

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Indonesia dikenal sebagai negara kepulauan atau bisa juga disebut negara maritim karena sebagian besar wilayahnya terdiri atas lautan, sehingga beberapa wilayah di Indonesia terdapat pelabuhan baik pelabuhan (Safuan, 2016). Menurut Dewan Kelautan Indonesia tahun 2012 hampir 90% perdagangan internasional mempergunakan laut untuk jalur logistiknya dan Indonesia sendiri berada di posisi strategis dalam sistem logistik dunia karena 40% nya melalui perairan Indonesia (Safuan, 2016). Di Indonesia, pelabuhan dikelola oleh pemerintah melalui Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Kementerian Perhubungan yang didirikan atas nama PT. Pelabuhan Indonesia (Dini, 2019).

PT. Pelabuhan Indonesia bergerak dibidang jasa yang menyediakan sarana serta prasarana kepelabuhan dalam rangka menunjang kelancaran arus kapal laut, angkutan penumpang, dan pengiriman barang (Ginoga, 2017). Menurut situs resmi PT. Pelabuhan Indonesia menjelaskan bahwa terdapat 4 cabang yang dikelola PT. Pelabuhan diseluruh Indonesia yaitu PT. Pelabuhan Indonesia I berpusat pada Pulau Sumatera, PT. Pelabuhan Indonesia II pada Pulau Jawa yang lebih tepatnya di Ibu Kota Jakarta, PT. Pelabuhan Indonesia III juga pada Pulau Jawa dengan berpusat pada Kota Surabaya, terakhir PT. Pelabuhan Indonesia IV yang berpusat di Sulawesi tepatnya di kota Makassar dan Palu (PT. Pelabuhan Indonesia, 2021). Pada penelitian ini PT. Pelabuhan yang digunakan sebagai

tempat penelitian adalah PT Pelabuhan IV yang berada di Sulawesi tepatnya di cabang Palu. Pemilihan tempat tersebut karena menurut Alfian dan Aswar (2020) Pulau Sulawesi menjadi pusat penghubung jalur laut antara Indonesia bagian tengah dan timur dengan Indonesia bagian barat, sehingga membutuhkan dorongan yang lebih besar untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Personalia PT. Pelabuhan Indonesia IV pada tanggal 25 April 2021 didapatkan hasil wawancara bahwa karyawan PT Pelabuhan IV secara garis besar memiliki tugas-tugas menyusun rencana yang strategis, rencana korporasi di segala bidang, memberikan jasa pelayanan untuk kapal, membuat laporan, bongkar muat barang dan petikemas, mensortir barang-barang, maupun melaksanakan tugas untuk pelayanan penumpang. Alfian dan Aswar (2020) mengemukakan hasil pengamatan di lapangan yang terkait kondisi kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia IV yaitu masih ada beberapa hal yang masih perlu untuk diperbaiki dari unsur Sumber Daya Manusia (SDM) seperti kinerja karyawan pada perusahaan tersebut perlu lebih ditingkatkan agar dapat bekerja secara efektif dan profesional. Hasil pengamatan Ginoga (2017) juga menunjukkan bahwa (SDM) yaitu karyawan dalam PT. Pelabuhan IV harus lebih diperhatikan lagi pengelolaannya agar lebih memberikan profesionalisme, kerja sama tim, kreativitas, kejujuran serta integritas secara luas dan berkesinambungan sehingga dapat terwujud hasil yang optimal.

Terwujudnya hasil yang optimal dapat terealisasi jika karyawan memiliki loyalitas kerja yang besar dalam dirinya (Preko & Adjetey, 2013).

Burrows (2013) menyatakan hadirnya loyalitas kerja membuat karyawan berusaha memberikan performa kerja terbaik, bertanggungjawab secara penuh atas tugasnya. Selain itu, loyalitas juga dapat membuat seseorang memberikan kejujuran, mampu bekerjasama dengan baik, berperan aktif disetiap kegiatan, bahkan bersedia memberikan seluruh keterampilan terbaik yang dimiliki untuk mensukseskan perusahaan tempanya bekerja. Schmitt dan Highhouse (2013) menjelaskan ketika loyalitas kerja tidak terbentuk dengan baik dalam diri karyawan maka dapat berdampak buruk pada kemajuan perusahaan karena karyawan tidak memberikan dedikasinya, sulit berkomitmen untuk menyelesaikan tugas dengan baik, saat bekerja lebih memilih pilihan yang dapat menguntungkan diri sendiri, pasif dalam memberikan ide-ide kreatif, dan kurangnya dorongan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Olson-Buchanan, Laura, Bryan, dan Thompson (2013) berpendapat adanya loyalitas kerja dapat meminimalkan kerugian pada perusahaan karena karyawan yang loyal akan senantiasa menunjukkan prestasi kerja yang dapat meningkatkan kredibilitas perusahaan.

