

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Entitas bisnis yang bergerak dalam sektor kepelabuhan memainkan peran penting dalam membantu untuk memfasilitasi kegiatan dari produksi arus kapal, produksi arus peti kemas maupun produksi arus non-peti kemas pada rute layanan yang telah terjadwal rutin untuk menghubungkan berbagai daerah maupun negara, pasar, bisnis, dan orang-orang dalam skala nasional maupun global. Ketika beberapa daerah maupun negara menjadi saling bergantung satu sama lain dalam industri barang dan jasa, hal ini menjadikan sektor kepelabuhan sebagai mata rantai ataupun penghubung yang dapat menghasilkan beberapa pilihan dalam meningkatkan ekonomi dan menciptakan lapangan kerja. Namun, perusahaan yang bergerak di sektor kepelabuhan berusaha bertahan dalam lingkungan yang fluktuatif melalui struktur penetapan harga biaya rendah dengan kualitas layanan yang baik dengan sedikit perbedaan dalam jenis layanan yang diberikan (Lu *et al.*, 2009). Dengan mengembangkan sistem *employee motivation* yang terstruktur dengan baik merupakan suatu hal yang diperlukan organisasi agar mempertahankan kemampuan karyawan dan mereka akan memberikan hasil yang maksimal untuk organisasi (Al-Alawi, 2005). *Employee motivation* dalam suatu organisasi secara langsung berpengaruh terhadap efisiensi, moral, dan *job satisfaction* (Parsons dan Broadbridge, 2006). Oleh karena itu, sistem *employee motivation* yang dipertahankan dan dikembangkan oleh organisasi berfungsi untuk meningkatkan *job satisfaction* yang akan berdampak positif terhadap *job performance* (Analoui, 1999).

PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) Sub Regional Jawa Timur merupakan sebuah lembaga kepelabuhan yang dikelola oleh Pemerintah Indonesia. Peningkatan aktivitas ekonomi di era globalisasi menjadi tantangan utama dalam pengelolaan aset bisnis pelabuhan di masa depan.

Untuk menjaga daya saing perusahaan, salah satu pengembangan yang dilakukan adalah dengan inovasi dan sinergi usaha untuk menekan biaya logistik nasional. PT Pelindo Sub Regional Jawa Timur merupakan bagian dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) menyediakan sarana dan prasarana pelabuhan dengan penerapan strategi pengelolaan yang komprehensif dan bersinergi untuk mendukung kelancaran arus kapal, angkutan penumpang, dan kegiatan bongkar muat di wilayah kewenangan operasinya. Peran strategis PT Pelindo Sub Regional Jawa Timur adalah menjaga kearifan program pemerintah pada bidang ekonomi dan pembangunan melalui pelayanan kepelabuhan. Termasuk menyediakan pelayanan dermaga dan pelabuhan sebagai lalu lintas dan tempat berlabuhnya kapal.

PT Pelindo Sub Regional Jawa Timur menggunakan sistem kekeluargaan dalam lingkungan kerja mereka, untuk setiap karyawan yang baru masuk pun akan diberikan sistem kekeluargaan, dimulai dengan kerjasama terlebih dahulu lalu akan muncul kepercayaan antar rekan kerja. Tetapi terdapat kendala pada karyawan baru yang baru masuk ke PT Pelindo Sub Regional Jawa Timur yaitu adaptasi, misalnya ada beberapa karyawan operasional yang masuk ke *office* maka karyawan tersebut yang butuh adaptasi kepada karyawan *office*. Untuk menerima sebuah kritik, masukan maupun saran itu sudah pasti terjadi dalam lingkungan kerja PT Pelindo Sub Regional Jawa Timur. Dalam menerima kritik tersebut, masih terdapat karyawan yang sulit untuk menerima sebuah kritikan tersebut. Dengan dibentuknya sebuah tim, pasti harus dibutuhkan keaktifan berdiskusi dalam melaksanakan rapat kerja. Dalam hal tersebut ternyata masih ada karyawan yang tidak aktif dalam berdiskusi dan juga tidak bisa mengikuti kerjasama sebagai tim. Terkait juga dengan hal *deadline* pekerjaan, dalam menerima *job description* untuk satu karyawan dapat memiliki lebih dari tiga sampai lima *job description*. Dan apabila terdapat pengurangan karyawan seperti pindah pekerjaan atau terdapat mutasi, maka *job description* tersebut akan

