

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting bagi umat manusia, sekaligus sebagai bukti faktual-fenomenal yang bahwasanya pendidikan itu tidak hanya akan berhenti pada suatu generasi melainkan akan terus berkesinambungan mulai dari generasi muda sampai generasi mendatang dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Perkembangan tingkat pendidikan masyarakat Indonesia yang semakin lama semakin tinggi dan sedikitnya ilmu yang dapat diserap oleh para pelajar di sekolah menyebabkan menjamurnya lembaga-lembaga bimbingan belajar yang memiliki beraneka ragam solusi untuk membantu para pelajar mengikuti pelajaran di sekolahnya masing-masing.

Tidak menutup kemungkinan pendidikan merupakan suatu prioritas yang nantinya menghasilkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan berkompeten dalam dunia usaha atau kerja. Pendidikan bisa didapatkan baik melalui pendidikan formal maupun informal. Pendidikan formal merupakan pendidikan yang di dapat dari sekolah negeri maupun swasta sedangkan pendidikan informal merupakan pendidikan pendukung yang di dapat dari bimbingan belajar atau dari bimbingan privat oleh guru disekolahnya.

Di Indonesia pada masa sekarang ini banyak berdiri bimbingan belajar yang menawarkan alternatif pendidikan yang lebih baik. Tidak menutup kemungkinan banyak orangtua yang mendaftarkan anak mereka pada salah satu bimbingan belajar karena mereka menginginkan anak mereka pintar. Bimbingan

belajar yang dipilih pasti yang membantu dalam menggali potensi kemajuan akademik seseorang dari pendidikan formal.

Bimbingan belajar adalah bimbingan dalam hal menentukan cara belajar yang tepat, memilih program studi yang sesuai dan mengatasi kesukaran-kesukaran yang timbul berkaitan dengan tuntutan-tuntutan belajar disuatu institusi pendidikan. Kegiatan bimbingan belajar pada saat ini adalah sesuatu yang utama bagi pelajar, mahasiswa bahkan masyarakat umum pada khususnya untuk menambah wawasan, pengetahuan dan menambah jam belajar, bahkan menjadi suatu media untuk belajar bersama dan saling berinteraksi antara siswa dan tentor dengan kondisi santai dan bersahabat. Oleh karena itu sekarang peranan lembaga bimbingan belajar sudah semakin diminati oleh para pelajar.

Kumon merupakan salah satu bimbingan belajar yang didirikan oleh orang Jepang yaitu Mr. Toru Kumon. Bimbingan belajar Kumon ini hanya khusus pada pelajaran Matematika dan Bahasa Inggris. Mr. Toru Kumon mengatakan “Bisa Matematika dan Bahasa Inggris pasti sukses”. Salah satu cabangnya di Indonesia tepatnya di Kabupaten Mojokerto yang beralamat Jl. Garuda No.8, Brongkol, Banjaragung, Kec. Puri, Kabupaten Mojokerto. Ketika pandemi covid-19 melanda, segala aspek kegiatan bisnis jasa pendidikan terkena dampak yang sangat signifikan, tak terkecuali bimbingan belajar di Kumon Puskopad. Puluhan jadwal les yang telah direncanakan terpaksa harus dibatalkan. Hal ini membuat pendapatan perusahaan mengalami penurunan secara tajam. Alhasil, karyawan yang sebagian adalah tenaga pengajar juga tidak mendapat insentif selama

berbulan-bulan. Hal ini dikarenakan sistem insentif bagi tenaga pengajar dihitung dari per jam nya mengajar.

Kinerja karyawan sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus menerus. Proses tersebut dapat efektif, maka pemimpin perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif dan membuat suatu komitmen peraturan dalam organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan harus dikelola agar senantiasa terjaga pada posisi yang optimal karena disadari bahwa tidaklah cepat mempersiapkan dan melakukan pengukuran yang dapat memberikan hasil terbaik untuk memperoleh kinerja yang tepat, dengan mempertimbangkan banyak item yang dibutuhkan dan dipersiapkan dengan cermat. Untuk itu, Kompeten dan selaras dengan tujuan bisnis, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Untuk mencapai hasil yang sesuai dengan harapan, perusahaan senantiasa berupaya untuk meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia dengan standar setinggi mungkin.

Faktor beban kerja berdampak pada kinerja karyawan. Banyak pekerjaan pada setiap karyawan juga bisa membuat karyawan menjadi semakin aktif. Karyawan akan menjadi terbiasa dengan jumlah pekerjaan yang banyak, secara tidak langsung hal tersebut dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Di sisi lain, terlalu banyak pekerjaan dapat merusak

kinerja. Ini karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tugas yang ada, sehingga tidak mungkin menyelesaikan pekerjaannya.

