PENGARUH JAM KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CIOMAS ADISATWA PEKANBARU

Putri Dwi Rahayu
Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: Putridwirahayu@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh jam kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Ciomas Adisatwa Pekanbaru. Pendekatan kuantitatif eksplanatori digunakan pada seluruh 61 karyawan melalui teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan dengan kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji parsial, dan koefisien determinasi. Hasil menunjukkan bahwa jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($t = 3,767$; $p < 0,001$), sedangkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan ($t = -4,617$; $p < 0,001$). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,489 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 48,9% variasi kinerja. Temuan menegaskan bahwa perusahaan perlu menata jadwal secara efektif, menetapkan lembur secara selektif, dan membagi beban kerja sesuai kapasitas karyawan.

Kata Kunci: Jam Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peran strategis karena kualitas pelaksanaan pekerjaan menentukan kemampuan organisasi mencapai sasaran operasional. Kinerja tidak hanya tercermin pada jumlah keluaran, tetapi juga pada kualitas, ketepatan waktu, keandalan, dan sikap kerja. Pada pekerjaan yang melibatkan alur penerimaan barang, distribusi, pencatatan, serta target harian, kinerja sangat dipengaruhi oleh cara organisasi menata waktu dan tuntutan kerja. Pradipta dan Martdianty (2023) menunjukkan bahwa pengaturan kerja dapat berkaitan dengan kinerja melalui keterlibatan kerja dan dukungan atasan, sedangkan Norawati et al. (2022) menegaskan bahwa ketidaktepatan tuntutan kerja dapat menurunkan kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan secara maksimal.

PT Ciomas Adisatwa Pekanbaru merupakan bagian dari kelompok usaha PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk yang bergerak pada rantai agribisnis perunggasan. Aktivitas unit Pekanbaru mencakup kemitraan peternakan ayam broiler, penyediaan Day Old Chick (DOC), pakan dan dukungan teknis, serta kegiatan penerimaan, pengolahan, dan distribusi produk ayam. Karakteristik operasi tersebut menuntut kesinambungan proses, ketelitian pencatatan, kecukupan tenaga, dan ketepatan pengiriman. Karena itu, konsistensi kinerja karyawan menjadi prasyarat bagi kelancaran kegiatan perusahaan.

Data awal perusahaan memperlihatkan bahwa rata-rata pencapaian target kinerja mengalami penurunan dalam tiga tahun terakhir. Nilai rata-rata turun dari 91,4% pada 2023 menjadi 89,0% pada 2024 dan 88,4% pada 2025. Meskipun setiap komponen mengalami pola yang berbeda, kecenderungan tersebut mengindikasikan masalah konsistensi, terutama pada ketepatan penyelesaian pengiriman, pencapaian volume distribusi, ketelitian penerimaan barang, kualitas pekerjaan, dan produktivitas selama jam operasional.

Tabel 1. Rata-rata pencapaian target kinerja karyawan

Tahun	Rata-rata pencapaian (%)
2023	91,4
2024	89,0
2025	88,4

Sumber: Data PT Ciomas Adisatwa Pekanbaru, 2026.

Salah satu kondisi yang diduga berkaitan dengan fluktuasi tersebut adalah jam kerja. Jam kerja mencakup jumlah waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan, keteraturan jadwal, kecukupan waktu operasional, dan kebutuhan lembur. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 menetapkan waktu kerja normal 7 jam per hari dan 40 jam per minggu untuk enam hari kerja, atau 8 jam per hari dan 40 jam per minggu untuk lima hari kerja (Pemerintah Republik Indonesia, 2021). Dalam praktiknya, volume pekerjaan yang berubah dapat menyebabkan perbedaan antara waktu kerja yang direncanakan dan waktu kerja aktual. Putri et al. (2023) mengidentifikasi pola waktu kerja yang tidak teratur sebagai risiko pengelolaan sumber daya manusia, sementara Prafitriandini et al. (2022) menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan dan pekerjaan berkaitan dengan keterlibatan serta kinerja.

