

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KUALITAS KERJA
ASISTEN OPERATOR CONTAINER CRANE TERHADAP
PRODUKTIVITAS BONGKAR MUAT DI PT TERMINAL
PETIKEMAS SURABAYA**

SKRIPSI

DISUSUN DAN DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK
MEMPEROLEH GELAR
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA



DISUSUN OLEH :

Nama : Mikael Kevin
NIM : 20111016
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Pembimbing : Dr. Gugus Wijonarko, MM

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI
SURABAYA
2024**

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Mikael Kevin
NIM : 20111016
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kualitas Kerja Asisten Operator Container Crane Terhadap Produktivitas Bongkar Muat di PT Terminal Petikemas Surabaya

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penelitian Skripsi yang telah peneliti tulis ini merupakan hasil karya sendiri dengan merujuk pada sumber-sumber terpercaya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka peneliti bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Demikian, pernyataan ini peneliti buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Penulis,



Mikael Kevin
NIM 20111016

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KUALITAS KERJA ASISTEN OPERATOR CONTAINER CRANE TERHADAP PRODUKTIVITAS BONGKAR MUAT DI PT TERMINAL PETIKEMAS SURABAYA

DISUSUN OLEH :

NAMA : MIKAEL KEVIN
NIM : 20111016

Telah dipresentasikan didepan dewan penguji dan dinyatakan LULUS pada,
Sabtu 20 Juli 2024

PENGUJI

KETUA : SOEDARMANTO, SE, MM (.....)
NIDN : 0322036902

SEKRETARIS : DIAN ARISANTI, S. Kom, MM (.....)
NIDN : 0709058202

Mengetahui,

STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA

KETUA

Dr. GUGUS WIJONARKO, MM
NIDN: 0708116501

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KUALITAS KERJA ASISTEN OPERATOR CONTAINER CRANE TERHADAP PRODUKTIVITAS BONGKAR MUAT DI PT TERMINAL PETIKEMAS SURABAYA

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : MIKAEL KEVIN
NIM : 20111016

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

Menyetujui,
PEMBIMBING

KETUA : Dr. GUGUS WIJONARKO, MM (.....)
NIDN : 0708116501

Mengetahui,
KETUA PROGRAM STUDI


JULI PRASTYORINI, S.Sos., MM
NIDN: 0708067104

STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA

KETUA


Dr. GUGUS WIJONARKO, MM
NIDN: 0708116501

ABSTRAK

MIKAEL KEVIN, 20111016

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KUALITAS KERJA ASISTEN OPERATOR CONTAINER CRANE TERHADAP PRODUKTIVITAS BONGKAR MUAT DI PT TERMINAL PETIKEMAS SURABAYA

Skripsi : Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, 2024

Kata Kunci : Kepuasan kerja, Kualitas Kerja dan Produktivitas bongkar muat

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Kualitas Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Bongkar Muat (Y). Pengambilan sampel dilakukan pada 60 responden pada Asisten Operator Container Crane di PT Terminal Petikemas Surabaya. Peneliti ini juga menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis data dengan menggunakan aplikasi SPSS 25. Sebelum Menganalisis data dilakukan pengujian kualitas data dengan menggunakan uji validitas dan uji realibilitas. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa : (1) Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Bongkar Muat, nilai t-hitung sebesar 3,875 lebih besar dari nilai t-tabel 2,000 dan tingkat signifikansi (Sig.) (0,000 < 0,05). (2) bahwa Kualitas Kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Bongkar Muat, nilai t-hitung sebesar 5,524 lebih besar dari nilai t-tabel 2,000 dan tingkat signifikansi (0,000 < 0,05). (3) Kepuasan Kerja (X1) dan Kualitas Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Bongkar Muat (Y), sebesar 413,046 lebih besar dari nilai F-Tabel yaitu 3,16 dan dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar (0.000 < 0,05).

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kualitas Kerja Asisten Operator Container Crane Terhadap Produktivitas Bongkar Muat di PT Terminal Petikemas Surabaya”**. Penyusunan Skripsi ini sebagai tugas akhir kuliah yang diajukan untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bisnis dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.

Peneliti menyadari dalam penyusunan Skripsi tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak selama penyusunan Skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Gugus Wijanarko, MM., selaku Ketua dan Selaku Dosen Pembimbing Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya;
2. Ibu Dian Arisanti, S. Kom, MM., selaku dosen penguji II dan Kepala Bagian Akademik & TI di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bisnis dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya
3. Bapak Seodarmanto, SE, MM., selaku dosen penguji I skripsi dan Ka. LPPM di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bisnis dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya;
4. Ibu Nur Widyawati, SE., S.Si., M.SM selaku Wakil Ketua I di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bisnis dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya;
5. Ibu Juli Prastyorini, MM., selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bisnis dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
6. Seluruh Dosen., di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bisnis dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya;
7. Bapak Dwi Mulyono., selaku supervisi dermaga grup B di PT Bandar Bukit Barisan;
8. Chatrine Tri Purwanti., selaku Ibu Kandung saya yang selalu mensupport saya dalam mengerjakan skripsi;
9. Seluruh Teman – Teman Seangkatan yang membantu dalam menempuh kuliah.

Semoga atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis, semua pihak-pihak yang terkait tersebut mendapat balasan yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa. Penyusun menyadari bahwa Penelitian Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak akan sangat membantu. Semoga karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Surabaya, 17 April 2024
Penulis,

MIKAEL KEVIN
NIM : 20111016

Daftar Isi

LEMBAR PERNYATAAN	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	v
Daftar Isi.....	vii
BAB I	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
1.6 Sistematika Penelitian	9
1. BAB I PENDAHULUAN	9
2. BAB II LANDASAN TEORI	9
3. BAB III METODE PENELITIAN.....	9
4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	10
5. BAB V PENUTUP	10
BAB II.....	11
2.1 Kepuasan Kerja	11
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	11
2.1.2 Fungsi-Fungsi Kepuasan Kerja	12
2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	13
2.2 Kualitas Kerja.....	13
2.2.1 Pengertian Kualitas Kerja.....	13
2.2.2 Indikator Kualitas Kerja	15
2.2.3 Faktor- Faktor Untuk Meningkatkan Kualitas Kerja	16
2.3 Produktivitas Bongkar Muat	17
2.3.1 Pengertian Produktivitas Bongkar Muat	17

2.3.2 Jenis – Jenis Peralatan Untuk Bongkar dan Muat	19
2.3.3 Indikator Produktivitas Bongkar Muat.....	20
2.4 Penelitian Terdahulu.....	21
2.5 Hubungan Antar Variable	24
2.5.1 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Produktivitas Bongkar Muat	24
2.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Bongkar Muat.....	24
2.5.3 Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Produktivitas Bongkar Muat	25
2.6 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	25
2.6.1 Kerangka Berpikir	25
2.6.2 Hipotesis Penelitian	26
BAB III.....	27
3.1 Jenis dan Metode Penelitian	27
3.2 Populasi dan Sampel	27
3.2.1 Populasi	27
3.2.2 Sampel.....	27
3.3 Definisi dan Operasional Variabel.....	28
3.3.1 Definisi Variabel Penelitian.....	28
3.3.2 Operasional Variabel Penelitian	28
3.4 Skala Pengukuran	30
3.5 Sumber Data.....	31
3.6 Metode Pengumpulan Data	31
3.6.1 Observasi.....	31
3.6.2 Kuesioner	32
3.6.3 Dokumentasi.....	32
3.7 Teknik Analisis Data	32
3.7.1 Uji Validitas.....	32
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	32
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	33
3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	34
3.7.5 Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji t)	35
3.7.6 Uji Signifikan Pengaruh Simultan (Uji F).....	35

3.7.7 Analisis Koefisien Determinan (R^2).....	36
BAB IV	37
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	37
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	37
4.1.2 Visi dan Misi	37
4.1.3 Struktur Organisasi.....	39
4.1.4 Bidang Usaha	39
4.2 Karakteristik Responden	40
4.2.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	40
4.2.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	41
4.2.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
4.2.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	42
4.3 Deskripsi Variabel	43
4.3.1 Variabel Kepuasan Kerja (X1)	43
4.3.2 Variabel Kualitas Kerja (X2).....	45
4.3.3 Variabel Produktivitas Bongkar Muat (Y)	46
4.4 Uji Instrumen.....	47
4.4.1 Uji Validitas.....	47
4.4.2 Uji Reliabilitas	50
4.5 Uji Asumsi Klasik	50
4.5.1 Uji Normalitas.....	51
4.5.2 Uji Multikolinieritas.....	54
4.5.3 Uji Heterokedastisitas	56
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda.....	57
4.7 Uji Hipotesis.....	59
4.7.1 Uji t (Parsial).....	59
4.7.2 Uji F (Simultan)	61
4.8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	63
4.9 Pembahasan	64
BAB V.....	68
5.1 Kesimpulan.....	68

5.2	Saran.....	69
	DAFTAR PUSTAKA	xi

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, kran untuk bongkar muat barang, gudang transit, 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

dipermasalahan 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) menunjukan 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 . Tewel, 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.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap tersebut dapat berupa sikap positif yang berarti karyawan atau anggota organisasi puas atau justru negatif yang berarti ia tidak puas terhadap segala aspek pekerjaan baik itu dari situasi kerja, beban tugas, imbalan, risiko, dan sebagainya. (Edy Sutrisno, 2019)

Kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi atau perusahaan (Handoko, 2020).

Kepuasan Kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan Kerja karyawan harus diciptakan sebaik - baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat. (Prayogo, 2019)

Kepuasan kerja secara pengertian diartikan sebagai bentuk positif dari karyawan dalam menerima evaluasi terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja (Wijonarko, 2023)

Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan

Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (Edy Sutrisno, 2019)

Kepuasan kerja adalah selisih antara tujuan individu dalam bekerja dengan kenyataan yang dirasakan. Menggunakan kata yang berbeda, dapat dinyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh selisih (discrappancy) antara apa yang telah didapatkan dengan apa yang diinginkan. (Sunarta, 2019)

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai Suatu sikap positif terhadap hasil pekerjaan seseorang dan merupakan hal yang Bersifat individual. Individual yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi Akan memiliki nilai positif terhadap pekerjaan tersebut, sedangkan individu yang Memiliki tingkat kepuasan yang rendah atau tidak puas akan memiliki nilai negatif Terhadap pekerjaan. (Cahyani, Sundari, & Dongoran, 2019)

Dari uraian di atas, bahwa Kepuasan Kerja karyawan merupakan masalah Penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja Karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan Pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih Mungkin untuk melakukan sabotase dan agresif yang pasif yang akan berdampak Pada produktivitas pekerjaan dan tujuan organisasi secara umum.

2.1.2 Fungsi-Fungsi Kepuasan Kerja

1. Fungsi kepuasan kerja (Michel 1992)

A. Untuk meningkatkan disiplin pekerja dalam bekerja. Pekerja akan datang tepat Waktu dan akan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah Ditentukan.

B. Untuk meningkatkan semangat kerja dan loyalitas pekerja terhadap Perusahaan (Nulandari, 2015). Pada umumnya pekerja yang puas dengan sesuatu yang diperoleh dari Perusahaan akan memberikan hasil yang lebih dari

yang diharapkan perusahaan Dan akan terus berusaha akan memperbaiki kinerjanya. Untuk itu merupakan Keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor yang membuat pekerja puas di Perusahaan. Dengan tercapainya kepuasan kerja pada pekerja, produktivitaspun Akan meningkat.

2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Agustini (2019:64-65) indikator kepuasan kerja adalah :

a. Gaji/Imbalan

Merupakan imbalan atas jasa yang diterima pegawai sesuai dengan jenis pekerjaan dan bebannya.

b. Pekerjaan Menyangkut karakteristik pekerjaan,

yaitu Apakah pekerjaan itu menantang, menarik, atau membosankan.

c. Supervisi Merupakan kualitas dan bentuk pengawasaan, instruksi dan arahan yang diterima dari atasan.

d. Promosi merupakan komponen yang mengatur peluang pengembangan dalam tugas dan jabatan.

e. Rekan Sekerja merupakan komponen yang mengukur apakah mungkin untuk mengundang rekan kerja untuk bekerja sama, dan apakah ada keterampilan saling mendukung, persahabatan, dan sikap membantu di antara rekan kerja.

2.2 Kualitas Kerja

2.2.1 Pengertian Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah Meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kualitas kerja pegawai, tetapi pada intinya efektifitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum. Bertitik tolak dari definisi yang diberikan oleh Flippo tersebut maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan

oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Menurut Nitisemito didalam penelitian (Hadi & Mustika, 2023), lingkungan kerja terdiri dari semua kondisi yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi bagaimana mereka menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Lingkungan kerja merupakan sebuah kondisi yang menempatkan tenaga kerja yang memiliki rasa semangat dan energi untuk bekerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan tujuannya.

Menurut Hariandja (2017:292), kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka. Indikator-indikator kualitas kehidupan kerja yaitu, kompensasi yang tepat dan adil, lingkungan kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan pekerja, interaksi sosial ditempat kerja, hak-hak pegawai dalam kantor.

Lupiyoadi dan Hamdani (2018:162) mengemukakan pengertian kualitas kerja adalah kualitas kerja yang ditunjukkan pegawai dalam rangka memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi. Menurut beberapa paparan para ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja adalah situasi atau keadaan di sekitar para karyawan. Hal yang perlu ditekankan yaitu bahwa situasi atau kondisi di sekitar karyawan tersebut memiliki pengaruh terhadap dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Marcana dalam Rao (2013:11) menyebutkan bahwa kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien.

Kualitas Kerja menurut Damanik, Sanny A. (2018). Kualitas atau mutu dapat didefinisikan sebagai sifat-sifat yang dimiliki oleh suatu barang atau jasa

yang menunjukkan kepada pelanggan kelebihan-kelebihan yang dimiliki barang atau jasa tersebut. Istilah "kualitas" dipandang sebagai suatu yang relatif, yang tidak selalu mengandung arti yang bagus, baik, atau sebagainya.

Menurut Hasibuan (2012:30), kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur dari hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan oleh karyawan atau tugas-tugasnya. Sebaliknya menurut Susilo Martoyo (2011:33), kualitas kerja adalah suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar. Kualitas kerja dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan loyalitas karyawan.

Dari uraian di atas, bahwa Kualitas Kerja karyawan merupakan masalah Penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas bongkar muat di karenakan produktivitas bongkar muat bias berjalan dengan lancar karena kualitas kerja dari karyawan yang bekerja di perusahaan memiliki kualitas kerja yang baik sehingga tidak ada hambatan dalam produktivitas bongkar muat.

2.2.2 Indikator Kualitas Kerja

Adapun indikator dari kualitas kerja pegawai menurut Hasibuan (2008:95) yaitu;

1. Potensi diri,

merupakan kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secaramaksimal.

2. Hasil kerja optimal,

harus dimiliki oleh seorang pegawai, pegawai harus bisa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, salahsatunya dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitaskerja dan kuantitas kerja.

3. Proses kerja,

merupakan suatu tahapan penting dimana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses kerja ini kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanaan kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerja, melakukan tindakan perbaikan.

4. Antusiasme,

merupakan suatu sikap dimana seorang pegawai melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan pelaksanaan pelayanannya yaitu kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, komitmen kerja.

2.2.3 Faktor- Faktor Untuk Meningkatkan Kualitas Kerja

Bitner dan Zeithaml (dalam Riorini, 2004:22) menyatakan untuk dapat meningkatkan performance quality (kualitas kerja) ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan insentive atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas. Sunu (dalam Flippo, 1995:91) menyatakan bahwa penting untuk menciptakan lingkungan untuk meningkatkan kualitas kerja, yaitu:

1. Tanggung jawab dan kepentingan pimpinan untuk menciptakan lingkungan peningkatan kualitas.
2. Nilai, sikap dan perilaku yang disetujui bersama diperlukan untuk meningkatkan mutu.
3. Sasaran peningkatan kualitas yang diterapkan oleh organisasi.
4. Komunikasi terbuka dan kerja sama tim baik.
5. Pengakuan dapat mendorong tindakan yang sesuai dengan nilai, sikap dan perilaku untuk meningkatkan mutu.

2.3 Produktivitas Bongkar Muat

2.3.1 Pengertian Produktivitas Bongkar Muat

Menurut Gurning dan Budiyanto (2018) produktivitas bongkar muat adalah tingkat kemampuan dan kecepatan pelaksanaan penanganan kegiatan pembongkaran barang dari atas kapal sampai ke gudang atau lapangan penumpukan atau sebaliknya untuk kegiatan pemuatan barang sejak dari gudang/lapangan penumpukan sampai ke atas kapal.

