

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam pengelolaan suatu organisasi karena Sumber Daya Manusia yang melakukan seluruh kegiatan untuk memenuhi tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia inilah yang menjadi penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan visi, misi serta tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Masalah sumber daya manusia yang berada dalam suatu organisasi seringkali menemui kendala-kendala yang tidak diinginkan, oleh karena itu untuk pemecahannya dituntut keahlian khusus untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja langsung.

Produktivitas tenaga kerja langsung menjadi suatu acuan dalam pencapaian terwujudnya pelaksanaan kegiatan suatu perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan harus memperhatikan produktivitas tenaga kerja langsung. Peningkatan produktivitas kerja karyawan hanya mungkin dilakukan oleh manusia, oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas. Hal ini disebabkan dua hal, antara lain; yang pertama, karena besarnya biaya yang harus dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan produk atau jasa, kedua, karena masukan pada faktor-faktor lain seperti modal.

Produktivitas tenaga kerja langsung berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan manusia dan masyarakat pada umumnya. 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.

Permasalahan produktivitas tenaga kerja langsung yang ada di PT Seacon Terminal Jakarta adalah realisasi hasil produktivitas tenaga kerja langsung belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan, hal ini dapat dilihat dari hasil kemampuan tenaga kerja langsung untuk menghasilkan pekerjaan yang sudah diselesaikan seperti memperbaiki kontainer dan bongkar muat kontainer. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Berdasarkan dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada bulan Januari terdapat penyimpangan dengan selisih perbaikan kontainer sebesar 12.51% dan penyimpangan bongkar muat dengan selisih sebesar 12.90%, bulan Februari terdapat penyimpangan dengan selisih perbaikan kontainer sebesar 22.91% dan penyimpangan bongkar muat dengan selisih sebesar 18.08%, bulan Maret terdapat penyimpangan dengan selisih perbaikan kontainer sebesar 21.70% dan penyimpangan bongkar muat dengan selisih sebesar 17.05%, bulan April terdapat penyimpangan dengan selisih perbaikan kontainer sebesar 6.50% dan penyimpangan bongkar muat dengan selisih sebesar 28.57%, bulan Mei terdapat penyimpangan dengan selisih perbaikan kontainer sebesar 8.97% dan penyimpangan bongkar muat dengan selisih sebesar 5.71%, bulan Juni terdapat penyimpangan dengan selisih perbaikan kontainer sebesar 10.90% dan penyimpangan bongkar muat dengan selisih sebesar 5.71%, bulan Juli terdapat penyimpangan dengan selisih perbaikan kontainer sebesar 4.54% dan

penyimpangan bongkar muat dengan selisih sebesar 23.90%, bulan Agustus terdapat penyimpangan dengan selisih perbaikan kontainer sebesar 10.58% dan penyimpangan bongkar muat dengan selisih sebesar 37.04%. Hal ini terlihat bahwa produktivitas tenaga kerja langsung belum memenuhi target pekerjaan seperti memperbaiki kontainer dan bongkar muat kontainer yang ditentukan perusahaan. Terbukti dari bulan Januari 2016 sampai dengan bulan Agustus 2016 rata-rata target perusahaan belum tercapai. Berdasarkan penjelasan tersebut di atas menunjukkan bahwa permasalahan produktivitas tenaga kerja langsung belum bekerja secara maksimal terbukti dengan target yang dihasilkan tenaga kerja langsung hanya pada bulan agustus target perbaikan dan bongkar muat kontainer yang mampu melebihi target perusahaan dengan hasil perbaikan kontainer sebesar Rp 1.105.801.261 atau dengan peningkatan 10.58% dan hasil bongkar muat kontainer sebesar Rp 3.426.083.500 atau dengan peningkatan 37.04% peningkatan.

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa rata-rata penurunan pada target perbaikan kontainer dan bongkar muat kontainer ini menurun atau tidak mencapai target yang ditetapkan pada bulan Januari sampai Juli berarti menunjukkan terjadinya penurunan tingkat produktivitas tenaga kerja langsung, sehingga menarik untuk diteliti penyebabnya. Produktivitas tenaga kerja langsung perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Salah satu penyebab tidak tercapainya target pekerjaan tersebut adalah adanya kurangnya disiplin kerja, *teamwork* dan beban kerja.