Pra-survei pada PT Ciomas Adisatwa Pekanbaru menunjukkan bahwa kegiatan kerja umumnya berlangsung dalam satu shift, pukul 08.00-16.00. Namun, penerimaan atau pengiriman barang terkadang menuntut penyelesaian pekerjaan setelah jam operasional. Kondisi ini penting dikaji karena hasil empiris terdahulu belum seragam. Maghfirah et al. (2024) menemukan pengaruh positif dan signifikan jam kerja terhadap kinerja, sedangkan Sitanggang dan Ariadi (2025) memperoleh hasil bahwa lembur tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja ketika mekanisme kompensasi diperhitungkan. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh jam kerja bergantung pada keteraturan, kebutuhan pekerjaan, dukungan organisasi, dan cara waktu kerja dikelola.

Faktor berikutnya adalah beban kerja, yaitu tuntutan fisik dan mental yang harus dipenuhi dalam waktu serta sumber daya tertentu. Norawati et al. (2022) memandang beban kerja sebagai kesenjangan antara kemampuan pekerja dan tuntutan pekerjaan. Pada lingkungan operasional, beban dapat muncul sebagai target harian, perubahan volume barang, tugas tambahan, keharusan mengambil keputusan cepat, standar ketelitian, dan pekerjaan yang harus dilakukan secara bersamaan. Jika tuntutan terus meningkat tanpa penyesuaian tenaga dan waktu, kelelahan serta tekanan kerja

berpotensi menurunkan konsentrasi dan kualitas hasil. Suryanto et al. (2022) membuktikan bahwa beban kerja mental berpengaruh terhadap kinerja pada pekerjaan dengan tuntutan tinggi, sedangkan Septian et al. (2025) menunjukkan bahwa tekanan kerja yang tidak dikelola berhubungan signifikan dengan kinerja.

Keterkaitan jam kerja dan beban kerja pada PT Ciomas Adisatwa Pekanbaru bersifat operasional. Peningkatan volume penerimaan atau distribusi tidak hanya memperbesar jumlah tugas, tetapi juga mendorong penggunaan waktu di luar jadwal. Penelitian sebelumnya banyak dilakukan pada rumah sakit, perusahaan ritel, startup digital, dan pekerjaan berisiko tinggi. Konteks perusahaan perunggasan dengan aktivitas penerimaan, gudang, kemitraan, peternakan, dan distribusi masih memerlukan bukti khusus. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh jam kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Ciomas Adisatwa Pekanbaru. Hasil penelitian diharapkan memberikan dasar bagi perusahaan untuk mengatur waktu kerja dan membagi tuntutan pekerjaan secara lebih proporsional.

KAJIAN PUSTAKA

Pengaruh Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Jam kerja merepresentasikan dimensi temporal pekerjaan, yaitu kapan pekerjaan dilakukan, berapa lama waktu yang tersedia, serta kapan tambahan waktu diperlukan. Kecukupan dan keteraturan waktu memungkinkan karyawan merencanakan urutan tugas, menjaga ketelitian, serta menyelesaikan target tanpa penundaan. Sebaliknya, jadwal yang tidak menentu dan lembur tanpa pemulihan dapat mengurangi kesiapan bekerja pada hari berikutnya. Dengan demikian, jam kerja tidak cukup dipahami sebagai panjangnya durasi, tetapi sebagai kualitas pengaturan waktu yang disesuaikan dengan kebutuhan operasional.

Maghfirah et al. (2024) menemukan bahwa jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ritel. Neksen et al. (2021) juga menunjukkan bahwa jam kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT Grup Global Sumatera. Namun, Sitanggang dan Ariadi (2025) menjelaskan bahwa overtime tidak selalu memberi pengaruh langsung, karena dampaknya dapat berlangsung melalui persepsi kompensasi. Pradipta dan Martdianty (2023) menambahkan bahwa pengaturan kerja dapat memengaruhi kinerja melalui keterlibatan kerja dan dukungan atasan. Berdasarkan landasan tersebut, keteraturan dan kecukupan jam kerja diperkirakan meningkatkan efektivitas penyelesaian tugas.

H1: Jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja menunjukkan besarnya tuntutan yang diterima karyawan dibandingkan dengan waktu, kemampuan, dan sumber daya yang tersedia. Beban yang proporsional dapat mendorong pemanfaatan kapasitas kerja, tetapi beban berlebihan menyebabkan

penumpukan tugas, kelelahan, menurunnya fokus, dan meningkatnya risiko kesalahan. Pengaruhnya terhadap kinerja terutama terlihat ketika target, standar kualitas, dan batas waktu meningkat secara bersamaan.

