

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini yang ditandai oleh perkembangan yang cepat dan signifikan di segala bidang bisnis. Oleh karena itu menuntut adanya sebuah efektivitas dan efisien organisasi yang tinggi, untuk dapat berkembang dan bertahan hidup ditengah ketatnya persaingan antar perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu hal penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dana yang tersedia, teknologi yang canggih, material yang berlimpah tidak akan ada artinya tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mampu memberikan nilai tambah sumberdaya lainnya. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia dilakukan secara efisien guna mencapai prestasi kerja yang diinginkan perusahaan. (Nugroho, 2006).

Pentingnya sumber daya manusia dalam menciptakan kinerja perusahaan yang kuat dan berkelanjutan. Oleh karena itu, sejak beberapa tahun silam PT Terminal Petikemas Surabaya telah aktif merumuskan kembali kebijakan dan sistem sumber daya manusia agar selaras dengan strategi besar dan tujuan Perusahaan. Karyawan dapat dilihat sebagai modal manusia, menyiratkan bahwa karyawan yang bekerja di PT.Terminal Petikemas Surabaya memiliki potensial pengetahuan, keterampilan dan kebiasaan kerja yang dapat mendukung produktivitas Perusahaan. Untuk menjadi modal berharga dengan kontribusi yang kuat pada organisasi, setiap karyawan harus memiliki semangat kerja yang tinggi dan menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebuah elemen utama dalam organisasi dibandingkan dengan beberapa elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang. Hal tersebut karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor lain. Manusia lebih memilih teknologi yang akan digunakan, manusia yang mencari modal, serta manusia yang menggunakan dan memelihara, disamping itu manusia juga dapat menjadi keunggulan bersaing. Oleh karena itu, pengembangan SDM dalam sebuah organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting (Soekidjo Notoadmodjo, 2003).

Berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan dalam mencapai keinginannya ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya begitu juga dengan adanya kemampuan keuangan serta teknologi dalam membantu mempermudah sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien. Beberapa teori menyimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja (QWL) akan meningkatkan motivasi, Menurut G.R Terry dalam Hasibuan (2005) motivasi merupakan keinginan yang ada pada diri seseorang dan merangsang untuk melakukan tindakan - tindakan. Motivasi tersebut tampak aktif/dinamis dengan usaha positif dalam mengarahkan dan menggerakkan potensi karyawan agar bekerja secara produktif dan professional sehingga membawa dampak positif bagi perkembangan organisasi. PT.Terminal Petikemas Surabaya merupakan perusahaan bergerak dibidang terminal petikemas pertama kali didirikan pada tahun 1992 dibawah naungan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero). Dengan misi menjadi perusahaan berdaya saing dan berorientasi global, pada tahun 1999, PT Terminal Petikemas Surabaya berubah status menjadi perusahaan penanaman modal asing. Sejak tahun 2006, sebagian besar sahamnya dimiliki oleh PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero)

dan *Dubai Port World*. Di PT Terminal Petikemas Surabaya khususnya departemen operasional terdapat beberapa bagian operasional, berikut tabel yang ditampilkan:

Tabel 1.1
Tabel unit kerja di departemen operasioanl
PT. Terminal Petikemas Surabaya

| NAMA BAGIAN | DEPARTMENT |
|----------------------------------|-------------------|
| RTG Operator | Operation |
| CC Operator | Operation |
| Yard OPS | Operation |
| CFS Tally | Operation |
| Domestic Berth OPS | Operation |
| Gate Operation | Operation |
| CFS Tally | Operation |
| Resource Management | Operation |
| Berth OPS | Operation |
| RS/SL/SS Operator | Operation |
| Yard OPS | Operation |
| Shift Manager Operational | Operation |
| Berth Planning | Operation |
| Business Development Operational | Operation |
| Terminal OPS | Operation |
| Cargo Control | Operation |
| CFS Administration | Operation |
| Yard Planning | Operation |
| Vessel Planning | Operation |
| Operation Execution Control | Operation |
| Business Process | Operation |
| Excecuton Control Center | Operation |
| Vendor Management | Operation |
| Document Center | Operation |
| Gate Operation | Operation |
| Customer Service | Operation |

(Sumber : Data Departemen HRD PT Terminal Petikemas Surabaya,2016)

Tabel 1.1 adalah unit kerja dari departemen operational,masing masing dari bagian tersebut di pimpin oleh superintendent. Pada penelitian ini peneliti

menitikberatkan pada bagian RTG Operator, Vessel Planning, Berth Planning, Yard Planning dan Shift Manager. Pada masing masing group dipimpin oleh shift manager. Di departemen operational khusus nya pegawai lapangan bekerja dengan sistem shift.

Sebagai kota terbesar kedua di Indonesia, rata-rata pertumbuhan ekonomi Surabaya lebih tinggi daripada rata-rata pertumbuhan ekonomi Indonesia di tahun 2014 yang mencapai lebih dari 7% dibandingkan dengan 2013. Kelengkapan sarana dan prasarana serta sumber daya baik tenaga kerja maupun alam yang sangat memadai membuat Surabaya menjadi salah satu tolok ukur pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Untuk melihat bagaimana produktivitas kerja karyawan yang dihasil per group kerja, peneliti mengambil data dari salah satu karyawan PT Terminal Petikemas departemen public relation, berikut ini diagram chart data yang ditampilkan dalam satuan *TEUs (Twenty Foot Equivalent Units)*

