

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan globalisasi yang sangat pesat saat ini, menyebabkan terjadinya persaingan yang semakin tinggi dan kompleks sehingga sebuah perusahaan dituntut untuk dapat memperbaiki hal-hal yang terkait didalam setiap perusahaan serta meningkatkan *responsive* agar tetap dapat mampu bertahan dan bersaing serta mampu melakukan perkembangan menjadi lebih baik dalam hal ini perusahaan diharapkan melakukan inovasi dan kreatifitas baik terhadap SDM dan hal-hal lainnya.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang bahkan tidak bisa dilepaskan dari suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dapat ditentukan dari peran yang dijalankan oleh setiap individu yang ada didalam SDM. Peran tersebut meliputi perencanaan dan kontribusi dalam mengimplementasikan tugas serta tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh suatu organisasi. Setiap karyawan memiliki peran penting dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan sangatlah berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif dan efisien merupakan hal yang sangat penting dan menjadi kunci utama bagi suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Baik SDM tersebut dalam satu organisasi maupun individu dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Pimpinan perusahaan pasti mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawannya dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan tersebut. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar dapat tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi (Mawarni & Sularmi, 2024)

Karyawan sebagai individu dalam organisasi akan menghasilkan kinerja dalam organisasi. Setiap karyawan memiliki potensi dan kinerjanya masing-masing. Menurut Moeheriono, (2014) dalam bukunya yang berjudul

“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”, Kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Perusahaan dan karyawan saling berkaitan termasuk dua hal yang tidak bisa dipisahkan satu sama lainnya. Karyawan memerlukan perusahaan untuk mereka bekerja dan menerima imbalan berupa gaji untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya dalam mencapai kepuasan dalam bekerja. Begitu juga dengan perusahaan, perusahaan memerlukan sumber daya manusia dengan mengandalkan kinerja dari para karyawan untuk mencapai tujuannya.

Pentingnya memperhatikan kinerja karyawan sebab kinerja merupakan salah satu penentu dalam mencapai kinerja perusahaan untuk upaya pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja setiap karyawan akan berbeda-beda tingkat hasilnya. Keuntungan yang dapat diperoleh dari kinerja karyawan yang tinggi yaitu, yang pertama keuntungan bagi organisasi mengenai peningkatan daya saing dalam artian kinerja tinggi memungkinkan bagi suatu organisasi untuk bersaing dengan lebih efektif di pasar dan peningkatan moral serta motivasi yaitu karyawan yang produktif merasa lebih puas dan termotivasi dalam pekerjaan mereka. Yang kedua keuntungan bagi karyawan dengan adanya peningkatan peluang karir dalam artian karyawan yang produktif lebih mungkin untuk dapat dipromosikan dan mendapatkan kenaikan gaji (Daulay et al., 2019).

Kinerja karyawan merupakan faktor sangat penting untuk diteliti, karena hal tersebut sangat mempengaruhi perkembangan di dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan pada umumnya merupakan tolak ukur yang digunakan oleh suatu perusahaan didalam melakukan penilaian terhadap karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja sesuai dengan standar atau melebihi standar yang telah ditetapkan karyawan tersebut akan diberikan penghargaan sebaliknya, bagi karyawan yang belum mencapai standar dapat dikenakan konsekuensi. Bentuk-bentuk penghargaan atau konsekuensi dapat berupa promosi jabatan, kenaikan kompensasi, mutasi, hingga pemberhentian

kerja. Melalui proses penilaian kinerja perusahaan juga dapat mengetahui sudah sejauh mana tujuannya tercapai (Widjaja, 2021).

Kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi keberlangsungan suatu perusahaan. Oleh karena itu, perlu adanya upaya untuk menjaga agar kinerja karyawan tetap konsisten (Arifin et al., 2023).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pekerjaan itu sendiri (beban kerja). Untuk menghasilkan kinerja yang baik karyawan harus menyelesaikan tuntutan kerja yang diberikan kepadanya. Beban kerja merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit perusahaan atau pemegang jabatan dalam kurun waktu tertentu.

Beban kerja seseorang telah ditentukan dalam bentuk rincian tugas kerja dari perusahaan menurut masing-masing jenis pekerjaannya. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja yang sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat ataupun ringan akan sangat berdampak terhadap inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan juga berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan dapat menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi terhadap biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja dengan jumlah karyawan dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik dan psikologis bagi karyawan (Ohorela, 2021).

