

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia memiliki kemajemukan dalam kehidupan beragama. Sebagian besar penduduk Indonesia memeluk agama Islam. Kurang dari 10 % masyarakat Indonesia terbagi dalam beberapa kelompok agama seperti Katolik Roma, Kristen, Hindu dan Budha. Sebagian kecil masyarakat Indonesia juga masih memeluk agama tradisional seperti misalnya kejawen yang sering ditemui di Pulau Jawa. Menurut Peraturan Pemerintah No.69 Tahun 2001 Pasal 1 ayat 1, tentang Kepelabuhanan, pelabuhan adalah tempat yang terdiri dari daratan dan perairan di sekitarnya dengan batas - batas tertentu sebagai tempat kegiatan pemerintahan dan kegiatan ekonomi yang dipergunakan sebagai tempat kapal bersandar, berlabuh, naik turun penumpang dan/atau bongkar muat barang yang dilengkapi dengan fasilitas keselamatan pelayaran dan kegiatan penunjang pelabuhan serta sebagai tempat perpindahan intra dan antar moda transportasi. pelabuhan (port) merupakan suatu daerah perairan yang terlindung dari gelombang dan digunakan sebagai tempat berlabuhnya kapal maupun kendaraan air lainnya yang berfungsi untuk menaikkan atau menurunkan penumpang, barang maupun hewan, reparasi, pengisian bahan bakar dan lain sebagainya yang dilengkapi dengan dermaga tempat menambatkan kapal, krankran untuk bongkar muat barang, gudang transito, serta tempat penyimpanan barang dalam waktu yang lebih lama, sementara menunggu penyaluran ke daerah tujuan atau pengapalan selanjutnya. Selain itu, pelabuhan merupakan pintu gerbang serta pemelancar hubungan antar daerah, pulau bahkan benua maupun antar bangsa yang dapat memajukan daerah belakangnya atau juga dikenal dengan daerah pengaruh. Daerah belakang ini merupakan daerah yang mempunyai hubungan kepentingan ekonomi, sosial, maupun untuk kepentingan pertahanan yang dikenal dengan pangkalan militer angkatan laut (Kevin, 2024).

Teori yang terkenal dalam manajemen sumber daya manusia adalah kepuasan kerja. Literatur tentang kepuasan kerja pertama kali dibuat pada tahun 1930-an,

pada masa puncak revolusi industri, namun masih relevan hingga saat ini. Mencapai kepuasan kerja sangat penting bagi bisnis dan individu. Kepuasan kerja berkaitan dengan kebahagiaan, kesejahteraan psikologis, dan kualitas hidup karyawan, selain mendorong perilaku positif seperti menjadi kreatif, suka menolong, taat, disiplin, dan mengendalikan perilaku negatif yang kontraproduktif seperti pencurian, vandalisme, dan korupsi. Kepuasan karyawan di tempat kerja mencakup faktor material dan non-material, dan tidak semata-mata berkorelasi dengan gaji. Bekerja bukan hanya sekedar mencari uang, tetapi juga harus menyenangkan, berharga, dan bermakna (Sunarta, 2019).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. bekerja sesuai dengan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dalam kondisi kerja yang sering kali kurang ideal dan hal-hal lain yang sejenisnya. bahwa kepuasan kerja adalah suatu penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja adalah terpenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui pekerjaan atau aktivitas kerja (Nabawi, 2019).

Dari saat mereka dipekerjakan hingga mereka pensiun, setiap karyawan dalam sebuah organisasi ingin bekerja dengan cara yang memuaskan kebutuhan, keinginan, harapan, dan kemampuan mereka. Mereka yang berhasil melewati proses seleksi menentukan jalur profesional mereka, menerima gaji, dan terlibat dalam interaksi sosial di dalam perusahaan. Perasaan positif (afektif) karyawan terhadap hasil kerja merupakan cerminan dari pikiran terdalamnya ketika mengevaluasi pekerjaannya, baik secara individu maupun bersama-sama. Dedikasi dan etos kerja karyawan akan semakin kuat ketika mereka merasa puas dengan proses dan hasil kerja yang mereka hasilkan, sehingga dapat membantu organisasi mencapai tujuannya. Di sisi lain, jika seorang pekerja merasa bahwa mereka tidak mendapatkan bantuan yang cukup dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan terhadap (Sunarta, 2019).