Tabel 1.2
Data tabel jumlah petikemas dalam satuan *Teus*
PT Terminal Petikemas Surabaya tahun 2013 - 2016

| Data Jumlah Petikemas Tahun 2013 - 2016 PT Terminal Petikemas Surabaya | | | |
|---|-----------|---------|-----------|
| Tahun | INT | DOM | Total |
| 2013 | 1,177,530 | 187,809 | 1,365,339 |
| 2014 | 1,206,641 | 161,756 | 1,368,397 |
| 2015 | 1,212,197 | 162,904 | 1,375,101 |
| 2016 | 1,241,225 | 156,203 | 1,397,428 |

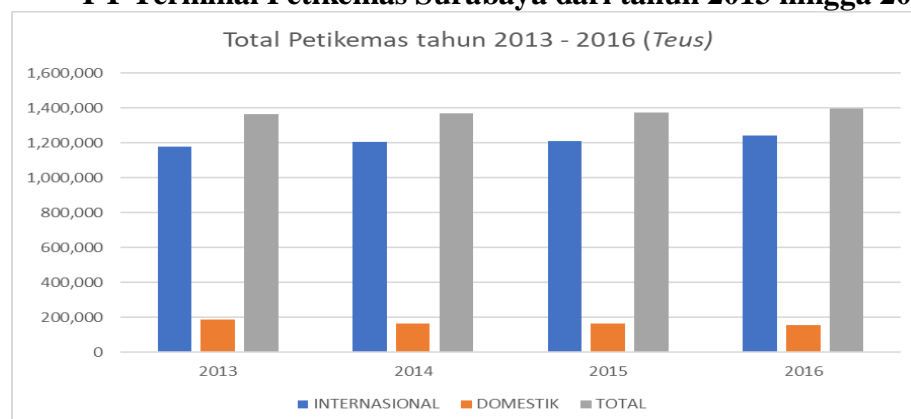
(Sumber : Data Departemen *Public Relation* PT Terminal Petikemas Surabaya, 2016)

Pada tabel 1.2 dijelaskan bongkar muat petikemas dari tahun ke tahun semakin bertambah, bongkar muat petikemas terbanyak pada level internasional di tahun 2013 menghasilkan 1,177,530 *Teus*, tahun 2014 tercatat menghasilkan

1,206,641 *Teus*, tahun 2015 menghasilkan 1,212,197 *Teus*, tahun 2016 menghasilkan 1,241,225 *Teus*, sedangkan pada tahun ini data yang terhimpun masih sebesar 637,410 *Teus*. Untuk di level domestik tidak mengalami peningkatan yang signifikan dari tahun ke tahun. tercatat pada tahun 2013 menghasilkan 187,809 *Teus*, tahun 2014 menghasilkan 161,756 *Teus*, tahun 2015 menghasilkan 162,904 *Teus*, tahun 2016 menghasilkan 156,203 *Teus*, untuk tahun 2017 sampai bulan juni menghasilkan 46,033 *Teus*. Jika dilihat dari total keseluruhan jumlah bongkar muat di level internasional dan domestik dari 2013-2016 menghasilkan lebih dari 1juta *Teus*.

Sumber data dari departemen publik relation tersebut digambarkan bahwa PT. Terminal Petikemas Surabaya tiap tahun nya selalu memenuhi target. Dalam pemenuhan target tersebut peran serta segenap pegawai departemen operasional teramat penting. Berdasarkan tabel data diatas, penulis mengolah data per tahun yang dihasilkan level internasional dan domestik menjadi total keseluruhan data yang bersumber dari departemen publik relation ke dalam bentuk diagram chart , berikut diagram chart yang ditampilkan :

Gambar 1.1
Diagram Chart total jumlah petikemas dalam satuan *Teus*
PT Terminal Petikemas Surabaya dari tahun 2013 hingga 2016



(Sumber : Data yang diolah dari Departemen *Public Relation* PT Terminal Petikemas Surabaya, 2016)

Dengan target yang telah ditetapkan oleh PT Terminal Petikemas Surabaya pertahun sebesar 1jt *Teus*, maka karyawan mempunyai peran memberikan kontribusi berupa produktivitas arus petikemas yang bertambah dari tahun ke tahun serta mempunyai motivasi kerja tinggi. Menghadapi kondisi tersebut perusahaan berusaha meningkatkan kualitas kehidupan kerja, dimana semakin tinggi motivasi kerja maka berpengaruh dengan hasil produktivitas kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis produktivitas kerja di PT Terminal Petikemas Surabaya yang terus naik dari tahun ke tahun. Penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi pertumbuhan produktivitas kerja yang terus naik dari tahun ke tahun. Peran sumber daya manusia (pekerja) di PT. Terminal Petikemas Surabaya menjadi modal penting perusahaan dalam peningkatan produktivitas kerja. Adapun pertanyaan utama penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *quality of work life* (x1) terhadap produktivitas kerja (y) ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja (x2) terhadap produktivitas kerja (y) ?
3. Apakah *Quality of Worklife* dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Menguji pengaruh *quality of work life* terhadap produktivitas kerja di PT.Terminal Petikemas Surabaya
2. Menguji pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di PT.Terminal Petikemas Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dalam memahami pengaruh *Quality of work life* dan Motivasi kerja dengan Produktivitas Kerja di PT Terminal Petikemas Surabaya . Hasil penelitian ini juga bermanfaat untuk peneliti lain sebagai referensi penelitian selanjutnya tentang produktivitas kerja.

1.4.2 Praktis

Penelitian ini sebagai pemahaman dan pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan *Quality of work life*, motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di PT Terminal Petikemas Surabaya.