Beban kerja bisa terselesaikan dengan baik apabila terdapat kebijakan dari perusahaan mengenai didalam waktu penyelesain tugasnya (fleksibilitas jam kerja). Dengan adanya kebijakan tersebut yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan target yang ingin mereka capai. Fleksibilitas kerja merupakan jam kerja yang sebagai kemampuan anggota organisasi untuk bisa memantau durasi atau

jangka jam kerja mereka berdasarkan lokasi kerja (diluar dari tempat kerja) serta kemampuan memenuhi jadwal kerja yang diberikan oleh organisasi kepadanya (Hafni et al., 2023).

Pernyataan fleksibilitas jam kerja menurut Ritawaty et al., (2024) merupakan sebuah kebijakan yang diputuskan oleh seorang manajer sumber daya manusia yang bersifat formal atau pengaturan informal yang berkaitan dengan fleksibilitas yang ada disuatu perusahaan. Penerapan fleksibilitas jam kerja yaitu, meningkatkan kinerja karyawan dapat memilih waktu kerja yang paling sesuai dengan mereka diluar jadwal kerja, sehingga karyawan dapat bekerja lebih fokus dan efisien, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karena karyawan yang memiliki fleksibilitas jam kerja merasa puas dengan pekerjaan mereka.

Dalam penelitian ini antarvariabel saling berkaitan, keterkaitan antara beban kerja dan kinerja karyawan juga sangat penting. Jika karyawan menghadapi beban kerja yang terlalu berat yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas, hal ini dapat menyebabkan terjadinya stress dan kelelahan. Beban kerja yang sesuai dapat mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa tidak terbebani (*underloaded*) mungkin akan mengalami rasa bosan atau kekurangan keterlibatan sehingga dapat merusak kinerja mereka.

Oleh karena itu, penting untuk mencapai keseimbangan yang tepat dalam menetapkan beban kerja, di mana karyawan merasa tertantang tetapi tidak terlalu *overburdened* sehingga dapat menjaga tingkat kinerja yang optimal. Keterkaitan antara beban kerja dan fleksibilitas jam kerja dapat memberikan dampak yang signifikan pada keseimbangan kinerja karyawan. Dengan fleksibilitas jam kerja, karyawan dapat memilih waktu kerja yang paling efektif bagi mereka diluar jadwal kerja. Hal ini dapat meningkatkan kemampuan dalam manajemen waktu karena karyawan memiliki fleksibilitas untuk bekerja pada saat di mana mereka merasa paling produktif. Sehingga, beban kerja dapat diatasi dengan lebih efisien. Fleksibilitas jam kerja memberikan kebebasan karyawan untuk bekerja pada periode waktu di mana mereka memiliki tingkat energi dan konsentrasi tertinggi.

Keterkaitan antara fleksibilitas jam kerja dengan kinerja karyawan terletak pada kemampuannya untuk membantu individu mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Selain itu, karena setiap individu memiliki periode waktu tertentu dimana karyawan merasa paling produktif, fleksibilitas jam kerja memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan jadwal kerja sesuai dengan produktivitas pribadi.

Dengan memberikan kontrol lebih besar terhadap jadwal kerja, karyawan akan dapat menjaga keseimbangan emosional dan fisik mereka, mengurangi risiko kelelahan, dan mampu menjaga tingkat kesehatan mental yang mereka miliki. Pekerja dapat memanfaatkan periode paling produktif mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas kritis, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas pekerjaan dan hasil yang lebih baik. Beberapa orang lebih produktif di pagi hari, sementara yang lain mungkin lebih produktif di sore atau malam hari.

Keterkaitan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui fleksibilitas jam kerja sebagai variabel intervening yaitu, beban kerja dapat mempengaruhi fleksibilitas jam kerja melalui beban kerja yang berat atau memiliki terlalu banyak tugas yang harus diselesaikan. Jika karyawan dapat menyesuaikan waktu kerja yang telah ditentukan, mereka mungkin dapat mengurangi tingkat kelelahan dan stress yang terkait dengan pekerjaan yang berlebihan atau tidak terdistribusi secara merata. Fleksibilitas jam kerja yang mencakup mengenai kebebasan waktu kerja sesuai dengan tingkat produktivitas yang dimiliki karyawan, kemudian dapat memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Jika fleksibilitas jam kerja sesuai dengan tingkat produktivitas dari karyawan, kemungkinan karyawan akan dapat fokus pada tugas-tugas relevan dan penting. Dalam konteks ini, fleksibilitas jam kerja berperan sebagai penghubung antara beban kerja dan kinerja karyawan, dan pemahaman mendalam terhadap faktor ini dapat membantu perusahaan untuk menciptakan kebijakan dan praktik kerja yang lebih efektif.

PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk adalah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang layanan teknologi informasi dan komunikasi serta telekomunikasi digital di Indonesia. Pemilik mayoritas saham Telkom adalah

pemerintah Republik Indonesia dengan kepemilikan sebesar 52,09%. Sementara sisa kepemilikan saham sebesar 47,91% dipegang oleh publik. Telkom memiliki 12 anak perusahaan atau subsidiary yang bergerak di berbagai sektor dan memberikan dampak positif baik untuk investor maupun rakyat Indonesia.

PT Telkom Indonesia, Tbk. Merupakan perusahaan penyelenggara informasi dan telekomunikasi (*infoComm*) serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap (*full service* dan *network provider*) yang terbesar di Indonesia. Telkom juga menyediakan jasa telepon tidak bergerak kabel (*fixed Wireline*), jasa telepon tidak bergerak nirkabel (*fixed wireless*), jasa telepon bergerak (*Celluler*), data dan internet, serta *network* dan interkoneksi baik langsung maupun melalui perusahaan alokasi.

Pengelolaan sumber daya manusia, penilaian kinerja secara objektif, dengan indikator penilaian yang terukur dan relevan sesuai dengan pekerjaan karyawan. PT. Telkom Indonesia Witel Jambi dalam menjalankan perusahaannya di dukung oleh sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing. Untuk melihat kinerja organisasi di perusahaan PT. Telkom Indonesia Witel Jambi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. 1 Kinerja Pada PT Telkom Indonesia Witel Jambi 2022-2024

No	Tahun	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
1.	2022	100	90	90
2.	2023	100	95	95
3.	2024	100	97	97
Rata-rata				94

Sumber : PT Telkom Indonesia Witel Jambi, 2024

Berdasarkan pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa rata-rata capaian kinerja perusahaan PT Telkom Indonesia Witel Jambi sebesar 94%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja PT Telkom Indonesia Witel Jambi sudah cukup baik, tetapi belum maksimal. Artinya capaian kinerja karyawan belum mencapai target 100% selama tahun 2022-2024 pada PT. Telkom Indonesia Witel Jambi sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Untuk mendapatkan data kinerja karyawan maka penulis melakukan survei awal pada tanggal 16 sampai 18 Oktober 2024 kepada 8 karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jambi, sebagai berikut :

Tabel 1. 2 Data Survei Awal Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Indonesia Witel Jambi

Pernyataan	Pendapat Responden					Jumlah (orang)
	STS	TS	N	S	SS	
	1	2	3	4	5	
Kualitas Kerja						
Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan efisien dan menggunakan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya	0	0	1	4	3	8
Kuantitas Kerja						
Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan	0	2	0	3	3	8
Ketepatan Waktu						
Karyawan mampu mengelola waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target tanpa menunda-nunda	1	0	1	2	4	8
Jumlah	1	2	2	9	10	
Presentase%	4%	8%	8%	38%	42%	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa 20% karyawan menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan netral atas pernyataan kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia Witel Jambi. Hal ini menggambarkan kinerja karyawan dalam perusahaan diduga masih rendah dan belum mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Kurang optimal nya kinerja karyawan diduga adanya faktor beban kerja yang cukup tinggi. Untuk melihat beban kerja karyawan peneliti melakukan survei awal pada tanggal 16 – 18 Oktober 2024 pada 8 karyawan, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. 3 Data Survei Awal Beban Kerja Pada PT Telkom Indonesia Karyawan Witel Jambi

Pernyataan	Pendapat Responden					Jumlah (Orang)
	STS	TS	N	S	SS	
	1	2	3	4	5	
Target yang harus dicapai						
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu meskipun dengan tuntutan beban kerja yang tinggi	1	1	0	4	3	8
Kondisi Pekerjaan						
Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan mampu mendukung saya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien	0	0	1	4	2	8
Penggunaan Waktu Kerja						
Saya mampu memprioritaskan tugas dengan efektif sehingga pekerjaan yang penting selesai tepat waktu tanpa menambah beban kerja	1	1	1	2	3	8
Jumlah	2	2	2	11	8	
Presentasi %	8%	8%	8%	46%	34%	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat dari jawaban responden mengenai beban kerja pada PT Telkom Indonesia Witel Jambi terdapat jawaban responden 24% sangat tidak setuju, tidak setuju, dan netral karena diduga beban kerja pada PT Telkom Indonesia Witel bahwa beban kerja yang mereka selesaikan selalu bertambah dengan pekerjaan lain yang belum terselesaikan ini disebabkan oleh faktor lain yaitu fleksibilitas jam kerja.

