

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Variabel Kompetensi

Spencer dan Spencer (1993) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang dan berhubungan secara kausal dengan kinerja yang efektif maupun unggul dalam suatu pekerjaan. Oleh karena itu, kompetensi meliputi kombinasi keterampilan, pengetahuan, serta sikap yang mendorong individu untuk dapat menjalankan tugasnya dengan maksimal.

2.2 Kompetensi Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan karakteristik inti yang dimiliki individu dan berhubungan erat dengan keberhasilan pelaksanaan tugas dalam suatu pekerjaan. Di lingkungan organisasi, kompetensi mencerminkan kapasitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan. Keberadaan kompetensi sangat krusial untuk memastikan tenaga kerja mampu menyesuaikan diri terhadap perkembangan teknologi, perubahan sistem kerja, serta meningkatnya tuntutan terhadap kualitas layanan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurdin et al. (2020) mengungkapkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama pada bidang jasa dan sektor operasional seperti logistik dan pelabuhan.

2.2.2 Fungsi Kompetensi Sumber Daya

Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki berbagai fungsi penting dalam organisasi, di antaranya:

1. Sebagai dasar rekrutmen dan seleksi: Menentukan standar yang digunakan dalam memilih kandidat yang tepat.
2. Sebagai acuan pengembangan SDM: Menjadi dasar untuk pelatihan, pengembangan karier, dan coaching.
3. Sebagai tolok ukur kinerja: Menjadi indikator penilaian keberhasilan dalam melaksanakan tugas.
4. Sebagai alat evaluasi organisasi: Membantu organisasi dalam menilai kekuatan dan kelemahan tenaga kerjanya untuk perencanaan jangka panjang.

Menurut **Sedarmayanti (2009)**, organisasi yang mampu memetakan dan mengembangkan kompetensi karyawannya secara sistematis akan lebih adaptif dalam menghadapi perubahan dan lebih unggul dalam persaingan.

2.2.3 Indikator Kompetensi Sumber Daya

Berdasarkan teori dan hasil penelitian, indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Kemampuan memahami informasi teknis, prosedur kerja, dan kebijakan perusahaan. Misalnya: memahami standar operasi alat berat di pelabuhan.

2. Keterampilan

Kemampuan teknis dan non-teknis yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efisien. Contohnya: kemampuan mengoperasikan sistem komunikasi atau membantu pengoperasian crane.

3. Sikap Kerja

Etika kerja, komitmen, kedisiplinan, dan integritas dalam menjalankan tugas. Sikap yang positif mendukung kinerja tim dan menumbuhkan budaya kerja yang baik serta lingkungan kerja nyaman.

4. Pengalaman

Riwayat kerja atau pelatihan sebelumnya yang membentuk kecakapan seseorang dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, prosedur, dan nilai-nilai organisasi. Menurut Rivai (2009), *"Disiplin Kerja adalah kesediaan dan kesanggupan seseorang menaati segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam lingkungan kerja."*

Dalam konteks operasional pelabuhan seperti PT Terminal Petikemas Surabaya, Disiplin Kerja sangat krusial untuk memastikan keselamatan, keteraturan, dan efisiensi dalam proses bongkar muat yang berjalan 24 jam dan melibatkan peralatan berat. Penelitian oleh Sitorus *et al.* (2020) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan produktivitas dalam lingkungan kerja yang padat dan berisiko tinggi seperti pelabuhan.

2.3.2 Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki berbagai fungsi penting dalam organisasi:

1. Disiplin menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan stabil, sehingga meminimalkan gangguan dan hambatan kerja serta kegiatan operasional akan teratur.
2. Karyawan yang disiplin bekerja sesuai waktu dan prosedur, sehingga efisiensi kerja meningkat serta meningkatkan produktivitas kerjanya.
3. Dalam melakukan pekerjaan berisiko seperti bongkar muat kontainer, disiplin terhadap SOP sangat penting untuk menghindari kecelakaan.
4. Disiplin membentuk sikap kerja yang positif, tanggung jawab, dan loyal terhadap perusahaan serta memiliki jiwa profesional dalam bekerja.

