

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Transformasi industri di era globalisasi yang semakin kompetitif dalam pengelolaan sumber daya manusianya merupakan kunci utama keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan, karena keberlangsungan operasional di suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kinerja karyawan yang dimiliki. Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai seseorang baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang optimal dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif, tepat waktu, dan sesuai target yang ditetapkan perusahaan. Namun, kinerja karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor seperti jam kerja, beban kerja dan kepuasan kerja yang diterima karyawan. Jam kerja yang tidak proporsional dan beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental yang akan berdampak pada penurunan konsentrasi, ketelitian, serta produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan laporan (*Internasional Labour Organization* (ILO, 2022) Rata-rata jam kerja secara global mencapai 43,9 jam per minggu. Kawasan Asia dan Pasifik bahkan memiliki rata-rata kerja lebih tinggi, yaitu 47,4 jam per minggu, sehingga menunjukkan bahwa durasi kerja yang panjang masih menjadi fenomena ketenagakerjaan di berbagai negara. Selain itu, ILO menjelaskan bahwa pekerja yang bekerja lebih dari 48 jam per minggu termasuk dalam *long working hours*

yang beresiko menimbulkan kelelahan kerja dan gangguan *work-life balance*.

Di Indonesia, kondisi jam kerja masih menjadi perhatian dalam dunia ketenagakerjaan. Berdasarkan BPS (Badan Pusat Statistik, 2024), sebesar 39,47% bekerja dengan durasi kerja antara 35-48 jam per minggu, sedangkan sekitar 26,80% pekerja bekerja lebih dari 48 jam per minggu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat pekerja yang memiliki durasi kerja yang cukup panjang dalam melaksanakan pekerjaannya. Padahal, berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketentuan jam kerja normal ditetapkan maksimal 40 jam per minggu. Apabila waktu kerja melebihi ketentuan tersebut, maka termasuk dalam kategori kerja lembur yang harus diberikan upah lembur menyesuaikan dengan ketenagakerjaan yang berlaku. Durasi kerja yang panjang dan tingginya tuntutan pekerjaan dapat memengaruhi kondisi fisik maupun psikologis karyawan sehingga berdampak pada penurunan kualitas dan efektivitas kerja.

Berikut data dari BPS (Badan Pusat Statistik, 2024):

Tabel 1. 1 Jam Kerja Nasional

No.	Jam Kerja Nasional	Persentasi Nasional	Persentasi Jenis Kelamin	
			Laki-laki	Perempuan
1.	35-48 Jam	39,47%	42,82%	34,47%
2.	> 48 Jam	26,80%	30,29%	21,52%

Sumber: Badan Pusat Statistik (2024)

Jika ditinjau dalam konteks regional, di wilayah Kepulauan Riau khususnya Kota Tanjungpinang merupakan salah satu daerah yang memiliki aktivitas pelayaran dan logistik yang cukup tinggi karena letaknya yang strategis sebagai wilayah maritim. Aktivitas pengangkutan barang seperti bauksit, pasir, batu bara, kayu dan hasil tembaga lainnya menyebabkan perusahaan jasa kapal tongkang memiliki

aktivitas operasional dan administratif yang cukup padat. Kondisi tersebut menuntut karyawan, khususnya pada divisi perkantoran, untuk mampu bekerja secara cepat, teliti, dan tepat waktu dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan administrasi perusahaan.

Salah satu perusahaan jasa kapal tongkang di kota Tanjungpinang yang bergerak dalam bidang pengangkutan laut adalah perusahaan yang dikelola oleh satu pihak manajemen yang sama yaitu PT. Pelnas Tedindo Jaya Mandiri, PT. Pelayaran Pratama Sejahtera, dan PT. Carindo Jaya Bahari. Ketiga perusahaan tersebut bergerak dalam bidang jasa pengangkutan laut menggunakan kapal tongkang untuk distribusi bauksit, pasir, batu bara, kayu, dan berbagai kebutuhan logistik lainnya. Dalam kegiatan operasionalnya, divisi perkantoran memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran administrasi perusahaan, pengarsipan dokumen, pengajuan pembayaran, pengelolaan kru kapal, serta administrasi operasional perusahaan.

Hasil observasi awal total jam kerja karyawan dalam satu minggu berkisar antara **47–54 jam**. Kondisi ini menunjukkan bahwa jam kerja karyawan relatif padat, terutama pada periode tertentu yang membutuhkan penyelesaian pekerjaan dalam waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Padatnya jam kerja tersebut berpotensi memengaruhi kondisi fisik maupun psikologis karyawan, seperti tingkat kelelahan, kepuasan kerja, serta kemampuan dalam mempertahankan kinerja secara optimal. Berikut data jam kerja karyawan :

Tabel 1. 2 Data Jam Kerja Karyawan

Hari Kerja	Jam Kerja	Waktu Istirahat	Total Jam Kerja
Senin - Jumat	08.00-17.00	12.00-13.00	8-10 Jam
Sabtu	08.00-16.00	12.00-13.00	7-8 Jam
Total/Minggu	± 47-54 Jam		