Selain faktor beban kerja kinerja karyawan juga dapat dilihat dari faktor fleksibilitas jam kerja. Untuk memperkuat data penelitian, maka dilakukan survei awal mengenai fleksibilitas jam kerja pada PT Telkom Indonesia Witel Jambi pada tanggal 16 – 18 Oktober 2024 pada 8 karyawan, dengan data sebagai berikut :

Tabel 1. 4 Data Survei Awal Fleksibilitas Jam Kerja Pada PT Telkom Indonesia Karyawan Witel Jambi

Pernyataan	Pendapat Responden					Jumlah (Orang)
	STS	TS	N	S	SS	
	1	2	3	4	5	
Time Flexibility						
Fleksibilitas jam kerja yang saya miliki membantu meningkatkan produktivitas saya karna dapat bekerja pada waktu yang paling optimal bagi saya	0	0	1	4	3	8
Timing flexibility						
Saya mampu menyesuaikan jam kerja sesuai dengan kebutuhan pribadi tanpa mempengaruhi pekerjaan dan meningkatkan produktivitas kinerja saya	0	1	3	2	2	8
Place flexibility						
Komunikasi dan kolaborasi dengan tim tetap berjalan efektif saat saya bekerja dari lokasi yang berbeda	1	0	2	3	2	8
Jumlah	1	1	6	10	7	
Presentasi	4%	4%	25%	38%	29%	100%

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan data pada tabel 1.4 dapat dilihat dari pernyataan responden ada 33% responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju, dan netral mengenai fleksibilitas jam kerja pada PT Telkom Indonesia Witel Jambi masih belum efektif dalam pelaksanaan fleksibilitas jam kerja diduga masih ada beberapa karyawan tetap bekerja sesuai jam kerja standar.

Dari data survei awal mengenai kinerja karyawan, beban kerja, dan jam kerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan masih rendah, beban kerja masih banyak begitupun dengan fleksibilitas jam kerja yang masih rendah karena masih banyak nya karyawan yang menjawab tidak setuju dan netral sehingga masih kurang dari 100%.

PT Telkom Indonesia Witel Jambi merupakan salah satu unit wilayah kerja PT Telkom Indonesia yang berfokus pada penyediaan layanan dan pengelolaan jaringan telekomunikasi di wilayah Jambi. Dalam menghadapi dinamika industri telekomunikasi yang sangat kompetitif dan cepat berubah, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan kepada pelanggan.

Berdasarkan pengamatan awal seiring dengan peningkatan target dan kompleksitas pekerjaan, fenomena beban kerja yang tinggi mulai menjadi permasalahan yang dirasakan oleh sebagian karyawan. Dalam jangka panjang beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi kondisi psikologis dan fisik karyawan, yang pada akhirnya hal ini berpotensi menimbulkan stres kerja, kelelahan, bahkan turnover yang tinggi akan berdampak pada menurunnya produktivitas, motivasi, dan kinerja secara keseluruhan. Sebagian besar karyawan mengalami beban kerja yang cukup tinggi, terutama pada divisi-divisi yang bersentuhan langsung dengan operasional teknis, pelayanan pelanggan, dan pengelolaan proyek. Tingginya target kerja, deadline yang ketat, serta tuntutan pencapaian Key Performance Indicator (KPI) seringkali membuat karyawan merasa tertekan, kelelahan, dan kurang optimal dalam menjalankan tugas secara berkelanjutan.

Menariknya untuk menjawab tantangan tersebut, PT Telkom Indonesia Witel Jambi telah menerapkan fleksibilitas jam kerja secara, terutama sejak pandemi COVID-19, yang memperkenalkan sistem kerja hybrid dan work from home. Penerapan fleksibilitas ini ditujukan untuk memberi keleluasaan bagi karyawan dalam mengatur waktu kerja agar dapat meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (work-life balance).