Menurut Mangkunegara, kualitas kerja didefinisikan sebagai ukuran seberapa baik seorang karyawan melakukan apa yang seharusnya dia lakukan. Perilaku dan kualitas kerja pegawai adalah dua faktor yang dievaluasi, menurut definisi di atas. Perilaku dinilai untuk loyalitas, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan keterlibatan karyawan. Sementara itu, kualitas kerja adalah standar fisik yang diukur dengan pekerjaan yang dilakukan atau dilakukan oleh seorang pegawai di bidang tugasnya (Kartono et al., 2023).

Kualitas kerja adalah keandalan dalam melaksanakan tugas dengan cara yang bermutu, pada waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dimengerti oleh karyawan yang memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas dan kewajiban yang diberikan, baik secara personal, sosial, intelektual, maupun moral dan spiritual. Kualitas kerja sangat diperlukan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dalam setiap aspek (Sari et al., 2023).

Saat ini, salah satu faktor utama yang memengaruhi kualitas hidup seseorang adalah tempat kerjanya. Organisasi harus menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat. Menawarkan keseimbangan kehidupan kerja yang berkualitas tinggi kepada karyawan dapat ditafsirkan sebagai indikator positif bagi kemampuan organisasi untuk merekrut dan mempertahankan talenta. Dalam skenario ini, bisnis dapat menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi stafnya, yang pada akhirnya akan menghasilkan dedikasi yang tinggi dari mereka. Karena tekanan yang kuat, perusahaan juga akan dapat menghemat pengeluaran (Sanjaya et al., 2022).

Kinerja karyawan di dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas pekerjaannya, yang merupakan sesuatu yang dipertimbangkan oleh manajer atau penyelia saat mengevaluasi seseorang. Saat membuat penilaian, seorang manajer atau penyelia mempertimbangkan hal ini. superioritas Kualitas pekerjaan yang dipermasalahkan ditunjukkan ketika seorang karyawan melakukan prosedur aktivitas kerja dengan kemampuan terbaiknya, memberikan kontribusi terbesar bagi organisasi. menunjukkan kualitas sumber daya manusianya dengan memberikan kontribusi maksimal kepada bisnis perusahaan (Lagale et al., 2014).

Mentalitas yang menyatakan bahwa hidup harus selalu lebih baik hari ini daripada hari kemarin pada dasarnya adalah apa yang membuat seseorang menjadi produktif di tempat kerja. Pola pikir ini mendorong seseorang untuk terus mencari cara untuk meningkatkan diri dan kemampuan profesionalnya, bukannya berpuas diri (Zufrie, 2019).

Mengangkut barang dari dermaga atau gudang ke palka atau dek kapal untuk distribusi yang aman ke tempat tujuan dikenal sebagai pemuatan. Proses pemindahan kargo dari dek atau palka kapal dan meletakkannya di dermaga atau di gudang dikenal sebagai bongkar muat. Dalam hal ini, penulis menjelaskan prosedur yang unik untuk kapal kargo, yaitu pemindahan kargo curah dari kapal ke dermaga dan antar kapal, atau dari kapal ke kapal. (Kevin, 2024).