Loyalitas kerja adalah sikap tanggungjawab, kesetiaan, dan pengabdian karyawan terhadap organisasi yang tercermin dalam perilaku yang diperlihatkan melalui dedikasi terbesar dalam menjalankan pekerjaannya (Saydam, 2012). Dessler (2012) menyatakan bahwa loyalitas kerja merupakan sikap emosional karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sehingga memiliki tekad kuat untuk menyelesaikan setiap pekerjaan dengan performa kerja terbaiknya. Meschke (2021) loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan

terhadap perusahaan yang tercermin melalui sikap rela memberi waktu, tenaga dan pikiran untuk berkontribusi memajukan perusahaan.

Saydam (2012) berpendapat bahwa terdapat empat aspek loyalitas kerja, antara lain ketaatan adalah kesanggupan karyawan untuk mentaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku, patuh terhadap perintah yang diberikan oleh atasan, dan sanggup untuk tidak melanggar aturan yang ditentukan. Aspek bertanggung jawab adalah kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik serta tepat waktu dan berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. Aspek pengabdian adalah sumbangan pemikiran dan tenaga yang diberikan karyawan kepada perusahaan dengan menunjukkan performa terbaik, setia pada organisasi, bersedia memberikan ide-ide, dan berusaha untuk dapat bekerja sebaik mungkin apapun keadaannya. Aspek kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan yang ditandai dengan selalu melakukan tugas penuh kesediaan tanpa merasa dipaksa, tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya.

Borman, Ilgen, dan Klimoski (2003) berpendapat bahwa diharapkan karyawan memiliki loyalitas kerja di dalam dirinya agar bersedia memberikan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Poerwopoespito (2005) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki loyalitas kerja akan pada sikap karyawan yang mencurahkan

kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin, dan jujur dalam menjalani pekerjaannya. Vokić dan Hernaus (2015) menyatakan apabila seseorang memiliki loyalitas kerja maka dapat memberikan segenap usahanya walau sesulit apapun keadaannya, sehingga memudahkan organisasi mencapai tujuannya.

Perusahaan konsultan dibidang tenaga kerja ini merilis survei terbarunya mengenai *Global Workforce Study* (2012) yang mengikutkan 29 negara termasuk Indonesia dengan total responden sebanyak 32.000 karyawan. Khusus untuk Indonesia, hasilnya ditemukan bahwa sekitar dua pertiga karyawan tidak memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaannya. Bahkan, survei itu juga menyebutkan bahwa sekitar 27% dari karyawan saat ini telah merencanakan untuk pindah dalam dua tahun kedepan. Tidak hanya itu, 42% dari total responden di Indonesia yang sebanyak 1.005 karyawan menyatakan bahwa karyawan meninggalkan perusahaannya sekarang untuk meningkatkan karirnya di masa depan (Gunawan, 2012). Hasil penelitian Huda dan Fahmi (2018) menunjukkan bahwa loyalitas kerja karyawan dalam kategori sangat tinggi sebesar 20% (20 subjek), kategori tinggi 22% (22 subjek), kategori sedang 18% (18 subjek), kategori rendah 20% (20 subjek), dan kategori sangat rendah 20% (20 subjek). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa masih terdapat permasalahan loyalitas kerja yang dialami oleh karyawan khususnya di Indonesia.

Data yang diberikan PT. Pelabuhan Indonesia IV Palu pada tahun 2020 menunjukkan bahwa terdapat 156 kasus absensi karyawan tanpa keterangan. 280 kasus keterlambatan. 134 kasus meninggalkan kantor lebih cepat dari peraturan

waktu karyawan pulang bekerja. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki permasalahan loyalitas kerja karena menurut Saydam (2012) seseorang yang loyal dalam bekerja akan memiliki aspek ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang diberikan perusahaan tempatnya bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti dengan personalia PT. Pelabuhan Indonesia IV pada tanggal 25 April 2021, menunjukkan hasil bahwa permasalahan yang kerap terjadi di PT tersebut yaitu kurangnya kepatuhan karyawan saat jam masuk kerja maupun pulang kerja yaitu datang terlambat dan pulang lebih cepat. Selain itu, ketika tidak diawasi karyawan tidak jujur terhadap waktu pulang kerjanya yang lebih cepat dari waktu telah ditentukan. Karyawan juga memiliki sikap tanggungjawab yang rendah yaitu ketika membuat laporan ada saja kekurangan, kesalahan didalamnya atau tidak memberikan performa terbaiknya untuk meminimalisir terjadinya kesalahan. Berdasarkan hasil wawancara dengan personalia, kemudian peneliti mencari teori yang tepat untuk permasalahan yang ada pada PT tersebut dan permasalahan yang ada yaitu tentang loyalkerja yang dilihat dari aspek-aspek loyalitas kerja menurut Saydam (2012) yaitu ketaatan atau kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran.

