

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Transformasi peradaban kontemporer yang ditandai oleh akselerasi modernitas meniscayakan entitas usaha untuk mengaktualisasikan kapabilitas kompetitifnya secara intensif, sebagai prasyarat ontologis bagi keberlanjutan aktivitas operasional dan eksistensi institusionalnya. Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam bisnis yang perlu dikelola secara efektif serta efisien. Setiap perusahaan pada dasarnya mengharapkan SDM yang dimiliki mampu menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas individu di dalamnya. Hal ini disebabkan karena sifat SDM yang dinamis, sehingga memungkinkan adanya pengembangan serta peningkatan kualitas yang telah dimiliki. Oleh karena itu, pengelolaan SDM sebaiknya dilakukan secara terarah dan berkesinambungan guna memperoleh hasil yang optimal.

Pada konstelasi globalisasi yang ditandai oleh intensifikasi kompetisi bisnis, korporasi diinterpelasi untuk mengefektifkan sekaligus mengefisiensikan mekanisme operasionalnya sebagai *conditio sine qua non* bagi preservasi eksistensialnya. Di antara determinan fundamental dalam mengakselerasi teleologi korporatif tersebut, pengelolaan sumber daya manusia secara optimum menempati posisi strategis yang tak tergantikan. SDM memiliki peranan yang sangat vital, karena menjadi motor penggerak utama dalam mewujudkan keberhasilan

organisasi. Sumber daya manusia direpresentasikan sebagai modal strategis sekaligus aset intrinsik korporasi dalam rangka artikulasi pencapaian target institusionalnya, mengingat dinamika perkembangan perusahaan secara substansial terkonstitusi oleh derajat produktivitas kolektifitas tenaga kerja yang mengembannya. Sumber daya manusia merepresentasikan entitas personal yang berfungsi sebagai pilar eksistensial organisasi, baik dalam ranah institusional maupun korporatif, sekaligus dikonstruksikan sebagai aset bernilai strategis dalam keseluruhan spektrum aktivitas manajerial, mulai dari rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, hingga dimensi-dimensi integral lain dari manajemen sumber daya manusia, yang pada hakikatnya berorientasi pada penciptaan individu-individu produktif. Kapabilitas korporasi dalam mengakselerasi profitabilitas pada dasarnya terartikulasikan melalui kapasitas kognitif dan kompetensi sumber daya manusianya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia meniscayakan atensi intensif dan menjadi tantangan struktural tersendiri, khususnya bagi para pemangku otoritas manajerial.

Salah satu dimensi esensial dalam kerangka manajemen sumber daya manusia adalah kepuasan kerja karyawan. Pranitasari dan Zahara (2020) mendefinisikannya sebagai konfigurasi sikap emosional positif yang berakar pada afeksi menyenangkan serta keterikatan afektif individu terhadap aktivitas pekerjaannya. Konsekuensinya, korporasi dituntut untuk mengonstruksi strategi-strategi sistematis dalam mengartikulasikan kepuasan kerja, sehingga mampu menumbuhkan etos, dedikasi, loyalitas, serta disiplin kerja yang berkesinambungan. Kepuasan kerja secara inheren juga berkorelasi dengan ekologi

lingkungan kerja; semakin kondusif atmosfer organisasional, semakin tinggi pula intensitas kepuasan yang dialami karyawan. Pada tataran praksis, karyawan yang berada dalam kondisi puas cenderung mengoptimalkan performa sekaligus menghadirkan kontribusi konstruktif bagi keberlangsungan perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat berdampak buruk terhadap kinerja serta perkembangan organisasi. Dengan demikian, Kepuasan kerja dapat dipahami sebagai konstruksi afektif-positif yang termanifestasi setelah seseorang mengevaluasi berbagai aspek pekerjaannya dan membandingkannya dengan harapan atau ekspektasi yang dimilikinya. (Darmawan & Ridlwan Muttaqin, 2023). Kepuasan kerja banyak berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan serta kinerja perusahaan secara menyeluruh. Manakala kepuasan kerja terinternalisasi dalam diri karyawan, kondisi tersebut menstimulasi intensifikasi energi psiko-afektif, memperkuat keterlibatan eksistensial terhadap organisasi, serta memediasi aktualisasi produktivitas dalam kadar yang lebih optimal, sehingga pada akhirnya mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi. (Larosa, 2020).

