

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tak dipungkiri lagi, jika Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam penentu produktivitas suatu perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan Sumber Daya Manusia yang tidak hanya mempunyai *skill* dan keterampilan yang memadai, tetapi sangat penting juga agar SDM tersebut, memiliki semangat dan sikap disiplin kerja yang tinggi serta *teamwork* yang kompak. Bayangkan saja, jika ada SDM yang tidak disiplin, melanggar kesidiplinan kerja atau menganggap remeh *teamwork* bagi sebuah tim. Tentu akan menghambat alur system kerja dan berpengaruh besar bagi laju kinerja organisasi atau perusahaan, terutama produktivitas.

Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (2002: 35), bahwa produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

Oleh karena itu, masing-masing perusahaan memiliki metode atau cara-cara tersendiri dalam menjalankan disiplin kerja dan *teamwork*, sehingga menghasilkan produktivitas sesuai yang diharapkan. Hal itu belaku pula pada perusahaan PT. Seacon LNJ Terminal Surabaya, yaitu sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa export-import kontainer juga perbaikannya. Lebih jelasnya, sebagai tempat penyimpanan kontainer kosong sebelum digunakan perusahaan lain untuk pengiriman barang pada pelayaran laut.

PT. Seacon LNJ Terminal Surabaya juga memiliki bentuk disiplin kerja sendiri diantaranya: karyawan harus tiba 15 menit lebih awal, memakai atribut kerja sesuai SOP perusahaan, pulang sesuai jam pulang kerja dan melakukan pekerjaan sesuai *job description*. Demikian juga dengan *teamwork* yang diterapkan antara lain: menjalin kerjasama dan kordinasi yang baik antar divisi,

saling memberi saran yang baik, bersama-sama bekerja sesuai SOP, saling menyemangati sesama rekan kerja, saling mengingatkan dan membantu bila ada yang kurang tepat dalam tugasnya.

Meskipun demikian, selalu ada hal-hal yang tidak diinginkan dalam penerapannya. Permasalahan produktivitas kinerja operasional yang ada di PT. Seacon LNJ Terminal Surabaya adalah realisasi hasil produktivitas kinerja operasional belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan, hal ini dapat dilihat dari hasil kemampuan tenaga kerja untuk menghasilkan pekerjaan yang sudah diselesaikan seperti bongkar muat kontainer. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Target bongkar muat kontainer dan Realisasi
PT. Seacon LNJ Terminal Surabaya Tahun 2019.

No	Bulan	Target pekerjaan bongkar muat kontainer	Realisasi pekerjaan bongkar muat kontainer	Selisih Hasil	
				Bongkar muat kontainer	Presentase
1	April	Rp500.000.000	Rp365.000.000	Rp135.000.000	27%
2	Mei	Rp500.000.000	Rp330.000.000	Rp170.000.000	34%
3	Juni	Rp500.000.000	Rp370.000.000	Rp130.000.000	26%
4	Juli	Rp500.000.000	Rp394.000.000	Rp106.000.000	21%
5	Agustus	Rp500.000.000	Rp381.000.000	Rp119.000.000	24%
6	September	Rp500.000.000	Rp443.000.000	Rp57.000.000	11%
7	Oktober	Rp500.000.000	Rp569.000.000	Rp69.000.000	14%
	Jumlah	Rp3.500.000.000	Rp2.852.000.000	Rp786.000.000	22%

Sumber data : PT. Seacon LNJ Terminal Surabaya

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja, karena dengan adanya disiplin kerja akan mampu mencapai produktivitas tenaga kerja yang maksimal. Tingkat disiplin dapat diukur melalui ketaatan pada peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan dari kesadaran pribadi. Sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja adalah suatu tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi dapat memilah tuntutan berbagai ketentuan yang ada.

Disiplin salah satu arahan untuk melatih dan membentuk sikap diri seseorang agar melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan perusahaan secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, hal ini digunakan terutama untuk memotivasi tenaga kerja agar dapat mendisiplinkan diri dalam melakukan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik tenaga kerja untuk mematuhi dan menyanangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang baik.