Setelah melakukan wawancara dengan personalia PT. Pelabuhan Indonesia IV, kemudian peneliti mewawancarai 10 karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV Palu pada tanggal 28 April sampai 08 Mei 2021 dengan menggunakan aspek-aspek loyalitas kerja yang dikemukakan Saydam (2012). Diperoleh 9 dari 10 subjek pada aspek ketaatan atau kepatuhan mengatakan bahwa subjek datang

ketempat kerja tidak sesuai jam kerja dan kerap terlambat walaupun hanya dua sampai tiga menit keterlambatan namun karena tidak ada yang peduli maka subjek sudah terbiasa, subjek juga mengatakan jika ada saat dirinya pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan, dan subjek juga menyalahgunakan fasilitas kantor seperti jika terdapat keperluan untuk mengeprint keperluan pribadi maka subjek menggunakan printer dari kantornya. Pada aspek bertanggungjawab, 7 dari 10 subjek lambat dalam bekerja maka ketika atasan meminta laporan subjek memberikan berbagai alasan saat tugas yang dikerjakan belum terselesaikan dan ketika terjadi kesalahan pengerjaan tugas maka subjek tidak mengakuinya serta melemparkan masalah tersebut kepada orang lain. Pada aspek pengabdian, 9 dari 10 subjek mengatakan bahwa ketika terdapat permasalahan pribadi subjek sulit memberikan performa terbaiknya dan pasif dalam memberikan ide-ide atau gagasan untuk memajukan perusahaan. Pada aspek kejujuran, 8 dari 10 subjek mengatakan bahwa ketika subjek diberikan tugas tambahan maka dirinya ingin menolak namun tidak bisa karena takut pada atasan sehingga hasil kerjanya kurang optimal dan subjek lebih mementingkan urusan pribadi serta mengambil cuti untuk keperluan pribadinya dengan berbagai alasan. Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek memiliki permasalahan loyalitas kerja yang dilihat dari aspek-aspek loyalitas kerja menurut Saydam (2012) yaitu ketaatan atau kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran.

Vokić dan Hernaus (2015) menjelaskan bahwa permasalahan loyalitas kerja berperan penting bagi berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan dalam

mengembangkan karyawan yang berkualitas sebagai SDM yang memberikan hasil berkualitas tinggi. Peranan penting loyalitas kerja karena karyawan yang loyal sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan (Pandey & khare, 2012). Anderson, Ones, Sinangil, dan Viswesvaran (2005) berpendapat jika loyalitas kerja tidak diterapkan dengan baik maka membuat karyawan sulit memberikan performa terbaik, lebih lambat dalam bekerja, bahkan memiliki keinginan untuk mengundurkan diri.

Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja menurut Olson-Buchanan, dkk., (2013) yaitu kelelahan, deprivasi relatif, ketidakamanan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Dari faktor-faktor tersebut, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan faktor deprivasi relatif. Pemilihan faktor tersebut karena menurut Anderson, dkk. (2005) hadirnya deprivasi relatif penting untuk ditelaah karena jika seseorang memiliki permasalahan deprivasi relatif maka dapat menghambat terjadinya loyalitas kerja yang tinggi pada para karyawan. Keadaan ini karena karyawan yang memiliki deprivasi relatif akan lebih mudah marah, gelisah, dan kecewa saat terjadi kesenjangan antara realitas yang terjadi dengan keinginannya. Hal ini didukung hasil studi yang dilakukan Verme (2017) menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki deprivasi relatif akan merasakan ketidakpuasan menjalani aktivitasnya sehingga sulit menunjukkan motivasi, semangat yang rendah, dan performa semakin buruk untuk menyelesaikan tugas-tugas. Vokić dan Hernaus (2015) menjelaskan bahwa motivasi, semangat, dan performa terbaik didapatkan juga melalui loyalitas kerja. Penelitian Linsia (2019) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara deprivasi relatif dengan

loyalitas kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian Linsia (2019) yang berjudul hubungan antara deprivasi relatif dengan loyalitas kerja karyawan pada Perusahaan PT. Bara Dinamika Muda. Perbedaannya yaitu terletak pada subjek dan tempat penelitian. Martono (2011) menjelaskan bahwa suatu permasalahan dapat diteliti menggunakan beragam subjek, karena setiap subjek memiliki karakteristik tersendiri yang membuat hasil penelitian antara satu peneliti dengan peneliti lainnya dapat dibedakan. Lebih lanjut, dengan tempat yang berbeda belum tentu sama hasil dari satu penelitian dengan penelitian yang lain karena setiap tempat memiliki kultur tersendiri yang dapat mempengaruhi hasil penelitian.

