

ANALISIS KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA DAN KUALITAS KERJA ASISTEN OPERATOR TERHADAP PRODUKTIVITAS BONGKAR MUAT MELALUI KEPUASAN KERJA DI PT TERMINAL PETIKEMAS SURABAYA

Zidan Ramadan¹, Dian Arisanti², Soedarmanto³, Nur Widyawati⁴

Stia Dan Manajemen Kepelabuhanan Barunawati

E-mail: zidanramadan1212@gmail.com¹, dian.arisanti@stiamak.ac.id²,
soedarmanto@stiamak.ac.id³, nur.widyawati@stiamak.ac.id⁴

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia, disiplin kerja, dan kualitas kerja terhadap produktivitas bongkar muat melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada asisten operator di PT Terminal Petikemas Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan bantuan aplikasi SmartPLS. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 47 responden yang merupakan asisten operator di perusahaan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin, dan kualitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu, kompetensi dan kualitas kerja juga berpengaruh langsung terhadap produktivitas bongkar muat. Kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan antara ketiga variabel bebas dengan produktivitas kerja. Dengan demikian, peningkatan kompetensi, disiplin, dan kualitas kerja karyawan berkontribusi terhadap tercapainya efisiensi dan produktivitas bongkar muat yang optimal.

Kata Kunci: Kompetensi SDM ; Disiplin Kerja ; Kualitas Kerja ; Kepuasan Kerja ; Produktivitas Bongkar Muat

Abstract

This study aims to analyze the influence of human resource competence, work discipline, and work quality on loading and unloading productivity through job satisfaction as a mediating variable among assistant operators at PT Terminal Petikemas Surabaya. The research method employed is quantitative with a Structural Equation Modeling (SEM) approach using SmartPLS software. Data were collected through questionnaires distributed to 47 respondents who work as assistant operators at the company. The results indicate that competence, discipline, and work quality positively influence job satisfaction. Furthermore, competence and work quality directly affect loading and unloading productivity. Job satisfaction is proven to mediate the relationship between the independent variables and work productivity. Therefore, improving employee competence, discipline, and work quality contributes to achieving optimal efficiency and productivity in port operations.

Keywords: Human Resource Competence ; Work Discipline ; Work Quality ; Job Satisfaction ; Loading and Unloading Productivity

I. PENDAHULUAN

Produktivitas merupakan salah satu indikator utama yang menentukan keberhasilan operasional di sektor pelabuhan. Dalam konteks terminal petikemas, efisiensi proses bongkar muat menjadi elemen krusial yang tidak hanya berdampak pada kelancaran distribusi logistik nasional, tetapi juga memengaruhi kepuasan pelanggan serta citra perusahaan secara keseluruhan (Nguyen et al., 2021). Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor internal yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas tersebut, salah satunya melalui peran sumber daya manusia.

Sumber daya manusia dalam dunia industri pelabuhan memainkan peranan penting sebagai penggerak utama operasional, khususnya pada posisi strategis seperti asisten operator yang membantu proses pengoperasian alat berat. Tiga aspek utama yang memengaruhi kinerja mereka adalah kompetensi, disiplin kerja, dan kualitas kerja. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja terbukti memiliki hubungan erat dengan pencapaian hasil kerja yang optimal (Nurdin et al., 2020). Sementara itu, disiplin kerja dibutuhkan untuk menjaga ketertiban dan keselamatan dalam lingkungan kerja yang penuh risiko seperti pelabuhan (Sitorus et al., 2020).

Kualitas kerja pun tidak kalah penting dalam menentukan keberhasilan operasional. Asisten operator yang mampu bekerja dengan presisi, efisien, dan minim kesalahan akan memberikan kontribusi signifikan terhadap kecepatan dan ketepatan proses bongkar muat (Rahmawati & Gunawan, 2020). Namun demikian, kompetensi, disiplin, dan kualitas kerja tersebut belum tentu memberikan dampak maksimal jika tidak didukung oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi yang meningkatkan motivasi intrinsik karyawan dan secara tidak langsung mempengaruhi produktivitas mereka (Robbins & Judge, 2013).

PT Terminal Petikemas Surabaya sebagai salah satu pelabuhan terbesar di Indonesia Timur menjadi lokasi yang tepat untuk meneliti hubungan tersebut. Dengan sistem kerja 24 jam dan volume arus kontainer yang tinggi, peningkatan produktivitas menjadi kunci utama keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia, disiplin kerja, dan kualitas kerja terhadap produktivitas bongkar muat dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, rumusan masalah dapat dijabarkan menjadi beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja?
3. Apakah Kualitas Kerja berpengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja?
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Bongkar Muat?
5. Apakah Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki berpengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Bongkar Muat?
6. Apakah Disiplin Kerja memiliki berpengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Bongkar Muat?
7. Apakah Kualitas Kerja berpengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Bongkar Muat?
8. Apakah Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Bongkar Muat melalui Kepuasan Kerja ?
9. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Bongkar Muat melalui Kepuasan Kerja ?
10. Apakah Kualitas Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Bongkar Muat melalui Kepuasan Kerja ?

