

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan pelayaran merupakan salah satu sektor industri yang memiliki karakteristik pekerjaan yang unik dan menuntut. Karyawan di perusahaan pelayaran seringkali harus bekerja dalam waktu yang panjang dan tidak teratur, serta seringkali harus berhadapan dengan tekanan kerja yang tinggi. Perusahaan harus beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kerja mereka di era globalisasi dan perkembangan teknologi informasi yang pesat.

PT Chelsey Jaya Mandiri sebagai perusahaan pelayaran nasional yang beroperasi di Desa Labuhan Bilik memiliki karakteristik unik yang perlu diperhatikan. Kondisi kerja di sektor pelayaran seringkali menuntut mobilitas tinggi dan jadwal kerja yang tidak tetap. Oleh karena itu, penerapan fleksibilitas jam kerja, program pelatihan yang efektif, serta upaya untuk menciptakan *work-life balance* menjadi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan talenta terbaik.

Dengan menggunakan sistem pengaturan waktu kerja yang dikenal sebagai fleksibilitas jam kerja, karyawan dapat menentukan kapan mereka ingin bekerja, asalkan mereka memenuhi batas waktu yang disepakati. Penelitian yang dilakukan oleh (Hamdani & Saleh, 2024) menunjukkan Fleksibilitas dalam penjadwalan jam kerja terbukti memberikan pengaruh yang baik terhadap produktivitas dan kinerja para karyawan. Ketika karyawan dapat mengatur waktu kerja mereka

sendiri, mereka biasanya merasa lebih termotivasi dan mampu bekerja dengan lebih efisien. Fleksibilitas ini juga membantu mereka mengelola stres dan kesehatan mental mereka, yang dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik..

Berikut jadwal jam kerja karyawan pada PT Chelsy Jaya Mandiri

Tabel 1.1

Jam kerja PT Chelsy Jaya Mandiri

Hari	Jam kerja	istirahat	Jam kerja
Senin	08.00-12.00	12.00-13.30	13.30-16.00
Selasa	08.00-12.00	12.00-13.30	13.30-16.00
Rabu	08.00-12.00	12.00-13.30	13.30-16.00
Kamis	08.00-12.00	12.00-13.30	13.30-16.00
Jumat	08.00-11.30	11.30-14.00	14.00-16.30
Sabtu	08.00-12.00	12.00-13.30	13.30-16.00
Minggu	08.00-12.00	12.00-13.30	13.30-16.00

Sumber : Data Sekunder 2024

Dari jam kerja diatas bisa dilihat bahwa tidak adanya hari libur dalam 1 minggu, namun jika tidak ada jadwal keberangkatan baik itu pagi maupun sore karyawan diperbolehkan untuk tidak masuk ke kantor, dan jika ada kepentingan pribadi dan ada kapal yang harus di jadwalkan berangkat namun karyawan tidak bisa ke kantor, dari perusahaan sendiri memperbolehkan karyawan untuk bekerja dari rumah atau biasa di sebut dengan WFH (*work from home*).

Dari hasil pra penelitian pada karyawan PT Chelsy Jaya Mandiri beberapa karyawan mungkin merasa terbebani dengan pekerjaan karena sulit untuk membatasi waktu kerja, selain itu karyawan sulit mematikan mode kerja karyawan

mungkin sulit untuk benar-benar "off" dari pekerjaan mereka bahkan saat tidak terjadinya keberangkatan. Akibatnya, fleksibilitas jam kerja yang bertujuan untuk memudahkan karyawan tidak sepenuhnya tercapai.

Salah satu elemen kunci dalam pengembangan sumber daya manusia organisasi adalah pelatihan. Karyawan dapat menjadi lebih produktif dengan peningkatan keterampilan dan pengetahuan mereka melalui program pelatihan yang efektif. Penelitian yang dilakukan oleh (Hartomo & Luturlean, 2020) menunjukkan bahwa pelatihan yang baik tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga dapat meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja para karyawan . Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan menjadi sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Perusahaan pelayaran memiliki dinamika operasional yang kompleks, tidak hanya di laut tetapi juga di darat. Staf kantor memegang peran krusial dalam memastikan kelancaran seluruh proses, mulai dari administrasi, logistik, hingga keuangan. Oleh karena itu, mengadakan pelatihan secara rutin bagi staf kantor bukan hanya anjuran, melainkan kebutuhan esensial yang membawa banyak manfaat.