Tabel 1.1 Target Perbaikan Kontainer, bongkar muat kontainer dan Realisasi
PT Seacon Terminal Jakarta Utara Tahun 2016.

Bulan	Target Pekerjaan		Realisasi pekerjaan		Selisih hasil			
	Perbaikan Kontainer	Bongkar muat kontainer	Perbaikan Kontainer	Bongkar muat kontainer	Perbaikan Kontainer	%	Bongkar muat kontainer	%
Jan	Rp. 1.000.000.000	Rp. 2.500.000.000	Rp. 874.929.000	Rp. 2.177.330.000	Rp. 125.071.000	12.51 %	Rp. 322.670.000	12.90%
Feb	Rp. 1.000.000.000	Rp. 2.500.000.000	Rp. 770.854.000	Rp. 2.047.970.000	Rp. 229.146.000	22.91 %	Rp. 452.030.000	18.08%
Mar	Rp. 1.000.000.000	Rp. 2.500.000.000	Rp. 782.983.000	Rp. 2.073.610.000	Rp. 217.017.000	21.70 %	Rp. 426.390.000	17.05%
Apr	Rp. 1.000.000.000	Rp. 2.500.000.000	Rp. 934.984.000	Rp. 1.785.630.000	Rp. 65.016.000	6.50 %	Rp. 714.370.000	28.57%
Mei	Rp. 1.000.000.000	Rp. 2.500.000.000	Rp. 910.209.000	Rp. 2.357.040.000	Rp. 89.791.000	8.97 %	Rp. 142.960.000	5.71%
Jun	Rp. 1.000.000.000	Rp. 2.500.000.000	Rp. 890.926.000	Rp. 2.357.040.000	Rp. 109.074.000	10.90 %	Rp. 142.960.000	5.71%
Jul	Rp. 1.000.000.000	Rp. 2.500.000.000	Rp. 954.563.000	Rp. 1.902.370.000	Rp. 45.437.000	4.54 %	Rp. 597.630.000	23.90%
Agt	Rp. 1.000.000.000	Rp. 2.500.000.000	Rp. 1.105.801.261	Rp. 3.426.083.500	(Rp. 105.801.261)	10.58 %	(Rp. 926.083.000)	37.04%
Jumlah	Rp. 8.000.000.000	Rp. 20.000.000.000	Rp. 7.225.249.261	Rp. 15.770.033.500	Rp. 774.750.739		Rp. 4.229.966.500	

Sumber data: PT Seacon Terminal Jakarta

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja langsung, karena dengan adanya disiplin kerja akan mampu mencapai produktivitas tenaga kerja langsung 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 memilih 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 menyenangkan 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 langsung 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 langsung dan pada akhirnya mendukung terwujudnya tujuan suatu organisasi maupun tujuan tenaga kerja langsung itu sendiri.

Permasalahan disiplin kerja yang ada pada perusahaan ini adalah masih banyak tenaga kerja langsung yang melanggar peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Peraturan perusahaan menetapkan kelonggaran untuk tingkat ketidakhadiran sebesar 5 % dari jumlah tenaga kerja langsung setiap bulannya. Permasalahan yang lain adalah masih ada tenaga kerja langsung 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 langsung tersebut tidak bisa menyelesaikan target operasi pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yang pada akhirnya akan mengakibatkan menurunnya produktivitas tenaga kerja langsung baik dalam bentuk kuantitas maupun kualitas yang dihasilkan, sehingga dari setiap masing-masing tenaga kerja langsung tidak sama dalam produktivitas kerjanya atau kurang optimal dalam bekerja. Hal ini dilihat pada Tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2 Tingkat absensi dan keterlambatan kerja
PT Seacon Terminal Jakarta tahun 2016

