

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini lingkungan bisnis berkembang dengan sangat dinamis sehingga membuat perusahaan memerlukan manajemen yang dapat mengakomodasi setiap perubahan yang akan terjadi secara efektif dan efisien. Perusahaan di Indonesia semakin berkembang pesat terutama perusahaan swasta sehingga menciptakan iklim persaingan dengan perusahaan yang dikelola oleh negara atau biasa disebut Badan Usaha Milik Negara (BUMN), maka dari itu perusahaan milik negara juga harus dapat bersaing dengan perusahaan swasta. Saat ini perusahaan swasta yang bergerak dibidang industri maritim atau pelayaran semakin berkembang. Untuk itu perusahaan harus bisa memiliki keunggulan agar dapat bersaing. Hal tersebut tidak terlepas dari kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan. Namun masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kinerja dan kesejahteraan karyawannya.

Salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dibidang industri maritim adalah PT. Pelayaran Nasional Indonesia (PELNI). PT. PELNI merupakan perusahaan pelayaran yang menyediakan jasa transportasi laut, meliputi jasa angkutan penumpang, dan muatan barang antar pulau. Saat ini PT. PELNI telah mengoperasikan 26 kapal penumpang, 46 kapal perintis, 6 kapal barang tol laut, dan 1 kapal ternak. PT. PELNI dalam melaksanakan tanggung jawabnya tidak hanya terbatas melayani rute komersial, melainkan juga melayani pelayaran dengan rute pulau-pulau kecil terluar. Saat ini kapal yang dimiliki perusahaan telah meninggahi 95 pelabuhan kapal penumpang dan lebih dari 300 pelabuhan kapal perintis dengan 46 kantor cabang di Indonesia. Selain meningkatkan pelayanan dan produktifitas kepada para karyawannya, manajemen PT. PELNI menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan asset terbesar dan yang menjadi salah satu kunci

utama dalam mempertahankan posisi perusahaan sebagai pelaku pasar yang kuat dan layak diperhitungkan dalam era globalisasi.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Berdasarkan Area dan Jenis Kelamin

Uraian	2017		2016		2015	
	Pria (Male)	Wanita (Female)	Pria (Male)	Wanita (Female)	Pria (Male)	Wanita (Female)
Pegawai Darat (Ground Employees)	1.036	610	1.117	649	1.187	698
Pegawai Laut (Offshore Employees)	2.770	20	2.786	17	2.818	16
Total	3.806	630	3.903	666	4.005	714
	4.436		4.569		4.719	

Sumber : *Sustainability Report* PT. PELNI (2017)

Tabel 1.2
Jumlah Pegawai Berdasarkan Status Ketenagakerjaan

Uraian	2017		2016		2015	
	Pegawai Tetap (Organic)	Pegawai Tidak Tetap (Non Organic)	Pegawai Tetap (Organic)	Pegawai Tidak Tetap (Non Organic)	Pegawai Tetap (Organic)	Pegawai Tidak Tetap (Non Organic)
Pegawai Darat (Ground Employees)	1.584	62	1.701	65	1.760	125
Pegawai Laut (Offshore Employees)	2.158	632	2.218	585	2.268	566
Total	3.742	694	3.919	650	4.028	691
	4.436		4.569		4.719	

Sumber: *Sustainability Report* PT. PELNI (2017)

Dalam Tabel 1.1 diketahui bahwa jumlah pegawai PT. PELNI (Persero) di tahun 2017 sebanyak 4.436 orang, yang terdiri dari 3.806 pegawai berjenis kelamin pria dan 630 pegawai berjenis kelamin wanita. Pembagian area kerja di perusahaan dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu area darat dan laut, sedangkan pada Tabel 1.2 pegawai juga dibedakan berdasarkan status ketenagakerjaan yang terbagi menjadi pegawai tetap (*organic*) dan pegawai tidak tetap (*non organic*). Pada tahun 2017 diketahui bahwa pegawai tetap sebanyak 3.742 orang, sedangkan pegawai tidak tetap berjumlah 694 orang. Pada tahun 2015 hingga tahun 2017 menunjukkan penurunan jumlah pegawai di perusahaan. Hal tersebut diindikasikan bahwa banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga diketahui masih ada karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya di PT. PELNI.