PT. Terminal Petikemas Surabaya atau disingkat PT TPS adalah salah satu anak perusahaan PT Pelabuhan Indonesia/Pelindo III Persero. TPS memberikan layanan jasa terminal petikemas ekspor-impur dan domestik. PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS) menjadi salah satu perusahaan jasa pelayanan pelabuhan telah dipercaya oleh berbagai perusahaan Indonesia maupun manca negara dalam pengelolaan petikemas internasional dan domestik maupun berbagai jasa bongkar muat penunjang lainnya. PT. TPS dalam memberikan pelayanan pengelolaan petikemas internasional diharuskan untuk menyesuaikan tingkat pelayanannya sesuai dengan standar internasional. PT. TPS juga menyediakan jasa transportasi pengiriman barang secara efisien dan tepat waktu. Saat ini TPS mengantongi ISO 9001 (standar mutu), ISO 14001 (standar lingkungan), OHSAS 18001 (standar keselamatan dan kesehatan kerja), dan ISPS Code (standar keamanan kapal dan fasilitas pelabuhan). TPS juga merupakan satu satunya terminal di Indonesia dan satu-satunya operator terminal di Indonesia yang memiliki sertifikat C-TPAT dan ISO 28000:2007 (sistem manajemen keamanan untuk rantai pasok) PT Terminal Petikemas Internasional di Surabaya didirikan padatahun 1992, sesuai dengan Surat Keputusan Direksi Perusahaan Umum Pelabuhan Indonesia III No.725/KPTS/BL.382.P.III-92 pada tanggal 22 September 1992 (Kevin, 2024).

Beberapa penelitian sebelumnya yang menjadi acuan penulis dalam melakukan penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kualitas Kerja Asisten Operator Container Crane Terhadap Produktivitas Bongkar Muat di PT Terminal Petikemas Surabaya”. Hasil penelitian sebelumnya sebagai berikut.

Penelitian oleh A.Sururin ,K.K. Heryanda , R. Atidira (2020) dengan judul “ Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel “ Hasil penelitian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan Singaraja Hotel belum optimal. Hal ini ditunjukkan dari para karyawan merasa kurang puas karena pimpinan yang kurang memberikan perhatian terhadap karyawan dan pimpinan juga tidak memberikan kesempatan kepada karyawan dalam memberikan ide-ide, selain itu beberapa karyawan kurang beradaptasi dengan karyawan yang lainnya dan kurangnya kerjasama tim yang solid, yang mengakibatkan prestasi dan moral kerja menurun, kurangnya disiplin karyawan dalam bekerja, serta keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain meningkat. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai thitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 4.561 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,693 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, hingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Singaraja Hotel. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Manafe (2018) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya penelitian oleh Wahyuddin (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Kemudian Malonda (2017) yang menyatakan hasil penelitiannya bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari peningkatan kepuasan kerja karyawan dengan adanya pemberian bonus berupa tambahan kepada karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan perusahaan.

Penelitian oleh Ade Suryadi, Henny Sjafitri, Lenny Hasan (2018) dengan judul “ Pengaruh Kualitas Kerja dan Efisiensi Kerja terhadap Produktifitas Kerja Bintara TNI-AD di Makorem 032/Wirabraja “ Skor rata-rata variabel kualitas kerja Bintara TNI-AD Di Makorem 032/Wirabraja yang terdiri-dari 10 pertanyaan, dimana nilai rerata 3,72 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 74,43%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kualitas kerja Bintara TNI-D Di Makorem 032/Wirabraja dalam kategori Baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada Bintara TNI-AD di Makorem 032/Wirabraja prajuritnya sudah memiliki kualitas kerja yang baik.

Penelitian oleh Kendra S. Mawu, Bernhard . Tewal, Mac Donald Walangitan (2018) dengan judul “ PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MINAHASA TENGGARA “ Berdasarkan hasil analisis data secara simultan (uji F) dalam analisis regresi linear berganda menunjukkan variabel kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. Artinya jika kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja naik maka produktivitas kerja pegawai juga akan ikut naik. Apabila kualitas kehidupan kerja sudah diterapkan dengan baik, maka secara tidak langsung pegawai akan memiliki kepuasan tersendiri dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diemban, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai dengan baik dan dapat mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini sependapat dengan Lumbantoruan, dkk (2015) yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perindustrian dan Perdagangan Crumb Rubber Pekanbaru. Dengan hasil yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja maka perlu adanya penciptaan kualitas kehidupan kerja yang baik dan kepuasan kerja yang memadai