Pada penelitian ini menggunakan objek karyawan Departemen Operasional PT Terminal Petikemas Surabaya, pemilihan Departemen Operasional sebagai fokus penelitian ini didasarkan pada peran departemen tersebut dalam menjalankan fungsi utama perusahaan, yaitu pelayanan bongkar muat dan pengelolaan arus petikemas yang menjadi inti di dalam PT Terminal Petikemas Surabaya, pada tataran departementalnya, merepresentasikan entitas kerja dengan karakteristik operasional yang sangat dinamis, padat aktivitas, serta menerapkan sistem kerja shift yang intensif. Hal tersebut menjadikan beban kerja fisik maupun mental yang

dihadapi karyawan lebih tinggi dibandingkan departemen lain yang bersifat administratif. PT. Terminal Petikemas Surabaya sendiri sebagai derivatif korporasi dari PT Pelindo III (Persero), diposisikan sebagai entitas strategis yang mengartikulasikan peran fundamental dalam penyediaan infrastruktur terminal petikemas, baik pada domain perdagangan domestik maupun lintas-negara, dengan orientasi utama melayani kepentingan para pelaku usaha di kawasan Indonesia Timur. Lebih lanjut, korporasi ini mengemban fungsi operasional dalam aktivitas stevedoring atau bongkar-muat komoditas, yang tidak sekadar melayani kebutuhan masyarakat pelayaran, melainkan juga berfungsi sebagai katalisator dalam dinamika ekspor–impor serta sebagai simpul vital dalam ekosistem logistik maritim nasional maupun internasional.

Saat ini terdapat permasalahan terkait kepuasan kerja karyawan di PT. Terminal Petikemas Surabaya. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil Metodologi surveilans empiris yang diartikulasikan oleh peneliti melalui wawancara kepada *Vice President* Pelayanan Sumber Daya Manusia, yang dimana beliau mengatakan bahwa ada beberapa karyawan yang mengeluh tentang masalah pekerjaan mereka seperti, mengeluh tentang promosi jabatan, Insufisiensi skema kompensasi maupun reward yang terinstitusionalisasi dalam kebijakan perusahaan, beriringan dengan manifestasi keluhan karyawan atas eskalasi beban kerja yang mereka internalisasikan secara subjektif dan dapat dilihat dari data yang didapatkan dari departemen Sumber Daya Manusia mengenai saran dan kritik karyawan untuk perusahaan.

Tabel 1. 1 Kritik dan Saran dari Pegawai departemen Operasional PT. TPS

Kritik dan Saran Karyawan Untuk Perusahaan
Banyak karyawan yang kurang disiplin, untuk atasan agar bisa lebih tegas lagi dalam mengatur/menasehati staff agar lebih disiplin dalam bekerja.
Perlu adanya evaluasi terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawannya sehingga Perusahaan dan karyawan sama-sama mendapat timbal balik yang positif.
Sebaiknya Perusahaan lebih memperhatikan lagi beban kerja karyawan dan mungkin Perusahaan juga bisa lebih memperhatikan terkait promosi jabatan
Memberi reward dan kaderisasi jabatan yang objektif dengan melihat hasil kerja karyawan tersebut, dengan pertimbangan penilaian dari hasil kinerjanya dan penilaian atasannya. Agar karyawan tersbut lebih termotivasi lebih giat dan semangat
Searah dengan meningkatnya target dan achieved beberapa tahun terakhir, kesejahteraan dan fasilitas pekerja mohon diperhatikan dan ditingkatkan bukan malah diturunkan.
Meninjau Kembali terkait kepuasan kerja karyawan lalu mencari Solusi yang terbaik apabila memang kepuasan karyawan dirasa kurang agar karyawan tetap stabil dalam bekerja