Norawati et al. (2022) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dengan koefisien negatif terhadap kinerja pegawai medis. Suryanto et al. (2022) juga membuktikan bahwa beban kerja mental berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas rescue. Pada konteks lain, Neksen et al. (2021) menemukan arah pengaruh positif, yang menunjukkan bahwa respons karyawan dapat berbeda menurut jenis pekerjaan dan dukungan yang tersedia. Dalam konteks PT Ciomas Adisatwa Pekanbaru, volume pekerjaan yang tidak selalu sebanding dengan waktu operasional diperkirakan membuat peningkatan beban kerja menurunkan kinerja.

H2: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE

Desain, Lokasi, Populasi, dan Sampel

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori untuk menguji pengaruh dua variabel independen, yaitu jam kerja (X_1) dan beban kerja (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian dilaksanakan di PT Ciomas Adisatwa Pekanbaru pada Mei-Agustus 2026. Populasi terdiri atas seluruh 61 karyawan. Karena jumlah populasi relatif terbatas, teknik sampel jenuh digunakan sehingga seluruh anggota populasi menjadi responden. Sebanyak 61 kuesioner disebarkan dan seluruhnya kembali dalam kondisi dapat diolah, sehingga tingkat respons mencapai 100%.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Data penelitian terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi serta kuesioner tertutup, sedangkan data sekunder berasal dari literatur dan dokumen perusahaan. Instrumen menggunakan skala Likert lima tingkat: sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), ragu-ragu (3), setuju (4), dan sangat setuju (5). Operasionalisasi variabel diringkas pada Tabel 2.

Tabel 2. Operasionalisasi variabel penelitian

Variabel	Indikator operasional	Skala
Jam kerja (X_1)	Jumlah jam kerja; kecukupan waktu; keteraturan jadwal; waktu lembur	Likert 1-5
Beban kerja (X_2)	Target yang harus dicapai; kondisi pekerjaan; tugas tambahan; standar pekerjaan	Likert 1-5
Kinerja karyawan (Y)	Kualitas; kuantitas; keandalan; ketepatan penyelesaian; sikap dan kerja sama	Likert 1-5

Sumber: Diolah dari instrumen penelitian, 2026.

Sebelum digunakan pada sampel utama, instrumen diuji coba kepada 30 responden di luar sampel penelitian. Validitas dinilai melalui Corrected Item-Total Correlation dengan r tabel 0,361 pada taraf 5%. Item dinyatakan valid jika r hitung lebih

besar daripada r tabel. Reliabilitas dinilai menggunakan Cronbach's Alpha dan instrumen dinyatakan reliabel jika koefisien lebih besar daripada 0,60. Prosedur tersebut digunakan untuk memastikan bahwa indikator mengukur konstruk yang dituju dan memberikan hasil yang konsisten (Machali, 2021).

Teknik Analisis Data

Data diolah menggunakan SPSS versi 22. Analisis dimulai dengan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban. Selanjutnya dilakukan uji kualitas data, yaitu validitas dan reliabilitas. Kelayakan model regresi dinilai melalui uji normalitas residual Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas berdasarkan tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), serta uji heteroskedastisitas Glejser yang diperkuat dengan pengamatan scatterplot. Residual dinyatakan normal apabila $p > 0,05$; tidak terdapat multikolinearitas apabila tolerance > 0,10 dan VIF < 10; serta tidak terdapat heteroskedastisitas apabila p uji Glejser > 0,05.

Pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda dengan model $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$, di mana Y adalah kinerja karyawan, X_1 adalah jam kerja, X_2 adalah beban kerja, α adalah konstanta, β adalah koefisien regresi, dan ε adalah galat. Pengaruh parsial diuji menggunakan uji t pada taraf signifikansi 5%. Hipotesis diterima apabila nilai absolut t hitung lebih besar daripada t tabel dan $p < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai proporsi variasi kinerja yang dapat dijelaskan oleh jam kerja dan beban kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden berasal dari seluruh unit operasional PT Ciomas Adisatwa Pekanbaru. Mayoritas berusia 30-39 tahun (60,66%), berjenis kelamin laki-laki (80,33%), berpendidikan SMA/SMK (52,46%), dan memiliki masa kerja lebih dari enam tahun (67,21%). Unit Gudang dan Penerimaan merupakan kelompok terbesar (27,87%), diikuti Distribusi dan Pengiriman (22,95%), Operasional Peternakan (21,31%), Pakan dan Kemitraan (14,75%), serta Administrasi dan Support (13,11%). Komposisi tersebut menggambarkan dominasi tenaga kerja berpengalaman pada fungsi yang berkaitan langsung dengan aliran barang dan aktivitas lapangan.