Untuk memperkuat penelitian ini maka diperlukan adanya jurnal-jurnal penelitian. Menurut hasil penelitian dari Rochman & Ichsan, (2021) yang menjadi fokus utama pada penelitian ini yaitu untuk meneliti pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan penyebaran kuisisioner sebanyak 40 responden karyawan tersebut. Hasil utama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Yang dimana artinya jika beban kerja naik maka tingkat kinerja karyawan pun akan semakin meningkat.

Sedangkan menurut Santoso & Rijanti, (2022) yang menjadi fokus pada penelitian ini untuk meneliti pengaruh stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. DAIYAPLAS SEMARANG. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan penyebaran kuisisioner

kepada 100 responden. Penentuan pada jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dimana peneliti dapat memilih sendiri tingkat keakuratan dalam penelitian. Dari penelitian yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Yang dimana artinya semakin banyak beban pekerjaan yang diberikan maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Menurut hasil penelitian Huda & Ekhsan, (2023) yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini yaitu untuk meneliti pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja driver online yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan penyebaran kuisisioner sebanyak 77 responden yang disebarkan kepada driver transportasi online. Hasil utama dalam penelitian ini menunjukkan fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja. Yang dimana pada penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif antara fleksibilitas kerja terhadap kinerja.

Sedangkan menurut hasil penelitian Siskayanti & Sanica, (2022) yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini yaitu untuk meneliti pengaruh fleksibilitas kerja, motivasi kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bali Denpasar Selama Work from Home. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bali Denpasar yang berjumlah sebanyak 38 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini artinya semakin tinggi rendahnya fleksibilitas kerja karyawan tidak akan memiliki dampak pada kinerjanya.

Tujuan penelitian ini untuk meneliti bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan fleksibilitas jam kerja sebagai variabel intervening pada PT Telkom Indonesia Witel Jambi. Dengan fokus konteks yang spesifik ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman baru tentang cara pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif agar meningkatkan fleksibilitas jam kerja dan kinerja karyawan. Fenomena ini membuka peluang untuk dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai bagaimana beban kerja memengaruhi kinerja karyawan, serta apakah fleksibilitas jam kerja berperan

sebagai variabel yang memediasi atau mengintervensi hubungan tersebut. Dengan memahami hubungan ketiga variabel ini, perusahaan dapat merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif dan mendukung produktivitas berkelanjutan.

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu, penulis mengambil sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Fleksibilitas Jam kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Telkom Indonesia Witel Jambi”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang menunjukkan bahwa kinerja karyawan, beban kerja, dan fleksibilitas jam kerja pada PT Telkom Indonesia Witel Jambi masih belum optimal karena masih karyawan ada yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju serta netral. Maka dengan uraian tersebut dapat diambil kesimpulan mengenai rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kinerja karyawan, beban kerja, dan fleksibilitas jam kerja pada PT Telkom Indonesia Witel Jambi?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jambi?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap fleksibilitas jam kerja PT Telkom Indonesia Witel Jambi?
4. Apakah fleksibilitas jam kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jambi?
5. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan fleksibilitas jam kerja sebagai variabel intervening pada PT Telkom Indonesia Witel Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan fleksibilitas jam kerja sebagai variabel

intervening pada PT Telkom Indonesia Witel Jambi. Adapun beberapa tujuannya sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan, beban kerja, dan fleksibilitas jam kerja pada PT Telkom Indonesia Witel Jambi.
2. Untuk menguji beban kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jambi.
3. Untuk menguji beban kerja berpengaruh pada fleksibilitas jam kerja PT Telkom Indonesia Witel Jambi.
4. Untuk menguji fleksibilitas jam kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jambi.
5. Untuk menguji beban kerja berpengaruh pada kinerja karyawan dan fleksibilitas jam kerja sebagai variabel intervening pada PT Telkom Indonesia Witel Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan ilmu pengetahuan mengenai bidang sumber daya manusia serta diharapkan juga agar dapat dijadikan rujukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan, beban kerja, dan fleksibilitas jam kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat dan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi perusahaan-perusahaan tentang pengaruh beban kerja dan fleksibilitas jam kerja terhadap kinerja karyawan

3. Instansi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terkait ilmu manajemen sumber daya manusia dan dapat memberikan suatu manfaat kepada perusahaan berhubungan dengan beban kerja dan fleksibilitas jam kerja terhadap bagaimana karyawan memberikan kinerja kepada perusahaan sehingga membantu dalam memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan.