nilai *Cronbach's Alpha* mempunyai nilai melebihi angka signifikan 0,60. Maka dapat dinyatakan bahwa semua variabel penelitian ini dinyatakan reliabel.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4
Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients			
	B		Beta			
1	(Constant)	16.820	3.229		5.209	.000
	Working Hours	-.283	.062	-.316	-4.585	.000
	Disiplin Kerja	.504	.053	.651	9.458	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data yang diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi linear berganda yang didapat adalah sebagai berikut : $Y = 16,820 - 0.283X1 + 0.504X2 + \epsilon$

Nilai konstanta sebesar 16,820 menunjukkan $X1$ (Working Hours) dan $X2$ (disiplin kerja) nilainya adalah 0, maka y (kinerja karyawan) nilainya adalah 16,920. Apabila variabel working hours mengalami penurunan dan variabel disiplin kerja mengalami penambahan maka berdampak terhadap kinerja karyawan semakin naik.

5. Koefisien Determinasi

Tabel 5.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.756	.750	1.750

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Working Hours

Sumber : data yang diolah 2022

Nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,750 atau sama dengan 75%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variable *working hours* dan disiplin kerja berdampak terhadap kinerja karyawan sebesar 75% dan sisanya 25% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

6. Uji Hipotesa

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa *working hours* terhadap kinerja Karyawan adalah nilai t hitung 4,585 > nilai t tabel 1,990 dan Sig sebesar 0,000 (< 0,005) yang artinya terdapat dampak yang negatif dan signifikan antara *working hours* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji hipotesa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 9,458 > nilai t tabel 1,990 yang mempunyai arti dampak positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 6
Hasil Uji F Working Hours dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	723.113	2	361.556	118.015	.000 ^b
	Residual	232.837	76	3.064		
	Total	955.949	78			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Working Hours

Sumber : Data kuesioner yang di olah 2022

Nilai F hitung sebesar 118,015 dibandingkan dengan nilai F sebesar 3,12 maka nilai F hitung > F tabel serta tingkat signifikansi 0,000 (0,05) menunjukkan bahwa dampak variabel bebas (*Working Hours* dan Disiplin Kerja) secara bersamaan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Terdampak dampak negatif dan signifikan antara *working hours* (jam kerja) terhadap kinerja karyawan. Apabila *working hours* semakin bertambah maka akan menurunkan kinerja karyawan, dan jika *working hours* diturunkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan *working hours* yang panjang akan menjadikan karyawan semakin lelah dan semakin berat beban kerja yang harus diselesaikan, hal ini akan menurunkan semangat bekerja karyawan dan kinerja karyawan juga

Terdampak dampak positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh yang searah antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, jadi apabila disiplin kerja meningkatkan akan diikuti kenaikan kinerja karyawan, begitu pula jika disiplinnya kerja menurun akan diikuti penurunan kinerja karyawan.

2. Saran

Working hour yang panjang menjadikan karyawan sering menggunakan handphone saat mereka bekerja untuk mengusir kejenuhan, hal ini tentu mengakibatkan kurangnya konsentrasi disaat bekerja dan hasil kinerja yang buruk. Untuk itu diharapkan perusahaan membuat peraturan pada penggunaan handphone di saat para pekerja melakukan pekerjaan, agar para pekerja dapat fokus dalam bekerja dan tidak merasa mempunyai beban berat dengan diberikannya waktu istirahat yang cukup.

Beberapa karyawan tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, sehingga mengganggu hasil kinerja karyawan, untuk itu diharapkan adanya reward yang menjajikan bagi karyawan, agar disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya.

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah Maruf, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*.
- Abid, S. (2017). The Impact Of Flexible Working Hours On The Employees Performance. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, V(7), 450–466.
- Dalimunthe, W. M., & Nurhayati. (2022). Pengaruh Jam Kerja dan Tanggung Jawab Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Di Kantor Walikota Medan. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 2(1), 309–312.
- Dewi, N. M. W. C., & Arwiyah, M. Y. (2020). Pengaruh Jam Kerja yang Panjang dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Witel Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA*, 4(3), 508–515.

- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Hartatik. (2014). *Mengembangkan SDM*. Penerbit Laksana.
- Istiqomah, S. N., & Suhartini, S. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(1), 89–97. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol19.iss1.art8>
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Lee, J., & Lee, Y. K. (2016). Can working hour reduction save workers? *Labour Economics*, 40, 25–36. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2016.02.004>
- Mangaraja Manurung. (2022). Pengaturan Hukum Hubungan Kerja Antara Pengusaha Dan Pekerja Dalam Kaitanya Dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). *Jurnal Pionir*, 8(2), 252–261.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marbawi Adamy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian. In *Unimal Press* (Vol. 106, Issue 12).
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282>
- Oktavianti, F. N. (2018). Analisis Tata Ruang Dalam Kenyamanan Kerja Dan Optimalisasi Kinerja Bagian Humas Dan Protokol Sekretariat Dprd Kota Surakarta. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 2(3), 71–84.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Rozalia, N.A., Utami, H.N., & iRuhana, I. (2015). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 1–8.
- Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue JUNI).
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Fitriani, Jahri, M., Siregar, E., Nugroho, H., & Rimayanti. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Tulhusnah, L., & Puryantoro, P. (2019). Pengaruh Jam Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan di Kantor Kecamatan Kapongan Kabupaten Situbondo. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 299–312. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.67>