II. METODE PENELITIAN.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia, disiplin kerja, dan kualitas kerja terhadap produktivitas bongkar muat dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu memberikan hasil yang objektif dan terukur melalui pengolahan data statistik (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh asisten operator yang bekerja di PT Terminal Petikemas Surabaya pada tahun 2025, yang berjumlah 90 orang. Sampel diambil menggunakan teknik sensus karena seluruh populasi memenuhi syarat sebagai responden, yaitu telah bekerja minimal selama enam bulan. Total responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 47 orang yang mengisi kuesioner secara lengkap dan valid.

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, yang berisi pernyataan mengenai lima variabel penelitian, yaitu kompetensi SDM, disiplin kerja, kualitas kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas bongkar muat. Kuesioner disusun dengan menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari "sangat tidak setuju" (1) hingga "sangat setuju" (5). Data sekunder diperoleh dari dokumen internal perusahaan, studi pustaka, dan referensi terkait topik penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di PT Terminal Petikemas Surabaya pada periode 1 Januari

hingga 25 Maret 2025. Lokasi penelitian dipilih karena perusahaan ini merupakan salah satu pelabuhan petikemas utama di wilayah Indonesia Timur, yang sangat bergantung pada kinerja asisten operator dalam kegiatan bongkar muat.

Data dianalisis menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4. Pengujian dilakukan melalui dua tahap, yaitu: Uji Model Pengukuran (Outer Model): untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk dengan melihat nilai loading factor, Average Variance Extracted (AVE), dan Cronbach's Alpha. Uji Model Struktural (Inner Model): untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel serta nilai signifikansi dengan melihat path coefficient dan t-statistic.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN.

Penelitian ini dilakukan terhadap 47 responden yang merupakan asisten operator di PT Terminal Petikemas Surabaya. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan aplikasi SmartPLS 4 untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel penelitian, yaitu Kompetensi SDM, Disiplin Kerja, Kualitas Kerja, Kepuasan Kerja, dan Produktivitas Bongkar Muat.



Keterangan : Data Diolah, 2025

Gambar 1. Hasil Output Calculate Algorithm Outer Model

Validitas konvergen dapat dinilai melalui faktor loading (nilai korelasi antara indikator dan variabel laten). Umumnya, nilai loading di atas 0.7 dianggap baik, sedangkan nilai 0.5–0.7 masih dapat diterima dalam beberapa kondisi. Pada gambar 4.1, hampir semua indikator memiliki faktor loading di atas 0.7, menunjukkan bahwa indikator memiliki kontribusi yang baik terhadap variabel latennya.

Selain dengan menggunakan nilai *cross loading*, dapat juga dilakukan dengan melihat nilai akar AVE. Jika nilai yang didapat > 0.5 maka dikatakan valid atau lulus uji discriminant validity dengan nilai akar AVE (Semuel dan Wibisono, 2019). Berikut merupakan nilai AVE pada masing-masing variabel penelitian

Tabel 1. Nilai Discriminant Validity (AVE)

Variabel	AVE	Standart	Keterangan
Kompetensi kerja (X1)	0.689	>0.5	Valid
Disiplin kerja (X2)	0.645		
Kualitas kerja (X3)	0.867		
Produktivitas Bongkar Muat (Y)	0.651		
Kepuasan kerja (Z)	0.764		

Sumber : Data diolah, 2025

Data nilai AVE pada Tabel 1 menunjukkan bahwa masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai akar AVE > 0.5 . Sehingga, diperoleh kesimpulan bahwa semua variabel dalam penelitian ini valid dan layak digunakan dalam penelitian karena telah lulus uji discriminant validity dengan nilai AVE.

Uji reliabilitas dengan Smart PLS digunakan untuk menilai konsistensi dan keandalan indikator dalam model Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Dalam Smart PLS, reliabilitas diuji menggunakan beberapa indikator utama, seperti Cronbach's Alpha. Cronbach's Alpha mengukur konsistensi internal indikator dalam suatu konstruk, dengan nilai $> 0,7$ dianggap reliabel.

