

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal Setting Theory atau Teori Penetapan Tujuan merupakan salah satu teori motivasi yang dikembangkan oleh Edwin Locke dan Gary Latham . Teori ini didasarkan pada lebih dari seribu studi yang dilakukan di delapan negara, mencakup delapan puluh delapan tugas berbeda dalam pengaturan laboratorium maupun lapangan, dengan rentang waktu dari satu menit hingga tiga tahun (Epton, T. & Armitage, C.J., 2022). Teori ini menyatakan bahwa individu yang secara sadar menetapkan tujuan yang spesifik dan sulit akan berkinerja lebih baik dibandingkan mereka yang tidak memiliki tujuan atau hanya dianjurkan untuk "berbuat yang terbaik" .

Locke dan Latham menegaskan bahwa tujuan yang spesifik dan menantang, namun tetap dapat dicapai, akan menghasilkan tingkat kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan tujuan yang mudah, kabur, atau sekadar anjuran untuk "berbuat yang terbaik". Inti dari teori ini adalah bahwa bekerja menuju suatu tujuan merupakan sumber motivasi utama yang mendorong individu untuk lebih gigih dan meningkatkan kinerja tugas.

2.1.2 Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Expectancy Theory menjelaskan bahwa seseorang terdorong untuk bekerja ketika meyakini bahwa usaha yang diberikan akan menghasilkan kinerja, kinerja tersebut akan diikuti imbalan, dan imbalan yang diterima memiliki nilai bagi dirinya. Dalam penelitian ini, teori tersebut memperkuat penjelasan mengenai Sistem Remunerasi karena TKBM akan lebih termotivasi ketika hubungan antara pencapaian target, insentif, dan penghargaan disampaikan secara jelas (Vroom., 1964) Keterkaitan teori

harapan dengan penelitian ini tampak pada proses penilaian TKBM terhadap hasil kerja yang diperoleh. Ketika tenaga kerja melihat bahwa ketepatan, produktivitas, dan kepatuhan terhadap prosedur diakui melalui imbalan yang layak, mereka memiliki alasan yang lebih kuat untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerjanya.

2.1.3 Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Equity Theory menjelaskan bahwa tenaga kerja menilai keadilan dengan membandingkan kontribusi yang diberikan, seperti waktu, tenaga, keterampilan, tanggung jawab, dan risiko pekerjaan, dengan imbalan yang diperoleh. Persepsi terhadap keadilan tersebut dapat memengaruhi sikap, motivasi, dan perilaku seseorang dalam hubungan kerja (Adams., 1965). Teori ini relevan dengan penelitian karena kegiatan bongkar muat memiliki tuntutan fisik, risiko keselamatan, tekanan waktu, dan target operasional yang tinggi. Oleh sebab itu, kesesuaian upah, insentif, tunjangan, dan penghargaan dengan beban serta tanggung jawab kerja menjadi faktor penting dalam membentuk persepsi keadilan TKBM. Ketika imbalan dianggap sebanding dengan kontribusi yang diberikan, tenaga kerja cenderung memiliki motivasi dan komitmen yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja.

2.1.4 Kinerja Tenaga Kerja Bongkar Muat

Kinerja Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM). Mereka adalah para pekerja yang terdaftar secara resmi dan memiliki keahlian khusus dalam urusan membongkar dan memuat barang dari dan ke kapal. Posisi mereka bukan sekadar buruh lepas, melainkan tenaga profesional yang keberadaannya diatur dalam regulasi negara. Hal ini ditegaskan dalam Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 59 Tahun 2021 yang mewajibkan setiap TKBM untuk memiliki sertifikat kompetensi sebagai bukti keterampilan yang teruji (Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM

59 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Bongkar Muat Dan Tenaga Kerja Bongkar Muat Di Pelabuhan, 2021).