Disiplin kerja memiliki arti yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Disiplin kerja yang tinggi akan menimbulkan tingginya rasa kepedulian tenaga kerja terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya gairah dan semangat kerja serta inisiatif tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Kedisiplinan tenaga kerja adalah sifat seorang tenaga kerja yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi tenaga kerja dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas tenaga kerja maupun perusahaan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab dan perilaku seseorang terhadap tugas kerja yang diberikan. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja serta

peningkatan produktivitas tenaga kerja dan pada akhirnya mendukung terwujudnya tujuan suatu organisasi maupun tujuan tenaga kerja itu sendiri.

Permasalahan disiplin kerja yang ada pada perusahaan ini adalah masih banyak tenaga kerja operasional yang melanggar peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Peraturan perusahaan menetapkan kelonggaran untuk tingkat ketidakhadiran sebesar 10 % dari jumlah tenaga kerja operasional setiap bulannya. Permasalahan yang lain adalah masih ada tenaga kerja operasional terlambat masuk jam kerja, tingkat ketidakhadiran yang tinggi yang dapat menyebabkan menurunnya produktivitas tenaga kerja langsung karena akibat kurang tepat waktu dalam melaksanakan penyelesaian pekerjaan sehingga tenaga kerja tersebut tidak bisa menyelesaikan target operasi pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yang pada akhirnya akan mengakibatkan menurunnya produktivitas tenaga kerja baik dalam bentuk kuantitas maupun kualitas yang dihasilkan, sehingga dari setiap masing-masing tenaga kerja tidak sama dalam produktivitas kerjanya atau kurang optimal dalam bekerja. Hal ini dilihat pada Tabel 1.2 pada halaman berikutnya :

Tabel 1.2 Tingkat absensi dan keterlambatan kerja
PT. Seacon LNJ Terminal Surabaya tahun 2019.

Bulan	Keterangan	Jumlah Orang	Jumlah TK	Presentasi	
April	Absensi	5	30	16,7 %	
	Keterlambatan	4	30		13,3 %
Mei	Absensi	4	30	13,3 %	
	Keterlambatan	3	30		10 %
Juni	Absensi	5	30	16,7 %	
	Keterlambatan	6	30		20 %
Juli	Absensi	7	30	23,3 %	
	Keterlambatan	5	30		16,7 %
Agustus	Absensi	5	30	16,7 %	
	Keterlambatan	6	30		20 %
september	Absensi	4	30	13,3 %	
	Keterlambatan	6	30		20 %
Oktober	Absensi	1	30	3,3 %	
	Keterlambatan	2	30		6,7 %
Rata-rata				14,8 %	15,2 %

Permasalahan yang lain adalah tenaga kerja pulang lebih awal sebelum jam pulang kerja, kurang tepat waktu dalam penyelesaian tugas pekerjaan yakni realisasi pekerjaan tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan dalam penyelesaian bongkar muat kontainer. Faktor ini yang akan memicu terjadinya kecemburuan sosial dalam bekerja sehingga terjadi *teamwork* kurang baik. Begitupun juga penerapan disiplin kerja yang tidak terlaksana dengan baik dapat menimbulkan kerja sama tim (*teamwork*) kurang optimal.

Teamwork dapat terjadi di dalam suatu organisasi pada saat tenaga kerja melakukan pekerjaan langsung. Seringkali pembagian tugas kerja tambahan dalam suatu organisasi melibatkan tenaga kerja untuk membentuk kerja sama tim yang solid untuk pencapaian target pekerjaan. *Teamwork* yang terjadi dalam sebuah perusahaan secara umum akan memberikan pengaruh terhadap produktivitas kinerja operasional. Apabila *teamwork* ditingkatkan maka berdampak terhadap peningkatan produktivitas kinerja operasional. Sebaliknya apabila *teamwork* tidak ditingkatkan atau tidak diperhatikan maka berdampak terhadap penurunan produktivitas tenaga kerja.