Beban kerja akan selalu menjadi masalah yang akan dihadapi oleh setiap karyawan pada saat bekerja. Entah itu beban kerja yang berat ataupun yang rendah. Menurut Hart dan Stavelland dalam Tarwaka (2015) bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Beban kerja disini dianggap berpengaruh kepada kinerja karyawan karena dengan beban kerja seorang karyawan akan merasa mempunyai sebuah tanggung jawab dalam kinerjanya. Beban kerja dapat terjadi apabila karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai kapasitas kemampuannya akibat dari tuntutan pekerjaan yang terlalu menumpuk. Terlalu banyak pekerjaan yang harus terselesaikan disebabkan karena keterbatasan waktu yang singkat dan bisa juga karena kekurangan pegawai dalam suatu perusahaan.

Selain beban kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah insentif. Pemberian insentif mencerminkan upaya suatu perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Pemberian insentif jika tidak dilaksanakan secara tepat dan adil maka perusahaan akan kehilangan para karyawannya. Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan memainkan peran penting dalam meningkatkan atau mencapai tujuan perusahaan; oleh karena itu, agar mereka dapat melaksanakan tanggung jawabnya dan mengembangkan keterampilannya semaksimal mungkin, pemberi kerja harus memberikan insentif yang memadai. Dorongan motivasi yang sangat dibutuhkan

karyawan untuk selalu tampil di tingkat tertinggi sesuai kemampuan mereka. Peran insentif cukup besar dalam membentuk karyawan potensial. Menurut Hasibuan (2013) mengatakan bahwa, insentif diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi, dan efektivitas produksi. Pemberian insentif termasuk kedalam hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena dengan adanya insentif karyawan merasa memiliki motivasi untuk terus meningkatkan kualitas kerjanya.

Jam kerja juga merupakan salah satu hal yang berperan dalam menciptakan kinerja karyawan. Waktu bekerja yang berjam-jam menyebabkan pekerja tidak memiliki waktu yang mereka inginkan untuk keluarga karena jam kerja yang panjang dan tidak nyaman. Ketentuan jam kerja ini telah diatur dalam 2 sistem yaitu 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Pada kedua sistem kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 jam dalam 1 minggu. Ketentuan waktu kerja selama 40 jam dalam satu minggu (sesuai Pasal 77 ayat (1) satu UU No. 13 tahun 2003) tersebut tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu tersebut selebihnya diatur dalam Keputusan Menteri.

Perusahaan harus memberikan perhatian kepada karyawan karena mereka telah memberikan banyak waktu dan tenaganya untuk pencapaian target

perusahaan. Orang-orang yang ada di dalam organisasi harus mendapat perhatian dan termotivasi untuk mengembangkan potensi diri dan kepuasan kerja mereka, perhatian dan inspirasi tersebut bisa didapatkan oleh karyawan dari pimpinanya. Pemimpin perlu memperhatikan kepentingan para bawahan atas karyawan yang ikut terlibat dalam kegiatan organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh peran aktif karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian jam kerja merupakan salah satu bukti yang digunakan untuk mencapai kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Beban Kerja, Insentif Karyawan Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KUMON PUSKOPAD.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Kumon Puskopad?
2. Apakah Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kumon Puskopad?
3. Apakah Jam Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kumon Puskopad?
4. Apakah Beban Kerja, Insentif dan Jam Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kumon Puskopad?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kumon Puskopad.
2. Untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Kumon Puskopad.
3. Untuk mengetahui pengaruh Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kumon Puskopad.
4. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Insentif dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kumon Puskopad.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan wawasan tentang Pengaruh Beban Kerja, Insentif dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kumon Puskopad dan dapat menjadi bahan literatur bagi peneliti di bidang pendidikan terutama tentang sumber daya manusia dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kumon

Dapat digunakan sebagai masukan untuk lembaga belajar mengenai pentingnya melakukan analisis, agar bisa menentukan langkah kedepannya agar lembaga belajar lebih baik.

b. Bagi Penulis

Memungkinkan memperoleh gambaran secara langsung mengenai konsep yang dapat diterapkan dalam dunia lembaga belajar secara nyata dan juga menambah pengetahuan dan wawasan atas penerapan teori-teori yang dipelajari selama kuliah sehingga dapat membantu penulis ketika terjun dimasyarakat.

c. Bagi Pembaca

Diharapkan dapat menambah pengetahuan serta dapat digunakan sebagai referensi atau perbandingan yang dapat membantu dalam penelitian sejenisnya khususnya yang berkaitan dengan analisis pengaruh Beban Kerja, Insentif dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kumon Puskopad.