

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Selain Indonesia adalah negara maritim, Indonesia juga memiliki lautan yang luas sebesar 3,25 juta km² dari wilayah Indonesia sebesar 7,81 juta km² dilansir pada kpp.go.id. Indonesia juga memiliki posisi wilayah yang geostrategis dilalui oleh 2 samudra yakni Samudra Pasifik dan Hindia. Menurut catatan penelitian yang dikeluarkan oleh LIPI, Indonesia memiliki potensi kekayaan laut yang sangat besar. Kekayaan lautnya dapat mencapai lebih dari Rp. 1.700 triliun. Bahwa Negara Indonesia sangat berpotensi besar untuk meraih keuntungan yang lebih besar tentunya didampingi oleh pengelolaan yang sangat baik dengan cara memanfaatkan ruang dan sumber daya alam yang terdapat di lautan untuk pembangunan negara. Salah satu fasilitas umum yang tersedia yakni pelabuhan yang berfungsi sebagai pintu gerbang untuk masuk ke suatu daerah tertentu dan sebagai prasarana penghubung antar daerah, antar pulau bahkan antar negara (Triatmodjo, 2009).

PT Pelabuhan Indonesia III (persero) salah satu instansi BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang mengelola dan mengoperasikan pelabuhan. Perusahaan ini, mempunyai cabang salah satunya PT Pelabuhan Indonesia III Regional Jawa Timur yang berlokasi di Surabaya tepatnya pada Perak Utara, Kecamatan Pabean Cantikan. Standar kelayakan pelabuhan ini diatur pada Peraturan Pemerintah No. 69 Tahun 2001 tentang Pengorangan Pelabuhan. Salah satu Keberhasilan kinerja suatu perusahaan salah satunya ditentukan oleh hasil kinerja karyawan yang baik, dan kinerja karyawan yang baik tercipta dengan melakukan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik dan profesional.

Menurut Goldwin dkk (2019:38) kinerja karyawan memiliki lima indikator, yaitu: kualitas kerja yang diukur melalui keterampilan dan kemampuan karyawan, kuantitas kerja yang diukur melalui jumlah aktivitas kerja yang diselesaikan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, efektivitas dalam menggunakan sumber daya manusia (tenaga, uang, teknologi, bahan baku), pengawasan yaitu setiap

aktivitas dalam perusahaan memerlukan agar tidak menyimpang dari aturan yang supaya dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kunci sukses dari sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, keahlian, dan kreatifitas. Oleh sebab itu sumber daya manusia yang berkualitas akan memiliki kinerja yang berkualitas juga. Maka dari itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan adanya Rotasi Kerja. Menurut Siregar Dkk (2022) melakukan penelitian yang berjudul Hubungan Kinerja Karyawan dari Perspektif Rotasi Kerja, Komitmen Organisasi Lingkungan Kerja dan Kompensasi pada PT Kapuas Besar. Hasil dari penelitian tersebut menyebutkan pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas (rotasi, komitmen organisasi dan kompensasi) mempengaruhi variabel terikat (kinerja karyawan) selain itu bahwa secara persial diketahui rotasi kerja mempengaruhi terhadap kinerja karyawan PT Kapuas Besar.

Menurut Nanda et, al (2014: 48) rotasi kerja adalah pemindahan karyawan dari satu bidang ke bidang lain dengan tingkat dan tanggung jawab yang sama tanpa mengubah gaji. Rotasi pekerjaan adalah hal umum yang dilakukan perusahaan atau agen untuk karyawan.

Poin lain yang dikemukakan oleh Santoso dan Riyardi (2012: 27) adalah bahwa rotasi pekerjaan adalah alat belajar, menyegarkan, dan mampu mencegah kebosanan dari pekerjaan mereka. Menurut Santoso dan Riyardi (2012:27) menjelaskan bahwa kekuatan rotasi kerja dapat mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi dengan melakukan diversifikasi aktivitas karyawan. Rotasi pekerjaan dapat mengurangi jumlah monoton yang terjadi terus menerus, yang dapat menyebabkan kebosanan dan mengurangi kinerja karyawan. Proses Rotasi merupakan salah satu tugas dari manajer organisasi untuk mengembangkan perusahaan. Proses kepegawaian dapat dipandang sebagai serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terus menerus untuk menjaga kebutuhan personel organisasi terpenuhi dengan orang yang tepat di tempat yang tepat, pada waktu yang tepat. Penerapan proses rotasi juga dilakukan oleh PT Pelabuhan Indonesia III (persero) dengan jangka waktu yang tidak ditentukan.