Sumber: Data Sekunder

Berdasarkan Tabel 1.1 yang merupakan Kritik dan Saran dari Pegawai Departemen Operasional PT. Terminal Petikemas Surabaya, dari kritik dan saran tersebut dapat dilihat terdapat karyawan yang mengeluhkan tentang karyawan yang

kurang disiplin, perlunya evaluasi tentang kepuasan kerja karyawan agar karyawan dan Perusahaan sama-sama mendapat timbal balik positif, perusahaan perlu memperhatikan lagi beban kerja dan promosi jabatan, terkait reward kaderisasi jabatan berdasarkan hasil kinerja mereka, terkait kesejahteraan dan fasilitas pekerja, perlunya peninjauan Kembali atas kepuasan kerja karyawan.

Menurut Yaningsih & Triwahyuni, (2022) Salah satu determinan esensial yang memengaruhi derajat kepuasan kerja adalah beban kerja. Secara konseptual, beban kerja merepresentasikan konstelasi tugas maupun tanggung jawab yang teragregasi dalam suatu horizon temporal tertentu dan harus diakomodasi oleh individu. Mahawati et al. (2021) mengartikulasikan beban kerja sebagai akumulasi ekspektasi usaha mental serta fisik yang dituntut dari seorang karyawan dalam menjalankan perannya. Idealnya, perusahaan memiliki kapasitas untuk mendistribusikan pekerjaan secara proporsional dan efisien sesuai dengan karakteristik personal masing-masing individu. Efektivitas beban kerja akan lebih terjamin apabila posisi kerja karyawan terintegrasi secara linier dengan ranah kompetensi serta spesialisasi yang dimilikinya, disertai rasa tanggung jawab, serta pembagian tugas yang proporsional dan merata di antara seluruh karyawan.

Dalam kerangka pencapaian target organisasional yang telah diproyeksikan, karyawan senantiasa dihadapkan pada alokasi beban kerja tertentu. Oleh karena itu, korporasi dituntut untuk mengonstruksi skema distribusi beban kerja yang proporsional dengan kapasitas individual serta kompetensi personal setiap karyawan. Beban kerja yang terlampau ekstensif berpotensi menimbulkan degradasi kinerja, baik akibat akumulasi kelelahan fisik maupun instabilitas

emosional yang menyertainya. Dengan demikian, urgensi hadir bagi perusahaan untuk merumuskan standar kerja yang berkesesuaian dengan dimensi temporal, tingkat kemampuan, serta kondisi fisiologis pekerja. Secara konseptual, beban kerja dapat diposisikan sebagai relasi komparatif antara kapasitas dan motivasi karyawan dengan intensitas tuntutan pekerjaan yang terinstitusionalisasi yang juga dipengaruhi oleh berbagai aktivitas yang dijalankan.

Karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya dapat dikatakan mengalami permasalahan pada Beban Kerja mereka, hal tersebut dapat dilihat dari data arus petikemas dan berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan oleh peneliti dengan wawancara kepada Superintendent *PNC*, Di dapatkan hasil bahwa adanya beban kerja yang para karyawan alami.

Tabel 1. 2 Data arus petikemas PT. TPS Tahun 2022 hingga 2024.

Tahun	Box			Teus		
	Target Box	Realisasi	Presentase Box	Target Teus	Realisasi Teus	Persentase Teus
2022	994.087	924.325	93%	1.461.465	1.366.189	93%
2023	938.460	975.750	104%	1.390.853	1.449.641	104%
2024	943.955	1.047.450	111%	1.409.759	1.584.774	112%

Sumber: Data Sekunder

Berdasarkan data arus petikemas tersebut yang didapatkan dari karyawan departement keuangan PT. Terminal Petikemas Surabaya menunjukan bahwa pada tahun 2023 dan 2024 terdapat fenomena yang dimana bahwa terjadinya fenomena realisasi arus petikemas melampaui jumlah target yang telah ditentukan oleh

perusahaan. Hal tersebut dapat menyebabkan beban kerja yang berlebih kepada para karyawan.