Penilaian Tenaga Kerja Bongkar Muat dapat diukur melalui beberapa indikator utama, antara lain:

1. Produktivitas: Kemampuan TKBM dalam menyelesaikan volume bongkar muat per satuan waktu, yang umumnya dihitung dengan satuan Ton/Gang/Jam (T/G/J) atau Ton/Ship/Day (T/S/D) sesuai dengan Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Laut Nomor: HK 103/2/2/DJPL-17 tentang Pedoman Perhitungan Kinerja Pelayanan Operasional;
2. Kualitas Kerja: Ketepatan dan ketelitian dalam menangani muatan, termasuk meminimalkan kerusakan barang (*cargo damage*);
3. Ketepatan Waktu: Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan untuk menghindari biaya tambahan seperti *demurrage*;
4. Kepatuhan terhadap Prosedur: Ketaatan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) dan aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) selama aktivitas bongkar muat berlangsung.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Pelabuhan Paotere, kinerja bongkar muat yang masih di bawah standar dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain usia dan pengalaman TKBM, kurangnya fasilitas bongkar muat, perbedaan jenis kemasan muatan, serta jarak antara kapal dan kendaraan pengangkut. Hal ini menunjukkan bahwa optimalisasi Tenaga Kerja Bongkar Muat memerlukan perhatian terhadap berbagai aspek, baik yang bersumber dari individu pekerja maupun dari lingkungan kerja (Rizal, 2023).

2.1.5 Sistem Remunerasi

Sistem Remunerasi merupakan keseluruhan balas jasa atau imbalan yang diterima oleh tenaga kerja sebagai konsekuensi atas pelaksanaan pekerjaan di suatu organisasi atau perusahaan. Sistem Remunerasi tidak

hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga meliputi berbagai bentuk kompensasi lain seperti tunjangan, insentif, bonus, serta fasilitas penunjang kesejahteraan lainnya.

Menurut Muhammad Satar dalam bukunya *"Pengantar Studi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Kinerja"*, penerapan Sistem Remunerasi telah menjadi salah satu strategi pemberian kompensasi yang semakin mendapat perhatian di berbagai organisasi. Perubahan struktur penggajian melalui sistem remunerasi menimbulkan berbagai persepsi di kalangan karyawan, sehingga penting untuk mengkaji lebih lanjut mengenai keterkaitan antara dimensi-dimensi keadilan, kepuasan gaji, dan komitmen organisasional terhadap kinerja .

Indikator-indikator Sistem Remunerasi yang dapat diukur dalam penelitian ini meliputi:

1. Keadilan Kompensasi: Kesesuaian antara beban kerja dan tanggung jawab dengan imbalan yang diterima.
2. Kepuasan Gaji: Tingkat kepuasan TKBM terhadap struktur dan besaran gaji yang diterima.
3. Insentif dan Bonus: Pemberian tambahan penghasilan di luar gaji pokok sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian target atau kinerja tertentu.
4. Tunjangan Kesejahteraan: Fasilitas pendukung seperti jaminan kesehatan, jaminan keselamatan kerja, dan tunjangan hari raya.

Pemberian kompensasi yang adil dan proporsional diyakini mampu meningkatkan motivasi dan kualitas hidup pekerja, yang pada gilirannya mendorong peningkatan kinerja (Robbins & Judge, 2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, yang kemudian berdampak positif pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi (Hasibuan, 2019).

2.1.6 Waktu Kerja dalam Operasional Bongkar Muat

Waktu Kerja dalam konteks operasional bongkar muat mengacu pada efektivitas durasi penyelesaian pekerjaan serta minimalisasi *idle time* atau waktu yang terbuang akibat kegiatan yang tidak produktif. Efisiensi waktu selama kapal berada di dermaga sangat berpengaruh terhadap biaya operasional, karena keterlambatan bongkar muat dapat berujung pada beban tambahan seperti *demurrage* (denda keterlambatan) yang harus ditanggung oleh perusahaan.

Penelitian mengenai penerapan metode *Value Stream Mapping* (VSM) pada proses bongkar muat kapal *container* di Pelabuhan Sunda Kelapa menunjukkan bahwa inefisiensi waktu dalam proses bongkar muat seringkali mengakibatkan keterlambatan keberangkatan kapal, peningkatan waktu sandar, dan kenaikan biaya operasional. Melalui analisis VSM, ditemukan berbagai aktivitas yang tidak bernilai tambah (*non-value-added activities*) yang menyebabkan pemborosan waktu. Perbaikan yang diusulkan berdasarkan hasil analisis tersebut terbukti mampu mengurangi waktu siklus proses secara signifikan dan meningkatkan efisiensi operasional pelabuhan secara keseluruhan.