Fenomena yang terjadi sekarang telah banyak pembangunan berbagai proyek yang dilakukan oleh pemerintah. Proyek-proyek tersebut memberikan banyak kemudahan kepada perusahaan dalam aktivitas bisnisnya serta berdampak juga terhadap kesejahteraan masyarakat. Salah satu contoh dari proyek di era pemerintahan saat ini adalah Tol Laut. Tol Laut merupakan konsep pengangkutan logistik kelautan yang dicetuskan oleh Presiden Republik Indonesia yaitu Ir. Joko Widodo sejak tahun 2015.

“Saat ini tiga perusahaan pelayaran swasta memiliki kesempatan besar untuk memenangkan lelang operator Tol Laut di lima trayek yang dibuka Kementerian Perhubungan. Berdasarkan data lelang secara elektronik yang dikutip Bisnis.com, (Rabu, 21/3/2018) PT. Pelayaran Tempuran Emas Tbk menjadi kandidat kuat sebagai pemenang lelang di tiga trayek. Sedangkan PT. Mentari Sejati Perkasa (Mentari Line) dan PT. Meratus Line masing-masing diestimasi memenangkan satu trayek. Secara keseluruhan, Kemenhub membuka 15 trayek Tol Laut tahun ini. Sebanyak enam trayek telah diberikan kepada PT. PELNI (Persero) melalui skema penugasan dan dua trayek lainnya ditugaskan ke PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero). Menteri perhubungan Budi Karya Sumadi sebelumnya mengatakan, partisipasi swasta dalam program tol laut telah menciptakan iklim kompetisi”. (Maulana, 2018)

Berkaitan dengan fenomena diatas, PT. PELNI (Persero) berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat memenangkan iklim kompetisi tersebut. Hal ini membuat PT. PELNI lebih memperhatikan kepuasan dan kesejahteraan karyawannya, sebab karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi jika mereka memiliki kepuasan atas pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dimana sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2017:202). Pada kenyataannya karyawan bekerja adalah untuk memenuhi segala kebutuhan mereka. Menurut Faysica dkk. (2016) berpendapat bahwa saat tujuannya tercapai, yakni pemenuhan kebutuhan, seorang karyawan akan merasakan kepuasan dari aktivitasnya untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan atau memenuhi kebutuhannya (Rivai, 2004:249). Ketika seorang karyawan memiliki kepuasan atas pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan melakukan yang terbaik untuk perusahaannya.

Tabel 1.3
Fasilitas yang Diterima Pekerja Berdasarkan Status Kepegawaian

Bentuk Manfaat	Pegawai Tetap	Pegawai Tidak Tetap
Gaji pokok	Ada	Ada
Asuransi Kecelakaan Diri dan Meninggal Normal	Ada	Ada
Tunjangan Kesehatan (BPJS Kesehatan)	Ada	Ada
Fasilitas Top Up dengan PT. RS PELNI	Ada	Tidak Ada
BPJS Ketenagakerjaan (JHT, JKK, JKM, JP)	Ada	Ada
Tunjangan Hari Raya	Ada	Ada
Tunjangan Cuti	Ada	Ada
Rumah Dinas untuk Pejabat Struktural	Ada	Ada
Kendaraan Dinas untuk Pejabat Struktural	Ada	Ada

Kendaraan Dinas untuk Pejabat Struktural	Ada	Ada
Tunjangan Telekomunikasi untuk Pejabat Struktural	Ada	Ada
Tunjangan Struktural/Fungsional/Komando untuk Pejabat Struktural	Ada	Ada
Tunjangan Pendidikan	Ada	Ada
Pensiun Manfaat Pasti/ Iuran Pasti	Ada	Tidak Ada
Tunjangan Hari Tua	Ada	Tidak Ada
Kesehatan Pensiunan Pegawai	Ada	Tidak Ada

Sumber: *Sustainability Report* PT. PELNI (2017)