Smith, Pettigrew, Pippin, dan Bialosiewicz (2012) mendefinisikan deprivasi relatif sebagai ketidakpuasan seseorang terhadap penilaian yang dihasilkan dari keberadaan diskrepansi (pertentangan) antara standar hidup yang seseorang yakini atau seharusnya dinikmati dengan kenyataan yang berlainan. Grasso, Yoxon, Karampampas, dan Temple (2017) menyatakan bahwa deprivasi merupakan pandangan seseorang yang merasa berada dalam kondisi kekurangan dan kurang beruntung akibat dari adanya kesenjangan antara kenyataan dengan harapan yang telah ditetapkannya. Walker dan Smith (2009) mengungkapkan bahwa teori deprivasi relatif menekankan pada pengalaman individu ataupun kelompok dalam kondisi kekurangan (*deprivasi*) dalam segala hal yang akhirnya merasa dan kurang beruntung dan ketidakadilan.

Smith, dkk., (2012) melakukan penelitian meta analisis terhadap penelitian tentang deprivasi relatif yang kemudian menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat

tiga aspek dari deprivasi relatif, diantaranya adalah perbandingan kognitif merupakan keadaan individu yang menentukan perbandingan antara situasi yang dialami dengan kondisi dirinya, orang lain, bahkan kelompok. Aspek penilaian kognitif merupakan perbandingan yang menghasilkan pemikiran bahwa kondisi individu atau kondisi kelompoknya dianggap lebih dirugikan dari pada pihak pembanding yang ditetapkan. Aspek pengaruh terkait keadilan merupakan perasaan individu bahwa kerugian yang dialami merupakan hal yang tidak adil (*regards disparities as unfair*), sehingga (dapat menunjukkan perasaan marah dan kebencian (*anger resentment*) terhadap situasi tersebut.

Smith dan Huo (2014) menjelaskan bahwa deprivasi relatif merupakan ketidakpuasan seseorang karena terjadinya kesenjangan atas perbandingan keadaan diri dengan kenyataan yang terjadi, sehingga merasakan ketidakadilan. Deprivasi relatif yang terjadi dalam diri karyawan membuatnya memiliki pandangan tentang perbandingan bahwa dirinya lebih buruk dari orang lain, merasa tidak adil jika berada di kondisi yang rumit, dan mudah marah, khawatir, serta tersinggung jika harapan yang ditetapkan tidak sesuai dengan kenyataannya, sehingga karyawan akan merasa tertekan karena harapan perbandingan yang telah direncanakannya tidak sesuai dengan realita yang ada sehingga situasi tersebut membuatnya sulit untuk bersedia menunjukkan loyalitas terhadap pekerjaannya (Olson-Buchanan, dkk., 2013). Loyalitas yang rendah dapat menurunkan performa kerja, konsentrasi berkurang, hilangnya semangat menyelesaikan tugas secara optimal, kurangnya *awareness raising* (peningkatan kesadaran) untuk memberikan gagasan yang inovatif, bahkan dapat terjadi *disengaged* (tidak terikat

dengan pekerjaan) (Jex & Britt, 2013). Hal ini didukung hasil penelitian Linsia (2019) yang menunjukkan bahwa deprivasi relatif merupakan salah satu variabel yang dapat berkorelasi dengan loyalitas kerja pada diri karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “apakah terdapat hubungan antara deprivasi relatif dengan loyalitas kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV Palu ?”

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara deprivasi relatif dengan loyalitas kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV Palu.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan referensi, ilmu pengetahuan yang dapat memperkaya wawasan terutama manfaat dalam bidang psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi yang berhubungan dengan deprivasi relatif, loyalitas kerja, dan hubungan antara kedua variabel tersebut.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pentingnya deprivasi relatif sebagai faktor yang dapat mempengaruhi seberapa besar tingkat loyalitas kerja karyawan sehingga adanya informasi tersebut dapat memberikan gambaran agar karyawan dapat menjalani pekerjaan dengan menunjukkan performa terbaiknya.