Indikator-indikator waktu kerja dalam penelitian ini meliputi:

1. Kejelasan Target Waktu (Spesifik): Target waktu penyelesaian bongkar muat dirumuskan secara jelas dan spesifik, misalnya "penyelesaian bongkar muat kapal dalam waktu X jam" atau "target tonase per *shift*". Target yang jelas mengurangi ambiguitas dan memberikan arah yang pasti bagi TKBM;
2. Tingkat Kesulitan Target (Menantang): Target waktu yang ditetapkan cukup menantang (*stretch goals*) sehingga mendorong TKBM untuk mengerahkan usaha lebih besar, namun tetap realistis dan dapat dicapai dengan kemampuan yang dimiliki. Target yang terlalu mudah tidak memotivasi, sedangkan target yang terlalu sulit dapat menurunkan efikasi diri;
3. Ketepatan Pemenuhan Target Waktu: Tingkat keberhasilan TKBM dalam menyelesaikan tugas bongkar muat sesuai dengan target waktu yang telah

ditetapkan. Indikator ini mengukur sejauh mana target waktu dapat direalisasikan dalam praktik;

4. Ketersediaan Umpan Balik Waktu (*Feedback*): Adanya informasi atau evaluasi secara berkala mengenai kemajuan pencapaian target waktu. Umpan balik ini memungkinkan TKBM untuk menyesuaikan strategi dan mempertahankan motivasi.

(Sinuraya, 2024) Optimal penggunaan tenaga kerja dan alat berat proses bongkar muat *container* menggunakan metode *Goal Programming* menunjukkan ketidak seimbangan jumlah tenaga kerja yang tersedia dan volume pekerjaan dapat menyebabkan ketidakefisienan waktu kerja. Kekurangan jam kerja tenaga manusia (*manpower shortage*) berpotensi menyebabkan keterlambatan dan biaya tambahan, sehingga manajemen tenaga kerja perlu ditingkatkan melalui penjadwalan dan distribusi shift yang lebih baik .

2.1.7 Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Sistem Remunerasi dengan Kinerja Tenaga Kerja Bongkar Muat

Sistem Remunerasi merupakan hal yang dapat mempengaruhi seorang pegawai. Pemberian Remunerasi oleh Direktorat Jendral Pajak merupakan suatu reward atas kinerja yang dilakukan oleh seorang pegawai. Remunerasi yang diterima pegawai KPP Palopo akan memberikan dampak positif terhadap kinerja dari seorang pegawai maupun organisasi. Hal tersebut secara langsung akan membantu KPP. Palopo untuk mencapai tujuan organisasi atas dasar memiliki kinerja yang baik dari seorang pegawainya. Pemberian Remunerasi berdasarkan capaian kerja diberikan oleh Direktorat Jendral Pajak (DJP) berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 96 Tahun 2017 untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawai, karena semakin tinggi Remunerasi yang diterima, pegawai juga semakin baik dalam bekerja guna mencapai capaian kinerja yang (Pomoeng & Rombeallo, 2022).

Menurut (Siahaan & Meilani, 2019) “Sistem Remunerasi dibuat untuk dapat meningkatkan dalam mengerjakan dan menyelesaikan setiap tugas dan tanggungjawab dari tiap pegawai, serta target ataupun ukuran yang telah di raih, dengan berbagai proses yang dapat memicu semangat itu muncul, pada periode tertentu dapat mengarahkan serta menjaga perilaku manusia menuju pencapaian tujuan pada periode tertentu.’ Diharapkan Remunerasi ini bias memberi motivasi pada kerja karyawan sehingga dapat memberikan prestasi kinerja yang lebih baik. Pengukuran dari prestasi kinerja dapat diukur berdasarkan penilaian dari kinerja yang telah diberikan standar pencapaian oleh organisasi.