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Berdasarkan teori dan hasil penelitian, indikator Disiplin Kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut :

1. Ketaatan Terhadap Jam Kerja
Tingkat kepatuhan terhadap waktu masuk, istirahat, dan pulang kerja.
2. Kepatuhan Terhadap Aturan Perusahaan
Kesediaan mengikuti peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku.
3. Tanggung Jawab Terhadap Tugas
Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai target dan kualitas yang ditentukan. Konsistensi Dalam Perilaku Kerja Stabilitas sikap dan perilaku positif dalam jangka panjang.
4. Kesadaran Terhadap Kewajiban
Kemauan menjalankan tugas tanpa harus diawasi terus-menerus.
5. Kepatuhan Terhadap Keselamatan Kerja

Disiplin dalam menggunakan APD (alat pelindung diri), mengikuti SOP, dan prosedur darurat.

2.4 Kualitas Kerja

2.4.1 Pengertian Kualitas Kerja

Kualitas Kerja adalah ukuran sejauh mana hasil kerja seorang karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, baik dari segi ketepatan, kerapihan, dan juga pengambilan keputusan yang bijak pada saat kondisi terdesak. Kualitas Kerja merupakan “tingkat keunggulan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dalam lingkungan kerja seperti pelabuhan petikemas, Kualitas Kerja sangat menentukan kelancaran operasional. Asisten operator yang bertugas sebagai filter terakhir pada proses bongkar muat dituntut untuk teliti dan sesuai prosedur dapat mempercepat proses bongkar muat serta mengurangi risiko kerusakan barang dan kecelakaan kerja.

Penelitian oleh Rahmawati dan Gunawan (2020) menunjukkan bahwa Kualitas Kerja yang baik secara signifikan meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai di sektor transportasi dan logistik.

2.4.2 Fungsi Kualitas Kerja

Fungsi Kualitas Kerja sangat vital dalam mendukung efektivitas operasional suatu organisasi. Kualitas Kerja yang tinggi memungkinkan pekerjaan diselesaikan dengan hasil yang akurat, rapi, dan sesuai standar yang telah ditetapkan, sehingga mencegah kesalahan yang bisa menyebabkan pemborosan waktu, biaya, yang

diakibatkan oleh kerusakan alat maupun kesalahan dalam proses bongkar muat. Dalam konteks pelabuhan petikemas seperti PT Terminal Petikemas Surabaya, Kualitas Kerja asisten operator sangat memengaruhi efisiensi proses bongkar muat dan keselamatan kerja. Oleh karena itu, Kualitas Kerja menjadi indikator penting dalam mengukur kinerja karyawan di lapangan.

Selain itu, Kualitas Kerja juga berfungsi sebagai alat ukur profesionalisme dan tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya. Pekerja yang menunjukkan Kualitas Kerja tinggi akan lebih dipercaya oleh atasan dan memiliki peluang karier yang lebih baik. Penelitian oleh (Rahmawati dan Gunawan, 2020) menunjukkan bahwa Kualitas Kerja yang baik memiliki korelasi positif dengan produktivitas dan pencapaian target kerja, khususnya di sektor logistik dan transportasi. Ini membuktikan bahwa Kualitas Kerja tidak hanya berdampak pada output individu, tetapi juga terhadap performa organisasi secara keseluruhan.

2.4.3 Indikator Kualitas Kerja

Berdasarkan teori dan hasil penelitian, indikator Kualitas Kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut :

1. Ketepatan Hasil Bekerja

Hasil kerja sesuai dengan standar dan meminimalisir kesalahan seminim mungkin.

2. Kecepatan Kerja

Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu atau lebih cepat dari waktu yang ditentukan.