Tingkat kemampuan tersebut ditunjukkan oleh beberapa indikator, yakni:

- 1) jumlah rata-rata bongkar muat yang dicapai per jam dan dilakukan oleh 1 gang buruh (± 12 orang) di atas kapal yang diukur dengan satuan ton/gang/jam (T/G/J);
- 2) jumlah rata-rata bongkar muat barang yang dicapai per jam dan dilakukan oleh alat bongkar muat petikemas diukur dengan satuan box/crane/hour (B/C/H);
- 3) jumlah rata-rata bongkar muat barang yang dicapai per jam dan dilakukan oleh seluruh gang yang ketiga diatas kapal selama kapal berada di dermaga (BWT) yang diukur dengan satuan ton/kapal/jam (T/K/J) dan lazim disebut dengan 'ship's output'.

Menurut Tohardi dalam penelitian Sutrisno (2017). Produktivitas adalah sikap mental yang selalu mencari perbaikan pada apa yang telah ada. percaya bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan esok daripada hari ini.

Produktivitas dalam penelitian Haryono, T. (2018) merupakan produktivitas bongkar muat juga dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti teknologi, manajemen operasional, dan pelatihan tenaga kerja. Integrasi teknologi canggih dalam operasional bongkar muat, seperti penggunaan crane otomatis dan sistem manajemen data yang terintegrasi, dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas. Selain itu, manajemen operasional yang baik dengan strategi perencanaan yang matang, seperti penjadwalan dan penempatan optimal dari

tenaga kerja dan peralatan, juga memainkan peran penting. Tenaga kerja yang terlatih dengan baik dan memiliki kompetensi yang diperlukan tentu saja akan menambah produktivitas bongkar muat

Produktivitas dalam penelitian Wahyudi, R. (2019), produktivitas bongkar muat memiliki erat dengan kepuasan kerja para asisten operator crane. Kepuasan kerja ini mencakup aspek-aspek seperti kondisi kerja, hubungan antar rekan kerja, dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan. Ketika asisten operator crane memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, mereka cenderung lebih bersemangat dan produktif dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas bongkar muat. Maka, menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja para asisten operator merupakan bagian integral dari strategi peningkatan produktivitas bongkar muat

Menurut Sutrisno (2016), produktivitas bongkar muat dapat diartikan sebagai rasio antara output atau volume barang yang dibongkar dan dimuat dengan input atau faktor produksi yang digunakan selama periode waktu tertentu. Istilah ini mencerminkan kemampuan sistem pelabuhan dalam mengoptimalkan penggunaan sumber daya untuk mencapai volume bongkar muat maksimal diiringi dengan biaya dan waktu yang minimum. Oleh karena itu, definisi produktivitas bongkar muat menekankan pada aspek keluaran dan masukan dalam proses operasional pelabuhan.

Produktivitas bongkar muat juga dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti teknologi, manajemen operasional, dan pelatihan tenaga kerja. Integrasi teknologi canggih dalam operasional bongkar muat, seperti penggunaan crane otomatis dan sistem manajemen data yang terintegrasi, dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas. Selain itu, manajemen operasional yang baik dengan strategi perencanaan yang matang, seperti penjadwalan dan penempatan optimal dari tenaga kerja dan peralatan, juga memainkan peran penting. Tenaga kerja yang

terlatih dengan baik dan memiliki kompetensi yang diperlukan tentu saja akan menambah produktivitas bongkar muat

Berdasarkan beberapa paparan di atas, maka Produktivitas Bongkar Muat adalah proses menurunkan kontainer dari kapal, sedangkan proses 'muat' yaitu proses menaikkan kontainer ke atas kapal. Yang dimaksud dengan produktivitas pada proses bongkar muat adalah kecepatan bongkar muat untuk membongkar dan memuat kontainer dari dan ke atas kapal.

2.3.2 Jenis – Jenis Peralatan Untuk Bongkar dan Muat

Peralatan bongkar muat peti kemas terdiri dari alat-alat angkat dan angkut mulai dari operasi kapal, haulage, lift on lift off, receipt dan delivery. Urut-urutan kegiatan operasi selengkapnya adalah :

1. Ship Operation, meliputi memuat dan membongkar peti kemas antara kapal dengan dermaga. Semua peti kemas yang masuk maupun keluar mesti melalui operasi kapal, sehingga operasi kapal secara mutlak menentukan kecepatan handling pada keseluruhan terminal. Operasi kapal dengan alasan itu disebut juga sebagai “dominant system”.
2. Gerakan pemindahan peti kemas antara dermaga lapangan (container yard) disebut Quay Transfer Operation (QTO) berperan mengatur dan mengimbangi kecepatan memuat dan membongkar peti kemas ke dan dari atas kapal. Kebanyakan sistem terminal peti kemas tidak melakukan kegiatan memuat atau membongkar secara langsung.
3. Peti kemas pada umumnya ditempatkan sementara di lapangan sambil menunggu penyelesaian dokumen, administrasi dan formalitas lain. Karena lapangan dianggap sebagai gudang terbuka, maka kegiatan ini disebut Storage Operation yang berfungsi sebagai stok pengaman antara operasi penyerahan/ penerimaan dengan operasi kapal.
4. Receipt/ Delivery Operation adalah kegiatan operasi penerimaan dan penyerahan peti kemas. Operasi ini menghubungkan terminal peti kemas dengan kendaraan angkutan jalan raya dan angkutan rel kereta api. Operasi ini berhubungan langsung dengan pihak-pihak pengguna jasa meliputi importir, eksportir dan depo peti kemas.

2.3.3 Indikator Produktivitas Bongkar Muat

Indikator produktivitas bongkar muat merupakan elemen penting dalam menilai kinerja operasional di industri pelabuhan. Menurut Naidu et al. (2017), indikator-indikator ini mencakup berbagai faktor seperti Kerja gang buruh, kesiapan alat bongkar muat, kecepatan bongkar muat, alat pengangkutan muatan, jumlah, jenis status dan kondisi muatan, serta factor alam.

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas bongkar-muat adalah:

1) Kerja gang buruh (gang output/labour output)

kerja gang buruh (gang output/labour output) dihitung untuk mengetahui tonase bongkarmuat yang dikerjakan satu gang dalam satu jam kerja (Lasse, 2014). Hasil hitungannya menunjukkan kekuatan dan kecepatan tenaga kerja melaksanakan bongkar-muat didukung keterampilan, peralatan bantu, dan karakteristik muatan;

2) Kesiapan alat bongkar muat

kesiapan alat bongkar muat dalam kegiatan bongkar-muat agar berjalan secara efektif dan efisien;

3) Kecepatan bongkar muat

Kecepatan bongkar muat diukur melalui perhitungan ship output per waktu pelayanan kapal (Lasse, 2014). Dimensi ship's output yang digunakan adalah tonase bongkar muat per waktu kerja kapal, tonase bongkar muat per waktu kapal di dermaga, dan tonase bongka muat per waktu kapal di pelabuhan;

4) Alat pengangkut muatan (trucking)

Alat pengangkut muatan (trucking) merupakan alat berat yang digunakan untuk kegiatan bongkar muat dari kapal langsung keatas truk atau rel yang ditangani khusus oleh tenaga profesional dengan memperhatikan segi keamanan dan keselamatan kapal, barang dan manusia (operator);

5) Jumlah, jenis, status dan kondisi muatan

Jumlah, jenis, status dan kondisi muatan yang bermacam seperti jenis muatan yang terdapat di dalam palka (general cargo, muatan curah kering atau basah), jumlah dan kemasan muatan yang terdapat dalam palka (dalam satuan kubik, ton, bundles, bag, drum, cartoon), status muatan (langsung atau pindahan/'transhipment), dan sifat muatan (berbahaya atau berharga); dan

6) Faktor Alam (Cuaca)

faktor alam (cuaca) dapat berubah secara tiba-tiba, namun hal tersebut merupakan fenomena alam yang tak dapat dicegah dan diatasi oleh kemampuan manusia.

2.4 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini penulis akan mengklasifikasikan penelitian – penelitian terdahulu, yakni sebagai berikut.

Table 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian	Judul	Metodologi	Hasil Penelitian
1.	Kendra S. Mawu, Bernhard Tewel, Mac Donald Walangitan (2018)	PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN	Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kuantitatif dan menggunakan metode penelitian asosiatif.	Berdasarkan hasil analisis data, penelitian ini dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara.

		MINAHASA TENGGARA		
2.	Heru Tian Sanjaya, Muhammad Rafli hermawan, Bima Dwi Mardika	FAKTOR–FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPEMIMPINA: KUALITAS KERJA, EFEKTIVITAS KERJA, DAN KOMUNIKASI KERJA (LITERATURE REVIEW KUALITAS KERJA)	Analisis Regresi Linier Berganda. Jenis penelitian Kuantitatif	Kualaitas kerja (X1), Efektivitas kerja (X2) dan komunikasi kerja (X3) berpengaruh terhadap Kepemimpinan (Y).
3.	A. Sururin, K.K. Heryanda, R. Atidira (2020)	PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA SINGARAJA HOTEL	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner dan wawancara.	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.
No.	Penelitian	Judul	Metodologi	Hasil Penelitian

4.	Nurmalia, Kurniawan (2021)	EFEK KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI SEKTOR LOGISTIK	Studi ini menggunakan metode survei	Bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menjalankan tugasnya, termasuk dalam sektor jasa logistik seperti bongkar muat
5.	Chen et al. (2021)	HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA KARYAWAN DAN KINERJA ORGANISASI DI PERUSAHAAN LOGISTIK	Penelitian ini menggunakan Analisis regresi linier	Penelitian ini mengemukakan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi, mengurangi tingkat absensi, dan meningkatkan hasil kerja mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan
6	John et al. (2021)	DAMPAK KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN	Penelitian ini menggunakan metode survei.	Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi positif antara kepuasan kerja dan peningkatan produktivitas, serta retensi karyawan yang lebih tinggi
7	Nugroho (2022)	KORELASI ANTARA KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS DI PELABUHAN	Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif dengan pendekatan survei.	Hasil Penelitian ini yaitu bahwa peningkatan kepuasan kerja berdampak signifikan terhadap produktivitas bongkar muat di pelabuhan.

8.	Haris, Widodo (2022)	THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT QUALITY ON THE PRODUCTIVITY OF LOGISTICS WORKERS	Penelitian ini merupakan penelitian eksplanasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan beberapa analisis regresi linier.	Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang optimal dengan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan di sektor logistik. Studi ini mencatat bahwa perbaikan fasilitas kerja dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan memainkan peran penting dalam mempertahankan produktivitas tinggi di tempat kerja.
----	----------------------	--	---	---

Sumber : Data diolah sendiri

2.5 Hubungan Antar Variable

2.5.1 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Produktivitas Bongkar Muat

Kepuasan Kerja dan Kualitas Kerja memiliki hubungan dengan Produktivitas Bongkar Muat. Hal tersebut sejalan dengan penelitian dari (Fitriani et al., 2024), bahwa hasil penelitian menunjukkan Kualitas Kerja dan Kepuasan Kerja bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas Bongkar Muat. Kualitas Kerja yang tidak baik dapat membuat karyawan jadi bermalas – malasan dan cenderung menyebabkan target perusahaan tidak dapat tercapai sesuai yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan oleh karyawan cenderung mempunyai rasa malas untuk bekerja karena tidak memiliki kualitas kerja yang baik.

2.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Bongkar Muat

Ada hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan karena Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan Kerja karyawan harus diciptakan sebaik - baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat. (Prayogo, 2019)

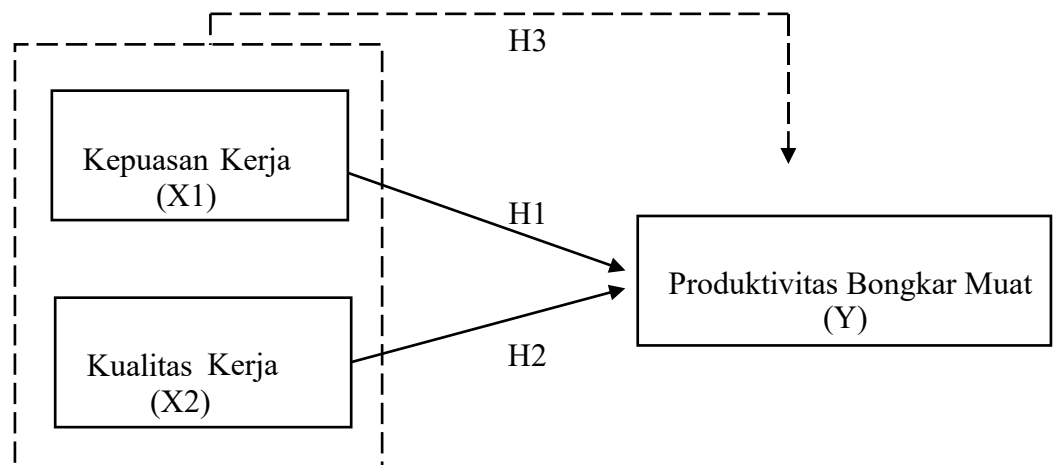
2.5.3 Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Produktivitas Bongkar Muat

Kualiatas Kerja yang baik dapat berdampak pada hasil kinerja yang baik juga. Meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kualitas kerja pegawai, tetapi pada intinya efektifitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum. Bertitik tolak dari definisi yang diberikan oleh Flippo tersebut maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

2.6 Kerangka Pemikiran Teoritis

2.6.1 Kerangka Berpikir

Berdasarkan dari landasan teori penelitian terdahulu, maka diajukan kerangka konsep penelitian sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis

Sumber : Data diolah sendiri

Keterangan :

- > : Secara Parsial
- - - - -> : Secara Simultan

2.6.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian teoritis yang telah dipaparkan diatas, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut.

- H1 : Kepuasan Kerja diduga berpengaruh positif secara parsial terhadap Produktivitas Bongkar Muat.
- H2 : Kualitas Kerja diduga berpengaruh positif secara parsial terhadap Produktivitas Bongkar Muat.
- H3 : Kepuasan Kerja dan Kualitas Kerja diduga berpengaruh positif secara simultan terhadap Produktivitas Bongkar Muat

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Metode Penelitian

Metode penelitian adalah salah satu cara atau teknik mendapatkan, mencari, serta mengumpulkan data dengan tujuan untuk menghasilkan karya ilmiah. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan Kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang meneliti populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan data statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya (Silfia & Prastyorini, 2024, p. 20).

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan objek sebuah penelitian yang mempunyai karakteristik tertentu yang telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti untuk diteliti guna menarik sebuah kesimpulan. Populasi adalah cakupan luas dari seluruh objek yang akan diteliti. Menurut Sugiyono, mengemukakan bahwa populasi adalah suatu area yang terdiri dari objek yang memiliki ciri-ciri dan kualitas tertentu dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan tentang masalah yang ada (Maulidin & Kristiawati, 2023, p. 36). Maka oleh karena itu, penelitian ini dilaksanakan di PT. Terminal Petikemas Surabaya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Terminal Petikemas Surabaya sebanyak 60 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian kecil dari suatu populasi atau perwakilan dari populasi. Menurut Sugiyono, menyebutkan bahwa sampel terdiri dari jumlah dan karakteristik populasi (Maulidin & Kristiawati, 2023, p. 37). Teknik sampling

jenuh merupakan sebuah cara dalam memilih sampel apabila jumlah keseluruhan dari anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka oleh sebab itu, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh karena populasi yang diterapkan pada penelitian ini yang relatif kecil yaitu sejumlah 60 orang.

3.3 Definisi dan Operasional Variabel

3.3.1 Definisi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono mengemukakan bahwa variabel merupakan sebuah bentuk objek, karakteristik, orang atau organisasi yang dipilih oleh peneliti guna dianalisis kemudian ditarik suatu kesimpulan. Adapun beberapa variabel sesuai dengan fungsinya, dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu Variabel Bebas (*Independent Variable*) dan Variabel Terikat (*Dependent Variable*). Variabel bebas diartikan sebagai variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab dari variabel terikat (Maulidin & Kristiawati, 2023, p. 34). Variabel bebas dari penelitian ini adalah Kepuasan Kerja dan Kualitas Kerja. Sedangkan, variabel terikat diartikan sebagai variabel yang dipengaruhi atau akibat dari variabel bebas. Variabel terikat dari penelitian ini yaitu Produktivitas Bongkar Muat di PT Terminal Petikemas Surabaya.

