

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan pesatnya pertumbuhan industri di bidang pelayaran dan logistik, peran fasilitas kepelabuhanan seperti *jetty* menjadi semakin penting dalam mendukung kelancaran distribusi komoditas di berbagai daerah. Dalam industri yang memiliki risiko tinggi, perusahaan penyedia jasa kepelabuhanan diharuskan untuk selalu menjaga efisiensi dan efektivitas operasionalnya agar mampu mempertahankan daya saing.² Keberhasilan operasional pada sektor ini tidak hanya bergantung pada kecanggihan infrastruktur fisik atau aspek mekanis semata, namun ditentukan juga oleh optimalisasi kinerja dari sumber daya manusia. Sebagai aset paling dinamis, pengelolaan sumber daya manusia yang tepat menjadi kunci utama bagi stabilitas perusahaan. Sebab, secanggih apa pun sistem teknologi dan fasilitas yang tersedia, efektivitas pemanfaatannya di lapangan tetap berada di tangan para karyawan. Oleh karena itu, menyelaraskan kesiapan fisik infrastruktur dengan kesejahteraan psikologis karyawan, yang salah satunya tercermin dari kepuasan kerja, menjadi fondasi untuk memastikan seluruh target operasional dapat tercapai secara aman dan efisien.

Dalam lingkup organisasi perusahaan, komponen utama yang membentuk sumber daya manusia adalah karyawan. Karyawan didefinisikan sebagai individu yang menjadi bagian dari perusahaan atau organisasi.³ Karyawan memiliki peran yang tidak dapat sepenuhnya digantikan oleh kemajuan teknologi, khususnya dalam hal merencanakan, memecahkan masalah, hingga mengeksekusi seluruh kegiatan operasional di lapangan. Mengingat pentingnya peran tersebut, pihak manajemen perlu menyadari bahwa karyawan bukanlah

² Faresh Emha, Tiara Sekarwati Ariadi, and Irwan Baharudin, "Analisis Deskriptif Strategi Peningkatan Efisiensi Logistik Maritim," *Jurnal Sains dan Teknologi Maritim* 26 (2025): 201.

³ Setiyoni Teguh Rahayu, Mansyur, and Iriani Ismail, "Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Suksesnya Suatu Perusahaan," *Jurnal Media Akademik* 2, no. 12 (2024): 5.

instrumen operasional belaka, melainkan individu yang memiliki beragam harapan, kebutuhan, serta dimensi psikologis yang harus dikelola secara saksama. Dengan demikian, dalam upaya mendorong karyawan memberikan kontribusi optimal bagi stabilitas dan keberlanjutan perusahaan, aspek kenyamanan serta kesejahteraan psikologis mereka harus senantiasa diperhatikan. Salah satu faktor penting yang menentukan optimalisasi kinerja karyawan tersebut adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya menggambarkan tingkat penerimaan positif individu terhadap tugas-tugas yang diembannya, sekaligus merefleksikan pemenuhan ekspektasi mereka terhadap berbagai dimensi yang ada di lingkungan tempat kerja.⁴ Sebagai pandangan umum seseorang tentang profesinya, konsep ini menjadi cerminan emosional sejauh mana individu tersebut menyukai atau tidak menyukai pekerjaan yang dilakukannya. Evaluasi afektif ini lahir dari proses perbandingan personal antara apa yang diharapkan karyawan dengan apa yang dalam kenyataannya mereka dapatkan dari perusahaan. Ketika perusahaan mampu menyelaraskan antara kebutuhan psikologis maupun materiil karyawan dengan sistem kompensasi yang adil, maka sikap positif terhadap pekerjaan akan terbangun secara optimal.

Kepuasan kerja memiliki implikasi yang sangat luas terhadap produktivitas, tingkat komitmen, serta penurunan angka absensi dan *turnover* pada karyawan. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan konsistensi dalam mengoptimalkan kinerjanya karena pemenuhan ekspektasi di tempat kerja mampu menumbuhkan motivasi intrinsik untuk meningkatkan produktivitas organisasi secara makro. Sebaliknya, karyawan yang mengalami ketidakpuasan kerja berpotensi mengalami penurunan motivasi yang dapat menghambat pencapaian target operasional, di mana kondisi ini sering kali bermanifestasi pada perilaku penarikan diri seperti tingginya angka absensi.⁵ Jika dibiarkan dalam jangka panjang, akumulasi

⁴ Moch Eka Irmadani, "Kepuasan Kerja Pada Karyawan Produksi," *Psycho Aksara : Jurnal Psikologi* 2, no. 2 (2024): 81.