3. Kerapihan dan Kerapian Hasil

Penampilan kerja yang sopan, bersih, dan rapi.

4. Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan

Melaksanakan pekerjaan dengan penuh dedikasi dan loyalitas serta menyelesaikannya secara tuntas.

5. Kemampuan Menyelesaikan Masalah Kerja

Daya tanggap dan ketepatan dalam mengambil keputusan yang mendesak saat menghadapi kendala.

2.5 Kepuasan Kerja

2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional positif yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan sejauh mana harapan karyawan terpenuhi oleh pengalaman kerjanya. Menurut Robbins dan Judge (2013), Kepuasan Kerja adalah *“a positive feeling about one’s job resulting from an evaluation of its characteristics.”*

Kepuasan kerja muncul ketika karyawan merasa bahwa pekerjaannya bermanfaat bagi perusahaan ataupun sesama karyawan, kondisi kerja mendukung, hubungan sosial positif, dan sistem penghargaan adil. Dalam konteks pekerjaan teknis seperti asisten operator di pelabuhan, Kepuasan Kerja menjadi penting karena berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja, komitmen, konsistensi dan produktivitas kerja.

2.5.2 Fungsi Kepuasan Kerja

1. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan dedikasi yang tinggi pada pekerjaan, bekerja lebih efisien, dan menghasilkan

output yang lebih baik. Kepuasan kerja mendorong motivasi intrinsik, sehingga mendorong peningkatan kinerja tanpa harus dipaksa secara eksternal. Dalam sektor pelabuhan, asisten operator yang puas akan bekerja lebih cepat, teliti, dan menjaga keselamatan kerja secara proaktif.

2. Kepuasan kerja yang tinggi membuat karyawan lebih loyal terhadap perusahaan dan mengurangi keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Selain itu, mereka cenderung lebih disiplin dalam kehadiran dan waktu kerja serta pengaruh dari suasana hati yang baik akan meningkatkan kepedulian pada sekitar. Hal ini sangat penting untuk posisi strategis seperti asisten operator, yang sangat dibutuhkan dalam operasional 24 jam pelabuhan.
3. Menciptakan Lingkungan Kerja yang nyaman dan juga energi Positif. Karyawan yang puas akan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan. Mereka lebih kooperatif, terbuka terhadap kerja tim, menerima segala kritik atau saran yang membangun dan cenderung menghindari konflik. Ini membantu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung sinergi antar bagian.
4. Meningkatkan Kualitas Layanan dan Citra Perusahaan. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap bagaimana karyawan memperlakukan pelanggan atau pengguna jasa. Karyawan yang puas akan lebih ramah, sigap, dan bertanggung jawab, yang pada akhirnya meningkatkan citra perusahaan secara keseluruhan.

2.5.3 Indikator Kepuasan Kerja

Berdasarkan teori dan hasil penelitian, indikator Kepuasan Kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut :

1. Gaji dan Kesejahteraan

Tingkat kepuasan terhadap penghasilan dan tunjangan yang diterima.

2. Kondisi Kerja

Kenyamanan Lingkungan kerja, fasilitas, dan keamanan kerja

3. Hubungan Dengan Atasan dan Rekan Kerja

Interaksi sosial yang sehat, komunikasi terbuka, dan dukungan dari manajemen.

4. Kesempatan Pengembangan Karir

Ketersediaan pelatihan, promosi, dan pengembangan potensi diri.

2. Pengakuan dan Penghargaan

Apresiasi terhadap kinerja yang baik melalui penghargaan atau insentif.

3. Kesesuaian Pekerjaan dengan Minat dan Keterampilan

Tingkat kesesuaian antara tugas yang dikerjakan dengan kemampuan dan minat pribadi.