Tabel 3. Karakteristik responden (n = 61)

Karakteristik	Kategori	n	%
Usia	20-29 tahun	16	26,23
Usia	30-39 tahun	37	60,66
Usia	40-49 tahun	8	13,11
Jenis kelamin	Laki-laki	49	80,33

Karakteristik	Kategori	n	%
Jenis kelamin	Perempuan	12	19,67
Pendidikan	SMA/SMK	32	52,46
Pendidikan	Diploma (D3)	8	13,11
Pendidikan	Sarjana (S1)	20	32,79
Pendidikan	Magister (S2)	1	1,64
Masa kerja	1-3 tahun	8	13,11
Masa kerja	4-6 tahun	12	19,67
Masa kerja	> 6 tahun	41	67,21
Unit kerja	Gudang dan Penerimaan	17	27,87
Unit kerja	Distribusi dan Pengiriman	14	22,95
Unit kerja	Operasional Peternakan	13	21,31
Unit kerja	Pakan dan Kemitraan	9	14,75
Unit kerja	Administrasi dan Support	8	13,11

Sumber: Data olahan peneliti, 2026.

Kualitas Instrumen dan Statistik Deskriptif

Hasil uji coba menunjukkan bahwa seluruh butir instrumen memenuhi kriteria validitas. Nilai korelasi item-total pada variabel jam kerja berada pada rentang 0,772-0,866; beban kerja 0,781-0,909; dan kinerja karyawan 0,727-0,885. Seluruh nilai tersebut lebih besar daripada r tabel 0,361. Koefisien Cronbach's Alpha berkisar antara 0,933 dan 0,962, sehingga setiap konstruk mempunyai konsistensi internal yang sangat baik.

Tabel 4. Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen

Variabel	Rentang r hitung	r tabel	Alpha	Kesimpulan
Jam kerja	0,772-0,866	0,361	0,933	Valid dan reliabel
Beban kerja	0,781-0,909	0,361	0,962	Valid dan reliabel
Kinerja karyawan	0,727-0,885	0,361	0,958	Valid dan reliabel

Sumber: Data olahan peneliti, 2026.

Tabel 5. Statistik deskriptif variabel penelitian

Variabel	Mean	TCR (%)	Kategori
Jam kerja	3,077	61,53	Sedang
Beban kerja	3,760	75,19	Tinggi
Kinerja karyawan	3,695	73,90	Tinggi

Sumber: Data olahan peneliti, 2026.

Rata-rata jam kerja sebesar 3,077 berada pada kategori sedang. Artinya, pengaturan waktu kerja secara umum telah berjalan, tetapi belum sepenuhnya dirasakan seragam oleh seluruh karyawan. Item dengan skor relatif rendah berkaitan dengan kebutuhan tambahan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan pra-survei yang menunjukkan adanya pekerjaan setelah jam operasional ketika volume aktivitas meningkat.

Beban kerja memperoleh rata-rata 3,760 dan berada pada kategori tinggi. Karyawan menghadapi target waktu, perubahan volume pekerjaan, tugas tambahan, kebutuhan mengambil keputusan secara cepat, dan standar ketelitian yang tinggi. Kinerja memperoleh rata-rata 3,695 dan juga termasuk kategori tinggi. Secara umum karyawan mampu memenuhi kualitas dan kuantitas pekerjaan, mengikuti instruksi, menunjukkan sikap profesional, dan bekerja sama, walaupun variasi capaian antarkaryawan masih ada.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Ringkasan uji asumsi klasik

Pengujian	Variabel/statistik	Nilai	Kesimpulan
Normalitas K-S	Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200	Normal
Multikolinearitas	Jam kerja: Tol.; VIF	0,867; 1,153	Tidak terjadi
Multikolinearitas	Beban kerja: Tol.; VIF	0,867; 1,153	Tidak terjadi
Glejser	Jam kerja: t; p	0,092; 0,927	Tidak terjadi
Glejser	Beban kerja: t; p	1,419; 0,161	Tidak terjadi

Sumber: Data olahan peneliti, 2026.

Nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal. Nilai tolerance kedua variabel sebesar 0,867 dan VIF 1,153 menunjukkan tidak adanya multikolinearitas. Uji Glejser menghasilkan p = 0,927 untuk jam kerja dan p = 0,161 untuk beban kerja; keduanya di atas 0,05. Penyebaran residual pada scatterplot juga tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model memenuhi asumsi normalitas, bebas multikolinearitas, dan tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Tabel 7. Hasil regresi linear berganda dan uji t

Variabel	B	SE	Beta	t	p
Konstanta	51,448	6,508	-	7,905	<0,001
Jam kerja	0,696	0,185	0,380	3,767	<0,001
Beban kerja	-0,590	0,128	-0,465	-4,617	<0,001

Sumber: Data olahan peneliti, 2026.

Model: $Y = 51{,}448 + 0{,}696X_1 - 0{,}590X_2 + e$. R = 0,700; R^2 = 0,489; Adjusted R^2 = 0,472; SEE = 8,767.

Persamaan regresi menunjukkan bahwa jam kerja memiliki arah positif, sedangkan beban kerja memiliki arah negatif. Nilai t jam kerja sebesar 3,767 lebih besar daripada t tabel 2,002 dengan p < 0,001, sehingga H1 diterima. Nilai absolut t beban kerja sebesar 4,617 juga lebih besar daripada t tabel dengan p < 0,001, sehingga H2 diterima. Nilai R^2 sebesar 0,489 berarti 48,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh jam kerja dan beban kerja. Sisanya, 51,1%, berkaitan dengan faktor lain di luar model, seperti motivasi, kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, lingkungan kerja, dan karakteristik individual.

Pengaruh Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien jam kerja sebesar 0,696 dengan beta terstandar 0,380 membuktikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam konteks penelitian ini, hasil positif perlu dipahami sebagai manfaat dari pengaturan waktu yang cukup, teratur, dan sesuai kebutuhan operasional, bukan sebagai alasan untuk memperpanjang durasi kerja tanpa batas. Ketika jadwal jelas dan waktu penyelesaian sebanding dengan volume pekerjaan, karyawan lebih mudah menyusun prioritas, menjaga ketelitian, serta menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Hasil tersebut konsisten dengan Maghfirah et al. (2024) yang menemukan pengaruh positif jam kerja terhadap kinerja, serta Neksen et al. (2021) yang menemukan pengaruh jam kerja pada konteks perusahaan lain. Namun, rata-rata jam kerja yang hanya berada pada kategori sedang menunjukkan masih terdapat ruang perbaikan, terutama pada pengelolaan lembur. Temuan Sitanggang dan Ariadi (2025) bahwa overtime tidak selalu berpengaruh langsung memperkuat pentingnya membedakan antara waktu kerja yang dikelola dengan baik dan tambahan jam kerja yang tidak diimbangi dukungan organisasi.

Pengaturan jam kerja sebaiknya didasarkan pada pola kedatangan barang, jadwal distribusi, prioritas operasional, dan kapasitas setiap unit. Lembur perlu diberikan atas kebutuhan yang jelas, didistribusikan secara adil, dan disertai waktu pemulihan yang memadai. Pendekatan ini sejalan dengan Pradipta dan Martdianty (2023), yang menempatkan dukungan atasan dan keterlibatan kerja sebagai mekanisme penting

dalam hubungan pengaturan kerja dan kinerja. Dengan demikian, implikasi utama temuan bukan menambah lama kerja, melainkan meningkatkan kualitas penjadwalan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien beban kerja sebesar -0,590 dengan beta terstandar -0,465 menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan. Nilai absolut beta beban kerja lebih besar daripada beta jam kerja, sehingga beban kerja merupakan prediktor yang relatif lebih dominan dalam model. Ketika target, volume, tugas tambahan, dan standar ketelitian meningkat tanpa penyesuaian waktu atau sumber daya, kemampuan karyawan menjaga kualitas dan ketepatan penyelesaian cenderung menurun.

Temuan ini sejalan dengan Norawati et al. (2022), yang menemukan bahwa peningkatan beban kerja berkaitan dengan penurunan kinerja pegawai medis. Hasil Suryanto et al. (2022) mengenai pengaruh beban kerja mental pada petugas rescue juga mendukung pentingnya kesesuaian tuntutan dan kapasitas. Pada PT Ciomas Adisatwa Pekanbaru, tekanan tersebut tercermin dari tingginya skor beban kerja dan kebutuhan menyelesaikan volume pekerjaan dalam waktu yang terbatas. Jika berlanjut, kondisi ini dapat meningkatkan kelelahan, mengurangi konsentrasi, dan memperbesar risiko kesalahan. Hubungan tersebut juga relevan dengan Septian et al. (2025), yang menunjukkan bahwa tekanan kerja yang tidak dikelola berpengaruh pada kinerja.