Pada praktiknya rotasi yang ada di PT Pelabuhan Indonesia III (persero) yaitu memindahkan karyawan berdasarkan divisi dalam organisasi maupun lokasi

perusahaan yang dibutuhkan. Secara tradisional budaya ini memenuhi aturan atau syarat yang ditetapkan perusahaan secara keras terutama pada saat relokasi karyawan dapat memberikan efek psikologis, terutama pada karyawan wanita yang sudah menikah. Mereka pada saat dirotasikan pasti akan jauh dari suami dan anaknya, dan pastinya harus mempertimbangkan antara keluarga dengan kerjanya yang nantinya akan menimbulkan seperti bagaimana kedekatan dengan keluarga (suami, anak), kurangnya perhatian waktu terhadap anak dan suami, lalu kedekatan terhadap pertumbuhan anak jika jauh dari peran ibu sehari-hari yang juga akan mempengaruhi pekerjaannya. Hal tersebut pastinya memerlukan adaptasi lingkungan tersendiri bagi karyawan khususnya wanita. Pada saat pemindahan karyawan dari satu bidang ke bidang lain dengan tingkat dan tanggung jawab yang sama. Pemindahan karyawan ini maka karyawan diharuskan beradaptasi atas perubahan lingkungan di tempat kerja, organisasi, dan lain-lain. Sehingga manajer harus mempertimbangkan peran yang dimainkan berdasarkan rutinitas (kebiasaan) yang sudah dikenal sebelumnya oleh karyawan terhadap tempat kerja mereka. Dengan kata lain, keterikatan tempat yang dikenal sebagai ikatan emosional yang terbentuk sebelumnya dengan lingkungan fisik memainkan peran penting dalam membangun rutinitas di tempat tersebut (Inalhan, 2009).

Kemampuan adaptasi karir yaitu kemampuan untuk menyesuaikan suatu keadaan baru dalam pekerjaan. Sehingga kemampuan adaptasi didefinisikan sebagai kesiapan seseorang dalam peran kerja. Menurut Sutrisno dan Kurniawan (2020) melakukan penelitian yang berjudul Analisis Kemampuan Adaptasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Universitas PGRI Semarang. Hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan adaptasi memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Menurut Roharjo (2014:36) “Kemampuan Adaptasi menunjukkan kesiapan dan kemampuan dari individu, kelompok dari individu atau organisasi untuk mengikuti perubahan yang terjadi”. Kemampuan adaptasi diperlukan bagi perusahaan disebabkan adanya perubahan-perubahan yang terjadi di sekitar perusahaan. Adaptasi yang dilakukan perusahaan akan menuntut individu yang ada dalam perusahaan tersebut beradaptasi dan mampu bertahan atau berhasil melalui berbagai penyesuaian. Sesuai fenomena yang ada di PT Pelabuhan

Indonesia (persero) terutama pada karyawan wanita lajang (belum menikah) dengan karyawan wanita karir yang sudah menikah disaat dirotasikan pasti menyesuaikan adaptasi lingkungan ditempat kerja, organisasi dll. Pada wanita yang bekerja, efek dari peristiwa kehidupan yang penuh stres dan efek dari konflik yang timbulnya dari pekerjaan dan tanggung jawab keluarga memiliki konsekuensi kesehatan fisik dan mental pada wanita. Hal ini memunculkan tekanan bagi peran wanita akan cenderung merasa amat letih, kelelahan, depresi (terutama secara psikologi), belum lagi jauh dari keluarga, karena sehari-hari memaksakan diri untuk bertahan di tempat kerja yang mungkin saja kurang disukainya. Dengan berbagai macam aktivitas yang dilakukan di tempat kerja. Adapun konflik keluarga dan pekerjaan yang tidak dapat dikendalikan akan berpotensi menghambat keberhasilan karyawan wanita, dalam perannya sebagai ibu dan istri di rumah, perannya didalam pekerjaan atau di dalam kedua-duanya. Selain itu permasalahan yang dirasakan oleh wanita karir yaitu dukungan organisasi atau disebut dengan *perceived organizational support*. Sumber daya manusia yang berkualitas yakni memiliki kemampuan serta mendukung kinerja suatu organisasi. Jika di dalam perusahaan tidak ada dukungan organisasi tersebut maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh sebab itu, dukungan perusahaan sangatlah penting.