2.6 Produktivitas Bongkat Muat

2.6.1 Pengertian Produktivitas Bongkar Muat

Penelitian oleh Gurning dan Budiyanto (2018) menunjukkan bahwa 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 indicator, yakni:

- 1) Jumlah rata-rata bongkar muat yang dicapai per jam dan dilakukan oleh 1 gang buruh (\pm 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) menunjukkan bahwa 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 penelitian Sutrisno (2016) menunjukkan bahwa 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 penjelasan di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa Produktivitas Bongkar Muat dihitung dari seberapa cepat proses bongkar maupun muat dari dan ke kapal dalam hitung BCH (Box Crane Hour) atau disebut juga berapa petikemas yang dapat dibongkar atau dimuat dalam kurun waktu per 1 jam.

2.6.2 Indikator Produktivitas Bongkar Muat

Indikator Produktivitas Bongkar Muat merupakan elemen penting dalam menilai kinerja operasional di industri pelabuhan. Menurut Penelitian Naidu *et al.* (2017), menunjukkan bahwa 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 presentase tonase bongkar muat yang dikerjakan satu gang dalam satu jam kerja (Lasse, 2014). Hasil hitungannya menunjukkan kekuatan dan

kecepatan tenaga kerja dalam melaksanakan bongkar-muat didukung keterampilan, pengambilan keputusan mendesak, dan karakteristik muatan;

2. Kesiapan alat bongkar muat

Kesiapan alat sebelum kapal sandar sangat penting untuk Produktivitas Bongkar Muat , karena akan berpengaruh dalam hal boxis.

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)

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-macam seperti jenis muatan yang terdapat di dalam palka (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).

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. Dengan cuaca cerah Produktivitas Bongkar Muat akan terlaksana dengan lancar sedangkan jika cuaca buruk kegiatan akan di berhentikan , dan mengakibatkan produktivitas menurun.

2.7 Hubungan Variabel

2.7.1 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja

Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh yang erat terhadap tingkat Kepuasan Kerja, karena individu yang memiliki keahlian, pengetahuan, dan keterampilan yang memadai cenderung merasa lebih percaya diri dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Ketika karyawan merasa mampu menjalankan tanggung jawabnya secara optimal, mereka cenderung mengalami kepuasan dalam bekerja karena merasa dihargai dan relevan dalam perannya. Penelitian menunjukkan bahwa peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia tidak hanya memperbaiki kinerja, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan rasa puas dan keterikatan emosional terhadap pekerjaan (Saleh *et al.*, 2023)

2.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja berkontribusi secara signifikan terhadap tingkat Kepuasan Kerja karena lingkungan kerja yang teratur, penuh tanggung jawab, dan sesuai dengan aturan menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan. Ketika semua individu di tempat kerja menunjukkan kedisiplinan yang tinggi, beban kerja menjadi lebih merata, konflik antarpekerja dapat diminimalkan, dan suasana kerja menjadi lebih kondusif. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kedisiplinan

mendorong terciptanya etos kerja yang positif dan menumbuhkan kepuasan dalam menjalankan tugas sehari-hari (Patmawati *et al.*, 2022).

2.7.3 Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Kualitas Kerja memiliki keterkaitan langsung dengan tingkat Kepuasan Kerja karena karyawan yang mampu menghasilkan pekerjaan dengan standar tinggi biasanya merasa lebih puas dan bangga terhadap hasil yang dicapainya. Ketika seseorang menyelesaikan tugas secara efisien, akurat, dan sesuai harapan, hal ini menumbuhkan perasaan pencapaian dan meningkatkan motivasi kerja. Penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Kerja yang tinggi memperkuat perasaan bermaknaan dalam pekerjaan, serta menciptakan pengalaman kerja yang lebih positif dan memuaskan secara emosional (Saleh *et al.*, 2023).