Berdasarkan pra survei yang dilakukan dengan wawancara pada superintendent PNC, didapatkan hasil bahwa walau target pada tahun 2023 dan 2024 lebih rendah dari 2022 namun para karyawan merasakan terjadinya peningkatan beban kerja yang mereka alami dan rasakan di tahun 2023 dan 2024 di bandingkan pada tahun sebelumnya. Hal tersebut dikarenakan terjadinya peningkatan arus petikemas, selain itu juga beliau juga mengatakan sebagian karyawan merasakan beban kerja dikarenakan mereka harus mengcover jadwal shift atau pekerjaan rekan mereka atau karyawan lain yang sedang tidak masuk kerja atau pun terlambat datang kerja sehingga jam pulang mereka menjadi mundur atau yang sebelumnya seharusnya mereka libur menjadi masuk kerja.

Kepuasan kerja juga bisa dipengaruhi oleh disiplin kerja, Temuan empiris yang diartikulasikan oleh Alvaritzi & Santoso (2023) menegaskan bahwa disiplin kerja, sebagai konstruksi normatif dalam perilaku organisasional, menunjukkan korelasi kausal yang substansial terhadap derajat kepuasan kerja yang dialami karyawan. Menurut Mangkunegara (2013) dalam Syahputra et al., (2020) disiplin diartikan sebagai pelaksanaan kerja menurut pedoman organisasi, artinya siapapun dari pegawai yang tidak patuh terhadap pedoman organisasi berarti pegawai tersebut tidak disiplin. Kemudian menurut Menurut Nadila Andra Kurnia (2022) Disiplin kerja merupakan kesadaran setiap karyawan untuk mematuhi aturan implisit, termasuk di dalamnya standard operating procedure (SOP), berfungsi sebagai kerangka hegemonik dalam praksis organisasi. Individu dengan derajat

disiplin kerja tinggi akan berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya, karena disiplin merupakan aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi. Penerapan disiplin kerja yang baik juga dapat menumbuhkan keterikatan antara karyawan dengan pekerjaannya, sehingga mendorong munculnya kepuasan diri serta menghasilkan kinerja yang optimal.

Pada PT. Terminal Petikemas Surabaya juga terdapat permasalahan yang dimana masih banyak karyawan mereka yang kurang disiplin dalam berkerja.

Tabel 1. 3 Data Absensi Karyawan PT. TPS Tahun 2022 - 2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Total Sakit	Total Izin	Total Cuti	Total Alpha	Terlambat
2022	240	142	117	167	162	259
2023	240	123	116	164	174	206
2024	240	172	150	163	174	234

Sumber: Data Sekunder

Berlandaskan pada dokumentasi absensi yang teragregasi melalui Departemen Sumber Daya Manusia PT Terminal Petikemas Surabaya Pada Tahun 2022 - 2024 menunjukkan bahwa banyaknya jumlah keterlambatan, izin, cuti, sakit, dan tanpa keterangan dalam tahun 2022 hingga 2024. Menurut hasil pra survei dengan wawancara kepada *vice president* shift grup D PT. Terminal Petikemas Surabaya memberikan sanksi dan teguran berupa secara lisan maupun surat peringatan. Lalu untuk alasan mengenai keterlambatan yang dilakukan oleh karyawan yaitu karyawan mengatakan terlambat karena mengantar keluarga terlebih dahulu ke tempat tujuannya, jarak dari rumah ke kantor lumayan jauh, terjebak macet dan lain - lain. Tidak hanya itu, fenomena tentang disiplin kerja juga digambarkan dari kurangnya karyawan dalam mematuhi SOP, seperti mengenakan

seragam kerja yang kurang rapi, tidak menggunakan APD yang dimana hal tersebut melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan, beberapa karyawan mengatakan seragam kerjanya terselip, APD nya hilang. Selain itu adanya sikap kurang disiplin yang dilakukan karyawan yaitu menonton youtube pada saat jam kerja dan juga memainkan game di handphone mereka pada saat jam kerja.