⁵ *Ibid.*, 81.

ketidakpuasan tersebut akan menurunkan komitmen organisasi dan bermuara pada tingginya angka *turnover*, yang pada akhirnya akan merugikan stabilitas operasional perusahaan.

Secara umum, kepuasan kerja karyawan dapat diukur melalui lima aspek utama. Pertama, kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, yakni sejauh mana tugas yang diberikan terasa menarik, memberikan tantangan, serta membuka ruang bagi karyawan untuk belajar dan memikul tanggung jawab. Kedua, kepuasan pada gaji, yaitu persepsi karyawan terhadap kesesuaian kompensasi finansial yang mereka terima dibandingkan dengan beban kerja. Ketiga, kepuasan pada promosi, yang berkaitan dengan ketersediaan peluang untuk maju dan berkembang dalam hierarki perusahaan. Keempat, kepuasan pada atasan, yang mencerminkan sejauh mana pimpinan mampu memberikan dukungan teknis maupun emosional yang baik kepada bawahannya. Kelima, kepuasan pada rekan kerja, yakni seberapa besar dukungan sosial, keramahan, dan kerja sama yang terjalin antar sesama karyawan di tempat kerja.⁶ Pemahaman terhadap kelima aspek ini sangat penting untuk mengidentifikasi secara spesifik dimensi mana yang memberikan kontribusi paling besar dalam membentuk kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan.

Dinamika pengelolaan kepuasan kerja ini menjadi fenomena pada PT Adhi Guna Putera, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang layanan angkutan laut, kepelabuhan, dan logistik. Perusahaan ini mengoperasikan dua kelompok karyawan dengan penempatan lokasi yang berbeda, yaitu staf kantor dan staf operasional *jetty*. Staf kantor bekerja di dalam lingkungan administrasi yang terkontrol, ruangan kerja yang nyaman, serta jam kerja terstruktur. Sebaliknya, staf operasional *jetty* bekerja di luar ruangan dekat area laut, terpapar cuaca ekstrem, melibatkan aktivitas fisik yang berat, memiliki jam kerja dinamis mengikuti jadwal kapal, serta dihadapkan pada risiko

⁶ Putri Lara Sati and Umi Anugerah Izzati, "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan PT . X," *Jurnal Penelitian psikologi* 12, no. 1 (2025): 394.

keselamatan dan kesehatan kerja yang jauh lebih tinggi.⁷ Karakteristik pekerjaan mereka tidak hanya melibatkan aktivitas fisik yang berat dan menguras energi, tetapi juga menuntut untuk memiliki fleksibilitas tinggi karena jam kerja yang dinamis, tidak menentu, dan sepenuhnya bergantung pada jadwal sandar serta bongkar muat kapal. Perbedaan inilah yang akhirnya dapat memengaruhi persepsi terhadap kepuasan kerja mereka.

Berdasarkan informasi yang didapatkan dari beberapa karyawan, teridentifikasi adanya permasalahan kepuasan kerja yang berpusat pada aspek gaji. Kelompok staf kantor merasakan ketidakpuasan karena kompensasi yang diterima dinilai belum sepadan dengan tanggung jawab pekerjaan yang menuntut keahlian khusus, seperti pengoperasian komputer dan perangkat lunak administratif. Di sisi lain, kelompok operasional *jetty* juga menganggap besaran gaji yang dirasa tidak sebanding dengan tingginya risiko fisik dan ancaman keselamatan yang mereka hadapi di lapangan. Fenomena ketidakpuasan dari kedua kelompok ini menyoroti pentingnya evaluasi sistem gaji di dalam perusahaan. Pemberian gaji idealnya harus didasarkan pada asas adil, layak, dan wajar, di mana besaran yang diterima karyawan sebanding dengan tingkat kesulitan, tanggung jawab, serta risiko pekerjaan.⁸

Meskipun tema kepuasan kerja telah banyak dikaji oleh peneliti terdahulu, sebagian besar studi masih terbatas pada analisis satu kelompok karyawan secara homogen di dalam suatu perusahaan. Secara umum, temuan dari penelitian sebelumnya mengemukakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.⁹ Semakin nyaman lingkungan kerja karyawan, maka semakin tinggi juga kepuasan kerja mereka. Kendati demikian, masih terdapat keterbatasan dalam literatur ilmiah yang

⁷ Aaliyah Putrdewanti Borman, Irwan Yantu, and Robiyati Podungge, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo," *Jurnal Ilmiah manajemen dan Bisnis* 8, no. 2 (2025): 539.

⁸ Rizka Sukma Amelia Rosady and Khoirul Abidin, "Pengaruh Kompensasi Bonus, Leverage, Ukuran Perusahaan, Dan Earning Power Terhadap Manajemen Laba," *Jurnal UWKS* 1, no. 2 (2019): 44.

⁹ Ade Irma and Muhammad Yusuf, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai," *Jurnal Manajemen* 12, no. 2 (2020): 258.

secara langsung membahas perbandingan tingkat kepuasan kerja berdasarkan lokasi penempatan, yaitu staf kantor dan staf operasional *jetty* di bawah naungan manajemen yang sama, khususnya pada sektor logistik dan pelayaran.

Kesenjangan inilah yang menjadi alasan utama mengapa penelitian ini penting untuk dilakukan. Dengan menggunakan metode kuantitatif, peneliti dapat mengkaji permasalahan secara lebih objektif dan terukur. Melalui pendekatan ini, perbedaan tingkat kepuasan kerja yang ditemukan nantinya dapat dipastikan bersumber dari perbedaan karakteristik dan lokasi pekerjaan, bukan akibat dari perbedaan kebijakan perusahaan. Berpijak pada uraian latar belakang serta urgensi tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji fenomena ini lebih mendalam melalui sebuah penelitian ilmiah yang berjudul “Studi Perbandingan Kepuasan Kerja antara Staf Kantor dan Operasional *Jetty* pada PT Adhi Guna Putera”, guna mengetahui perbandingan kepuasan kerja serta mengidentifikasi kelompok mana yang memiliki kepuasan kerja lebih tinggi di antara kedua kelompok karyawan tersebut.

Lebih lanjut, penelitian ini tidak hanya berhenti pada tahap membandingkan kepuasan kerja secara umum di antara kedua kelompok karyawan. Guna memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh, penelitian ini juga akan menelaah lebih dalam mengenai dimensi atau aspek-aspek spesifik pembentuk kepuasan kerja mana saja yang menunjukkan perbedaan paling signifikan antara staf kantor dan operasional *jetty*. Melalui analisis yang lebih terperinci pada setiap aspek kepuasan kerja tersebut, diharapkan temuan yang dihasilkan dapat mengungkap letak kesenjangan secara lebih akurat. Hal ini pada akhirnya tidak sekadar memberikan gambaran umum terkait kelompok mana yang lebih puas, melainkan juga memberikan wawasan yang lebih terarah dan spesifik bagi pihak manajemen PT Adhi Guna Putera dalam merumuskan strategi peningkatan motivasi dan kesejahteraan karyawannya.

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Penelitian

Mengacu pada kondisi aktual dan dinamika kerja di PT Adhi Guna Putera, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini mencakup:

1. Terdapat perbedaan kondisi lingkungan fisik dan risiko operasional yang kontras antara staf kantor dan staf operasional *jetty*.
2. Adanya indikasi ketidakpuasan karyawan terkait sistem gaji yang dirasa belum sepenuhnya sepadan dengan beban dan risiko kerja di kantor maupun *jetty*.
3. Belum diketahuinya secara pasti perbandingan tingkat kepuasan kerja yang mencakup berbagai aspek antara staf kantor dan staf operasional *jetty*.

Adapun batasan penelitian ini hanya berfokus pada satu variabel, yaitu kepuasan kerja dengan lima aspek di dalamnya, yakni kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, kepuasan pada gaji, kepuasan pada promosi, kepuasan pada atasan, dan kepuasan pada rekan kerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dalam latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat perbedaan kepuasan kerja yang signifikan antara staf kantor dan operasional *jetty* pada PT Adhi Guna Putera?
2. Kelompok karyawan manakah yang memiliki kepuasan kerja lebih tinggi pada PT Adhi Guna Putera?
3. Aspek kepuasan kerja manakah yang memiliki perbedaan paling signifikan antara staf kantor dan operasional *jetty* pada PT Adhi Guna Putera?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui secara nyata apakah terdapat perbedaan kepuasan kerja yang signifikan antara staf kantor dan operasional *jetty* pada PT Adhi Guna Putera.
2. Mengidentifikasi kelompok mana yang memiliki tingkat kepuasan kerja lebih tinggi antara staf kantor dan operasional *jetty* pada PT Adhi Guna Putera.