Perusahaan perlu mengevaluasi beban kerja berdasarkan volume aktual, waktu kerja efektif, tingkat kesulitan, kebutuhan ketelitian, dan jumlah karyawan di setiap unit. Distribusi pekerjaan dapat diperbaiki melalui penyeimbangan tenaga pada periode sibuk, penetapan prioritas, rotasi tugas, dan pemantauan lembur. Integrasi pengaturan jam kerja dengan evaluasi beban akan lebih efektif dibandingkan menangani keduanya secara terpisah, karena tambahan tugas sering menjadi penyebab langsung penggunaan waktu di luar jadwal.

PENUTUP

Penelitian membuktikan bahwa jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ciomas Adisatwa Pekanbaru. Pengaturan waktu kerja yang teratur, cukup, dan sesuai kebutuhan operasional membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif. Temuan ini tidak berarti bahwa semakin panjang durasi kerja selalu semakin baik; manfaat terutama berasal dari kualitas penjadwalan, kejelasan kebutuhan lembur, dan kesesuaian waktu dengan volume pekerjaan.

Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja serta memiliki pengaruh relatif lebih dominan. Peningkatan tuntutan tanpa dukungan waktu, tenaga, dan sumber daya yang sebanding cenderung menurunkan kualitas, ketelitian, dan ketepatan penyelesaian pekerjaan. Secara bersama-sama, jam kerja dan beban kerja menjelaskan 48,9% variasi kinerja karyawan.

Implikasinya, perusahaan perlu menyelaraskan jadwal dengan pola operasional, menata lembur secara selektif, dan mengevaluasi distribusi beban pada setiap unit secara berkala. Penelitian berikutnya dapat memasukkan variabel motivasi, stres kerja, kompensasi, kepemimpinan, atau lingkungan kerja serta memperluas objek penelitian agar kemampuan penjelasan model meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Machali, I. (2021). Metode penelitian kuantitatif. Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA TROPIS, Fakultas Farmasi Universitas Mulawarman.

Maghfirah, N., Leuhery, F., & Sitaniapessy, G. N. (2024). Jam kerja, adversity quotient, dan motivasi: Dinamika kinerja karyawan Alfamidi di Nusaniwe, Kota Ambon. MBIA, 23(1), 134-146. https://doi.org/10.33557/mbia.v23i1.2942

Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh beban kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Grup Global Sumatera. 2(2), 105-112.

Norawati, S., Zulher, Yunita, A., & Ilyas. (2022). Analisis kompensasi dan beban kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai medis pada RSUD Bangkinang. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, 8(2), 553-564. https://doi.org/10.17358/jabm.8.2.553

Pemerintah Republik Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pradipta, H. A., & Martdianty, F. (2023). Effect of flexible working arrangement on employee performance: Mediating role of work engagement and supervisor support in Indonesia digital startup. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, 9(2), 512. https://doi.org/10.17358/jabm.9.2.512

Prafitriandini, I., Maarif, M. S., & Zulbainarni, N. (2022). Efektivitas sistem kerja di rumah dalam mendukung work-life balance, employee engagement dan kinerja karyawan. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, 8(2), 575-587. https://doi.org/10.17358/jabm.8.2.575

Putri, T., Syafitri, U. D., & Sukmawati, A. (2023). The role of human resource risk on employee performance in the hybrid workforce era. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, 9(2), 386. https://doi.org/10.17358/jabm.9.2.386

Septian, M. R., Nurhayati, P., & Ekananta, A. (2025). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT CRI. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, 11(1), 339. https://doi.org/10.17358/jabm.11.1.339

Sitanggang, K. A. F., & Ariadi, G. (2025). Pengaruh overtime dan overwork terhadap employee performance dimediasi oleh perceived compensation. Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship, 14(2), 632-647. https://doi.org/10.30588/jmp.v14i2.1832

Suryanto, S. T., Maarif, M. S., & Baga, L. M. (2022). Pengaruh mental work load dan gejala post-traumatic stress disorder (PTSD) terhadap kinerja petugas rescue di PT Freeport Indonesia. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, 8(1), 327. https://doi.org/10.17358/jabm.8.1.327