Hasil pada penelitian ini membuktikan yaitu terdapat pengaruh tidak langsung antara Remunerasi terhadap kinerja pegawai yang diintervening oleh motivasi. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi menggunakan Remunerasi maka motivasi akan meningkat. Peningkatan pada motivasi ini akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan (Sari, 2020).

2. Hubungan Waktu Kerja dengan Kinerja Tenaga Kerja Bongkar Muat

Waktu Kerja merupakan periode waktu yang digunakan pekerja untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam operasional bongkar muat di pelabuhan, pengaturan waktu kerja menjadi faktor krusial karena sifat pekerjaan yang padat, bergantung pada jadwal kedatangan kapal, serta memerlukan ketersediaan tenaga kerja yang siap setiap saat. Penelitian oleh (Nau, 2022) tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada TKBM di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Pantoloan Kota Palu menemukan bahwa shift kerja memiliki hubungan signifikan dengan kelelahan kerja pada TKBM dengan nilai $p=0,004$.

Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa beban kerja menjadi faktor paling berpengaruh terhadap kelelahan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas. Penelitian lebih lanjut oleh (Aulia, 2023) pada TKBM Pangkalan Soekarno Makassar mengkonfirmasi temuan tersebut dengan hasil bahwa *shift* kerja berhubungan signifikan dengan kelelahan kerja ($p=0,026$), bersama dengan faktor usia ($p=0,000$), masa kerja ($p=0,000$), status gizi ($p=0,000$), dan beban kerja fisik ($p=0,000$). Penelitian ini merekomendasikan agar perusahaan dapat menyesuaikan kemampuan fisik dan kapasitas kerja pekerja dalam pembagian tugas untuk menghindari terjadinya kelelahan kerja.

Dalam skala operasional yang lebih luas, implementasi waktu operasi 24 jam selama 7 hari dengan sistem tiga shift di berbagai pelabuhan Indonesia telah terbukti meningkatkan produktivitas secara signifikan. Di Pelabuhan Sorong, penerapan waktu operasional 24x7 berhasil menurunkan waktu singgah kapal (*port stay*) dari 72 jam menjadi maksimal 24 jam, serta meningkatkan produktivitas bongkar muat dari 17 BSH (*Box per Ship per Hour*) menjadi 30,34 BSH. Hal serupa terjadi di Pelabuhan Ambon dengan penerapan sistem tiga shift yang berhasil meningkatkan kapasitas lapangan peti kemas dari 190 TEUs menjadi 250 TEUs, serta meningkatkan produktivitas dari 8-10 TEUs per *crane* per jam menjadi 35-40 TEUs per *crane* per jam.

Penelitian internasional oleh (Özder & Gümüş, 2023) tentang penjadwalan staf di terminal peti kemas semi-otomatis pelabuhan menunjukkan bahwa penjadwalan yang efisien, adil, dan seimbang dengan mempertimbangkan preferensi dan kualifikasi personel dapat meningkatkan produktivitas, kualitas hidup, konsentrasi, dan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa Waktu Kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan Tenaga Kerja Bongkar Muat. Pengaturan Waktu Kerja yang efektif, termasuk sistem shift yang terstruktur, manajemen kelelahan kerja yang baik, serta

keseimbangan antara Waktu Kerja dan istirahat, akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.

Menunggu kedatangan truk merupakan kondisi saat kapal yang sedang melakukan bongkar muat menunggu truk sebagai sarana pemindahan barang. Keterlambatan truk mengakibatkan pembongkaran atau pemuatan harus terhenti, dikarenakan truk merupakan satu-satunya kendaraan pemindahan barang dari kapal ke gudang atau ke tempat tujuan lain (Safrianda, 2016). Akibat menunggu kedatangan truk, *crane* tidak bekerja sesuai jadwal, karena barang yang dimuat atau dibongkar berasal dari truk. Apabila truk terlambat datang dari dan ke gudang, maka pekerjaan *crane* juga menjadi terhambat (Dewa, 2021).