Dari Tabel 1.3 merupakan bentuk PT. PELNI dalam memperhatikan kepuasan kerja karyawannya adalah melalui pemberian remunerasi atau fasilitas yang diberikan kepada karyawannya dalam bentuk finansial seperti pemberian gaji dan berbagai tunjangan lainnya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Herzberg (dalam Ardana dkk., 2008:23), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi, promosi jabatan, lingkungan kerja fisik dan non fisik, karakteristik pekerjaan. Dalam acuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Faysica dkk. (2016) mengemukakan bahwa salah satu cara meningkatkan semangat karyawan adalah dengan pemberian promosi jabatan bagi karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap organisasi. Menurut Ardana dkk. (2012:106) promosi dapat diartikan sebagai suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi ketimbang dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada diri tenaga kerja pada waktu sebelumnya. PT PELNI (Persero) sangat memperhatikan jenjang karir pegawainya tanpa ada perbedaan satu sama lain untuk mengembangkan diri di perusahaan. Berdasarkan laporan berkelanjutan atau *sustainability report* (2017), divisi SDM PT. PELNI mencatat terdapat 249 orang pegawai darat dan 2 orang pegawai laut mendapatkan promosi dan untuk pegawai darat sebanyak 2016 orang mendapat rotasi sedangkan rotasi pegawai laut telah terjadwal dan dilaksanakan dengan lebih intens.

Selain melalui promosi jabatan, kepuasan kerja juga dapat diperoleh dari dukungan organisasional yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Menurut Eisenberger (1986, dalam Mangundjaya, 2012) mengemukakan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah keyakinan global karyawan mengenai sejauh mana organisasi memperhatikan kesejahteraan dan menghargai kontribusi mereka. Di PT. PELNI selain memberikan sistem remunerasi yang baik dan fasilitas tunjangan yang ada, guna meningkatkan motivasi kinerja dan loyalitas pegawai, Perusahaan juga memberikan penghargaan kepada setiap karyawannya yang berprestasi. Berdasarkan laporan berkelanjutan atau *sustainability report* (2017) dinyatakan bahwa terdapat 647 orang pegawai menerima penghargaan. Hal tersebut sebagai bentuk perusahaan dalam memberikan dukungan kepada pegawainya agar mereka merasa puas terhadap pekerjaannya dan termotivasi untuk memiliki kinerja atau prestasi yang baik.

Begitu pentingnya peranan promosi jabatan dan dukungan organisasional dalam membuat karyawan mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya karena kepuasan kerja merupakan faktor penting agar perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi tinggi dalam melakukan yang terbaik untuk perusahaannya melalui tugas yang mereka kerjakan. Dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi kajian bagi PT. PELNI agar dapat mengelola kepuasan kerja para karyawannya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penelitian mengambil judul “Pengaruh Promosi Jabatan dan Dukungan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (PELNI) Kantor Cabang Surabaya”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pelayaran Nasional Indonesia (PELNI) Kantor Cabang Surabaya ?

2. Apakah Dukungan Organisasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pelayaran Nasional Indonesia (PELNI) Kantor Cabang Surabaya ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan penelitian yang dapat dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (PELNI) Kantor Cabang Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh Dukungan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (PELNI) Kantor Cabang Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan dan dapat digunakan sebagai pengembangan kajian serta berguna untuk penelitian lanjutan sebagai bahan rujukan.

b. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dalam mengelola Promosi Jabatan dan Dukungan Organisasional sehingga dapat memberikan Kepuasan Kerja bagi karyawan di perusahaan.

1.5. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi ini disajikan dalam lima bab yang saling berkaitan, yaitu:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka ini menjelaskan mengenai teori promosi jabatan, dukungan organisasional, dan kepuasan kerja), penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis/kerangka konseptual.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Dalam metode penelitian ini berisi tentang desain penelitian, identifikasi definisi operasional dan pengukuran variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel dan Teknik pengambilan sampel, serta analisis data.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam analisis dan pembahasan nantinya akan diuraikan mengenai gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, hasil analisis data, dan pembahasan mengenai hasil penelitian.

BAB 5 : SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Pada bagian ini dijelaskan tentang simpulan, keterbatasan penelitian dan saran untuk perbaikan.