Sumber: PT. Pelnas Tedindo Jaya Mandiri, PT. Pelayaran Pratama Sejahtera, dan PT. Carindo Jaya Bahari (2026)

Selain jam kerja yang cukup padat, tingginya aktivitas administrasi perusahaan juga menyebabkan meningkatnya beban kerja karyawan, khususnya pada bagian administrasi, keuangan, dan sumber daya manusia. Pada periode tertentu, karyawan harus menyelesaikan berbagai pekerjaan dalam waktu yang bersamaan, seperti penyusunan laporan administrasi dan keuangan, revisi pengajuan pembayaran, pengelolaan data kru kapal, pemeriksaan dokumen perjalanan dinas, serta pengarsipan dokumen perusahaan. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi fokus dan efektivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Fenomena tersebut dapat terlihat dari hasil pekerjaan karyawan yang menunjukkan masih terdapat kendala dalam pelaksanaan pekerjaan, revisi dokumen administrasi, serta penurunan fokus kerja ketika pekerjaan meningkat pada periode tertentu. Berikut data kinerja karyawan berdasarkan hasil pekerjaan karyawan:

Tabel 1. 3 Data Kinerja Karyawan Berdasarkan Hasil Pekerjaan

No.	Indikator Kinerja	Kondisi yang ditemukan	Persentase
1.	Ketepatan waktu	Penyelesaian pekerjaan tepat waktu	68%
2.	Kualitas kerja	Hasil pekerjaan sesuai standar perusahaan	72%
3.	Efektivitas kerja	Pekerjaan diselesaikan secara efisien	65%
4.	Ketelitian kerja	Minim kesalahan dalam pekerjaan	70%
5.	Fokus kerja	Fokus kerja yang menurun saat pekerjaan meningkat	55%

Sumber: PT. Pelnas Tedindo Jaya Mandiri, PT. Pelayaran Pratama Sejahtera, dan PT. Carindo Jaya Bahari (2026)

Berdasarkan kondisi tersebut, diketahui bahwa jam kerja dan beban kerja memiliki keterkaitan terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan. Sebagian besar karyawan mengaku bahwa durasi kerja yang panjang dan tingginya aktivitas pekerjaan administrasi memengaruhi kondisi kerja terutama dalam menjaga fokus, ketelitian, serta ketepatan waktu penyelesaian tugas.

Tabel 1. 4 Data Keterkaitan Aktivitas Kapal dengan Kinerja Karyawan Divisi Perkantoran

Kondisi Operasional	Aktivitas Administrasi	Dampak terhadap Pekerjaan	Persentase
Jadwal kapal normal	Invoice dan dokumen administrasi relatif stabil	Pekerjaan masih kurang terkontrol dan tidak selesai tepat waktu	82%
Kapal masuk untuk perbaikan	Peningkatan invoice, dokumen perbaikan, dan administrasi operasional	Beban kerja meningkat	75%
Peningkatan aktivitas kapal	Volume pekerjaan administrasi dan revisi dokumen meningkat	Fokus dan ketelitian kerja menurun	68%
Jadwal kapal padat	Penyelesaian pekerjaan membutuhkan tambahan waktu kerja/lembur	Ketepatan waktu pekerjaan menurun	63%
Aktivitas administrasi tinggi	Pekerjaan dilakukan secara bersamaan dalam waktu terbatas	Efektivitas kerja menurun	65%

Sumber: PT. Pelnas T edindo Jaya Mandiri, PT. Pelayaran Pratama Sejahtera, dan PT. Carindo Jaya Bahari (2026)

Diketahui bahwa meningkatnya aktivitas kapal yang masuk untuk perbaikan menyebabkan meningkatnya volume pekerjaan administrasi pada divisi perkantoran, seperti pengelolaan invoice, revisi dokumen, dan administrasi operasional lainnya. Kondisi tersebut mengakibatkan meningkatnya beban kerja karyawan sehingga pada periode tertentu pekerjaan membutuhkan tambahan waktu kerja atau lembur untuk

menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara jam kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan yang dihasilkan.