bertambah. Dalam hal saling membantu juga terdapat karyawan yang tidak mau membantu rekan kerja nya, yang menyebabkan karyawan saling mengerjakan pekerjaan dan tanggung jawab masing-masing. Adapun PT Pelindo Sub Regional Jawa Timur melakukan survey tahunan untuk mengetahui tingkat *employee satisfaction*, untuk survey yang dilakukan pada tiga tahun terakhir yaitu tahun 2018 memiliki nilai dari survey tersebut sebesar 4,44 dan nilai tersebut mengalami peningkatan sebesar 0,01 poin pada tahun berikutnya yaitu pada tahun 2019 memiliki nilai sebesar 4,45 dan hal tersebut juga terjadi pada tahun 2020 yang memiliki nilai 4,51. Hal ini menunjukkan bahwa dalam sektor kepelabuhan, tenaga kerja ataupun karyawan memiliki berbagai fungsi penting, yang dimana hal tersebut dapat berkontribusi pada *job performance* secara keseluruhan. Tugas-tugas tersebut menuntut karyawan agar lebih termotivasi untuk mencapai target yang diinginkan oleh organisasi (Pang *et al.*, 2018). Jika seorang karyawan memiliki tingkat *employee motivation* yang tinggi, akan menyebabkan karyawan merasa nyaman untuk melakukan aktivitas pekerjaan mereka sehingga jam kerja yang digunakan akan lebih efektif dan efisien, karena karyawan dengan *employee motivation* yang tinggi akan merasa aman dan nyaman, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien. Tingginya tingkat *employee job satisfaction* dapat menyebabkan karyawan merasa nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya, tetapi tekanan yang tinggi dalam mencapai target yang diharapkan oleh organisasi dapat menimbulkan ketegangan dalam bekerja dan menimbulkan *felt stress* yang dapat memicu menurunnya *employee job performance*.

Robbins dan Coulter (2014) menggambarkan *motivation* sebagai proses dari upaya seseorang yang akan mengarahkan dan mempertahankan untuk mencapai suatu tujuan. Hal ini dapat disebut sebagai upaya bagi individu karyawan untuk meningkatkan *job performance* mereka dalam mencapai tujuan organisasi (Sekhar *et al.*, 2013). Steer (1994) menjelaskan tujuan *motivation* adalah agar membuat karyawan meningkatkan produktivitas,

efisiensi dan *job performance*. Seharusnya organisasi bisa menemukan faktor-faktor yang dapat meningkatkan *employee motivation* agar dapat bekerja dengan kemampuan yang maksimal. Ada dua faktor yang bisa meningkatkan *employee motivation* yaitu faktor *intrinsic* dan *extrinsic* (Otto *et al.*, 2018). *Intrinsic motivation* merupakan motivasi yang bisa terjadi ketika seseorang bertindak karena tertarik dan merasa puas dengan kegiatannya, sedangkan *extrinsic motivation* adalah motivasi yang berupa penghargaan dan pujian sebagai alasan seseorang untuk bertindak, oleh karena itu terdapat kepuasan yang diperoleh individu tersebut (Otto *et al.*, 2018).

Job satisfaction menggambarkan seberapa puas seseorang dengan pekerjaannya dan berkaitan dengan fenomena organisasi seperti motivasi, kinerja, kepemimpinan, sikap dan konflik. (Parvin dan Kabir, 2011). *Job satisfaction* dapat diasumsikan sebagai keadaan emosional positif yang diperoleh dengan mengevaluasi pekerjaan dan pengalaman kerja seseorang (Locke, 1975). Terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi *job satisfaction* antara lain karakteristik individu, situasional, dan karakteristik pekerjaan (Wexley dan Yukl, 1984). Selain faktor-faktor tersebut ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *job satisfaction* antara lain kesempatan untuk mendapatkan promosi, keamanan, gaji, perusahaan dan kepemimpinan yang baik, pengawasan, faktor intrinsik pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial pekerjaan, dan komunikasi (As'ad, 2004). Semakin banyak aspek pekerjaan yang memenuhi kebutuhan individu menyebabkan tingkat kepuasan seseorang semakin tinggi, dan sebaliknya semakin sedikit aspek pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan individu akan menurunkan tingkat kepuasannya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *felt stress* yang dirasakan oleh karyawan berbanding terbalik dengan tingkat *job performance* (Mulki dan Wilkinson, 2017). *Stress* di tempat kerja dapat berdampak pada kesehatan dan kesejahteraan yang buruk, yang juga

dapat memengaruhi *job satisfaction*. Tran (2020) menunjukkan bahwa *stress* yang dirasakan oleh karyawan dapat menyebabkan reaksi ketegangan, misalnya, gairah negatif, gejala fisik dan gangguan psikologis yang mengganggu *job performance* dari karyawan.