3. Hubungan Sistem Remunerasi dan Waktu Kerja secara Simultan dengan Kinerja Tenaga Kerja Bongkar Muat

Sistem Remunerasi dan Waktu Kerja merupakan dua faktor yang saling terkait dalam mempengaruhi Tenaga Kerja Bongkar Muat. Kedua variabel ini tidak berdiri sendiri, melainkan berinteraksi secara simultan dalam membentuk kondisi kerja yang optimal. Penelitian oleh (Nau, 2022) menunjukkan bahwa masa kerja ($p=0,026$), beban kerja ($p=0,002$), dan shift kerja ($p=0,004$) secara bersama-sama berhubungan dengan kelelahan kerja pada TKBM. Kelelahan kerja yang disebabkan oleh kombinasi faktor-faktor tersebut pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas dan kinerja pekerja.

Penelitian (Aulia, 2023) memperkuat temuan ini dengan hasil analisis bahwa usia, masa kerja, status gizi, beban kerja fisik, dan shift kerja secara simultan berhubungan dengan kelelahan kerja pada TKBM. Penelitian ini menyoroti bahwa kelelahan kerja dapat menyebabkan kondisi tubuh melemah akibat melakukan suatu pekerjaan sehingga dapat menyebabkan efek yang buruk bagi kesehatan para pekerja dan pada akhirnya menurunkan kinerja. Implementasi di lapangan menunjukkan bahwa transformasi sistem kerja yang

mengintegrasikan aspek waktu kerja dan kompensasi membuahkan hasil yang positif.

Di Pelabuhan Sorong, untuk mewujudkan operasional 24x7, manajemen Pelindo melakukan diskusi intensif dengan TKBM yang antara lain meminta insentif bekerja nonstop dan tambahan uang makan . Hal ini menunjukkan bahwa perubahan pengaturan waktu kerja harus disertai dengan penyesuaian Remunerasi untuk menjaga motivasi dan kinerja pekerja. Pekerja Pelindo dan tenaga kerja di lingkungan Pelabuhan Sorong kemudian dibagi dalam kelompok-kelompok sehingga mereka bisa bekerja tanpa meninggalkan kewajiban beribadah .

Penelitian oleh (Özder & Gümüs, 2023) tentang penjadwalan staf berkelanjutan di terminal peti kemas pelabuhan menunjukkan bahwa model *goal-programming* yang mempertimbangkan preferensi dan kualifikasi personel (yang mencakup aspek kesejahteraan yang terkait dengan Remunerasi) berhasil memenuhi tuntutan pekerja yang memiliki kendala yang saling bertentangan dengan penyimpangan minimal dari target, serta menghasilkan peningkatan produktivitas, kualitas hidup, konsentrasi, dan kepuasan kerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut disajikan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian ini sebagai bahan perbandingan dan landasan empiris:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penulisan & Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Nasution, Sudiarti & Harahap (2019)	Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Variabel Remunerasi (X_1), Variabel motivasi	Remunerasi berpengaruh signifikan

No	Penulisan & Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
2.	Neksen, Wadu & Handayani (2021)	Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Menggunakan beban kerja Variabel Remunerasi (X_1)	Jam kerja berpengaruh positif signifikan
3.	Putri & Edalmen (2023)	Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Menggunakan motivasi & beban kerja, Variabel jam kerja (X_2)	Jam kerja berpengaruh positif signifikan
4.	Maifanda & Slamet (2019)	Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Stres kerja sebagai variabel tambahan Variabel jam kerja (X_2)	Gaji tidak berpengaruh; jam kerja fleksibel berpengaruh negatif
5.	Siregar (2019)	Pengaruh Budaya Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan	kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan, Variabel gaji & jam kerja Variabel jam kerja (X_2)	Inefisiensi waktu menyebabkan keterlambatan kapal dan peningkatan biaya operasional. Penerapan VSM mampu mengurangi waktu siklus proses dan meningkatkan efisiensi operasional pelabuhan secara signifikan .
6.	Pomoeng & Rombeallo, (2022)	Pengaruh Remunerasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai	Remunerasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai	Remunerasi berpengaruh positif signifikan