3.3.2 Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono dalam penelitian Maulidin & Kristiawati (2023), definisi operasional variabel merupakan cakupan dari penjelasan tentang nama variabel, definisi variabel, hasil ukur/kategori, dan skala pengukuran. Tujuan Definisi operasional ini adalah untuk memberikan kemudahan dalam pengumpulan data dan mencegah perbedaan interpretasi dan juga membatasi ruang lingkup variabel.

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap tersebut dapat berupa sikap positif yang berarti karyawan atau anggota organisasi puas atau justru negatif yang berarti ia tidak puas terhadap segala aspek pekerjaan baik itu dari situasi kerja, beban tugas, imbalan, risiko, dan sebagainya. (Edy Sutrisno, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji/Imbalan, 2. Pekerjaan Menyangkut karakteristik pekerjaan, 3. Supervisi 4. Promosi 5. Rekan Sekerja
Kualitas Kerja	Menurut Hariandja(2017:292), kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka. Indikator-indikator kualitas kehidupan kerja yaitu, kompensasi yang tepat dan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Antusiasme 2. Potensi diri 3. hasil kerja optimal 4. proses kerja

	adil, lingkungan kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan pekerja, interaksi sosial ditempat kerja, hak- hak pegawai dalam kantor.	
Produktivitas Kerja	Produktivitas Bongkar Muat adalah proses menurunkan kontainer dari kapal, sedangkan proses 'muat' yaitu proses menaikan kontainer ke atas kapal. Yang dimaksud dengan produktivitas pada proses bongkar muat adalah kecepatan bongkar muat untuk membongkar dan memuat kontainer dari dan ke atas kapal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesiapan alat 2. Kecepatan muatan 3. Kerja gang buruh 4. Alat pengukur muatan 5. Fkator alam

Sumber : Data diolah sendiri

3.4 Skala Pengukuran

Skala ukur yang dipakai untuk mengukur tanggapan responden yaitu menggunakan skala likert (Julita, 2020, p. 48). Pada proses perhitungan scoring digunakan skala likert yang labgkah pengukurannya sebagai berikut. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan 5 alternatif jawaban.

Tabel 3.2 Skala Likert Penilaian Jawaban Kuesioner

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Julita (2020)

3.5 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer menurut Sugiyono yaitu suatu proses kegiatan mengumpulkan data yang langsung diberikan kepada sumber daya (Indraferi, 2023). Pada penelitian ini data primer diperoleh dari pengajuan proses mengumpulkan data dari karyawan PT Terminal Petikemas Surabaya.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang proses pengambilannya diperoleh secara tidak langsung melalui sumber daya, namun melalui beberapa buku pedoman yang telah disusun oleh para ahli yang sesuai dan ada kaitannya dengan penelitian (Silfia & Prastyorini, 2024).

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Observasi

Metode pengumpulan data yang utama yaitu observasi. Observasi merupakan metode pengambilan data yang tepat dikarenakan langsung ke objek atau tempat penelitian.

3.6.2 Kuesioner

Menurut Sugiyono, kuesioner merupakan sebuah metode pengumpulan data yang diajukan seperti kumpulan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis guna memperoleh jawaban dari responden (Silfia & Prastyorini, 2024, p. 24).

3.6.3 Dokumentasi

Dokumentasi adalah sebuah teknik yang mengambil informasi melalui buku referensi, arsip serta dokumen dan gambar yang kemudian digunakan dalam penelitian.

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono, Statistik digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan atau menggunakan data sebagaimana dikumpulkan. Mereka tidak dimaksudkan untuk menjadi kesimpulan umum atau generalisasi (Arisanti et al., 2023). Analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif yang diwakili dengan angka dan perhitungan. Penelitian ini dilakukan dengan metode standar yang didukung oleh aplikasi *Statistical Package Social Sciences*(SPSS).

3.7.1 Uji Validitas

Proses pengujian validitas adalah melakukan perbandingan terhadap hasil dari uji validitas menggunakan metode korelasi Pearson. Nilai dari rtabel dimana nilai yang didapatkan dari uji validitas harus diatas nilai dari tabel(Wijonarko, 2023).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan sebuah *survey* yang diuji untuk melihat apakah merupakan tanda variabel. Untuk melakukan uji tingkat reliabilitas yakni dilakukan dengan bantuan aplikasi *Statistical Package Social Sciences* (SPSS) yang memberikan kemampuan untuk mengukur sebuah reliabilitas melalui uji

statistik *Cronbach alpha* (α). Suatu variabel dapat dinilai reliabel jika nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$ (Soedarmanto, 2019).

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk memastikan keabsahan data dan mencegah estimasi bias. Empat tes digunakan dalam pengujian asumsi klasik ini: normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan langkah menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, yang dapat berdistribusi normal atau tidak normal (Julita, 2020, p. 50). Jika data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi hampir normal, persamaan regresi dianggap berhasil. Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah distribusi variabel terkait untuk setiap variabel bebas tertentu berdistribusi normal dalam model regresi linear, asumsia dalam hala ini didapatkan oleh nilai eror yang berdistribusi normal. Model regresi yang dikatakan baik merupakan model regresi yang telah mempunyai distribusi normal atau mendekatinya, oleh sebabnya ini layak untuk dilakukan pengujian secara statistik. Langkah berikutnya dalam menguji normalitas adalah melihat plot plot normal. Untuk menguji distribusi normal, kriteria yang digunakan sebagai berikut. 1.) Nilai distribusi dianggap normal jika memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05
2.) Nilai distribusi dianggap bukan normal jika memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas mempunyai tujuan adalah untuk mengetahui apakah model regresi telah menunjukkan adanya korelasi antara variabel independen,

juga dikenal sebagai variabel bebas. Dalam kasus ini, model regresi yang baik tidak akan menunjukkan adanya korelasi. Suatu uji multikolinieritas dapat dikatakan tidak terjadi ketika nilai VIF atau *Variance Inflation Factor*. Dengan kata lain, nilai toleransi $> 0,10$ maka menunjukkan bahwa data tidak memiliki multikolinieritas dan sebaliknya, nilai toleransi $< 0,10$ maka menunjukkan bahwa data memiliki multikolinieritas, jika nilai VIF < 10.00 menunjukkan bahwa data tidak memiliki multikolinieritas. Namun jika nilai VIF > 10.00 menunjukkan bahwa data memiliki multikolinieritas (Silfia & Prastyorini, 2024, p. 26).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas memiliki tujuan dalam meninjau kesamaan model regresi, peninjauan dilakukan terhadap model-model regresi (Purwanto & Arisanti, 2023). Bentuk dari sisa variabel satu ke variabel yang lain tetap maka dikatakan homoskedastisitas, dan apabila diketahui antar perubahan variabel maka disebut heteroskedastisitas. Dasar dalam melakukan analisis adalah sebagai berikut.

- 1) Jika terdapat pola tertentu, dan titik-titik yang ada telah membentuk pola tertentu berbentuk teratur (bergelombang, lalu menyempit), maka diindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak terdapat pola tertentu serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah jenis analisis yang berkaitan dengan fungsional variabel independen dibandingkan dengan lebih banyak variabel dependen. Hal ini juga diperlukan untuk mengetahui regresi dan signifikan agar dapat digunakan untuk menjawab hipotesis (Silfia & Prastyorini, 2024, p. 27).

Berikut adalah rumus dari Regresi Linier Berganda.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

:

Y : Produktivitas Bongkar muat (Variabel

Terikat) α : Konstanta β_1

: Koefisien Kepuasan Kerja β_2 : Koefisien

Regresi Kualitas Kerja ε : Error Estimasi

3.7.5 Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji t)

Pada dasarnya, uji t-statistik menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen atau variabel bebas terhadap variabel dependen atau variabel terikat secara individual (Indraferi, 2023, p. 36) Nilai ukur pengujian pada uji t yaitu sebagai berikut.

1. Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual.
2. Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.7.6 Uji Signifikan Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F statistik pada awalnya memperlihatkan apakah semua variabel bebas atau independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau dependen. Ukuran penentuan uji F statistik yaitu taraf signifikansi 5% apabila nilai signifikansi dari uji $F < \alpha 0,05$, artinya memiliki pengaruh bersama antara variabel independen terhadap variabel dependen (Indraferi, 2023).

3.7.7 Analisis Koefisien Determinan (R^2)

Uji koefisien determinasi memiliki tujuan guna mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel terikat atau variabel dependen. Koefisien determinasi ini juga menerangkan seberapa besar masing-masing pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, akibatnya dapat diketahui variabel independen yang mana memiliki efek paling dominan terhadap variabel dependen (Julita, 2020). Nilai koefisien determinasi mempunyai interval antara 0 hingga 1. Apabila nilai R semakin dekat dengan angka 1, menandakan hasil untuk model regresi tersebut baik atau seluruh variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Sedangkan apabila nilai R semakin mendekati 0, maka artinya variabel independen secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel dependen.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Pelabuhan-pelabuhan kecil di Indonesia menjadi bandar niaga yang besar karena mereka menjadi tempat persinggahan dan tempat perdagangan bagi para pedagang dari berbagai negara. Ini adalah titik awal kemerdekaan Pelabuhan Indonesia. Sebelum ini, empat Pelindo dibentuk untuk mengelola kepelabuhanan di Indonesia, masing-masing bertanggung jawab atas wilayah yang berbeda.

Merger keempat Pelindo menjadi satu Pelindo, yang kemudian disebut PT Pelabuhan Indonesia. Holding induk Pelindo II berfungsi sebagai perusahaan induk, dan sub-holding Pelindo ketiga (I, III, IV) berfungsi sebagai sub-holding. Tujuan dari pembentukan sub-holding adalah untuk meningkatkan kapasitas pelayanan dan efisiensi operasi klaster usaha Pelindo.

Pada tahun 2012, Pelindo I, II, III, dan IV bergabung dalam konsorsium untuk mendirikan PT Terminal Petikemas Indonesia (PT TPI), yang mulai beroperasi pada tahun 2014. Namun, seiring integrasi Pelindo yang dimulai pada tanggal 1 Oktober 2021, PT TPI berganti nama menjadi PT Pelindo Terminal Petikemas sesuai dengan akta perubahan nama yang dikeluarkan pada tanggal 11 Oktober 2021.

4.1.2 Visi dan Misi

Uji Visi dan Misi Perusahaan: Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan perencanaan dan tindakan. Secara umum, visi dan misi adalah ide perencanaan yang disertai dengan tindakan yang direncanakan untuk mencapai tujuan. PT. Terminal Petikemas Surabaya memiliki visi, misi, dan tujuan. Tujuannya adalah untuk memiliki pandangan jauh tentang perusahaan untuk

mencapai tujuan masa depan. Misi juga berguna karena memberikan jalan sekaligus batasan untuk mencapai tujuan. Berikut adalah Visi, Misi, dan Motto PT Terminal Petikemas Surabaya:

Visi

Dengan motto "Terminal Berkualitas dengan Layanan Eksklusif", PT Terminal Petikemas Surabaya berkomitmen untuk mempertahankan posisinya yang unik dan menonjol sebagai Pintu Gerbang ke Kawasan Indonesia Bagian Timur dan memastikan bahwa perusahaan mampu menyediakan layanan berkualitas yang dibutuhkan untuk mendukung pertumbuhan ekonomi Indonesia dan untuk menyediakan layanan terbaik bagi para pelanggan.

1. Memberikan layanan kepada pelanggan, seperti memuat dan membongkar petikemas tepat waktu dan terjadwal.
2. Memberikan layanan tambahan kepada pelanggan jika petikemas mereka membutuhkan tempat lebih banyak atau peralatan tambahan lainnya, seperti plug reefer, yang digunakan untuk menjaga suhu dingin petikemas.
3. Memberikan fasilitas tambahan pada saat pembongkaran atau pemuatan petikemas, seperti penampung.

Misi

PT Terminal Petikemas Surabaya menyediakan fasilitas terminal petikemas untuk seluruh masyarakat perdagangan di kawasan Indonesia bagian timur, yang terus maju, tanggap, dan dapat dipercaya. Untuk mencapai tujuan ini, perusahaan berusaha untuk:

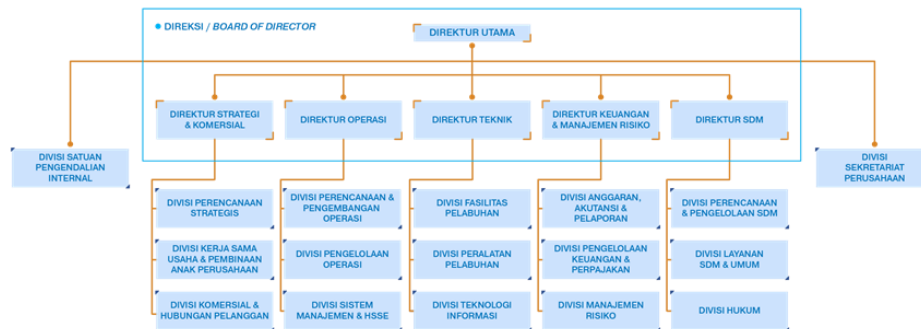
1. Menyediakan layanan transportasi kepada pelanggan yang dapat menjamin pengiriman barang yang aman, efisien, dan tepat waktu;
2. Menjaga lingkungan kerja yang aman dan bersahabat dengan lingkungan;
3. Meningkatkan kegiatan perdagangan untuk mencapai sukses bisnis dan meningkatkan pengembalian investasi;

3. Meningkatkan kegiatan perdagangan untuk menjamin tercapainya sasaran bisnis dan meningkatkan pengembalian investasi.
4. Menjaga peran perusahaan milik masyarakat dengan mendorong dukungan publik

4.1.3 Struktur Organisasi

Organisasi dapat didefinisikan sebagai lembaga atau kelompok fungsional yang terdiri dari sekelompok orang yang bersedia bekerja sama untuk mewujudkan kerangka dan susunan hubungan yang konsisten di antara fungsi-fungsi, bagian-bagian, posisi-posisi, dan orang-orang yang menunjukkan kekuatan yang berbeda-beda dalam suatu organisasi perusahaan. Struktur organisasi PT. Terminal Petikemas Surabaya adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



4.1.4 Bidang Usaha

Berikut beberapa layanan usaha dari PT Terminal Petikemas Surabaya.

1. Terminal Service Agreement

Kontrak Terminal Service adalah perjanjian yang diberikan oleh PT Terminal Petikemas Surabaya kepada Perusahaan Pelayaran untuk memenuhi standar dan komitmen layanan bongkar muat di dermaga PT Terminal Petikemas Surabaya. Silahkan download untuk mempelajari dan meningkatkan bisnis.

2. Layanan Dermaga
 - a. Layanan Pemuatan Petikemas
 - b. Layanan Pembongkaran Petikemas
3. Layanan Lapangan Penumpukan
 - a. Layanan Penerimaan Petikemas
 - b. Layanan Pengeluaran Petikemas
4. Layanan Container Freight Station
 - a. Layanan Penerimaan Barang
 - b. Layanan Pengeluaran Barang
 - c. Penumpukan Barang
 - d. Perubahan Status Shipping
 - e. Pemeriksaan Beacukai

4.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja yang diklasifikasikan untuk penelitian ini, orang dapat dimasukkan ke dalam salah satu dari kategori berikut.

4.2.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pada Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	18 – 25 Tahun	12	20%
2.	26 – 35 Tahun	28	46,7%
3.	36 – 45 Tahun	17	28,3%
4.	46 - 55 Tahun	3	5%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data diolah sendiri, 2024

Pada tabel di atas, distribusi usia responden dalam penelitian ini menunjukkan variasi yang sehat dengan mayoritas berada pada usia produktif (26

– 35 tahun) yang cenderung memberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas bongkar muat di PT Terminal Petikemas Surabaya. Kelompok tengah (36 – 45 tahun) juga memberikan kontribusi yang substansial sementara kelompok usia tertua (46 – 55 tahun) meskipun jumlahnya kecil, menyimpan nilai kebijaksanaan dan pengalaman berharga bagi perusahaan. Temuan ini dapat menjadi dasar bagi penyusunan kebijakan dan strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran di PT Terminal Petikemas Surabaya

4.2.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pada Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SD	0	0%
2.	SMP	0	0%
3.	SMA	49	81,7%
4.	D3	1	1,7%
5.	S1	10	16,7%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data diolah sendiri, 2024

Dari data yang diperoleh, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan yang beragam, sebagai berikut. Tidak ada yang mengenyam pendidikan hingga tingkat Sekolah Dasar (SD) atau Sekolah Menengah Pertama (SMP), sebaliknya mayoritas berada pada tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) dengan jumlah 49 responden atau sekitar 81,7% dari total responden. Selain itu, terdapat 1 orang responden yang memiliki pendidikan tingkat Diploma 3 (D3) atau 1,7% dari total responden. Sementara itu, terdapat 10 responden dengan latar belakang pendidikan Sarjana Strata 1 (S1) yang setara dengan 16,7% dari keseluruhan responden. Jumlah keseluruhan dari data ini adalah 60 responden yang mewakili 100%.