2.7.4 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Bongkar Muat

Kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan Produktivitas Bongkar Muat di pelabuhan, karena ketika pekerja merasa puas terhadap lingkungan kerja, sistem penghargaan, serta hubungan antar kolega dan atasan, mereka cenderung menunjukkan motivasi dan komitmen yang lebih tinggi. Kepuasan kerja dapat meningkatkan loyalitas serta mengurangi tingkat absensi dan pergantian tenaga kerja, sehingga kontinuitas dan efisiensi operasional tetap terjaga. Penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang puas secara psikologis cenderung lebih fokus, disiplin, dan berorientasi pada hasil kerja yang maksimal, yang pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan kecepatan dan ketepatan proses bongkar muat barang (Saleh *et al.*, 2023).

2.7.5 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Bongkar Muat

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas bongkar muat. Penelitian oleh (Rahmat, 2020) menyatakan bahwa kompetensi yang mencakup keterampilan teknis, pengetahuan, dan sikap kerja mampu meningkatkan kecepatan dan ketepatan kerja karyawan di sektor logistik. Hasil serupa juga ditemukan oleh (Setiawan, 2019), yang menjelaskan bahwa peningkatan kompetensi berbanding lurus dengan efektivitas kerja tim bongkar muat. Selain itu, penelitian dari (Purwanto, 2021) juga menegaskan bahwa kompetensi SDM secara langsung berdampak terhadap produktivitas melalui pengurangan kesalahan kerja dan peningkatan tanggung jawab operasional. Ketiga penelitian ini secara konsisten menegaskan pentingnya peningkatan kompetensi tenaga kerja dalam menciptakan produktivitas yang lebih tinggi, terutama pada sektor yang bergantung pada kecepatan dan ketepatan seperti bongkar muat. Temuan ini memperkuat relevansi kompetensi sebagai variabel strategis dalam penelitian terkait.

2.7.6 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Bongkar Muat

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas bongkar muat. Menurut (Amrullah, 2021), karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung menyelesaikan tugas lebih tepat waktu dan minim kesalahan, sehingga produktivitas meningkat. Penelitian lain oleh (Yuliana, 2020) menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan kerja berpengaruh langsung terhadap kelancaran operasional bongkar muat.

Sementara itu, (Handoko, 2019) menyatakan bahwa peningkatan kedisiplinan dapat menurunkan tingkat keterlambatan dan absen, yang berdampak positif terhadap produktivitas kerja. Temuan-temuan ini membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan variabel kunci dalam mendorong efisiensi bongkar muat.

2.7.7 Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Produktivitas Bongkar Muat

Kualitas kerja berkontribusi besar terhadap Produktivitas Bongkar Muat di pelabuhan karena mencerminkan seberapa baik dan akurat pekerjaan dilakukan oleh tenaga operasional. Pekerja dengan Kualitas Kerja yang tinggi cenderung menyelesaikan tugas dengan standar yang konsisten, minim kesalahan, dan efisien dalam penggunaan waktu serta alat. Hal ini sangat penting dalam konteks pelabuhan, di mana keterlambatan atau kesalahan teknis dapat menyebabkan kemacetan logistik dan kerugian ekonomi. Penelitian menunjukkan bahwa peningkatan Kualitas Kerja berdampak positif terhadap kecepatan pelayanan bongkar muat serta kepuasan pelanggan dan mitra logistik, sehingga mendorong keseluruhan produktivitas pelabuhan (Saleh *et al.*, 2023).

2.7.8 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Bongkar Muat melalui Kepuasan Kerja

Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh secara tidak langsung terhadap Produktivitas Bongkar Muat melalui peningkatan Kepuasan Kerja. SDM yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan kerja yang baik akan lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas, yang pada gilirannya menumbuhkan rasa puas terhadap pekerjaan. Kepuasan ini memicu motivasi dan semangat kerja, yang kemudian tercermin dalam kinerja yang lebih efektif dan

efisien di lapangan, termasuk dalam proses bongkar muat. Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi yang tinggi mendorong peningkatan Kepuasan Kerja, dan Kepuasan Kerja tersebut menjadi faktor penting dalam mengoptimalkan produktivitas operasional di sektor pelabuhan (Saleh *et al.*, 2023).