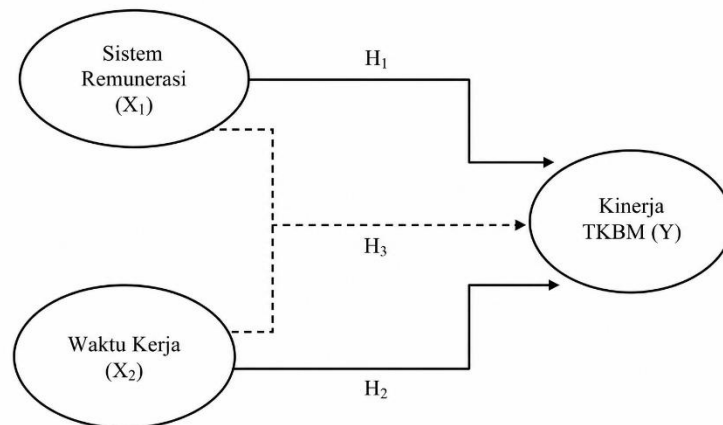
No	Penulisan & Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
7.	Sahara & Dwiprasetya (2023)	Analisis Penerapan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Terhadap Koperasi TKBM	Kompensasi (X) → Kinerja Karyawan (Y)	<i>Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi TKBM</i>
8.	Janati (2021)	Pengaruh Kompensasi Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan PT. Indosawit Subur Group Ukui	Kompensasi & Masa Kerja (X) → Produktivitas (Y)	Kompensasi dan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas
9.	Ikhsanti (2015)	Pengaruh Sistem Pembagian Upah Waktu Kerja dan Hasil Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Upah waktu kerja & upah hasil kerja (X) → Produktivitas (Y)	Secara parsial upah waktu kerja tidak signifikan; upah hasil kerja signifikan; secara simultan keduanya signifikan
10.	Karningsih (2022)	Analisis Pengaruh Peralatan Bongkar Muat, Waktu Tunggu Truck , Kinerja Operator Bongkar Muat, Dan Tenaga Kerja (TKBM) Terhadap Produktivitas Bongkar Muat Batubara Di Pelabuhan Cirebon	Variabel TKBM & produktivitas	TKBM paling dominan mempengaruhi produktivitas bongkar muat (Karningsih, 2022)

Sumber: Data diolah Peneliti (2026)

2.3 Kerangka Berpikir

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka dapat disusun suatu kerangka berpikir untuk menggambarkan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini. Kerangka berpikir penelitian ini menjelaskan bahwa Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu Sistem Remunerasi dan Waktu Kerja. Sistem Remunerasi yang terdiri atas keadilan kompensasi, kepuasan gaji, insentif dan bonus, serta tunjangan kesejahteraan akan memengaruhi motivasi dan semangat kerja TKBM. Semakin baik Sistem Remunerasi yang diterapkan, semakin tinggi motivasi kerja yang pada akhirnya meningkatkan Tenaga Kerja Bongkar Muat.

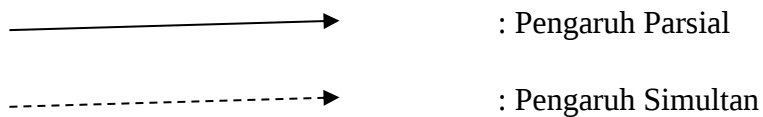
Di sisi lain, efisiensi Waktu Kerja yang diukur melalui kecepatan penyelesaian pekerjaan, minimalisasi *idle time*, ketaatan terhadap jadwal, dan penghindaran *demurrage* juga berkontribusi terhadap peningkatan Tenaga Kerja Bongkar Muat. Manajemen waktu yang baik memungkinkan TKBM untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan efisien. Kedua variabel independen tersebut, yaitu Sistem Remunerasi (X_1) dan Waktu Kerja (X_2), secara parsial maupun simultan diduga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja Tenaga Kerja Bongkar Muat (Y).



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Sumber: Data diolah Peneliti (2026)

Keterangan:



2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah diuraikan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H₁ = Sistem Remunerasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Tenaga Kerja Bongkar Muat
2. H₂ = Waktu Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Tenaga Kerja Bongkar Muat
3. H₃ = Sistem Remunerasi dan Waktu Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Tenaga Kerja Bongkar Muat