4.2.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pada Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki – laki	60	100%
2.	Perempuan	0	0%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data diolah sendiri, 2024

Berdasarkan hasil kuesioner yang diterima, seluruh responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini berjumlah 60 orang, yang terdiri dari 100% laki-laki. Tidak ada responden perempuan dalam sampel penelitian ini. Rasio jenis kelamin yang tertera dalam data ini menunjukkan bahwa profesi asisten operator container crane di PT Terminal Petikemas Surabaya didominasi oleh laki-laki.

Persentase responden laki-laki yang mencapai 100% menunjukkan bahwa tidak terdapat keberagaman dalam hal jenis kelamin di antara asisten operator container crane di perusahaan ini. Hal ini dapat memberikan insight mengenai karakteristik tenaga kerja yang bekerja dalam posisi ini, serta mencerminkan bahwa bidang pekerjaan ini cenderung lebih diminati atau diisi oleh laki-laki. Dalam konteks tempat kerja, hal ini mungkin terkait dengan berbagai faktor seperti budaya perusahaan, persepsi masyarakat tentang pekerjaan yang bersifat fisik, atau mungkin terkait dengan persyaratan fisik dan teknis yang diperlukan untuk pekerjaan sebagai asisten operator container crane.

4.2.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pada Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1.	1 – 3 Tahun	11	18,3%
2.	4 – 6 Tahun	34	56,7%

3.	8 Tahun	1	1,7%
4.	10 Tahun	7	11,7%
5.	12 Tahun	2	3,4%
6.	14 tahun	1	1,7%
7.	15 Tahun	2	3,4%
8.	18 Tahun	1	1,7%
9.	Continue	1	1,7%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data diolah sendiri, 2024

Dari analisis distribusi di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki lama bekerja di rentang 4 – 6 tahun, menunjukkan bahwa perusahaan memiliki banyak karyawan yang sedang dalam fase pekerjaannya mencapai tingkat produktivitas optimal tanpa terlalu senior. Kemudian diikuti oleh kategori 1 – 3 tahun yang cukup representatif sebagai gambaran adanya karyawan baru yang mungkin masih dalam tahap adaptasi.

Persentase kecil di kategori 8, 10, 12, 14, 15, dan 18 tahun menunjukkan keberagaman dalam lama bekerja karyawan. Kehadiran responden dengan lama bekerja yang beragam ini sangat penting dalam melihat bagaimana kepuasan kerja dan kualitas kerja bisa mempengaruhi produktivitas. Semakin lama seorang karyawan bekerja, pengalaman dan keahlian yang dimilikinya tentu bisa berkontribusi pada produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang baru bergabung.

4.3 Deskripsi Variabel

4.3.1 Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Berikut merupakan distribusi 10 Pertanyaan pada variabel Kepuasan Kerja (X1) yang disebarakan melalui kuesioner kepada karyawan PT Terminal Petikemas Surabaya.

Tabel 4.5 Variabel Kepuasan Kerja (X1)

No	Pertanyaan	Skala Nilai					Total
		1	2	3	4	5	
1	Apakah anda puas dengan gaji anda saat ini?	1	4	2	21	32	60
		1,67%	6,67%	16,67%	35%	53,33%	100%
2	Apakah Gaji anda sesuai dengan pekerjaan anda?	1	5	2	18	34	60
		1,67%	8,3%	16,67%	30%	56,67%	100%
3	Apakah anda bekerja sesuai SOP perusahaan?	4	1	0	16	39	60
		6,67%	1,67%	0%	26,67%	65%	100%
4	Apakah anda selalu mentaati SOP yang berlaku?	4	1	0	13	42	60
		6,67%	1,67%	0%	21,67%	70%	100%
5	Apakah supervisi di butuhkan di pekerjaan anda?	3	3	0	17	37	60
		5%	5%	0%	28,33%	61,67%	100%
6	Apakah penting adanya supervisi di pekerjaan anda?	2	4	1	22	31	60
		3,33%	6,67%	1,67%	36,67%	51,67%	100%
7	Apakah ada kenaikan jabatan di pekerjaan anda?	2	3	2	10	43	60
		0%	0%	6,67%	33,33%	71,67%	100%
8	Apakah ada penurunan jabatan di pekerjaan anda?	2	0	4	22	32	60
		0%	0%	0%	30%	70%	100%
9	Apakah anda berhubungan baik dengan rekan kerja anda?	4	1	0	17	38	60
		6,67%	1,67%	0%	28,33%	63,33%	100%
10.		2	3	1	12	42	60

	Apakah anda memiliki rekan kerja yang sangat anda percayai?	3,33%	5%	1,67%	20%	70%	100%
--	---	-------	----	-------	-----	-----	------

Sumber : Data primer diolah, 2024

4.3.2 Variabel Kualitas Kerja (X2)

Berikut merupakan distribusi 8 Pertanyaan pada variabel Kualitas Kerja (X2) yang disebarakan melalui kuesioner kepada karyawan PT Terminal Petikemas Surabaya.

Tabel 4.6 Variabel Kualitas Kerja (X2)

No	Pertanyaan	Skala Nilai					Total
		1	2	3	4	5	
1	Apakah anda selalu antusias dalam bekerja?	3	2	0	16	39	60
		5%	3,33%	0%	26,67%	65%	100%
2	Apakah anda selalu siap bekerja dalam kondisi apapun?	1	4	1	21	33	60
		1,67%	6,67%	1,67%	35%	55%	100%
3	Apakah pekerjaan ini sesuai dengan keinginan anda?	1	4	2	16	37	60
		1,67%	6,67%	3,33%	26,67%	61,67%	100%
4	Apakah pekerjaan ini mudah bagi anda?	2	3	1	16	38	60
		3,33%	5%	1,67%	26,67%	63,33%	100%
5	Apakah anda selalu bekerja dengan penuh semangat?	4	1	0	16	39	60
		6,67%	1,67%	0%	26,67%	65%	100%
6	Apakah anda bekerja dengan sangat optimal?	1	0	0	16	33	60
		1,67%	0%	0%	26,67%	55%	100%
7		0	2	5	15	38	60

	Apakah Pekerjaan anda memerlukan proses yang lama?	0%	3,33%	8,33%	25%	63,33%	100%
8	Apakah anda memerlukan waktu lama agar mahir di pekerjaan anda?	0	3	3	20	34	60
		0%	5%	5%	33,33%	56,67%	100%

Sumber : Data primer diolah, 2024

4.3.3 Variabel Produktivitas Bongkar Muat (Y)

Berikut merupakan distribusi 10 Pertanyaan pada variabel Produktivitas Bongkar Muat (Y) yang disebarakan melalui kuesioner kepada karyawan PT Terminal Petikemas Surabaya.

Tabel 4.7 Variabel Produktivitas Bongkar Muat (Y)

No	Pertanyaan	Skala Nilai					Total
		1	2	3	4	5	
1	Apakah setiap hari alat pekerjaan anda selalu dalam kondisi baik?	1	0	7	17	35	60
		1,67%	0%	11,67%	28,33%	58,33%	100%
2	Apakah pekerjaan anda memerlukan kesiapan alat yang baik?	4	1	1	14	40	60
		6,67%	1,67%	1,67%	23,33%	66,67%	100%
3	Apakah kecepatan muatan berpengaruh dalam pekerjaan anda?	4	1	1	18	36	60
		6,67%	1,67%	1,67%	30%	60%	100%
4	Apakah semakin cepat muatan pekerjaan anda semakin cepat selesai?	4	1	0	14	41	60
		6,67%	1,67%	0%	23,33%	68,33%	100%
5	Apakah pekerjaan harus menaati WI?	4	1	0	15	40	60
		6,67%	1,67%	0%	25%	66,67%	100%

6	Apakah anda bekerja sesuai WI?	1	0	0	14	35	60
		1,67%	0%	0%	23,33%	58,33%	100%
7	Apakah Pekerjaan anda perlu melihat tonase muatan?	3	2	0	17	39	60
		5%	3,33%	0%	28,33%	65%	100%
8	Apakah Alat ukur muatan di perlukan pada saat anda bekerja?	2	2	0	10	46	60
		3,33%	3,33%	0%	16,67%	76,67%	100%
9	Apabila ada cuaca buruk apakah pekerjaan anda akan terhambat?	3	2	0	14	41	60
		5%	3,33%	0%	23,33%	68,33%	100%
10	Apabila terjadi hujan deras apakah pekerjaan anda akan berhenti?	0	3	3	16	38	60
		0%	5%	5%	26,67%	63,33%	100%

Sumber : Data primer diolah, 2024

4.4 Uji Instrumen

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan kemampuan kuesioner untuk mengumpulkan data untuk diukur. Setiap item pernyataan memiliki nilai korelasi dengan taraf signifikansi 5% yang lebih besar dari 0,2500, sesuai dengan hasil pengujian validitas instrumen penelitian dengan menggunakan statistik item-total terhadap 60 responden. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dari masing-masing variabel adalah valid. Hasil dari olah data angka menggunakan program SPSS dan uji validitas variabel Kepuasan Kerja (X1) ditunjukkan di bawah ini.

Tabel 4.8 Uji Validitas Kepuasan Kerja (X1)

Variabel	r-hitung	r-tabel	Keterangan	
KEPUASAN KERJA (X1)	X1.1	0,874	0,2500	Valid
	X1.2	0,831	0, 2500	Valid
	X1.3	0,901	0, 2500	Valid
	X1.4	0,909	0, 2500	Valid
	X1.5	0,824	0, 2500	Valid
	X1.6	0,854	0, 2500	Valid
	X1.7	0,798	0, 2500	Valid
	X1.8	0,545	0, 2500	Valid
	X1.9	0,893	0, 2500	Valid
	X1.10	0,877	0,2500	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Tabel di atas menunjukkan bukti bahwa, dalam korelasi antara variabel Kepuasan Kerja dengan kesepuluh pertanyaan, rHitung lebih besar dari RTabel. Uji validitas kuesioner penelitian variabel Kepuasan Kerja (X1) menghasilkan hasil dari pengolahan data SPSS; nilai r-hitung untuk setiap kalimat lebih besar dari RTabel, yaitu 0,2500. Oleh karena itu, penelitian ini dianggap sah dan dapat diterima sebagai penelitian.

Hasil olah data dari angka menggunakan program SPSS untuk menguji validitas variabel Kualitas Kerja (X2). Di bawah ini adalah hasilnya.

Tabel 4.9 Uji Validitas Kualitas Kerja (X2)

Variabel	r-hitung	r-tabel	Keterangan	
KUALITAS KERJA (X2)	X2.1	0,880	0,2500	Valid
	X2.2	0,877	0, 2500	Valid
	X2.3	0,889	0, 2500	Valid
	X2.4	0,899	0, 2500	Valid
	X2.5	0,915	0, 2500	Valid

	X2.6	0,270	0, 2500	Valid
	X2.7	0,771	0, 2500	Valid
	X2.8	0,770	0, 2500	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Tabel di atas menunjukkan bukti bahwa, dalam korelasi antara variabel Kualitas Kerja dengan ke-delapan pertanyaan, rHitung lebih besar dari RTabel. Uji validitas kuesioner penelitian variabel Kepuasan Kerja (X1) menghasilkan hasil dari pengolahan data SPSS; nilai r-hitung untuk setiap kalimat lebih besar dari RTabel, yaitu 0,2500. Oleh karena itu, penelitian ini dianggap sah dan dapat diterima sebagai penelitian.

Berikut hasil olah data dari angka menggunakan program SPSS untuk menguji validitas variabel Produktivitas Bongkar Muat (Y). Di bawah ini adalah hasilnya.

Tabel 4.10 Uji Validitas Produktivitas Bogkar Muat (Y)

Variabel		r-hitung	r-tabel	Keterangan
PRODUKTIVITAS BONGKAR MUAT (Y)	Y1.1	0,788	0,2500	Valid
	Y1.2	0,907	0, 2500	Valid
	Y1.3	0,910	0, 2500	Valid
	Y1.4	0,914	0, 2500	Valid
	Y1.5	0,015	0, 2500	Valid
	Y1.6	0,293	0, 2500	Valid
	Y1.7	0,917	0, 2500	Valid
	Y1.8	0,545	0, 2500	Valid
	Y1.9	0,893	0, 2500	Valid
	Y1.10	0,877	0,2500	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Tabel di atas menunjukkan bukti bahwa, dalam korelasi antara variabel Kualitas Kerja dengan ke-sepuluh pertanyaan, rHitung lebih besar dari RTabel. Uji

validitas kuesioner penelitian variabel Produktivitas Bongkar Muat (Y) menghasilkan hasil dari pengolahan data SPSS; nilai r-hitung untuk setiap kalimat lebih besar dari RTabel, yaitu 0,2500. Oleh karena itu, penelitian ini dianggap sah dan dapat diterima sebagai penelitian.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengacu pada suatu alat yang dapat diandalkan untuk alat pengumpulan data karena reputasinya yang baik. Reliabilitas adalah cara untuk mengukur indikator variabel. Hasil uji reliabilitas berikut menunjukkan bahwa jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6, data dianggap reliabel. Di bawah ini adalah hasil uji reliabilitasnya.

Tabel 4.11 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,956	0,60	Reliabel
Kualitas Kerja (X2)	0,929	0,60	Reliabel
Produktivitas Bongkar Muat (Y)	0,956	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah sendiri, 2024

Tabel di atas menunjukkan hasil uji data dengan SPSS. Nilai *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa data dianggap reliabel jika nilainya lebih besar dari 0,60. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dianggap reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari kriteria. Oleh karena itu, uji analitis lebih lanjut dapat dilakukan.

4.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk memvalidasi kelayakan model regresi yang mencakup tiga bagian utama: normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pada penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kualitas Kerja

Asisten Operator Container Crane Terhadap Produktivitas Bongkar Muat di PT Terminal Petikemas Surabaya.” uji normalitas dilakukan untuk memastikan distribusi residual pada model regresi berdistribusi normal. Selanjutnya, uji multikolinearitas bertujuan untuk memastikan tidak adanya hubungan linier sempurna antar variabel independen yang dapat menyebabkan ketidaktepatan estimasi regression coefficient. Terakhir, uji heteroskedastisitas digunakan untuk memastikan bahwa varians residual adalah konstan sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Hasil yang diharapkan adalah terjadi normalitas, tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Pemenuhan ketiga asumsi ini sangat penting agar model regresi dapat memberikan estimasi yang valid dan reliabel mengenai pengaruh kepuasan kerja dan kualitas kerja asisten operator container crane terhadap produktivitas bongkar muat.

4.5.1 Uji Normalitas

Pada penelitian ini, proses pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang diisi oleh asisten operator Container Crane di PT Terminal Petikemas Surabaya. Data-data yang telah dikumpulkan selanjutnya diolah menggunakan SPSS untuk melakukan uji asumsi klasik normalitas. Pengujian asumsi normalitas dilakukan dengan dua metode utama: Uji Kolmogorov-Smirnov dan analisis plot. Kolmogorov-Smirnov Test dipilih dalam penelitian ini karena merupakan salah satu uji statistik yang banyak digunakan untuk menguji normalitas distribusi data. Uji ini bekerja dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sampel dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal teoritis. Jika nilai probabilitas (p-value) dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0.050, maka data dianggap berdistribusi normal. Hal ini penting karena normalitas merupakan salah satu asumsi dasar dalam regresi linier yang dapat menentukan validitas hasil penelitian.

Tabel 4.12 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

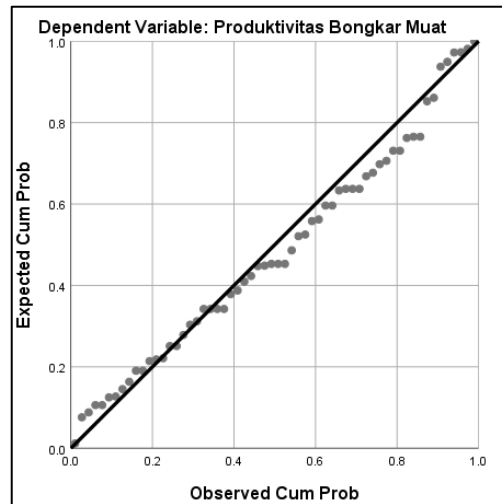
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.09430465
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.056
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh nilai probabilitas residual (Kolmogorov-Smirnov Test) sebesar 0.200. Mengingat bahwa syarat normalitas adalah bila nilai probabilitas lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal. Hasil ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk diterapkan. Nilai probabilitas ini memberikan indikasi bahwa perbedaan antara distribusi data sampel dan distribusi normal teoritis tidak signifikan secara statistik, yang berarti bahwa data residual mengikuti distribusi normal secara cukup baik.