Bagi organisasi, *performance* merupakan salah satu cara untuk mengukur efektivitas kinerja karyawan. Menurut Madrid *et al.* (2019) *job performance* dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu faktor individu yang meliputi kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, tingkat pengalaman, dan demografi. Faktor organisasi meliputi kompensasi dan kepemimpinan. Serta faktor psikologis yang melibatkan persepsi, sikap, ciri kepribadian, dan motivasi. Oleh karena itu, terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi *job performance* karyawan. Namun, penelitian ini didasarkan pada dua faktor utama, yaitu *employee motivation* dan *job satisfaction*. Karyawan yang kinerjanya baik cenderung memiliki *employee motivation* yang baik dan *job satisfaction* yang baik.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, penelitian ini memilih PT Pelindo Sub Regional Jawa Timur sebagai objek penelitian karena jumlah karyawan tetap pada PT Pelindo Sub Regional Jawa Timur mampu mewakili penelitian ini untuk menggunakan metode penelitian kuantitatif dan bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *job performance* dari karyawan PT Pelindo Sub Regional Jawa Timur yang meliputi *employee motivation*, *job satisfaction* dan *felt stress*. Penelitian ini juga bertujuan agar menemukan solusi dari permasalahan *job performance* yang dapat menimbulkan permasalahan yang serius. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan menguji pengaruh langsung dan tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, berdasarkan penjelasan diatas muncul keterkaitan dengan topik penelitian ini yaitu “Pengaruh *Employee Motivation* terhadap *Job Satisfactin* pada PT Pelabuhan Indonesia

(Pelindo) Sub Regional Jawa Timur: Peran Mediasi *Job Satisfaction* dan Moderasi *Felt Stress*”.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah *employee motivation* memiliki pengaruh terhadap *job performance*?
2. Apakah *employee motivation* memiliki pengaruh terhadap *job performance* dengan dimediasi oleh *job satisfaction*?
3. Apakah *felt stress* memoderasi hubungan antara *job satisfaction* terhadap *job performance*?

1.3. Tujuan Penelitian

Berasarkan rumusan masalah tersebut, terdapat tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Guna mengetahui pengaruh *employee motivation* terhadap *job performance*.
2. Guna mengetahui pengaruh *employee motivation* terhadap *job performance* dengan dimediasi oleh *job satisfaction*.
3. Guna mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap *job performance* dengan dimoderasi oleh *felt stress*.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis, yaitu memberikan bukti empiris atas pengaruh *employee motivation* terhadap *job performance* dengan peran mediasi *job satisfaction* dan moderasi *felt stress*.
2. Manfaat praktis, yaitu memberikan saran kepada organisasi sebagai objek penelitian atas pengaruh *employee motivation* terhadap *job performance* dengan peran mediasi *job satisfaction* dan moderasi *felt stress*.

1.5. Sistematika Penulisan

Isi dari penelitian ini dibagi menjadi lima bab dalam sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini dimulai dengan menyajikan konteks di mana penelitian ini dilakukan serta latar belakang penelitian. Didalamnya juga menggambarkan hubungan singkat antar variabel. Kemudian dilanjutkan dengan menjelaskan alasan dan tujuan penelitian. Selanjutnya akan menguraikan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Landasan teori merupakan struktur yang dapat mendukung suatu teori dari suatu kajian penelitian. Dalam bab ini menunjukkan teori yang menjelaskan masalah yang diteliti dalam penelitian ini. Isi dari bab ini membahas teori tentang *employee motivation*, *job satisfaction*, *felt stress*, dan *job performance*. Bab ini juga menjelaskan tentang hubungan antar variabel dengan menyertakan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memberi tahu metode yang dipilih untuk melakukan penelitian ini. Ini memberikan penjelasan tentang pilihan yang dibuat untuk menguji hubungan antar variabel, pengambilan populasi dan sampel, pengumpulan data, indikator penelitian, dan pendekatan analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian hasil berisikan data yang dikumpulkan selama penelitian berlangsung, sedangkan bagian pembahasan menginterpretasikan hasil-hasil tersebut bagi pembaca dan memberikan penjelasan penting dari hasil penelitian tersebut. Bab ini memuat uraian umum tentang kondisi internal objek penelitian, dilanjutkan dengan uraian hasil penelitian, pembuktian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan interpretasi tentang hasil penelitian yang telah dilakukan. Kemudian dilanjutkan dengan memberikan saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini dan saran bagi penelitian selanjutnya yang berdasarkan keterbatasan penelitian.