Tabel 2. Nilai Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart	Keterangan
Kompetensi kerja (X1)	0.886		Reliabel
Disiplin kerja (X2)	0.861		
Disiplin Kerja (X3)	0.764	> 0.7	
Produktivitas Bongkar Muat (Y)	0.931		
Kepuasan kerja (Z)	0.971		

Sumber : Data diolah, 2025

Data nilai cronbach's alpha pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa semua indikator variabel memiliki nilai > 0.6 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel dan lulus uji nilai cronbach's alpha. Maksud dari kata reliabel yakni instrumen atau indikator dalam penelitian dapat digunakan untuk mengukur secara konsisten dengan penggunaan lebih dari satu kali paling tidak oleh responden yang sama (Yuliarmi dan Marhaeni, 2019).

Analisis path coefficient dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Berikut ringkasan hasil pengujiannya:

Tabel 1. Nilai Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur	t-Statistik	P-Value	Keterangan
Kompetensi SDM $\rightarrow$ Kepuasan Kerja	0.334	2.651	0.009	Signifikan
Disiplin Kerja $\rightarrow$ Kepuasan Kerja	0.300	2.741	0.007	Signifikan
Kualitas Kerja $\rightarrow$ Kepuasan Kerja	0.321	2.812	0.006	Signifikan
Kepuasan Kerja $\rightarrow$ Produktivitas Bongkar Muat	0.387	3.012	0.003	Signifikan
Kompetensi SDM $\rightarrow$ Produktivitas Bongkar Muat	0.314	2.543	0.012	Signifikan
Disiplin Kerja $\rightarrow$ Produktivitas Bongkar Muat	0.108	0.991	0.322	Tidak Signifikan
Kualitas Kerja $\rightarrow$ Produktivitas Bongkar Muat	0.362	3.201	0.001	Signifikan
Kompetensi SDM $\rightarrow$ Kepuasan Kerja $\rightarrow$ Produktivitas	0.129	2.211	0.027	Mediasi Signifikan
Disiplin Kerja $\rightarrow$ Kepuasan Kerja $\rightarrow$ Produktivitas	0.116	2.198	0.029	Mediasi Signifikan
Kualitas Kerja $\rightarrow$ Kepuasan Kerja $\rightarrow$ Produktivitas	0.125	2.379	0.018	Mediasi Signifikan

Sumber : Data diolah, 2025

Hasil uji structural model (inner model) menunjukkan adanya hubungan signifikan antara sebagian besar variabel dalam model penelitian. Pertama, kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0.334, t-statistik 2.651, dan p-value 0.009. Artinya, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh asisten operator, maka tingkat kepuasan kerja mereka juga akan meningkat. Selanjutnya, disiplin kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien 0.300, t-statistik 2.741, dan p-value 0.007. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang disiplin dalam menjalankan tugasnya cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Demikian pula, kualitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien 0.321, t-statistik 2.812, dan p-value 0.006. Hasil ini membuktikan bahwa semakin tinggi kualitas hasil kerja karyawan, maka semakin besar pula rasa puas yang mereka rasakan terhadap pekerjaannya. Pengujian terhadap pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas bongkar muat menunjukkan hubungan yang signifikan, dengan nilai koefisien 0.387, t-statistik 3.012, dan p-value 0.003. Artinya, karyawan yang merasa puas cenderung memiliki motivasi dan kinerja yang lebih tinggi, sehingga berdampak langsung pada peningkatan produktivitas.

Adapun pengaruh langsung kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas bongkar muat juga terbukti signifikan, dengan nilai koefisien 0.314, t-statistik 2.543, dan p-value 0.012. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan teknis, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan turut menentukan keberhasilan proses bongkar muat. Berbeda halnya dengan disiplin kerja, yang walaupun memiliki arah positif terhadap produktivitas, namun tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik, dengan t-statistik hanya sebesar 0.991 dan p-value 0.322. Ini berarti disiplin kerja belum cukup kuat secara independen dalam menjelaskan variasi produktivitas.

Sementara itu, kualitas kerja terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas bongkar muat, dengan koefisien sebesar 0.362, t-statistik 3.201, dan p-value 0.001. Temuan ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan secara presisi, tepat waktu, dan efisien akan berdampak langsung pada produktivitas karyawan. Selain pengaruh langsung, analisis jalur juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan kualitas kerja terhadap produktivitas bongkar muat secara signifikan. Hal ini dibuktikan melalui nilai p masing-masing hubungan mediasi yang berada di bawah 0.05. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai penghubung yang memperkuat pengaruh faktor-faktor individu terhadap pencapaian output kerja yang optimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia, disiplin kerja, dan kualitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Saleh et al. (2023) yang menyatakan bahwa individu yang memiliki kemampuan teknis, pengetahuan yang relevan, dan pengalaman kerja yang memadai cenderung merasa lebih percaya diri dan puas dalam menjalankan tugasnya. Kompetensi yang baik meningkatkan efikasi diri karyawan, memperkuat keterlibatan terhadap pekerjaan, dan secara langsung mendorong kepuasan kerja.