Selain uji Kolmogorov-Smirnov, analisis normalitas juga didukung dengan memperhatikan plot normalitas. Plot distribusi normalitas merupakan visualisasi yang menunjukkan apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak. Plot normalitas biasanya ditampilkan dalam bentuk diagram Q-Q (Quantile-Quantile Plot), di mana data yang berdistribusi normal akan mengikuti garis diagonal. Berikut hasil ujinya.

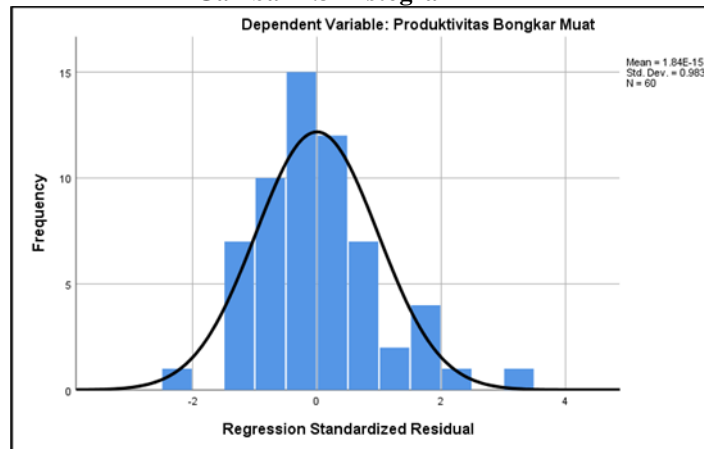
Gambar 4.2 Scatter Plot



Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Dalam penelitian ini, analisis plot menunjukkan bahwa titik-titik data mengikuti garis diagonal normal. Hal ini memberikan dukungan visual terhadap hasil uji Kolmogorov-Smirnov yang sebelumnya dipaparkan. Dengan mengikuti garis diagonal, plot menunjukkan bahwa penyebaran data residual tidak menyimpang secara signifikan dari distribusi normal yang diharapkan. Visualisasi ini memperkuat kesimpulan bahwa data residual berdistribusi normal, yang menjadi salah satu prasyarat penting dalam analisis regresi linier. Visualisasi normalitas dengan plot memberikan bukti tambahan yang memperkuat temuan kuantitatif dari uji statistik tersebut.

Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan kualitas kerja asisten operator Container Crane terhadap produktivitas bongkar muat di PT Terminal Petikemas Surabaya. Validitas model ini memberikan dasar yang kuat untuk interpretasi hasil penelitian dan implikasinya bagi perusahaan.

Gambar 4.3 Histogram

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Pada gambar di atas, grafik histogram menunjukkan pola data Residual Regression Standardized yang baik; pola ini berbentuk seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal, memenuhi asumsi klasik.

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Untuk mengukur tingkat multikolinieritas, digunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF). VIF adalah suatu indikator yang menilai seberapa besar kenaikan varians parameter regresi yang disebabkan oleh adanya multikolinieritas. Secara umum, nilai VIF di bawah 10 menunjukkan tidak adanya multikolinieritas yang serius dalam model regresi. Peneliti menggunakan SPSS untuk memperoleh nilai VIF dari model yang dikembangkan dalam penelitian ini.

Gambar 4.4 Koefisien Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.365	1.735		-.210	.834	
	Kepuasan Kerja	.385	.099	.404	3.875	.000	.104
	Kualitas Kerja	.793	.143	.576	5.524	.000	.104

a. Dependent Variable: Produktivitas Bongkar Muat

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

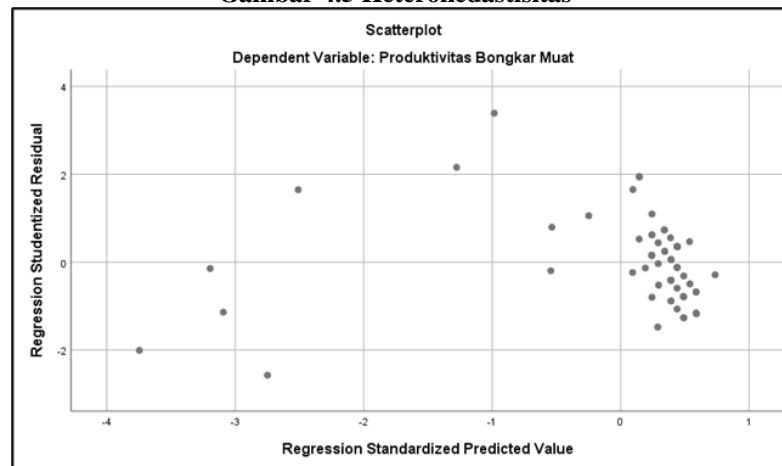
Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai VIF yang dihasilkan untuk variabel independen dalam penelitian ini adalah 9,600. Nilai VIF yang mendekati 1 menunjukkan tidak adanya masalah multikolinieritas, sementara nilai VIF yang lebih besar dari 10 mengindikasikan adanya multikolinieritas yang serius dan memerlukan penanganan lebih lanjut. Dalam konteks penelitian ini, nilai VIF sebesar $9,600 < 10$ masih berada dalam rentang toleransi yang dapat diterima, meskipun mendekati batas atas yang telah ditentukan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun terdapat korelasi antar variabel independen, namun tidak cukup berarti untuk menimbulkan masalah serius pada model regresi yang digunakan.

Kesimpulan dari hasil uji asumsi klasik multikolinieritas ini adalah bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi tidak adanya multikolinieritas yang serius. Nilai VIF sebesar 9,600 yang berada di bawah ambang batas 10, memberikan keyakinan bahwa model tersebut dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Hasil ini juga mengindikasikan bahwa variabel-variabel Kepuasan Kerja (X1) Dan Kualitas Kerja (X2) asisten operator container crane memiliki korelasi yang dapat diterima dengan Variabel Produktivitas Bongkar Muat (Y), tanpa menimbulkan distorsi yang berarti pada estimasi parameter regresi. Oleh karena itu, penelitian ini dapat dilanjutkan pada tahap-tahap berikutnya dengan dasar model yang valid dan dapat diandalkan.

4.5.3 Uji Heterokedastisitas

Uji asumsi klasik heteroskedastisitas merupakan salah satu uji yang harus dilakukan dalam analisis regresi linier berganda untuk memastikan bahwa varians dari residual diterangkan oleh variabilitas variabel yang diamati, adalah konstan atau homogen. Heteroskedastisitas mengacu pada kondisi ketika varians residual tidak konstan atau berubah-ubah pada berbagai nilai variabel independen. Ini bisa mempengaruhi validitas uji F dan t serta estimasi parameter dalam model regresi linier. Oleh karena itu, penting bagi penelitian ini untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi asumsi homoskedastisitas, yakni kondisi ketika homoskedastisitas tidak ada. Pada bagian ini, peneliti akan memaparkan data hasil uji asumsi klasik heteroskedastisitas yang diperoleh dari pemrosesan data menggunakan software statistik SPSS. Data yang digunakan dalam analisis ini adalah data kuesioner yang telah diisi oleh responden dan sudah diinput oleh peneliti berdasarkan survei yang dilakukan terhadap asisten operator container crane di PT Terminal Petikemas Surabaya.

Gambar 4.5 Heterokedastisitas



Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Pada gambar di atas, hasil uji dengan menggunakan software SPSS, dilakukan plot residual terhadap prediksi nilai dependen. Scatterplot yang dihasilkan dari analisis ini menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara normal, yaitu tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini menandakan bahwa data residual tidak memiliki varians yang berubah-ubah dan kondisi heteroskedastisitas dapat dianggap tidak ada.

Scatterplot yang dihasilkan dari SPSS menunjukkan distribusi titik-titik yang tersebar secara random dan tidak membentuk pola yang sistematis, seperti pola berbentuk terompet atau busur. Dengan demikian, asumsi klasik mengenai homoskedastisitas dapat diterima dan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid untuk digunakan tanpa perlu melakukan transformasi data atau modifikasi lebih lanjut.

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda adalah suatu metode analisis statistik yang digunakan untuk memahami hubungan antara satu variabel dependen (Y) dengan dua atau lebih variabel independen (X). Penelitian ini memiliki judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kualitas Kerja Asisten Operator Container Crane Terhadap Produktivitas Bongkar Muat di PT Terminal Petikemas Surabaya." Variabel yang akan dianalisis meliputi Kepuasan Kerja (X1), Kualitas Kerja (X2), dan Produktivitas Bongkar Muat (Y). Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, disajikan tabel output regresi berganda yang memuat hasil uji signifikansi dan koefisien regresi dengan detail sebagai berikut:

Gambar 4.6 Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.365	1.735		-.210	.834		
	Kepuasan Kerja	.385	.099	.404	3.875	.000	.104	9.600
	Kualitas Kerja	.793	.143	.576	5.524	.000	.104	9.600

a. Dependent Variable: Produktivitas Bongkar Muat

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Tabel 4.13 Koefisien Regresi Berganda

Variabel	Nilai Koefisien β	Standar Error
Konstanta (α)	-0,365	1,735
Kepuasan Kerja (X1)	0,385	0,099
Kualitas Kerja (X2)	0,793	0,143

Sumber : Data diolah sendiri, 2024

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = -0,365 + 0,385X_1 + 0,793X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : Produktivitas Bongkar Muat (Variabel Terikat)

α : Konstanta

β_1 : Koefisien Kepuasan Kerja

β_2 : Koefisien Kualitas Kerja

ε : Std. Error

Hasil analisis regresi berganda menampilkan koefisien untuk masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel koefisien menunjukkan hasil sebagai berikut::

- Konstanta (Intercept) memiliki koefisien sebesar -0.365, artinya jika Kepuasan Kerja (X1) dan Kualitas Kerja (X2) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) akan

bernilai -0,365. Walaupun konstanta ini tidak mempunyai makna yang signifikan dalam konteks praktis, namun menunjukkan titik awal dari persamaan regresi.

- b. Kepuasan Kerja (X1) memiliki koefisien sebesar 0.385, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel Kepuasan Kerja (X1) akan meningkatkan nilai Produktivitas Bongkar Muat (Y) sebesar 0.385 unit, dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- c. Kualitas Kerja (X2) memiliki koefisien sebesar 0.793 dengan nilai t sebesar 5.524, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel Kualitas Kerja (X2) akan meningkatkan nilai Produktivitas Bongkar Muat (Y) sebesar 0.793 unit, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Selain itu, nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan tidak adanya masalah serius dengan multikolinearitas, dengan nilai VIF untuk kedua variabel independen sebesar 9.600 dan nilai tolerance yang relatif kecil.

Kesimpulan dari hasil regresi ini menunjukkan bahwa baik Kepuasan Kerja (X1) maupun Kualitas Kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Bongkar Muat (Y) di PT Terminal Petikemas Surabaya. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yang positif untuk kedua variabel independen dan signifikansi statistik yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Dengan kata lain, peningkatan dalam Kepuasan Kerja dan Kualitas Kerja asisten operator container crane berbanding lurus dengan peningkatan Produktivitas Bongkar di Muat PT Terminal Petikemas Surabaya.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) merupakan salah satu metode statistika yang digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) dalam sebuah model regresi. Uji t (parsial) digunakan untuk menguji hipotesis apakah variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Kualitas Kerja

(X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Produktivitas Bongkar MUat (Y) pada tingkat kepercayaan tertentu. Uji ini sangat penting dalam penelitian kuantitatif karena membantu peneliti menentukan variabel mana yang benar-benar mempengaruhi hasil penelitian dan seberapa besar pengaruh tersebut. Berikut merupakan hasil uji t di bawah ini.

Gambar 4.7 Uji t (Parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.365	1.735		-.210	.834		
	Kepuasan Kerja	.385	.099	.404	3.875	.000	.104	9.600
	Kualitas Kerja	.793	.143	.576	5.524	.000	.104	9.600

a. Dependent Variable: Produktivitas Bongkar Muat

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Rumus t-tabel :

$$t\text{-tabel} = (a / 2 ; n - k - 1)$$

$$t\text{-tabel} = (0,05 / 2 ; 60 - 2 - 1)$$

$$t\text{-tabel} = 0,025 ; 57$$

$$t\text{-tabel} = 2,000 \text{ (dilihat dari distribusi nilai t)}$$

Berdasarkan tabel di atas, hipotesis penelitian ini adalah:

1. H1 : Kepuasan Kerja diduga berpengaruh positif secara parsial terhadap Produktivitas Bongkar Muat.

Melalui tabel koefisien, dapat dilihat bahwa koefisien unstandarized untuk Kepuasan Kerja (X1) adalah 0.385 dengan nilai t-hitung sebesar 3,875 lebih besar dari nilai t-tabel 2,000 dan tingkat signifikansi (Sig.) 0,000 kurang dari 0,05. Nilai t yang positif dan signifikan ($p < 0.05$) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Bongkar Muat (Y). Artinya, semakin tinggi tingkat

Kepuasan Kerja asisten operator container crane, maka semakin tinggi pula Produktivitas Bongkar Muat yang dicapai. Maka H1 diterima.

2. H2 : Kualitas Kerja diduga berpengaruh positif secara parsial terhadap Produktivitas Bongkar Muat.

Pada hasil uji di atas dapat terlihat nilai t-hitung sebesar 5,524 lebih besar dari nilai t-tabel 2,000 dan tingkat signifikansi 0,000 lebih rendah dari nilai 0,05. Sama seperti variabel pertama, nilai t yang sangat signifikan ($p < 0.05$) mengindikasikan bahwa Kualitas Kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Bongkar Muat. Dengan kata lain, peningkatan Kualitas Kerja dari asisten operator container crane akan meningkatkan Produktivitas Bongkar Muat secara signifikan. Maka, H2 diterima.

4.7.2 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis nol yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen. Uji ini sangat penting dalam penelitian kuantitatif karena memungkinkan peneliti untuk menentukan signifikansi model regresi yang mereka kembangkan berdasarkan data kuesioner. Pada uji F apabila nilai F-Hitung $>$ F-Tabel maka H0 ditolak dan H3 diterima, yang artinya variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada bagian ini, peneliti akan memaparkan hasil Uji F (Simultan) dengan menggunakan data yang valid dan telah melalui analisis menggunakan software statistik SPSS di bawah ini.

Gambar 4.8 Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3750.469	2	1875.235	413.046	.000 ^b
	Residual	258.781	57	4.540		
	Total	4009.250	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas Bongkar Muat

b. Predictors: (Constant), Kualitas Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Rumus F-Tabel :

$$F\text{-Tabel} = F(k ; n-k)$$

$$F\text{-Tabel} = 2 ; 60 - 2$$

$$F\text{-Tabel} = 2 ; 58$$

$$F\text{-Tabel} = 3,16 \text{ (dilihat dari distribusi nilai F)}$$

Berdasarkan hasil uji di atas, F value yang diperoleh dari hasil Uji F-Hitung adalah sebesar 413,046 lebih besar dari nilai F-Tabel yaitu 3,16 dan dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05. Dengan kata lain, Kepuasan Kerja (X1) dan Kualitas Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Bongkar Muat (Y). Maka H0 ditolak H3 Diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa perubahan dalam tingkat kepuasan kerja dan kualitas kerja asisten operator container crane berkontribusi secara signifikan terhadap perubahan produktivitas bongkar muat. Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil Uji F (Simultan) ini adalah bahwa terdapat hubungan signifikan antara Kepuasan Kerja (X1) dan Kualitas Kerja (X2) dengan Produktivitas Bongkar Muat (Y). Penelitian ini membuktikan bahwa meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas kerja asisten operator container crane dapat berdampak positif pada peningkatan produktivitas bongkar muat di PT Terminal Petikemas Surabaya. Oleh karena itu, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk mengambil langkah-langkah yang

bertujuan meningkatkan kepuasan dan kualitas kerja karyawan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas operasional.