Selain itu, kondisi kerja yang padat juga berpotensi memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif maupun negatif karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul sebagai aspek pekerjaan, seperti kondisi kerja, hubungan antar rekan kerja, lingkungan kerja, serta beban pekerjaan yang diterima. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang baik cenderung lebih termotivasi, memiliki semangat kerja tinggi, dan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, karyawan yang merasa terbebani oleh jam kerja dan tekanan pekerjaan yang tinggi berpotensi mengalami penurunan semangat kerja serta produktivitas dalam bekerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda-beda terkait hubungan antara jam kerja, beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian (Putri & Edalmen, 2023) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan (Neksen dkk, 2021) menyatakan bahwa jam kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, (Fadhila & Ulfi, 2021) menemukan bahwa jam kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pada variabel intervening, (Hamdani & Saleh, 2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan sebagai variabel intervening, sedangkan (Firdaus, 2025) menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara jam kerja, beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan masih memerlukan

pengujian lebih lanjut.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda-beda terkait hubungan antara jam kerja, beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian fenomena dan research gap tersebut, maka penelitian ini menarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Jam Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Jasa Kapal Tongkang di Kota Tanjungpinang”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Jam kerja karyawan divisi perkantoran pada perusahaan jasa kapal tongkang di Kota Tanjungpinang tergolong cukup padat karena berlangsung selama enam hari kerja
2. Tingginya aktivitas administrasi perusahaan menyebabkan beban kerja karyawan meningkat, terutama ketika aktivitas kapal masuk untuk perbaikan mengalami peningkatan.
3. Kepuasan kerja karyawan diduga belum optimal karena padatnya jam kerja dan meningkatnya beban kerja berpotensi memengaruhi kenyamanan, motivasi, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.
4. Masih ditemukan beberapa kendala dalam kinerja karyawan, seperti keterlambatan penyelesaian pekerjaan, menurunnya fokus kerja, serta meningkatnya revisi dokumen pada periode tertentu.

5. Belum diketahui secara empiris pengaruh jam kerja dan beban kerja baik secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan jasa kapal tongkang di Kota Tanjungpinang.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini tidak melebar dan lebih terarah pada tujuan yang ingin dicapai, maka penulis memberikan batasan-batasan masalah sebagai berikut:

1. Objek penelitian difokuskan pada perusahaan jasa kapal tongkang di Kota Tanjungpinang yang berada dalam satu kepemilikan, yaitu PT. Pelnas Tedindo Jaya Mandiri, PT. Pelayaran Pratama Sejahtera, dan PT. Carindo Jaya Bahari.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada divisi perkantoran, yang meliputi bagian administrasi, keuangan, dan sumber daya manusia (HRD), karena ketiga bagian tersebut memiliki sistem jam kerja dan tanggung jawab administratif yang relatif serupa di seluruh perusahaan.
3. Variabel yang diteliti terdiri dari:
 1. Jam kerja (X1) sebagai variabel independen,
 2. Beban kerja (X2) sebagai variabel independen,
 3. Kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening, dan
 4. Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.
4. Aspek jam kerja yang diamati mencakup waktu kerja, waktu lembur, dan waktu istirahat sesuai dengan ketentuan peraturan ketenagakerjaan.

5. Aspek beban kerja yang diteliti meliputi jumlah pekerjaan, tekanan pekerjaan, dan penyelesaian pekerjaan dalam waktu tertentu.
6. Aspek kepuasan kerja yang diteliti meliputi kepuasan terhadap pekerjaan, promosi, pengawasan, rekan kerja dan lingkungan kerja.
7. Aspek kinerja karyawan yang diteliti meliputi kualitas hasil kerja, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas kerja, dan kemandirian dalam bekerja.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah jam kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa kapal tongkang di Kota Tanjungpinang?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa kapal tongkang di Kota Tanjungpinang?
3. Apakah jam kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan jasa kapal tongkang di Kota Tanjungpinang?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan jasa kapal tongkang di Kota Tanjungpinang?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa kapal tongkang di Kota Tanjungpinang?
6. Apakah jam kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan jasa kapal tongkang di Kota Tanjungpinang?

7. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan jasa kapal tongkang di Kota Tanjungpinang?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh jam kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa kapal tongkang di Kota Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa kapal tongkang di Kota Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh jam kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan jasa kapal tongkang di Kota Tanjungpinang.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan jasa kapal tongkang di Kota Tanjungpinang.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa kapal tongkang di Kota Tanjungpinang.
6. Untuk mengetahui pengaruh jam kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan jasa kapal tongkang di Kota Tanjungpinang.
7. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan jasa kapal tongkang di Kota Tanjungpinang.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berkaitan dengan jam kerja, beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan kajian bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan topik serupa, khususnya pada sektor pelayaran dan jasa transportasi laut.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan evaluasi bagi perusahaan jasa kapal tongkang di Kota Tanjungpinang dalam mengelola jam kerja dan beban kerja karyawan agar lebih efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya pengelolaan jam kerja dan beban kerja yang baik dalam menciptakan kenyamanan kerja, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendukung peningkatan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman peneliti dalam menerapkan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan jam kerja, beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

1.7 Sistematika Penelitian

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Berisi teori-teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan mengenai variabel jam kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, serta penjelasan mengenai hubungan antarvariabel, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Menjelaskan desain penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, serta teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi penyajian data hasil penelitian, hasil analisis statistik, dan pembahasan yang mengaitkan temuan empiris dengan teori-teori yang digunakan

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi kesimpulan hasil penelitian yang menjawab rumusan masalah serta saran bagi pihak manajemen dan peneliti berikutnya.