Bulan	Keterangan	Jumlah Orang	Jumlah TKL	Persentasi	
Januari	Absensi	8	102	7.84%	
	Keterlambatan	6	102		5.58%
Februari	Absensi	9	102	8.82%	
	Keterlambatan	4	102		3.92%
Maret	Absensi	5	102	4.90%	
	Keterlambatan	7	102		6.86%
April	Absensi	8	102	7.84%	
	Keterlambatan	9	102		8.82%
Mei	Absensi	7	102	6.86%	
	Keterlambatan	6	102		5.58%
Juni	Absensi	9	102	8.82%	
	Keterlambatan	8	102		7.84%
Juli	Absensi	10	102	9.80%	
	Keterlambatan	9	102		8.82%
Agustus	Absensi	11	102	10.78%	
	Keterlambatan	13	102		12.74%
Rata-rata				8.20%	7.52%

Sumber data: PT Seacon Terminal Jakarta

Berdasarkan tabel 1.2 tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa, pada bulan januari tingkat absensi tenaga kerja langsung 8 orang atau 7.84% dan tingkat keterlambatan 6 orang atau 5.58%. Bulan februari tingkat absensi tenaga kerja langsung 9 orang atau 8.82% dan tingkat keterlambatan 4 orang atau 3.92%. Bulan maret tingkat absensi tenaga kerja langsung 5 orang atau 4.90% dan tingkat keterlambatan 7 orang atau 6.86%. Bulan april tingkat absensi tenaga kerja langsung 8 orang atau 7.84% dan tingkat keterlambatan 9 orang atau 8.82%. Bulan mei tingkat absensi tenaga kerja langsung 7 orang atau 6.86% dan tingkat keterlambatan 6 orang atau 5.58%. Bulan juni tingkat absensi tenaga kerja langsung 9 orang atau 8.82% dan tingkat keterlambatan 8 orang atau 7.84%. Bulan juli tingkat absensi tenaga kerja langsung 10 orang atau 9.80% dan tingkat keterlambatan 9 orang atau 8.82%. Bulan Agustus tingkat absensi tenaga kerja langsung 11 orang atau 10.78% dan tingkat keterlambatan 13 orang atau 12.74%. Demikian rata-rata tingkat absensi tenaga kerja langsung

dari bulan Januari sampai Agustus sebesar 8.20% dan tingkat keterlambatan sebesar 7.52%.

Permasalahan yang lain kurangnya pengawasan seperti pemimpin kerja sering meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja berlangsung sehingga tenaga kerja langsung pulang lebih awal sebelum jam pulang kerja karena kurang pemantauan dari pemimpin tersebut, kurang tepat waktu dalam penyelesaian tugas pekerjaan yakni realisasi pekerjaan tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan dalam penyelesaian perbaikan kontainer dan 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 langsung melakukan pekerjaan langsung. Seringkali pembagian tugas kerja tambahan dalam suatu organisasi melibatkan tenaga kerja langsung untuk membentuk kerja sama tim yang solid untuk pencapaian target pekerjaan. *Teamwork* yang terjadi dalam sebuah perusahaan secara umum akan memberikan pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja langsung. Apabila *teamwork* ditingkatkan maka berdampak terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja langsung. Sebaliknya apabila *teamwork* tidak ditingkatkan atau tidak diperhatikan maka berdampak terhadap penurunan produktivitas tenaga kerja langsung.

Permasalahan *teamwork* yang ada di perusahaan ini adalah meskipun dibentuk tim kerja dalam kenyataannya masih ada beberapa tenaga kerja langsung yang mengedepankan individual dalam bekerja daripada kerja tim. Hal

ini mengakibatkan harapan dari tenaga kerja langsung lain yang seharusnya menyenangkan dengan adanya tim kerja ternyata masih ada tenaga kerja langsung 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 langsung yang sulit menerima masukan rekan kerja apabila diberikan arahan ataupun saran oleh sesama rekan kerja dalam melakukan pekerjaan dikarenakan kurang mempercayai sesama rekan kerja. Ketua tim kerja kurang memberikan dorongan semangat kerja dan acuh terhadap tenaga kerja langsung sehingga produktivitas tenaga kerja langsung tidak sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan. Masih ada tenaga kerja langsung kurang semangat dalam melakukan pekerjaannya yakni masih menyepelkan dan menunda-nunda waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan sehingga produktivitas tenaga kerja langsung tidak sesuai dengan target perusahaan dan menjadikan pekerjaan itu sendiri sebagai beban. Berdasarkan permasalahan tersebut di atas beban kerja yang berlebihan mengakibatkan produktivitas tenaga kerja langsung tidak sesuai dengan target perusahaan.