Berikut beberapa contoh pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan PT Chelsy Jaya Mandiri

1. Bidang Operasional

Pelatihan: *Manajemen Operasional Pelayaran dan Logistik Laut*

Tujuan: Meningkatkan efisiensi rute, penjadwalan kapal, dan optimalisasi penggunaan tongkang.

Materi:

- Perencanaan rute dan manajemen jadwal kapal
- Pemahaman ISM Code (International Safety Management)
- Pengelolaan kargo kayu agar sesuai dengan ketentuan muatan dan keselamatan
- Simulasi loading/unloading dan penyusunan manifest

2. Bidang Verifikasi dan Sertifikasi

Pelatihan: *Standar Sertifikasi dan Inspeksi Kapal Kargo Non-Konvensional*

Tujuan: Memastikan kapal dan muatan memenuhi persyaratan klasifikasi dan legalitas pelayaran.

Materi:

- Prosedur verifikasi dokumen sertifikat kapal (BKI, KLHK, DLLAJ)
- Sertifikasi legal kayu (SVLK – Sistem Verifikasi Legalitas Kayu)
- Audit internal dan eksternal
- Persiapan dokumen inspeksi berkala

3. Bidang Administrasi dan SDM

Pelatihan: *Administrasi Pelayaran dan Manajemen SDM Maritim*

Tujuan: Meningkatkan akurasi administratif dan kompetensi pengelolaan sumber daya manusia.

Materi:

- Pengelolaan dokumen kru dan kapal (Crew List, DOC, DWT, DSKE)
- Time sheet & rotasi shift pelayaran
- K3 untuk staf pelabuhan dan kantor
- Penilaian dan pengembangan kompetensi karyawan

4. Bidang Informasi dan Teknologi (IT)

Pelatihan: *Implementasi Sistem Informasi Pelayaran & Logistik Kayu*

Tujuan: Digitalisasi pelaporan dan pelacakan kapal serta otomatisasi administrasi.

Materi:

- Pelatihan software pelayaran/logistik (contoh: ShipNet, MarineTraffic, FleetMon)
- Penggunaan sistem ERP untuk pelayaran (modul pelacakan kargo dan logistik)
- Sistem backup dokumen digital dan keamanan siber
- Penerapan e-logbook dan dashboard kinerja

5. Bidang Keuangan

Pelatihan: *Manajemen Keuangan dan Perpajakan Sektor Pelayaran*

Tujuan: Menyusun laporan keuangan yang akurat dan memahami pajak pelayaran.

Materi:

- Perhitungan biaya operasional kapal (BBM, docking, logistik)
- Cash flow proyek pelayaran dan pengangkutan kayu
- Pelaporan pajak usaha pelayaran (PPN, PPh Badan, Bea Keluar)
- Audit internal dan efisiensi biaya operasional

6. Bidang Monitoring dan Dokumen Kontrol

Pelatihan: *Sistem Monitoring Kapal dan Manajemen Dokumen Kepelabuhanan*

Tujuan: Menjaga keakuratan data serta kelengkapan dokumen perjalanan dan bongkar muat.

Materi:

- Sistem pelaporan perjalanan kapal (e.g. Laporan Port Clearance, DO, B/L)
- Penerapan ISO 9001 untuk kontrol dokumen
- Pelatihan penggunaan sistem tracking dan update status armada
- SOP dokumen antara kantor-kapal-pelabuhan

7. Bidang Lapangan

Pelatihan: *K3 & Koordinasi Lapangan untuk Operasi Bongkar Muat Kayu*

Tujuan: Meningkatkan keselamatan kerja dan efisiensi kegiatan di

pelabuhan/ponton.

Materi:

- Standar K3 saat loading/unloading log kayu
- Komunikasi radio dan isyarat visual di lapangan
- Simulasi evakuasi dan penanganan keadaan darurat
- Koordinasi antar tugboat, tongkang, dan pihak pelabuhan

Berikut adalah beberapa alasan mengapa pelatihan rutin sangat penting:

1. Peningkatan Efisiensi dan Produktivitas
2. Adaptasi terhadap Perubahan Regulasi dan Teknologi
3. Peningkatan Motivasi dan Retensi Karyawan

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi merujuk pada kemampuan seseorang untuk mengatur tuntutan dari pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik. *Work-life balance* adalah kemampuan individu untuk menyeimbangkan tanggung jawab di tempat kerja dengan kebutuhan di luar lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Asari, 2022) menunjukkan bahwa keseimbangan yang baik dapat meningkatkan kesehatan mental dan fisik, serta kepuasan kerja karyawan. Namun, banyak karyawan menghadapi tantangan dalam mencapai keseimbangan ini, terutama ketika mereka terjebak dalam jam kerja yang panjang dan beban kerja yang tinggi.