3. Mengidentifikasi aspek kepuasan kerja mana yang memiliki perbedaan paling signifikan antara staf kantor dan operasional *jetty* pada PT Adhi Guna Putera.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan kajian Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya dalam memahami dinamika kepuasan kerja pada kelompok karyawan dengan karakteristik lokasi dan pekerjaan yang berbeda dalam satu perusahaan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat landasan empiris bagi penerapan teori kepuasan kerja dalam konteks industri di bidang logistik dan pelayaran.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis, temuan penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh manajemen perusahaan sebagai basis data untuk merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang lebih tepat. Dengan mengetahui aspek-aspek kepuasan kerja yang paling berpengaruh bagi masing-masing kelompok karyawan, manajemen dapat merancang intervensi yang spesifik guna mengoptimalkan tingkat kepuasan kerja yang lebih merata, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap loyalitas dan pencapaian target perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi perusahaan-perusahaan sejenis di sektor kepelabuhanan dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang lebih baik.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Adhi Guna Putera Perwakilan Rembang, sebuah perusahaan jasa kepelabuhanan yang berlokasi di Rembang, Jawa Tengah. Ruang lingkup penelitian mencakup seluruh karyawan dari staf kantor dan operasional *jetty*. Penelitian ini berfokus pada pengukuran dan perbandingan kepuasan kerja menggunakan pendekatan kuantitatif dengan

desain komparatif. Variabel yang diteliti adalah kepuasan kerja sebagai variabel tunggal yang diukur secara multidimensional, dengan staf kantor dan staf operasional *jetty* sebagai variabel pembeda.

G. Penegasan Variabel

Untuk memberikan pemahaman yang jelas mengenai variabel-variabel yang diteliti serta menghindari ambiguitas dalam interpretasi data, berikut adalah penegasan variabel yang dibagi ke dalam aspek konseptual dan operasional:

1. Kepuasan Kerja

a. Penegasan Konseptual

Menurut Luthans, kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang positif dan menyenangkan, yang timbul sebagai hasil dari evaluasi individu terhadap pekerjaan maupun pengalaman kerjanya.

b. Penegasan Operasional

Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan PT Adhi Guna Putera terhadap lima aspek, yaitu kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, kepuasan pada gaji, kepuasan pada promosi, kepuasan pada atasan, dan kepuasan pada rekan kerja. Tingkat kepuasan ini diukur menggunakan kuesioner berskala Likert dengan rentang skor 1 hingga 4.

H. Sistematika Penulisan

Skripsi ini disusun dalam beberapa bab yang saling berkaitan dan membentuk suatu kesatuan untuk memperjelas dan memudahkan pembahasan, yaitu:

1. Bab I menyajikan gambaran umum yang menjadi dasar dilakukannya penelitian. Di dalamnya dibahas secara rinci mengenai latar belakang masalah, identifikasi beserta batasan penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup, penegasan variabel, dan sistematika penulisan laporan.

2. Bab II menguraikan berbagai tinjauan pustaka yang berfungsi sebagai fondasi konseptual penelitian. Pemaparan pada bab ini mencakup kajian teori terkait variabel dan sub-variabel, ulasan studi terdahulu, penyusunan kerangka berpikir, hingga perumusan hipotesis.
3. Bab III memaparkan desain metodologis yang diaplikasikan dalam studi ini. Ruang lingkup pembahasannya meliputi pendekatan dan jenis riset, tempat pelaksanaan penelitian, operasionalisasi dan pengukuran variabel, penentuan populasi beserta teknik penarikan sampel, instrumen yang digunakan, prosedur pengumpulan informasi, teknik analisis data, hingga langkah-langkah pelaksanaan penelitian.
4. Bab IV menyajikan hasil penelitian yang terdiri atas deskripsi data dan pengujian hipotesis.
5. Bab V berisi pembahasan yang menguraikan penjelasan serta penguatan secara mendalam terhadap hasil temuan penelitian.
6. Bab VI menyajikan kesimpulan dari seluruh hasil penelitian dan saran-saran yang ditujukan kepada berbagai pihak yang berkepentingan.