

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi yang semakin maju saat ini membuat kondisi bisnis di Indonesia semakin berkembang pesat. Perusahaan saat ini memerlukan sumber daya manusia yang dapat menerima setiap perubahan yang akan terjadi secara efektif dan efisien dikarenakan sumber daya manusia merupakan bagian dari perkembangan ilmu pengetahuan dan kemajuan teknologi. Oleh karena itu di era globalisasi saat ini, dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik sehingga meminimalkan tingkat niat keluarnya karyawan (*turnover intention*) merupakan salah satu keunggulan kompetitif dari suatu perusahaan. Dikarenakan apabila tingkat niat keluar dalam suatu perusahaan tinggi maka biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk melakukan perekrutan kembali dan pelatihan akan lebih besar.

Niat keluar sendiri dipengaruhi oleh beberapa hal salah satunya adalah komitmen organisasional dan kepuasan kerja dari karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Komitmen organisasional mempengaruhi karyawan akan tetap tinggal dalam suatu perusahaan atau meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan baru sehingga menyebabkan munculnya niat keluar. Karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi di suatu perusahaan cenderung lebih sedikit memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Karyawan yang diperlakukan dengan adil sesuai dengan yang diharapkan akan menimbulkan kepuasan kerja sehingga mengurangi keinginan karyawan untuk keluar atau berpindah dari suatu organisasi dikarenakan karyawan merasa nyaman bekerja di organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki rasa puas dengan suatu organisasi cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Namun begitupun

sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan ataupun perusahaan maka karyawan tersebut cenderung meninggalkan perusahaan sehingga menyebabkan niat keluar.

Obyek penelitian yang digunakan adalah industri jasa transportasi laut PT. Merak Jaya Transport dan CV. Karya Utama Mandiri . PT. Merak Jaya Transport adalah perusahaan pelayaran swasta dalam negeri yang menyediakan jasa angkutan muat barang antar pulau yang memiliki jalur pelayaran dalam jarak jauh. Rute PT. Merak Jaya Transport adalah Surabaya – Merauke – Ternate – Bade – Tanah merah dan memiliki kapasitas sebesar 20feet yang dapat digunakan untuk memuat bahan bangunan berupa batu bata, semen dan juga untuk barang lainnya. Sedangkan CV. Karya Utama Mandiri merupakan perusahaan penyedia jasa angkutan muat barang antar pulau yang memiliki jalur pelayaran jarak jauh. Rute CV. Karya Utama Mandiri mencakup seluruh pulau Kalimantan – Jawa.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Berdasarkan Lokasi dan Jenis Kelamin dan Status Ketenagakerjaan

Keterangan	2017		2018		2019	
	Pria (Male)	Wanita (Female)	Pria (Male)	Wanita (Female)	Pria (Male)	Wanita (Female)
Pegawai Darat (<i>Ground Employees</i>)	80	27	85	30	83	27
Pegawai Laut (<i>Offshore Employees</i>)	23	-	23	-	20	-
Total	103	27	108	30	103	27
	130		138		130	

Sumber : PT. Merak Jaya Transport dan CV. Karya Utama Mandiri

Dalam tabel 1.1 diketahui bahwa jumlah pegawai PT. Merak Jaya Transport dan CV. Karya Utama Mandiri pada tahun tahun 2018 sebanyak 138 orang terdiri

dari 108 pria dan 30 pegawai wanita. Pada tahun 2019 sebanyak 130 orang yang terdiri dari 103 pria dan 27 pegawai wanita. Pembagian lokasi kerja dibagi menjadi 2 yaitu darat dan laut (ABK). Dari tabel diatas dapat dikatakan bahwa terjadi penurunan jumlah pegawai dari tahun 2018 ke 2019.

Ketua Umum INSA (Indonesian National Shipowners Association) Hartoto (<https://ekbis.sindonews.com/read/1108837/34/industri-pelayaran-ri-ambruk-akibat-krisis-ekonomi-global-1463374633>) menuturkan “dunia pelayaran terkapar dan diambang krisis terbesar industri pelayaran global menunjukkan penurunan drastis sejak Januari 2014. Sejumlah perusahaan raksasa pelayaran dunia mengalami kerugian besar, kapasitas angkut turun sehingga melakukan PHK besar-besaran. Industri pelayaran tidak imun dengan krisis ekonomi global,” tandasnya.

Fenomena yang terjadi saat ini adalah tingkat niat keluar di kalangan karyawan industri maritim atau pelayaran dikarenakan terjadinya krisis ekonomi yang melanda industri pelayaran sejak 2014 menyebabkan kondisi perusahaan tidak stabil sehingga menyebabkan perusahaan menekan karyawan untuk memaksimalkan hasil kerjanya untuk memenuhi target penjualan dari perusahaan sendiri. Tekanan – tekanan yang berikan oleh perusahaan menyebabkan banyak karyawan yang mengundurkan diri dari pekerjaan maupun pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan karena dinilai tidak menguntungkan perusahaan.

Tabel 1.2
Data Turnover Karyawan Perusahaan Penyedia
Jasa Transportasi Laut

Status Kepegawaian	2016			2017			2018		
	Kantor	Kapal	Jumlah	Kantor	Kapal	Jumlah	Kantor	Kapal	Jumlah
Tetap	410	-	410	454	-	454	471	-	471
Kontrak	327	611	938	390	674	1064	441	555	996
Jumlah	737	511	1348	844	674	1518	912	555	1476

Sumber : *Annual Report* 2017 dan 2018 PT Pelayaran Tempuran Emas Tbk

Dalam tabel 1.2 dapat dilihat bahwa niat keluar terjadi di beberapa perusahaan penyedia jasa transportasi laut di Indonesia. Pada tahun 2017 jumlah karyawan PT. Temas mengalami peningkatan yang semula 1348 menjadi 1518 orang namun pada tahun 2018 mengalami penurunan.

Upaya perusahaan untuk mengurangi tingkat niat keluar di perusahaan industri jasa transportasi laut adalah dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan gambaran spesifik seseorang terhadap pekerjaannya (Yaqin,2013).

Tabel 1.3
Fasilitas yang diterima karyawan
PT. Merak Jaya Transport dan CV. Karya Utama Mandiri

Bentuk Manfaat	Pegawai Tetap
Gaji pokok	Ada
Asuransi Kecelakaan Diri dan Meninggal Normal	Ada
Tunjangan Kesehatan (BPJS Kesehatan)	Ada
Tunjangan Hari Raya	Ada
Tunjangan Cuti	Ada
Uang Makan	Ada
Uang Transportasi	Ada

Sumber : PT. Merak Jaya Transport dan CV. Karya Utama Mandiri

Tabel 1.3 merupakan daftar bentuk kepedulian perusahaan terhadap karyawannya dengan memberikan tunjangan – tunjangan, uang transportasi dan asuransi bagi para karyawan untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Niat Keluar Karyawan Industri Jasa Transportasi Laut Surabaya”.

1.2. Perumusan Masalah

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

1. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap niat keluar pada karyawan industri jasa transportasi laut Surabaya?
2. Apakah kepuasan Kerja berpengaruh terhadap berniat keluar pada karyawan industri jasa transportasi laut Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap niat keluar pada karyawan industri jasa transportasi laut Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap niat keluar pada karyawan industri jasa transportasi laut 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 khususnya dibidang ilmu sumber daya manusia.

b. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan industri jasa transportasi laut Surabaya dalam mengelola karyawan untuk mengurangi atau meminimalkan tingkat niat keluar.

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.