Dari hasil pra penelitian pada karyawan PT Chelsy Jaya Mandiri pada saat kerja beberapa Karyawan yang merasa kewalahan dengan pekerjaan dan tidak memiliki waktu untuk kegiatan pribadi lebih cenderung kehilangan motivasi kerja.

Hal ini juga berdampak pada work life balance mereka sehingga menurunkan semangat dalam bekerja.

Meskipun beberapa penelitian telah dilakukan mengenai pengaruh fleksibilitas jam kerja, pelatihan, dan work-life balance terhadap kinerja karyawan, namun masih terbatas penelitian yang spesifik mengkaji pengaruh ketiga variabel tersebut secara simultan pada perusahaan pelayaran nasional, khususnya PT Chelsey Jaya Mandiri. Selain itu, konteks lingkungan kerja yang unik di sektor pelayaran juga perlu dipertimbangkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang yang sudah di uraikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan tersebut dengan mengambil judul **“Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja, Pelatihan, Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan PT Chelsy Jaya Mandiri.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang pada penelitian ini penulis merumuskan permasalahan yaitu sebagai berikut:

1. Karyawan merasa kesulitan membatasi jam kerja meskipun sistem kerja fleksibel diterapkan
2. Pelatihan rutin bagi staf kantor pelayaran penting untuk mengikuti perkembangan teknologi dan meningkatkan produktivitas.
3. Jam kerja panjang dan tidak teratur menyebabkan stres dan gangguan keseimbangan hidup..

4. Penurunan kinerja disebabkan oleh kurangnya manajemen waktu, pemanfaatan pelatihan yang rendah, dan ketidakseimbangan kerja-hidup

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Apakah fleksibilitas jam kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Chelsy Jaya Mandiri
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Chelsy Jaya Mandiri
3. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Chelsy Jaya Mandiri
4. Apakah fleksibilitas jam kerja, pelatihan, dan *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Chelsy Jaya Mandiri

1.4 Pembatasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penulis membatasi penelitian ini, sebagai berikut:

1. Pengaruh fleksibilitas jam kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Chelsy Jaya Mandiri
2. Pengaruh pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Chelsy Jaya Mandiri

3. Pengaruh *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Chelsy Jaya Mandiri
4. Pengaruh fleksibilitas jam kerja, pelatihan, dan *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Chelsy Jaya Mandiri

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dipaparkan, terdapat tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui fleksibilitas jam kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Chelsy Jaya Mandiri
2. Untuk mengetahui pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Chelsy Jaya Mandiri
3. Untuk mengetahui *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Chelsy Jaya Mandiri
4. Untuk mengetahui fleksibilitas jam kerja, pelatihan dan *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Chelsy Jaya Mandiri

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini dapat dijelaskan secara sistematis sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti, Melalui penelitian ini diharapkan agar apa yang diajarkan dalam masa perkuliahan khususnya dalam studi manajemen sumberdaya manusia dapat direalisasikan dalam kehidupan.

2. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan fleksibilitas jam kerja, pelatihan, dan *work life balance*.
3. Bagi Peneliti selanjutnya, Diharapkan dapat berguna untuk menjadi bahan acuan pembelajaran dan ilmu baru yang akan diterapkan.

1.7 Sistematika Penelitian

Pada bagian ini penulis akan menjelaskan secara umum isi dari keseluruhan proposal ini dalam bentuk sistematika penulisan. Adapun sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini memuat kajian pustaka, review penelitian terdahulu,

kerangka pemikiran, pengembangan hipotesis dan hipotesis penelitian. Bab ini menguraikan tentang penjelasan mengenai teori dari masing-masing variabel penelitian,

hasil penelitian terdahulu, serta hipotesis yang akan menjadi gambaran yang akan diteliti.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bagian ini terdiri dari objek dan ruang lingkup penelitian, metode penelitian, operasionalisasi variabel penelitian, metode penentuan populasi atau sampel, prosedur pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini merupakan deskripsi unit analisis/observasi serta hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian ini memaparkan kesimpulan serta saran dari penelitian ini