Beban kerja merupakan suatu besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh jabatan atau unit organisasi yang merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu, dimana perhitungan analisa beban kerja dengan selalu mempertimbangkan faktor-faktor dari jam kerja, waktu kerja, latar belakang pendidikan tenaga kerja dan jenis pekerjaan. Beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan tenaga kerja untuk diselesaikan pada waktu yang ditetapkan dengan menggunakan keterampilan dan potensi diri dari tenaga kerja langsung.

Tenaga kerja langsung memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dalam waktu yang ditetapkan merupakan beban kerja bagi pekerja sendiri. Pekerjaan dibagi-bagi dalam beberapa bagian agar pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Pembagian tugas pekerjaan mampu memberikan penjelasan bagi tenaga kerja untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya.

Permasalahan beban kerja yang ada di perusahaan ini adalah masih ada tenaga kerja langsung dan juga tim kerja jika diberikan tugas pekerjaan *shift* I, *shift* II, dan *shift* III keesokan harinya dipekerjakan kembali. Hal ini yang menyebabkan lingkungan kerja tidak kondusif karena pembagian *shift* kerja yang tidak teratur mengakibatkan konflik sesama rekan kerja, kelelahan fisik, stres kerja, sehingga mengakibatkan psikis tenaga kerja langsung terganggu karena tidak bisa bergabung dengan rekan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Disiplin Kerja, *Teamwork* dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Langsung Pada PT Seacon Terminal di Jakarta Utara.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka dapat dirumuskan ke dalam rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Langsung di PT Seacon Terminal Jakarta Utara.
- b. Apakah *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Langsung di PT Seacon Terminal Jakarta Utara.

- c. Apakah Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Langsung di PT Seacon Terminal Jakarta Utara.
- d. Apakah Disiplin Kerja, *Teamwork* dan Beban Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Langsung di PT Seacon Terminal Jakarta Utara.
- e. Diantara ke tiga variabel tersebut di atas manakah yang berpengaruh dominan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Langsung di PT Seacon Terminal Jakarta Utara.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah tersebut di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja langsung di PT Seacon Terminal Jakarta Utara.
- b. Untuk mengetahui apakah *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja langsung di PT Seacon Terminal Jakarta Utara.
- c. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja langsung di PT Seacon Terminal Jakarta Utara.
- d. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja, *teamwork* dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja langsung di PT Seacon Jakarta Utara.

- e. Untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas tenaga kerja langsung di PT Seacon Terminal Jakarta Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

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

- a. Bagi Instansi

Sebagai bahan untuk mengetahui kondisi yang ada di lingkungan instansi, sebagai bahan untuk memberikan masukan khususnya tentang disiplin kerja, *teamwork* dan beban kerja sebagai bahan rujukan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja langsung di PT Seacon Terminal Jakarta Utara.

- b. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan keilmuan dan sebagai masukan bagi pengembangan kurikulum khususnya di bidang ilmu ekonomi manajemen khususnya konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

- c. Bagi peneliti

Sebagai wacana dan memperluas wawasan bagi kegiatan ilmu manajemen dalam rangka mengelola sumber daya manusia, sehingga teori yang telah diperoleh selama perkuliahan dapat diaplikasikan ke dalam instansi yang menjadi rujukan peneliti sebagai bahan kajian ini.

- d. Bagi peneliti selanjutnya

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pengetahuan dan referensi mengenai pengaruh disiplin kerja, *teamwork* dan beban kerja terhadap produktivitas tenaga kerja langsung, bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti lebih dalam lagi.