

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kota Batam merupakan bagian dari kawasan khusus perdagangan bebas yang sangat strategis karena berada di jalur pelayaran internasional yang memiliki jarak sangat dekat dan berbatasan langsung dengan negara Singapura dan Malaysia. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2007 menyatakan bahwa wilayah Batam serta pulau-pulau kecil disekitarnya telah memenuhi kriteria untuk ditetapkan sebagai Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas. Letak kota Batam yang strategis menyebabkan banyak berdirinya perusahaan jasa yang bergerak dibidang pelayaran dan transportasi laut sehingga persaingan bisnis menjadi semakin kompetitif dan menuntut perusahaan untuk mampu bersaing, maka dengan itu perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusianya karena perusahaan yang baik dapat dilihat dari karyawan yang mampu memberikan pelayanan terbaik terhadap pengguna jasa. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam perusahaan yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Aktivitas-aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dijalankan oleh sumber daya manusia organisasi (Setyaningdyah, 2013). Salah satu yang harus diperhatikan dalam perusahaan agar mampu berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh manajemen adalah seorang karyawan, karena dengan

diberikannya dukungan dan pengelolaan secara baik, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan perusahaan akan menjadikan hal ini sebagai umpan balik untuk mencapai tujuan perusahaan (Hasibuan, 2014). Faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuan dan keberhasilan perusahaan salah satunya adalah bagaimana kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Umam, 2010).

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan atau disebut *Perceived Organizational Support* (POS). Menurut Chalimah & Sakhowi (2014), Perlakuan-perlakuan yang diterima oleh karyawan akan ditangkap sebagai stimulus dan diorganisir serta diinterpretasikan menjadi persepsi atas dukungan organisasi. Tingginya persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja pada diri karyawan (Novira & Martono, 2015). Kepuasan kerja karyawan tidak lepas dari dukungan organisasi. Persepsi karyawan yang baik akibat adanya dukungan organisasi akan menimbulkan rasa “hutang budi” dalam diri karyawan terhadap organisasi sehingga merasa memiliki kewajiban untuk membayarnya (Kambu et al., 2013). Dukungan organisasi yang diberikan dapat berupa pemberian gaji dan tunjangan yang layak, menciptakan hubungan baik antara atasan dan bawahan, pemberian fasilitas memadai sehingga tercipta kondisi kerja yang baik (Murniasih & Sudarma, 2016). Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* adalah sejauh mana karyawan mempersepsikan bahwa

perusahaan (lembaga, atasan, dan rekan kerja) memberi dukungan, penghargaan, penilaian, dan pengembangan serta memberi apresiasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Job insecurity (ketidakamanan kerja) merupakan faktor lain yang sering diidentifikasi sebagai hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Rowntree (2005) dalam Hanafiah (2014), ketidakamanan kerja atau dapat disebut juga *job insecurity* dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja. Dapat diartikan bahwa *job insecurity* dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana terdapat banyak perusahaan yang masih menggunakan karyawan kontrak, hal ini mengakibatkan meningkatnya *job insecurity* yang dialami oleh karyawan karena akan menimbulkan rasa takut kehilangan pekerjaan karena karyawan merasa kontrak kerja bisa tidak diperpanjang oleh pihak perusahaan dan menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun. Dampak yang ditimbulkan dari kurangnya dukungan perusahaan dan ketidakamanan kerja yang dialami karyawan akan menyebabkan penurunan kepuasan kerja dan mengakibatkan karyawan merasakan stres kerja.

Hasil penelitian Praptini dalam Dhania, (2010), menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah stres kerja. Wahjono (2010), mengemukakan bahwa stres dapat menyebabkan ketidakpuasan, terutama ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Stres yang dialami dan

kepuasan kerja yang diinginkan adalah dua hal yang saling berkaitan. Menurut Utami & Hariwibowo (2013), Tinggi dan rendahnya tingkat stres dipengaruhi oleh situasi kerja. Tiap bagian pekerjaan dalam suatu perusahaan memungkinkan perbedaan tingkat stres karena berbedanya situasi kerja yang dirasakan. Satu bagian pekerjaan juga dapat mengalami tingkat stres dari waktu ke waktu dan ditambah dengan adanya perubahan organisasi dalam pekerjaan tersebut. Stres kerja menjadi ancaman bagi perusahaan, karena berpotensi menimbulkan dampak negatif untuk karyawan atau pun perusahaan. Dampak yang ditimbulkan dari stres kerja, yaitu: pertama, stres kerja cenderung membuat kinerja karyawan akan menurun. Kedua, kinerja karyawan tidak akan optimal jika mengalami tekanan yang berat dalam bekerja. Ketiga, stres kerja cenderung membuat karyawan malas bekerja sehingga sering absen. Keempat, karyawan sering meninggalkan pekerjaan tanpa izin karena kondisi kerja yang kurang nyaman. Kelima, karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan karena beban kerja yang cukup berat (Wijaya, 2014).

Setiap karyawan memiliki tingkat persepsi yang berbeda-beda terhadap dukungan organisasi yang diberikan, begitu pula dengan tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan, dan karyawan juga memiliki tingkat stres yang berbeda dengan yang lainnya, hal ini yang dirasakan oleh karyawan PT Pelayaran Kurnia Samudra yang berada di Komplek Bintang Industrial Park Nomor 27-28 Batu Ampar Batam. Berdiri sejak tahun 2010 bergerak dibidang jasa pelayaran, keagenan kapal, dan transportasi laut yang meliputi wilayah Indonesia dan luar negeri. Perkembangan kota Batam yang semakin pesat di bidang pelayaran

membuat banyaknya pesaing yang bermunculan, sehingga menuntut PT Pelayaran Kurnia Samudra meningkatkan kualitas layanan kepada pengguna jasa, dan secara tidak langsung harus membuat karyawan merasakan kepuasan kerja agar berhasil mencapai tujuan perusahaan. Faktor kepuasan kerja berdasarkan latar belakang di atas adalah *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi), *job insecurity* (ketidakamanan kerja), dan stres kerja. Ketiga faktor tersebut mempunyai andil masing-masing dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Melalui uraian di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Job Insecurity*, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Pelayaran Kurnia Samudra”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Ada pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pelayaran Kurnia Samudra.
2. Ada pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pelayaran Kurnia Samudra.
3. Ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pelayaran Kurnia Samudra.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini dibuat agar penelitian ini tidak menyimpang dari arah dan sasaran penelitian, serta dapat mengetahui sejauh mana hasil penelitian dapat dimanfaatkan. Batasan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diteliti melalui variabel *perceived organizational support*, *job insecurity* dan stres kerja.
2. Tempat penelitian hanya di PT Pelayaran Kurnia Samudra.
3. Penelitian ini dibatasi hanya untuk karyawan PT Pelayaran Kurnia Samudra pada divisi kantor pusat.

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengukur pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pelayaran Kurnia Samudra.
2. Untuk mengukur pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pelayaran Kurnia Samudra.
3. Untuk mengukur pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pelayaran Kurnia Samudra.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat-manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi PT Pelayaran Kurnia Samudra

Hasil penelitian ini sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai tujuan perusahaan tersebut.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.