Permasalahan *teamwork* yang ada di perusahaan ini adalah meskipun dibentuk tim kerja dalam kenyataannya masih ada beberapa tenaga kerja yang mengedepankan individual dalam bekerja daripada kerja tim. Hal ini mengakibatkan harapan dari tenaga kerja lain yang seharusnya menyenangkan dengan adanya tim kerja ternyata masih ada tenaga kerja secara individu kecewa karena tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan per individu dan juga masih ada yang memiliki sifat egois yang tinggi dalam satu tim kerja. Masih ada tenaga kerja yang sulit menerima masukan dari rekan kerja apabila diberikan arahan ataupun saran oleh sesama rekan kerja dalam melakukan pekerjaan dikarenakan kurang mempercayai sesama rekan kerja. Rekan kerja kurang memberikan dorongan semangat kerja dan acuh terhadap tenaga kerja sehingga produktivitas kinerja operasional tidak sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan. Masih ada tenaga kerja kurang semangat dalam melakukan pekerjaannya yakni masih menyepelkan dan menunda-nunda waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan

sehingga produktivitas kinerja operasional tidak sesuai dengan target perusahaan dan menjadikan pekerjaan itu sendiri sebagai beban.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Disiplin Kerja dan *Teamwork* terhadap Produktivitas Kinerja Operasional di Depo Peti Kemas PT.Seacon LNJ Terminal Surabaya.**

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kinerja operasional di PT. Seacon LNJ Terminal Surabaya.
- b. Apakah *teamwork* berpengaruh terhadap produktivitas kinerja operasional di PT. Seacon LNJ Terminal Surabaya.
- c. Apakah disiplin kerja dan *teamwork* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap produktivitas kinerja operasional di PT. Seacon LNJ Terminal Surabaya.
- d. Diantara ke dua variabel tersebut manakah yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kinerja operasional di PT. Seacon LNJ Terminal Surabaya.

1.3 Batasan masalah

Dalam penelitian ini, hal-hal yang menjadi batasan permasalahan diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Peneliti hanya meneliti di bagian *yard* (lapangan) pada operasional bongkar muat kontainer yaitu pada bagian *Gate in & Stack area*
- b. Peneliti membatasi permasalahan pada kedisiplinan kerja, *teamwork* dan kinerja operasional.
- c. Penelitian hanya memberikan usulan kepada depo peti kemas PT. Seacon LNJ Terminal Surabaya.

1.4 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kinerja operasional di PT. Seacon LNJ Terminal Surabaya.
- b. Untuk mengetahui apakah *teamwork* berpengaruh terhadap produktivitas kinerja operasional di PT. Seacon LNJ Terminal Surabaya.
- c. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan *teamwork* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap produktivitas kinerja operasional di PT. Seacon LNJ Terminal Surabaya.
- d. Untuk mengetahui apakah diantara ke dua variabel tersebut di atas manakah yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kinerja operasional di PT. Seacon LNJ Terminal Surabaya.

1.5 Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut di atas, maka penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut :

- a. Sebagai bahan untuk mengetahui kondisi yang ada di lingkungan instansi, sebagai bahan untuk memberikan masukan khususnya tentang disiplin kerja dan *teamwork* sebagai bahan rujukan untuk meningkatkan produktivitas kinerja operasional di PT. Seacon LNJ Terminal Surabaya.
- b. Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pengetahuan dan referensi mengenai pengaruh disiplin kerja dan *teamwork* terhadap produktivitas kinerja operasional, bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti lebih dalam lagi.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulis membuat sistematika penulisan skripsi ini dengan tujuan untuk mempermudah pembaca dalam pembacaan dan memahami isi skripsi ini disajikan dalam beberapa bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang penelitian, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan bab ini

menjelaskan latar belakang dilakukan penelitian sehingga ditemukan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai berdasarkan batasan-batasan masalah sehingga didapat manfaat dalam penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori-teori sesuai dengan topik pembahasan pada laporan penelitian ini dan diharapkan laporan penelitian yang akan disusun tidak menyimpang dari apa yang akan dibahas.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan objek penelitian, jenis data, metode pengambilan data, metode pengolahan data dan alur proses penelitian yang akan dilakukan. Pada bab ini menjelaskan tahapan-tahapan dalam penelitian mulai dari identifikasi objek penelitian, jenis data yang diambil dalam penelitian dengan menggunakan metode pengambilan data sehingga dapat diolah dan dianalisis dan diambil kesimpulan.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini berisikan informasi dan data yang diperoleh dalam penelitian serta proses pengolahan data akan diolah berdasarkan metode yang telah ditentukan.

BAB V ANALISA DAN PEMBAHASAN

Pada bab kelima ini, menjelaskan tentang analisa pembahasan.

BAB VI PENUTUP

Pada bab keenam ini, menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.