Studi mengenai kepuasan kerja telah banyak diartikulasikan dengan menggunakan beragam variabel independen, seperti beban kerja dan disiplin kerja. Namun demikian, temuan empiris yang terdokumentasi memperlihatkan adanya disparitas hasil penelitian. Munazilah & Iryanti (2023) menegaskan bahwa beban kerja berimplikasi negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan Edi et al. (2022) justru mengemukakan bahwa beban kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Divergensi temuan tersebut merefleksikan bahwa relasi kausal antara beban kerja dan kepuasan kerja belum mencapai konsensus yang seragam dalam berbagai konteks organisasional. Selanjutnya, penelitian Alvaritzi & Santoso (2023) mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, akan tetapi hasil berbeda dipaparkan oleh Fanny & Kustini (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Keterbatasan lain dari literatur sebelumnya adalah fokus lokasi dan objeknya. dengan minimnya studi yang dilakukan pada sektor logistik dan kepelabuhanan, khususnya di lingkungan kerja dengan sistem shift seperti yang diterapkan di PT Terminal Petikemas Surabaya. Padahal, sistem kerja shift dapat

memperbesar potensi beban kerja fisik dan psikologis yang berdampak pada kepuasan kerja.

Maka dari itu, penelitian ini dimaksudkan untuk mengisi celah konseptual tersebut dengan menginvestigasi secara spesifik relasi kausal antara beban kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang beroperasi dalam rezim kerja berbasis shift pada sektor logistik kepelabuhanan. Secara epistemologis, temuan penelitian ini diharapkan mampu menghadirkan kontribusi substantif bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, sekaligus menawarkan implikasi praktis yang relevan bagi perumusan kebijakan dan strategi pengelolaan SDM dalam konteks operasional kepelabuhanan.

Didasarkan pada elaborasi konseptual dalam latar belakang yang telah diuraikan, maka judul penelitian ini dikonseptualisasikan oleh penulis sebagai berikut **“Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Operasional PT. Terminal Petikemas Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan departemen operasional PT. Terminal Petikemas Surabaya?
2. Apakah Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan departemen operasional PT. Terminal Petikemas Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengeksplorasi relasi kausalitas antara beban kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada lingkup Departemen Operasional PT Terminal Petikemas Surabaya.
2. Menganalisis konstruksi pengaruh disiplin kerja terhadap artikulasi kepuasan kerja karyawan Departemen Operasional PT Terminal Petikemas Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian yang beroperasi dalam domain manajemen sumber daya manusia ini diharapkan mampu mengartikulasikan kontribusi berupa elaborasi konseptual dan akumulasi pengetahuan ilmiah mengenai penyebab dan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan serta dengan adanya penelitian ini dapat menjadi pedoman bagi penelitian selanjutnya dan diharapkan mahasiswa dapat bersaing secara kompeten dan kompetitif ketika terjun didunia kerja untuk masa kini dan dimensi futuristik yang mengimajinasikan perkembangan selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Penelitian yang diartikulasikan ini berfungsi sebagai instrumen akademik dalam rangka pemenuhan tugas akhir, yang secara normatif dipersyaratkan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN Veteran Jawa Timur. Secara

simultan, penelitian ini juga merepresentasikan wahana epistemologis bagi peneliti dalam mengakumulasi pemahaman teoritis maupun praktis mengenai konstruksi beban kerja, disiplin kerja, serta kepuasan kerja.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu berfungsi sebagai referensi normatif sekaligus instrumen pertimbangan strategis bagi korporasi dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, terutama yang berkorelasi dengan dimensi beban kerja, disiplin kerja, serta kepuasan kerja karyawan.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai repositori acuan konseptual sekaligus referensi akademis yang produktif dalam mengakumulasi wawasan, serta menjadi katalisator bagi artikulasi penelitian lanjutan yang berorientasi pada kajian manajemen sumber daya manusia.