Disiplin kerja juga terbukti berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi menciptakan suasana kerja yang tertib, aman, dan produktif, yang pada akhirnya membuat mereka merasa lebih puas dalam bekerja. Hal ini diperkuat oleh temuan Patmawati et al. (2022), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang teratur dan penuh tanggung jawab dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja secara signifikan. Selain itu, disiplin dalam hal waktu, ketaatan terhadap peraturan, dan tanggung jawab terhadap tugas menciptakan ritme kerja yang stabil dan meminimalisasi konflik antar rekan kerja.

Kualitas kerja yang baik, ditandai dengan ketepatan, efisiensi, dan kerapian hasil kerja, juga terbukti memiliki hubungan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Rahmawati dan Gunawan (2020), yang menunjukkan bahwa kualitas kerja yang tinggi

berkontribusi terhadap perasaan bangga dan kebermanaknaan dalam pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan psikologis karyawan.

Lebih lanjut, kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas bongkar muat. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, memiliki motivasi kerja yang tinggi, dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan. Robbins dan Judge (2013) menekankan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mendorong semangat kerja dan produktivitas, terutama dalam sektor operasional yang membutuhkan ketelitian dan kerja tim.

Kompetensi SDM dan kualitas kerja juga memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa aspek teknis dan kemampuan individu memainkan peran penting dalam keberhasilan kegiatan bongkar muat di pelabuhan. Sebaliknya, disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap produktivitas, yang mengindikasikan bahwa kedisiplinan tanpa diimbangi dengan kompetensi dan motivasi kerja tidak cukup untuk meningkatkan output kerja. Namun demikian, disiplin kerja tetap memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja, yang menjelaskan peran mediasi yang penting dalam proses peningkatan kinerja.

Temuan lain yang penting adalah peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, yang menghubungkan kompetensi, disiplin kerja, dan kualitas kerja terhadap produktivitas. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh positif dari ketiga variabel tersebut akan berdampak lebih optimal terhadap produktivitas apabila disertai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Dengan kata lain, peningkatan produktivitas tidak hanya bergantung pada faktor teknis, tetapi juga pada kondisi psikologis dan emosional karyawan (Nguyen et al., 2021).

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat teori bahwa keberhasilan operasional di sektor pelabuhan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga puas dan terlibat secara emosional dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang kebijakan yang tidak hanya berfokus pada pelatihan teknis, tetapi juga memperhatikan aspek kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

IV. PENUTUP.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia, disiplin kerja, dan kualitas kerja terhadap produktivitas bongkar muat melalui kepuasan kerja pada asisten operator di PT Terminal Petikemas Surabaya. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, diperoleh beberapa kesimpulan penting. Pertama, kompetensi sumber daya manusia, disiplin kerja, dan kualitas kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat keahlian, kedisiplinan, dan kualitas hasil kerja karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang mereka rasakan dalam bekerja. Kedua, kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas bongkar muat. Artinya, karyawan yang merasa puas akan bekerja dengan lebih semangat, bertanggung jawab, dan efisien. Ketiga, kompetensi SDM dan kualitas kerja juga berpengaruh langsung terhadap produktivitas, sedangkan disiplin kerja tidak memberikan pengaruh langsung yang signifikan. Namun, disiplin kerja tetap berpengaruh secara tidak langsung terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja. Keempat, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang penting, yang memperkuat pengaruh ketiga variabel bebas terhadap produktivitas bongkar muat.

DAFTAR REFERENSI.

Nguyen, L. C., Notteboom, T., & Ha, M. H. (2021). Port efficiency and economic performance: An analysis in Southeast Asia. *Journal of Transport Geography*, 94, 103109. <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2021.103109>

- Nurdin, M., Hidayat, R., & Sari, D. (2020). The effect of human resource competence on employee performance in the logistics industry. *Journal of Business and Management*, 22(3), 14–22.
- Patmawati, A., Surachman, S., & Wahyudi, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di lingkungan operasional pelabuhan. *Jurnal Manajemen Maritim*, 10(1), 23–32.
- Rahmawati, Y., & Gunawan, R. (2020). Effect of work quality on employee performance in logistics and transportation sectors. *Journal of Management and Business Research*, 7(4), 35–42.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Saleh, M. H., Fathoni, A., & Sari, D. (2023). Human resource competence and job satisfaction in operational port sectors. *Indonesian Journal of Applied Business and Logistics*, 5(2), 65–72.
- Sitorus, R., Simatupang, T. M., & Anggadini, S. D. (2020). Work discipline and its impact on employee productivity in risky work environments. *Indonesian Journal of Logistics*, 11(1), 25–34.