2.7.9 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Bongkar Muat melalui Kepuasan Kerja

Disiplin kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Produktivitas Bongkar Muat melalui peningkatan Kepuasan Kerja. Ketika karyawan menunjukkan kedisiplinan yang tinggi dalam hal ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, dan tanggung jawab terhadap tugas hal ini menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan profesional. Suasana kerja yang terorganisir seperti ini memberikan rasa nyaman dan aman bagi karyawan, sehingga mereka merasa lebih puas dalam menjalankan tugasnya. Tingkat Kepuasan Kerja yang tinggi kemudian mendorong motivasi dan etos kerja yang positif, yang secara langsung berdampak pada peningkatan efisiensi dan efektivitas proses bongkar muat. Penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan tidak hanya berdampak pada perilaku kerja, tetapi juga memengaruhi kepuasan dan produktivitas secara keseluruhan (Patmawati *et al.*, 2022).

2.7.10 Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Produktivitas Bongkar Muat melalui Kepuasan Kerja

Kualitas kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Produktivitas Bongkar Muat melalui peran Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Karyawan yang mampu bekerja secara akurat, efisien, dan sesuai standar operasional

cenderung merasakan kebanggaan dan kepuasan terhadap hasil kerjanya. Kepuasan ini meningkatkan motivasi dan komitmen kerja, sehingga mereka lebih bersemangat dan fokus dalam menjalankan aktivitas bongkar muat. Dengan Kepuasan Kerja yang tinggi, produktivitas juga meningkat karena karyawan bekerja lebih optimal tanpa tekanan atau keluhan berlebih. Penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Kerja berperan penting dalam membentuk pengalaman kerja yang positif, yang kemudian berdampak pada peningkatan performa kerja di sektor operasional seperti bongkar muat (Saleh *et al.*, 2023).

2.8 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Yang Telah Dilakukan

No.	Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang Digunakan	Signifikansi variabel
1	Salsabila, P.A. (2020)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bongkar Muat Pada PT. Nilam Port Terminal Indonesia Tanjung Perak Surabaya.	1.Kompetensi Sumber Daya Manusia (X). 2.Kinerja Karyawan (Y).	Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Mikael Kevin (2024)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Produktivitas Bongkar muat.	1.Kepuasan Kerja (X1). 2.Kualitas Kerja (X2). 3.Produktivitas Bongkar Muat (Y).	Kepuasan Kerja dan Kualitas Kerja keduanya berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Bongkar Muat.
3	Orien Maulya Dwi Pramesti dan Vera Firdaus (2024)	Disiplin Kerja,Lingkungan Kerja,dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas	1.Disiplin Kerja (X1). 2. Lingkungan Kerja (X2). 3.Keselamatan Kerja (X3). 4.Produktivitas (Y).	Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja semuanya berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