4.8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Determinasi memberikan gambaran terkait kekuatan hubungan dan pengaruh antara variabel independen dan dependen. Pada bagian ini, peneliti akan memaparkan hasil Uji Determinasi berdasarkan data yang telah diolah tersebut.

Data yang diolah meliputi variabel Kepuasan Kerja (X1), Kualitas Kerja (X2), dan Produktivitas Bongkar Muat (Y). Data tersebut telah dianalisis menggunakan SPSS untuk mengetahui sejauh mana variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap variabel Y. Adapun hasil Uji Determinasi ini akan memberikan informasi penting mengenai nilai koefisien determinasi (R Square) serta Adjusted R Square yang digunakan untuk menilai kekuatan prediksi model yang dibangun.

Gambar 4.9 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.967 ^a	.935	.933	2.131
a. Predictors: (Constant), Kualitas Kerja, Kepuasan Kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas Bongkar Muat				

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil yang diperoleh, nilai R Square sebesar 0.935 menunjukkan bahwa 93.5% variabilitas dalam Produktivitas Bongkar Muat (Y) dapat dijelaskan oleh Kepuasan Kerja (X1) dan Kualitas Kerja (X2). Ini berarti bahwa model regresi yang dibangun memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan variabilitas Produktivitas Bongkar Muat (Y) berdasarkan variabel Kepuasan Kerja (X1) dan

Kualitas Kerja (X2). Sisa 6.5% variabilitas dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Pada aspek Adjusted R Square, hasil menunjukkan nilai sebesar 0.933. Adjusted R Square memberikan gambaran lebih akurat tentang kekuatan model dengan mempertimbangkan jumlah prediktor dalam model. Nilai Adjusted R Square yang mendekati R Square menunjukkan bahwa penambahan variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Kualitas Kerja (Y) telah memberikan kontribusi signifikan dalam menjelaskan variabilitas Produktivitas Bongkar Muat (Y) tanpa menyebabkan overfitting.

Hasil Uji Determinasi ini mempertegas manfaat signifikan dari Kepuasan Kerja dan Kualitas Kerja terhadap peningkatan Produktivitas Bongkar Muat. Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mampu menjelaskan sebagian besar variansi dalam produktivitas melalui dua variabel independen tersebut. Dengan R Square sebesar 0.935 dan Adjusted R Square sebesar 0.933, model ini menawarkan prediksi yang sangat kuat dan relevan dalam menjelaskan hubungan antara Kepuasan Kerja, Kualitas Kerja, dan Produktivitas Bongkar Muat pada konteks penelitian ini.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam pengambilan keputusan manajemen di PT. Terminal Petikemas Surabaya untuk meningkatkan produktivitas bongkar muat melalui peningkatan kepuasan kerja dan kualitas kerja para asisten operator container crane. Dengan memperhatikan dan meningkatkan kedua variabel tersebut, perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja operasionalnya sehingga produktivitas yang diinginkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

4.9 Pembahasan

1. Kepuasan Kerja diduga berpengaruh positif secara parsial terhadap Produktivitas Bongkar Muat.

Hipotesis 1 atau H1 dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja diduga berpengaruh positif secara parsial terhadap Produktivitas Bongkar Muat. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Bongkar Muat

(Y). Berdasarkan tabel koefisien, nilai koefisien unstandardized untuk variabel Kepuasan Kerja adalah 0.385 dengan nilai t-hitung sebesar 3.875, yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2.000, serta tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0.000 yang kurang dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan, yakni “Kepuasan Kerja diduga berpengaruh positif secara parsial terhadap Produktivitas Bongkar Muat”, H1 dapat diterima. Tingginya nilai koefisien dan signifikansi ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja asisten operator container crane, semakin tinggi pula produktivitas bongkar muat yang dicapai di PT Terminal Petikemas Surabaya.

Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya oleh Kendra S. Mawu, Bernhard Tewal, dan Mac Donald Walangitan (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. Temuan dalam penelitian terdahulu tersebut mendukung hasil penelitian ini, di mana kepuasan kerja diidentifikasi sebagai faktor kunci yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas. Dalam konteks PT Terminal Petikemas Surabaya, kepuasan kerja yang tinggi di antara asisten operator container crane juga menunjukkan hasil yang serupa, memberikan tambahan validasi terhadap hipotesis bahwa kepuasan kerja berdampak langsung dan signifikan terhadap produktivitas bongkar muat. Kedua penelitian ini, meskipun dilakukan dalam kondisi dan lingkungan kerja yang berbeda, menunjukkan pola yang konsisten dalam hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas, yang menegaskan pentingnya aspek kepuasan kerja dalam manajemen sumber daya manusia

2. Kualitas Kerja diduga berpengaruh positif secara parsial terhadap Produktivitas Bongkar Muat.

Hipotesis 2 atau H2 dalam penelitian ini adalah Kualitas Kerja diduga berpengaruh positif secara parsial terhadap Produktivitas Bongkar Muat. Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa nilai t-hitung sebesar 5,524 lebih besar dari nilai t-tabel 2,000 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang jelas lebih rendah dari nilai 0,05.

Ini mengindikasikan bahwa Kualitas Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Bongkar Muat (Y). Dengan demikian, peningkatan Kualitas Kerja dari asisten operator container crane berkontribusi signifikan dalam meningkatkan Produktivitas Bongkar Muat. Maka, hipotesis kedua atau H2 dapat diterima.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Heru Tian Sanjaya, Muhammad Rafli Hermawan, dan Bima Dwi Mardika (2018) yang menunjukkan bahwa kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dalam konteks kepemimpinan. Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa peningkatan kualitas kerja menghasilkan peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas keseluruhan. Keselarasan hasil penelitian ini mengukuhkan temuan bahwa kualitas kerja adalah variabel kunci yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas operasional, baik dalam konteks kepemimpinan maupun aktivitas bongkar muat di PT Terminal Petikemas Surabaya. Dalam konteks manajerial, implikasi dari temuan ini adalah bahwa perusahaan harus terus berinvestasi dalam program pengembangan karyawan untuk memastikan kualitas kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan dalam industri pelabuhan

3. Kepuasan Kerja dan Kualitas Kerja diduga berpengaruh positif secara simultan terhadap Produktivitas Bongkar Muat

Hipotesis 3 atau H3 dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X1) dan Kualitas Kerja (X2) diduga berpengaruh positif secara simultan terhadap Produktivitas Bongkar Muat. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh F value dari Uji F-Hitung sebesar 413,046, yang berarti jauh lebih besar dibandingkan dengan nilai F-Tabel sebesar 3,16. Selain itu, tingkat signifikansi (Sig.) yang diperoleh sebesar 0.000, yang berada di bawah 0,05. Ini mengindikasikan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Kualitas Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas

Bongkar Muat (Y). Dengan kata lain, hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan kualitas kerja diduga berpengaruh positif secara simultan terhadap produktivitas bongkar muat diterima, H3 diterima.

Penelitian terdahulu oleh Kendra S. Mawu, Bernhard Tewal, dan Mac Donald Walangitan (2018) juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan saat ini, di mana jelas terlihat bahwa kepuasan kerja dan kualitas kerja memainkan peran penting dalam menentukan produktivitas bongkar muat. Secara empiris, penelitian ini mendukung teori yang menyatakan bahwa pengelolaan faktor-faktor kepuasan dan kualitas kerja akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam mencapai produktivitas yang optimal. PT Terminal Petikemas Surabaya sebagai perusahaan yang bergerak di bidang logistik dan bongkar muat harus fokus pada peningkatan kepuasan kerja dan kualitas kerja asisten operator container crane. Beberapa langkah yang dapat diambil adalah dengan menyediakan pelatihan yang berkelanjutan, menyediakan insentif yang adil dan transparan, serta memastikan adanya komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini telah dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan kualitas kerja asisten operator Container Crane terhadap produktivitas bongkar muat di PT Terminal Petikemas Surabaya. Berikut beberapa kesimpulan dari hasil uji dan pembahasan di atas.

1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Produktivitas Bongkar Muat. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan nilai koefisien unstandardized variabel kepuasan kerja sebesar 0,385 dan nilai t-hitung sebesar 3,875 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,000, serta tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah 0,05. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin tinggi pula produktivitas bongkar muat yang dicapai. Maka H1 diterima.
2. Kualitas Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Produktivitas Bongkar Muat. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari nilai t-hitung sebesar 5,524 lebih besar dari nilai t-tabel 2,000 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas bongkar muat. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menegaskan bahwa kualitas kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas operasional. Maka H2 diterima.
3. Kepuasan Kerja dan Kualitas Kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap Produktivitas Bongkar Muat. Penelitian ini dibuktikan dari hasil uji dan memperoleh nilai F dari Uji F-Hitung sebesar 413,046 yang jauh lebih besar dibandingkan dengan nilai F-Tabel sebesar 3,16, serta tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar $0.000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama menentukan tingkat produktivitas bongkar muat di PT Terminal Petikemas Surabaya. Kesimpulan ini didukung oleh penelitian

sebelumnya yang menemukan bahwa kepuasan kerja dan kualitas kerja berperan penting dalam mencapai produktivitas yang optimal. Maka H3 diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran dapat diberikan untuk penelitian dan peneliti di masa mendatang.


1. PT Terminal Petikemas Surabaya sebaiknya fokus pada peningkatan kepuasan kerja asisten operator container crane. Langkah-langkah seperti peningkatan fasilitas kerja, pelatihan keterampilan, serta program insentif yang komprehensif dapat diterapkan. Hal ini diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan dan motivasi pekerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas bongkar muat.
2. Perusahaan juga harus memperhatikan kualitas kerja asisten operator container crane. Investasi dalam program pelatihan dan pengembangan keterampilan teknis serta menyediakan alat kerja yang memadai bisa menjadi solusi untuk meningkatkan kualitas kerja. Upaya ini diyakini akan memperbaiki produktivitas dan efisiensi operasional.
3. Bagi peneliti di masa mendatang, disarankan untuk memperluas variabel penelitian yang digunakan serta mengkaji lebih banyak objek penelitian agar hasil yang diperoleh memiliki generalisasi yang lebih luas. Studi mendatang juga bisa meneliti variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap produktivitas bongkar muat, seperti motivasi kerja atau lingkungan kerja. Selain itu, pengumpulan data bisa diperluas dengan menggunakan sampel yang lebih besar untuk memperkuat validitas hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arisanti, D., Prastyorini, J., & Bachtiar, S. F. (2023). Enhancing Efficiency in Container Handling Operations: A Multivariate Analysis. *Academia Open*. <https://doi.org/10.21070/acopen.8.2023.7813>
- Kartono, M., Ali, A. K., & Kamis, Y. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi di Kantor Kelurahan Afa-Afa Kecamatan Tidore Utara Kota Tidore Kepulauan. *Journal of Educational and Language Research*.
- Kevin, M. (2024). *Peran Asisten Operator Container Crane PT Bandar Bukit Barisan Terhadap Dalam Kegiatan Bongkar Muat di Terminal Petikemas Surabaya*. 53–54.
- Lagale, D. G., Mekel, P. A., & Sepang, J. L. (2014). Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Sanjaya, H. T., Rafli, M., & Mardika, B. D. (2022). Kualitas Kerja , Efektivitas Kerja , Dan Komunikasi Kerja (Literature Review Kualitas Kerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*.
- Sari, E. J., Rasyid, M. Z. F., & Khosasih, R. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KUALITAS KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PADA KARYAWAN PT. BRI (PERSERO) CABANG KOTABARU. *JURNAL ECONOMINA*. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i3.408>
- Soedarmanto. (2019). KINERJA FOREMAN LAPANGAN TERHADAP PRODUKTIVITAS LOADING CONTAINER DI PT. NILAM PORT TERMINAL INDONESIA. *STIAMAK*.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *EFISIENSI - KAJIAN ILMU ADMINISTRASI*. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Wijonarko, G. (2023). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi) DAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi)*. 7(1), 458–471.
- Zufrie, Z. (2019). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Desa Tanjung Harapan. *ECOBISMA (JURNAL EKONOMI, BISNIS DAN MANAJEMEN)*. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v6i2.2>

LAMPIRAN - LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Formulir Permohonan Penulisan Skripsi

 **SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN**
STIAMAK BARUNAWATI
Jl. Perak Barat 173 Surabaya
Website : www.stiamak.ac.id
Telp. (031) 3291096
E-mail : info@stiamak.ac.id

FORMULIR PERMOHONAN PENULISAN SKRIPSI
Tahun Akademik : 2023/2024

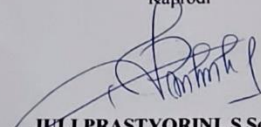
Permohonan penyusunan SKRIPSI dan Dosen Pembimbing bagi mahasiswa:

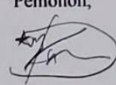
Nama : MIKAEL KEVIN
NIM : 20111016
Program Studi : ADMINISTRASI BISNIS
Alamat : Jl. Masjid Rejo Utara No 35
Telp : 085102876751

Judul SKRIPSI :


1. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kualitas Kerja ~~Terhadap~~ Arsitek Operator Container Crane Terhadap Produktivitas Bongkar Muat di PT Terminal Petikemas Surabaya
2.
3.
4.

Dapat disetujui dengan dosen pembimbing : Dr. Gugus Wijonarko, MM

Menyetujui,
Kaprodi

JELI PRASTYORINI, S.Sos, MM
NIDN: 0708067104


Surabaya, 29 Juli 2024
Mahasiswa yang bersangkutan
Pemohon,

MIKAEL KEVIN
NIM : 20111016

Lampiran 2 Lembar Bimbingan



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN
STIAMAK BARUNAWATI
 Jl. Perak Barat 173 Surabaya
 Website : www.stiamak.ac.id

Telp. (031) 3291096
 E-mail : info@stiamak.ac.id








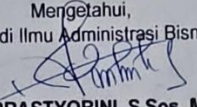
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN
STIAMAK BARUNAWATI
 Jl. Perak Barat 173 Surabaya
 Website : www.stiamak.ac.id

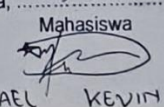
Telp. (031) 3291096
 E-mail : info@stiamak.ac.id

**LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI
TAHUN 2024.**

Nama : MIKAEL KEVIN
 NIM : 20111016
 Tempat Penelitian : PT TERMINAL PETIKEMAS SURABAYA
 Judul : PENGARUH KEPUASAN KERJA dan KUALITAS KERJA ASISTEN OPERATOR CONTAINER CRANE TERHADAP PRODUKTIVITAS BONGKAR MUAT di PT. TERMINAL PETIKEMAS SURABAYA
 Pembimbing : Dr. GUGUS WIJONARKO, MM

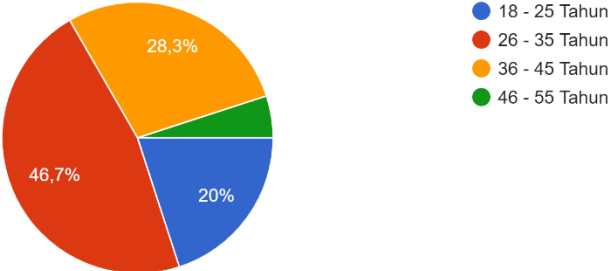
No.	Hari/ Tanggal	Bimbingan	Paraf
1.	Jumat, 13 Mei 2024	Bimbingan Judul Skripsi	
2.	Jumat, 31 Mei 2024	Bimbingan bab I-III	
3.	Selasa, 4 Juni 2024	Bimbingan Pra sidang	
4.	Rabu, 17 Juli 2024	Bimbingan Bab IV + V	
5.	Kamis, 18 Juli 2024	Bimbingan bab Jurnal	