sehingga akan terjadi persaingan ketat antar pegawai supaya pegawai termotivasi untuk menghasilkan produktivitas kerja yang lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas, penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “ **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kualitas Kerja Asisten Operator Container Crane Terhadap Produktivitas Bongkar Muat di PT Terminal Petikemas Surabaya**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Produktivitas Bongkar Muat di PT Terminal Petikemas Surabaya?
2. Apakah Kualitas Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Produktivitas Bongkar Muat di PT Terminal Petikemas Surabaya?
3. Apakah Kepuasan Kerja dan Kualitas Kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap Produktivitas Bongkar Muat di PT Terminal Petikemas Surabaya?

1.3 Batasan Masalah

Terdapat beberapa batasan dalam penelitian ini. Pertama, karena penelitian ini terbatas pada organisasi PT Terminal Petikemas Surabaya, maka temuan-temuannya tidak dapat diterapkan di lokasi lain. Kedua, terdapat kemungkinan adanya bias dalam evaluasi subyektif karyawan karena data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Ketiga, tidak ada elemen eksternal yang mungkin berdampak pada kinerja karyawan yang tercakup dalam penelitian ini; sebaliknya, penelitian ini hanya membahas aspek-aspek internal perusahaan (seperti kepuasan kerja dan kualitas kerja).

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam setiap penelitian yang dilakukan, maka berdasarkan uraian perumusan masalah di atas tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif secara parsial Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Bongkar Muat PT Terminal Petikemas Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif secara parsial Kualitas Kerja terhadap Produktivitas Bongkar Muat PT Terminal Petikemas Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif secara simultan Kepuasan Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Produktivitas Bongkar Muat PT Terminal Petikemas Surabaya.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini akan menambah pengetahuan tentang pentingnya Kepuasan kerja dan kualitas kerja terhadap produktivitas bongkar muat. Adapun manfaat penelitian ini untuk beberapa pihak.

1. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini dijadikan sebagai sumber wawasan, pengalaman dan penelitian guna menyelesaikan tugas akhir sebagai prasyarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

2. Manfaat Bagi Pembaca

Temuan penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Produktivitas Bongkar Muat.

3. Manfaat Bagi Instansi PT Terminal Petikemas Surabaya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi PT Terminal Petikemas Surabaya supaya dalam produktivitas lebih memperhatikan kepuasan dan kualitas para karyawan.

1.6 Sistematika Penelitian

Untuk membuat mudah penulisan ini lebih mudah dipahami dan dimengerti, penulis menyusunnya dalam suatu sistematika penulisan sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang masalah dan landasan penelitian. Fokus orientasi penelitian adalah rumusan masalah. Selain itu, ada batasan masalah untuk memastikan bahwa penelitian tidak menyimpang dari rumusan masalah. Ada juga tujuan dan keuntungan yang ingin dicapai oleh penelitian ini. Dan prosedur penulisan, yang mencakup penjelasan singkat tentang proses penulisan tugas akhir ini, lebih terarah.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Teori-teori yang dibahas pada Bab ini diperoleh dari buku-buku referensi dan sumber informasi lain yang terkait dengan pembahasan penelitian dan didukung dengan temuan peneliti sebelumnya.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini, penulis membahas langkah-langkah yang diambil selama melakukan penelitian dan menulis laporan penelitian. Langkah-langkah ini harus dilakukan secara sistematis dan terarah untuk mencapai hasil yang tepat dan untuk memastikan bahwa temuan yang dihasilkan tidak menyimpang dari tujuan awal penelitian.

4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang analisis dari hasil pengamatan, pengumpulan dan pengelolaan data sehingga hasil yang dicapai selama penelitian dan pembuatan laporan penelitian.

5. BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari pokok-pokok bahasan yang disertai dengan saran-saran bagi pihak terkait sebagai objek penelitian untuk memperbaiki kekurangan yang ada dan untuk perkembangan dimasa yang akan datang.