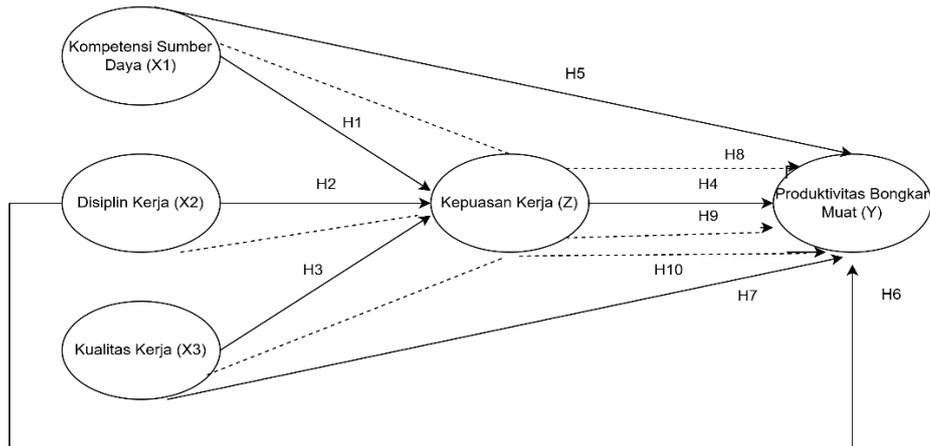
No.	Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang Digunakan	Signifikansi variabel
		Tenaga Kerja Bongkar Muat di PT Ika Wahana Mandiri.		
4	Siti Sahara dan Novandu Rio Armanda (2022)	Analisis Beban Kerja dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kegiatan Stevedoring Di Pelabuhan.	1.Beban Kerja (X1). 2.Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2). 3.Efektivitas Stevedoring (Y).	Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas stevedoring.
5	M. Ali (2023)	Pengaruh Peralatan Bongkar Muat, Efektivitas Aplikasi BMC Container Terminal System (BCTS), dan Produktivitas karyawan terhadap kinerja karyawan depo petikemas PT Multi Terminal Indonesia	1.Peralatan Bongkar Muat(X1). 2.Efektivitas Aplikasi BCTS (X2). 3.Produktivitas (Y).	Peralatan dan efektivitas aplikasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Bongkar Muat.
6	Luther Agung Monasoni (2023)	Pengaruh Tenaga Kerja dan Kesiapan Alat Terhadap Produktivitas Bongkar Muat.	1.Tenaga Kerja (X1). 2.Kesiapan Alat (X2). 3.Produktivitas Bongkar Muat (Y).	Tenaga kerja dan kesiapan alat berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Bongkar Muat.
7	M. A. Prayogi, M. T. Lesmana, dan L. H. Siregar (2023)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja TKBM pada Proses Bongkar Muat di Pelabuhan Maccini Kabupaten pangkajene dan Kepulauan.	1.Kompetensi (X). 2.Kinerja TKBM (Y).	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja TKBM.
8	Setyanti, S. W. L. H., Sudarsih, S., dan Audiva, D. (2022)	Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.	1.Keterampilan (X1). 2.Disiplin Kerja (X2). 3.Kepuasan Kerja (X3). 4.Produktivitas Kerja (Y).	Keterampilan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja semuanya signifikan terhadap produktivitas.

No.	Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang Digunakan	Signifikansi variabel
9	Aswanti Murgiyanto (2022)	Bongkar Muat PT Sarana Bandar Nasional Cabang Tanjung Priok, Jakarta.	1. Disiplin Kerja (X1). 2. Kinerja Karyawan (X2). 3. Kelancaran Bongkar Muat (Y).	Disiplin kerja dan kinerja signifikan terhadap kelancaran bongkar muat.
10	Siti Sahara dan Novandu Rio Armanda (2022)	Analisis Beban Kerja dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kegiatan Stevedoring di Petikemas di Pelabuhan.	1. Beban Kerja (X1). 2. Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2). 3. Efektivitas Stevedoring (Y).	Kompetensi Sumber Daya Manusia dan beban kerja signifikan terhadap efektivitas stevedoring.

Sumber Data : Data Diolah Peneliti, 2025

2.9 Kerangka Penelitian

Berikut kerangka konsep penelitian dalam penulisan ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Sumber : Data diolah penulis, 2025

Keterangan :

—————> : Secara Parsial

-----> : Secara Mediasi

2.10 Hipotesis

Berdasarkan Kerangka Penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H1 : Kompetensi Sumber Daya manusia berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

- H3 : Kualitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- H4 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Bongkar Muat.
- H5 : Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Bongkar Muat.
- H6 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Bongkar muat.
- H7 : Kualitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Bongkar Muat.
- H8 : Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Bongkar Muat melalui Kepuasan Kerja.
- H9 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Bongkar Muat melalui Kepuasan Kerja.
- H10 : Kualitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas bongkar muat melalui Kepuasan Kerja