Mengetahui,
 Kaprodi Ilmu Administrasi Bisnis

JULI PRASTYORINI, S.Sos. MM

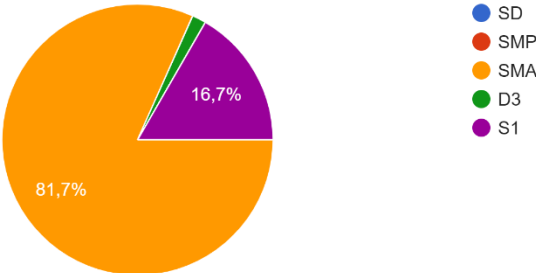
Surabaya, 29 Juli 2024
 Mahasiswa

MIKAEL KEVIN
 NIM: 20111016

Lampiran 3 Data Kuisoiner

Usia
60 jawaban



Pendidikan Terakhir
60 jawaban

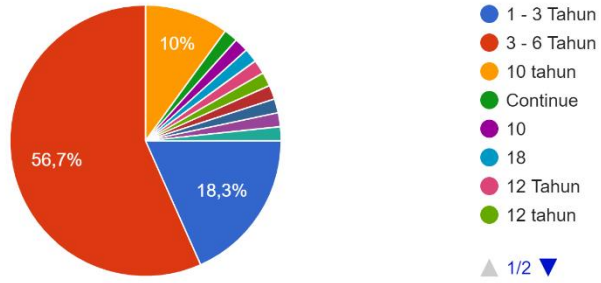


Jenis Kelamin
60 jawaban



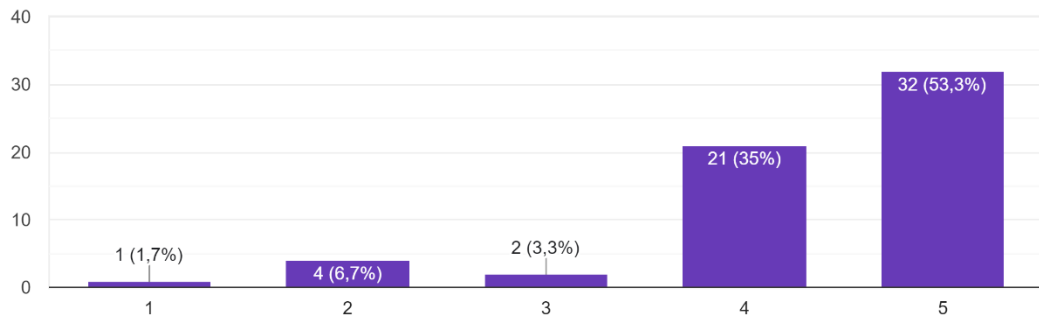
Lama Bekerja

60 jawaban



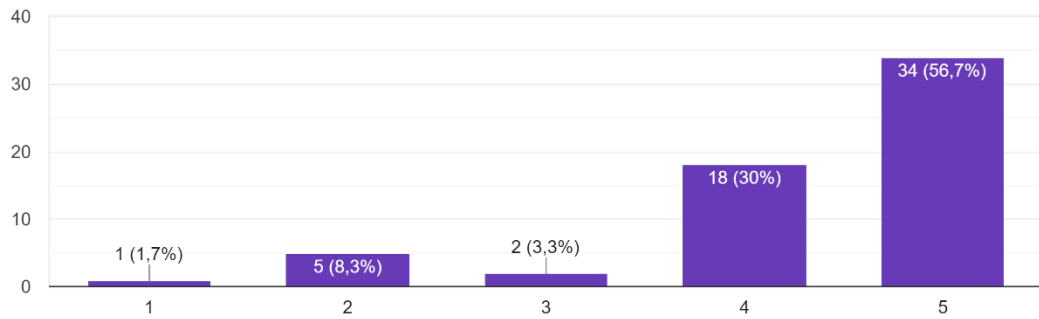
Apakah anda puas dengan gaji anda saat ini?

60 jawaban



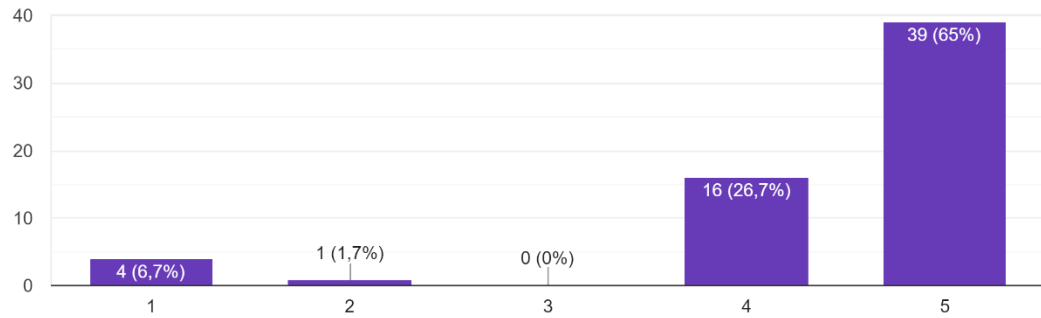
Apakah Gaji anda sesuai dengan pekerjaan anda?

60 jawaban



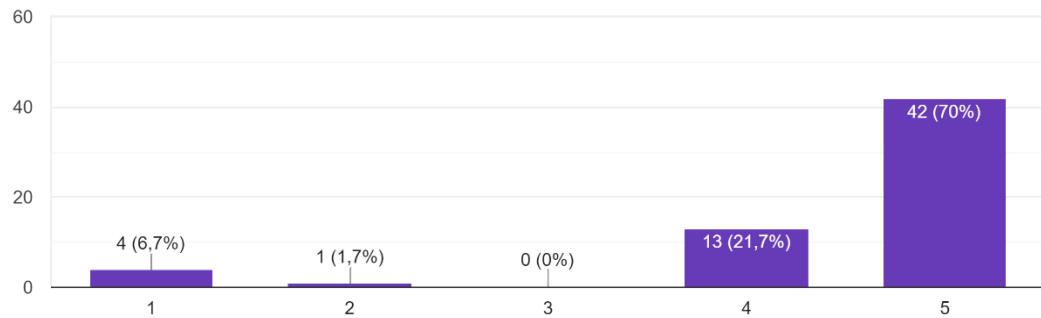
Apakah anda bekerja sesuai SOP perusahaan?

60 jawaban



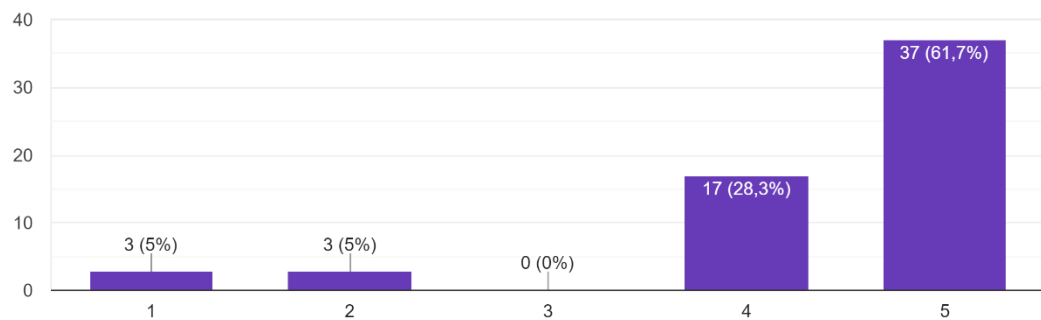
Apakah anda selalu mentaati SOP yang berlaku?

60 jawaban



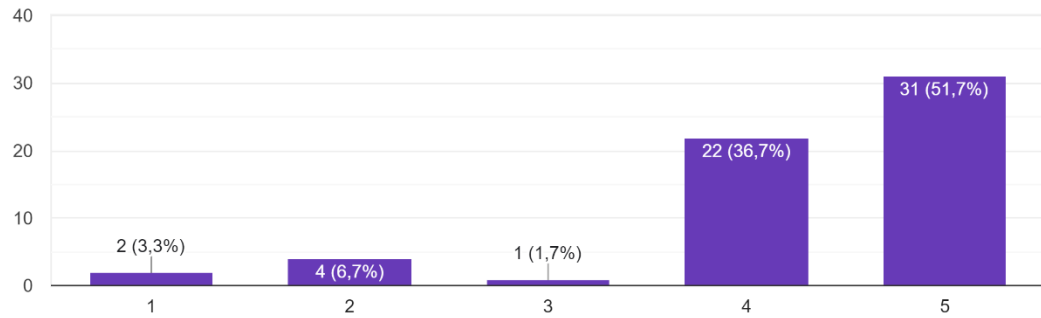
Apakah supervisi di butuhkan di pekerjaan anda?

60 jawaban



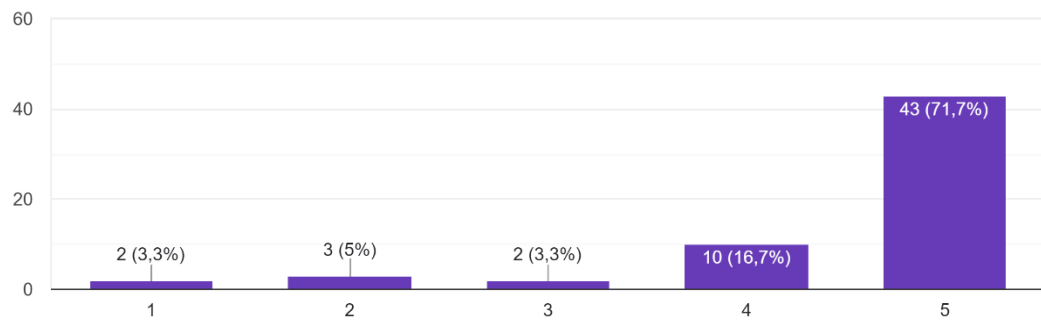
Apakah penting adanya supervisi di pekerjaan anda?

60 jawaban



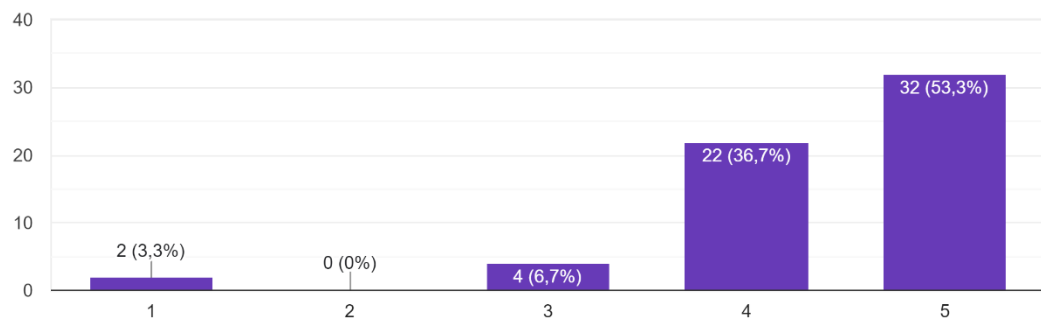
Apakah ada kenaikan jabatan di pekerjaan anda?

60 jawaban



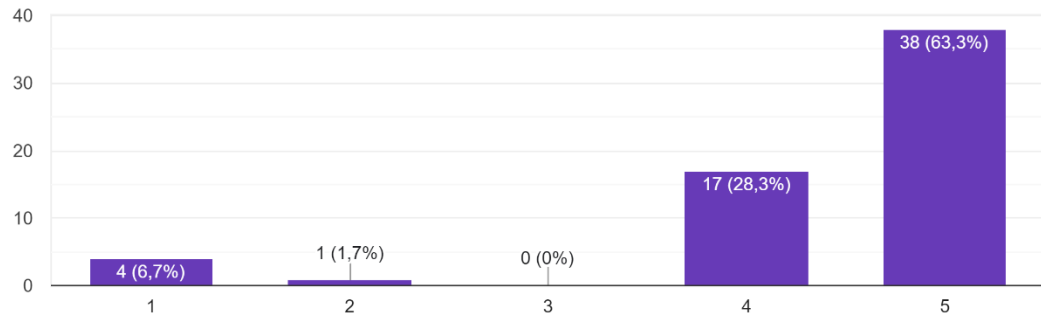
Apakah ada penurunan jabatan di pekerjaan anda?

60 jawaban



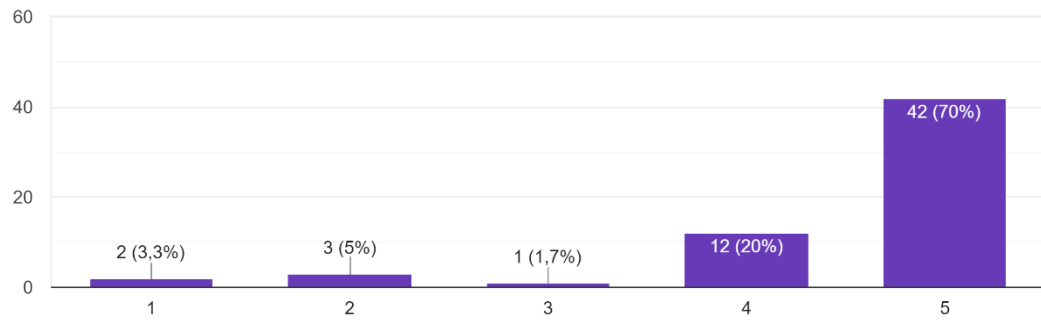
Apakah anda berhubungan baik dengan rekan kerja anda?

60 jawaban



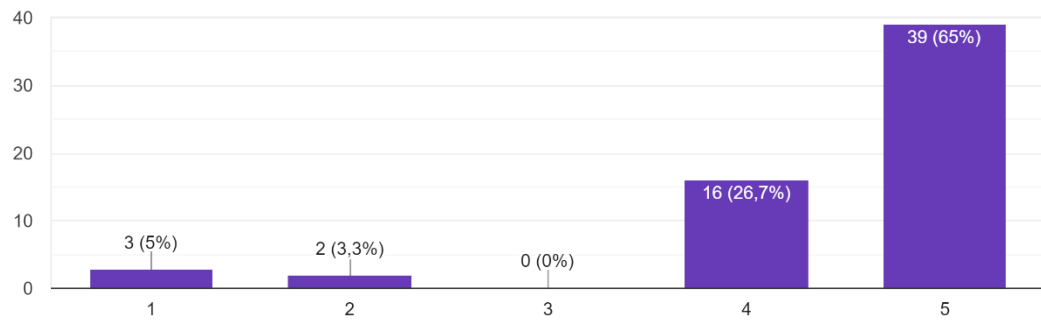
Apakah anda memiliki rekan kerja yang sangat anda percayai?

60 jawaban



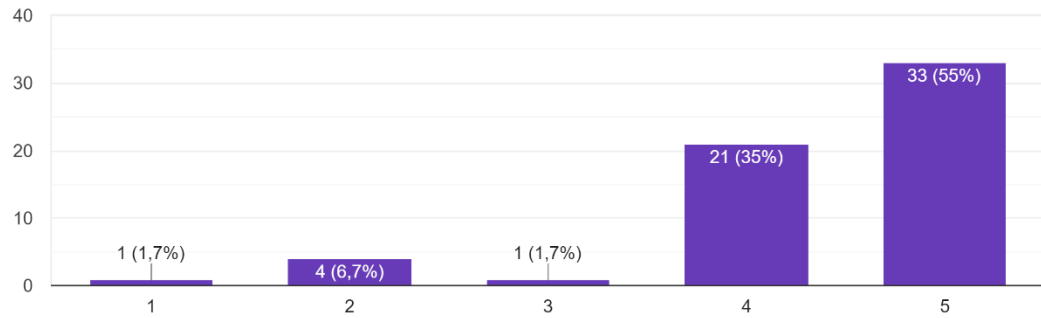
Apakah anda selalu antusias dalam bekerja?

60 jawaban



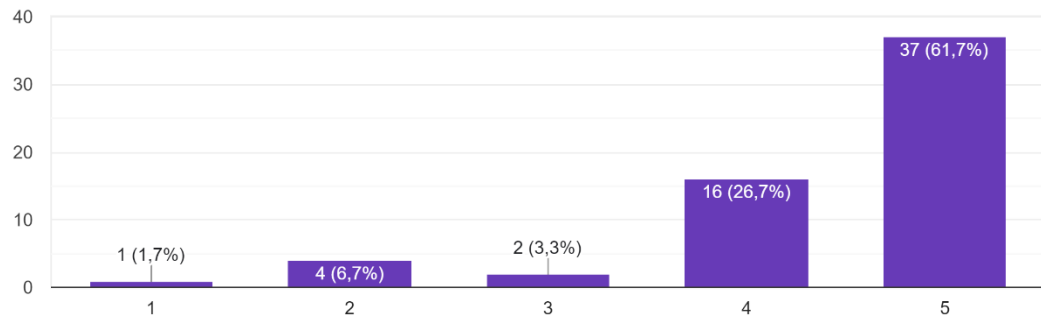
Apakah anda selalu siap bekerja dalam kondisi apapun?

60 jawaban



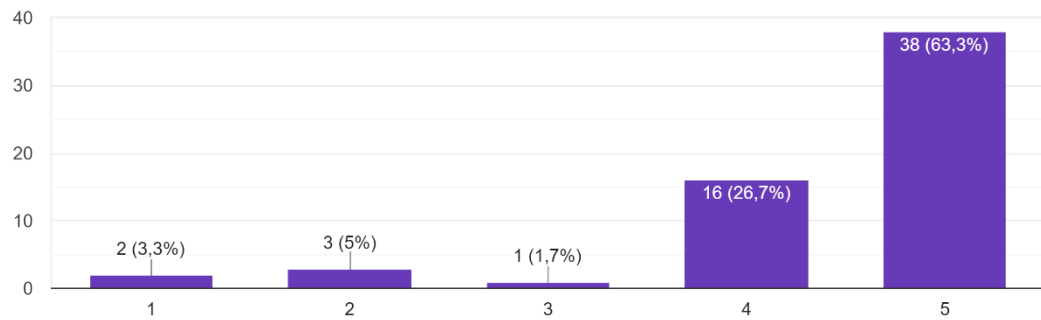
Apakah pekerjaan ini sesuai dengan keinginan anda?

60 jawaban



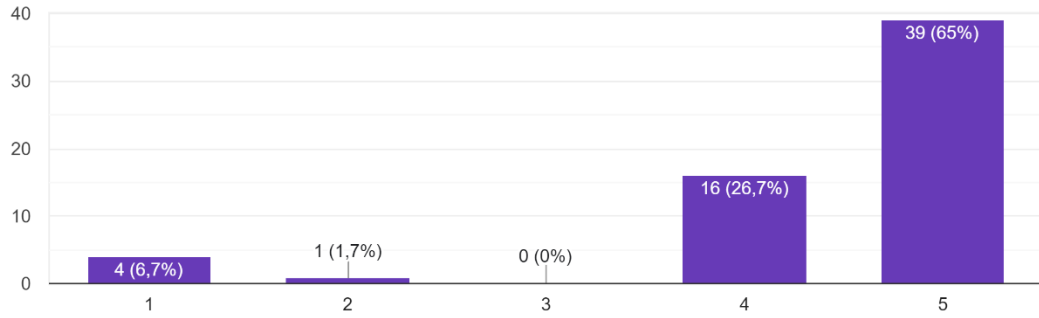
Apakah pekerjaan ini mudah bagi anda?

60 jawaban



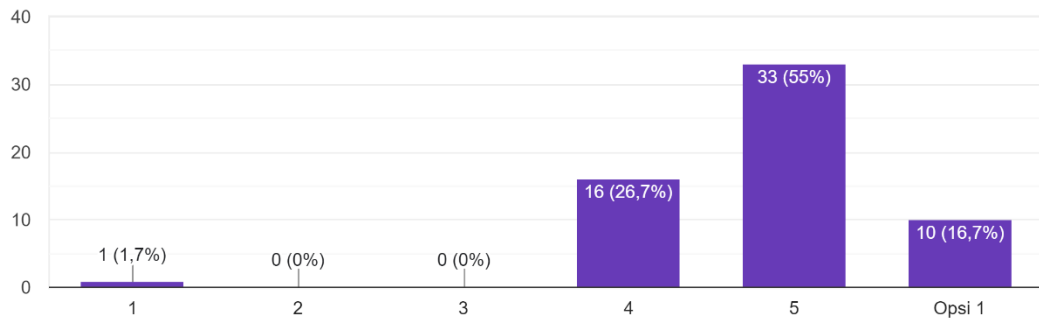
Apakah anda selalu bekerja dengan penuh semangat?

60 jawaban



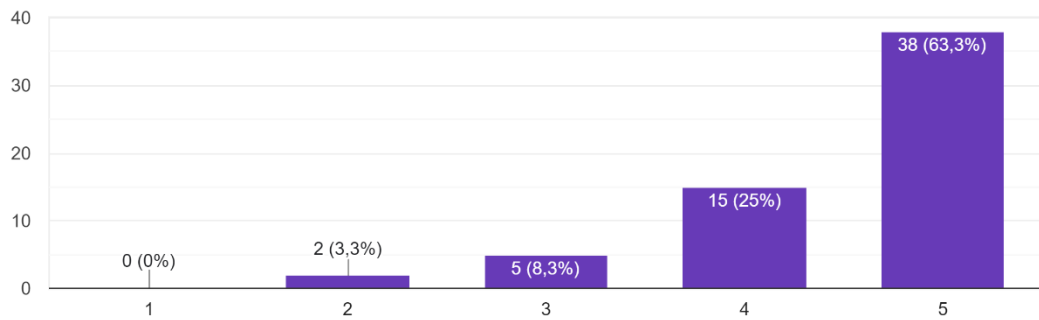
Apakah anda bekerja dengan sangat optimal?

60 jawaban



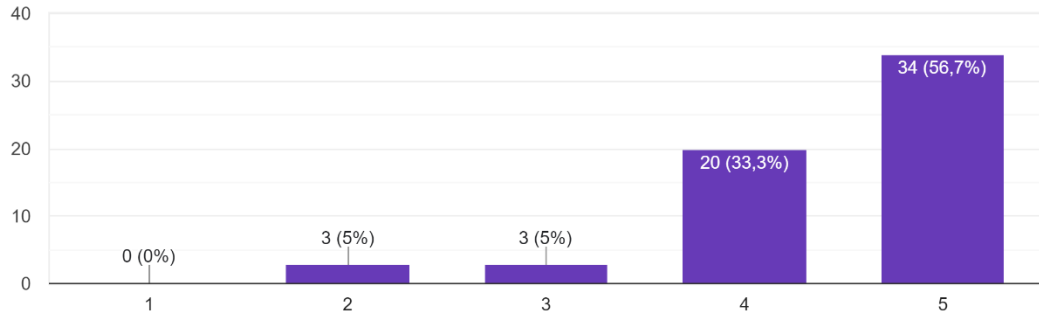
Apakah Pekerjaan anda memerlukan proses yang lama?

60 jawaban



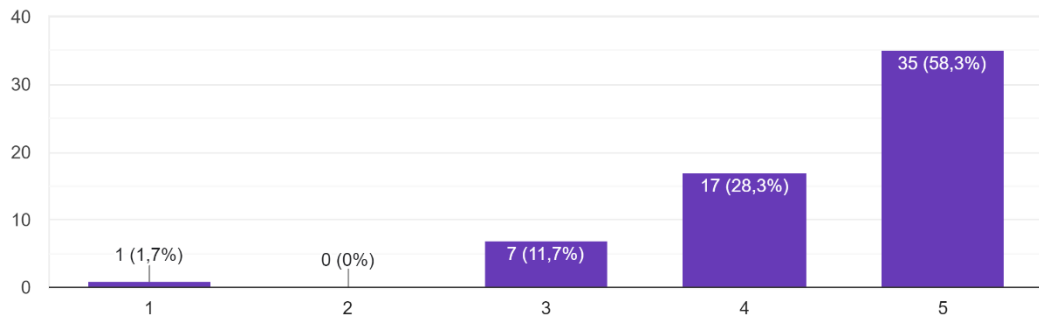
Apakah anda memerlukan waktu lama agar mahir di pekerjaan anda?

60 jawaban



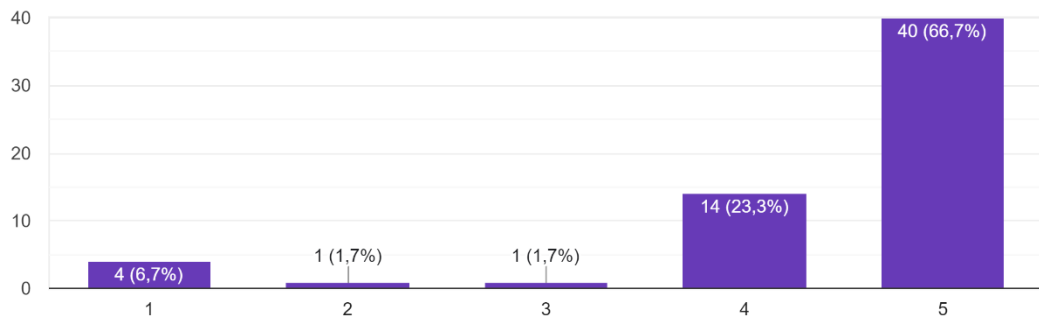
Apakah setiap hari alat pekerjaan anda selalu dalam kondisi baik?

60 jawaban



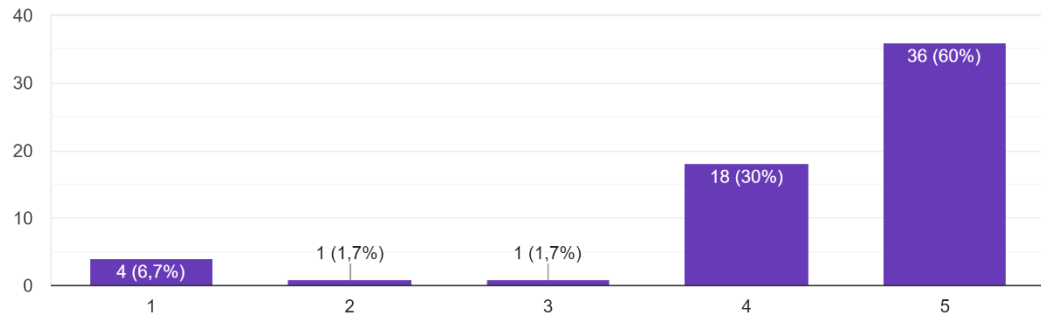
Apakah pekerjaan anda memerlukan kesiapan alat yang baik?

60 jawaban



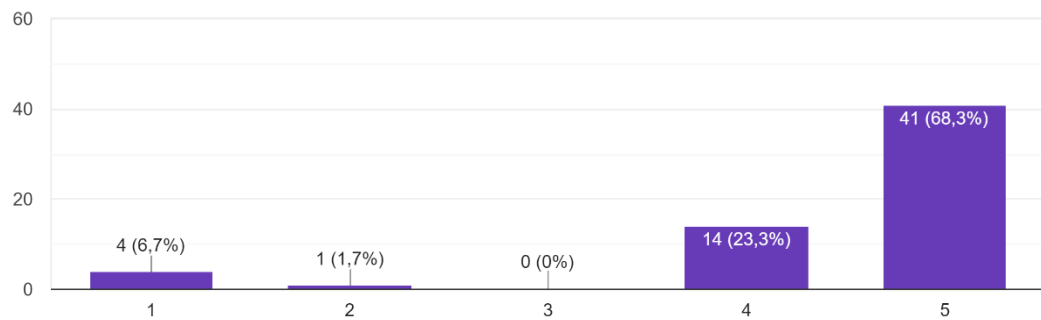
Apakah kecepatan muatan berpengaruh dalam pekerjaan anda?

60 jawaban



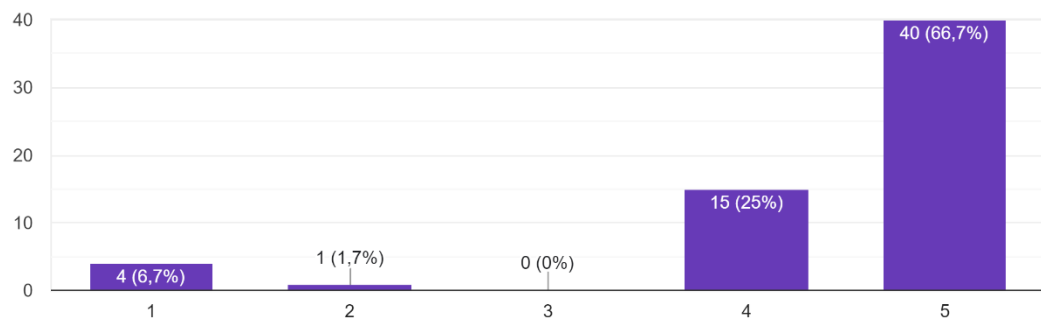
Apakah semakin cepat muatan pekerjaan anda semakin cepat selesai?

60 jawaban



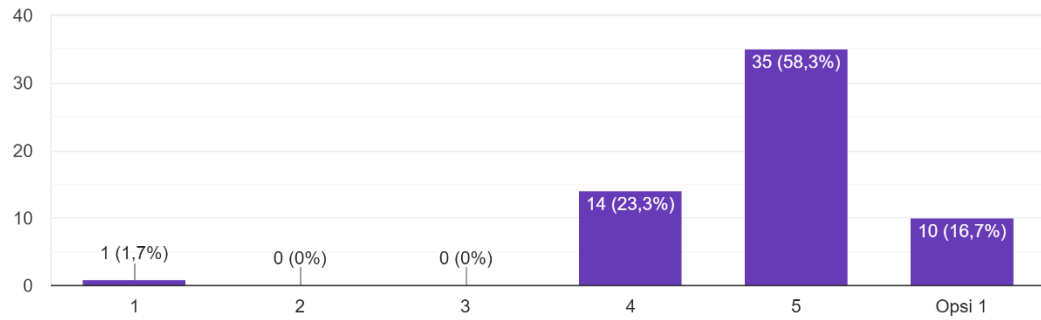
Apakah pekerjaan harus menaati WI?

60 jawaban



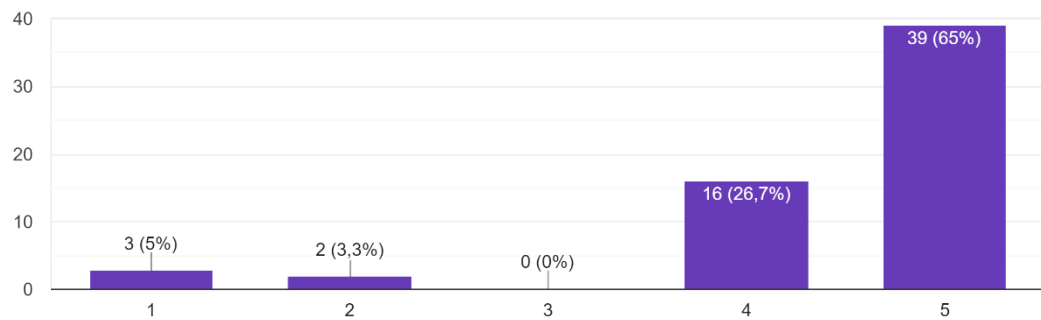
Apakah anda bekerja sesuai WI?

60 jawaban



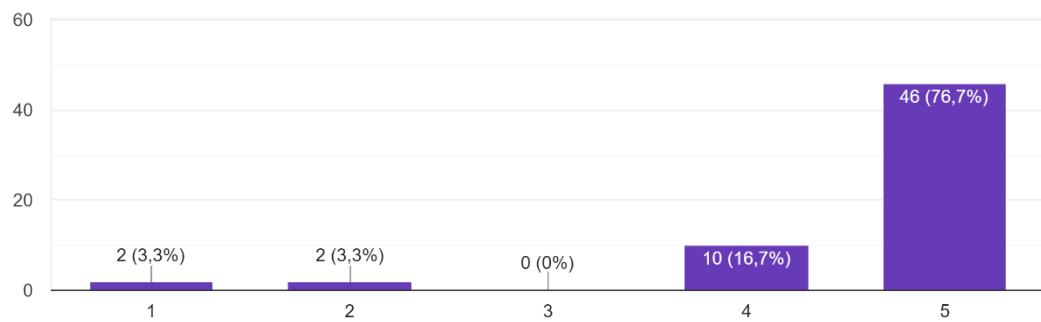
Apakah Pekerjaan anda perlu melihat tonase muatan?

60 jawaban



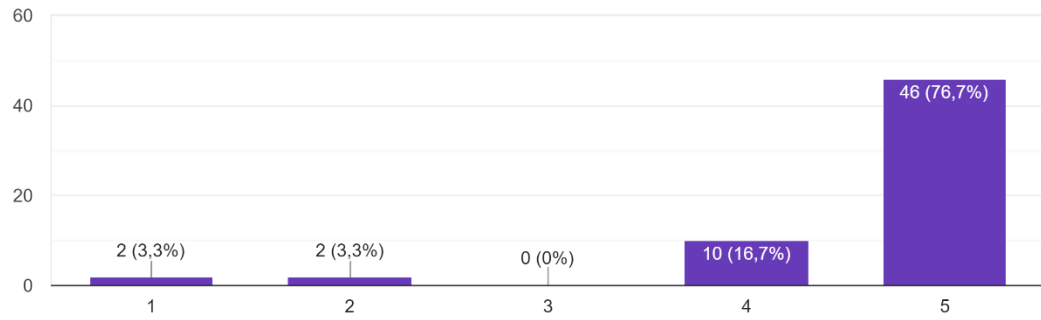
Apakah Alat ukur muatan di perlukan pada saat anda bekerja?

60 jawaban



Apakah Alat ukur muatan di perlukan pada saat anda bekerja?

60 jawaban



Apabila terjadi hujan deras apakah pekerjaan anda akan berhenti?

60 jawaban