Dukungan perusahaan yang sering dikenal dengan istilah "*perceived organizational support*" merupakan konsep yang penting dalam literatur manajemen sumber daya manusia dengan adanya dukungan organisasi membawa pengaruh penting bagi munculnya persepsi positif dari karyawan yang nantinya akan mempengaruhi sikap kerja yang ditampilkan. *Perceived organizational support* atau yang disebut dukungan organisasi yang dirasakan mengacu pada persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi mengelola, peduli dan mendukung mereka dalam karir mereka (Lee et al., 2016). Menurut teori dukungan organisasi (Eisenberger et al., 1986), karyawan menilai nilai yang mereka rasakan terhadap organisasi berdasarkan seberapa baik (mereka menganggap) organisasi memperlakukan mereka. Dukungan sosial telah diakui sebagai prediktor penting kinerja karyawan. Menurut penelitian terdahulu Pratiwi dan Muzakki (2021) melakukan penelitian di PT Panca Mitra Multi yang berjudul *Perceived Organizational Support* terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Dari

hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel *Perceived organizational support* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Panca Mitra Multi. Jika dilihat dari fenomena yang ada di PT Pelabuhan Indonesia III (persero) mengenai *Perceived Organizational Support* terutama pada karyawan wanita yang di dapatkan yaitu perhatian yang diberikan dukungan terhadap karyawan lainnya. Salah satunya, ketika karyawan wanita akan merasakan mendapatkan dukungan dari organisasinya saat imbalan yang diberikan dirasakan adil, mereka memiliki suara dalam keputusan dan saat mereka melihat atasannya bersifat suportif. Pada dukungan organisasi dipandang sangat penting bagi perilaku, pekerjaan, serta dukungan itu berupa bentuk perhatian dari pimpinan kepada bawahannya dan juga bisa berupa sarana dan prasarana. Misalnya ketika karyawan dirotasikan apakah ada kebijakan dari perusahaan PT Pelabuhan Indonesia III (persero) memberikan fasilitas seperti rumah dinas, memberikan bantuan biaya tiket dan bantuan pulang kampung, lalu terkait seperti cuti melahirkan. Dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan wanita ini dinilai sebagai kepastian akan adanya bantuan dari perusahaan, ketika bantuan tersebut dibutuhkan untuk membantu pelaksanaan tugas dari perusahaan agar dapat berjalan secara efektif. Ketika karyawan merasa didukung penuh oleh perusahaan, tentu akan menumbuhkan rasa hutang budi terhadap perusahaan karena mereka merasa didukung penuh oleh organisasi yang akan berimbas pada meningkatnya kinerja dan perilaku mereka yang mau bekerja melebihi apa yang ditigaskan oleh perusahaan. Adapun fenomena terkait kinerja pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (persero), jadi kinerja karyawan disana masi belum maksimal sehingga tidak dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Salah satunya pada saat karyawan dipindah tugaskan di tempat lain ada beberapa karyawan yang merasa tidak nyaman, sehingga kinerja mereka tidak maksimal. Jadi saya menggunakan variabel ini karena saya telah mempertimbangkan variabel ini sejak penyusunan proposal, dikarenakan analisis dan pengolahan data variabel tersebut akan membantu pembahasan dengan baik dan benar. Alasan saya mengambil variabel kinerja pada PT Pelabuhan Indonesia III (persero) variabel kinerja sesuai fenomena yang ada dilapangan.

Fenomena yang sering terjadi pada karyawan salah satunya kemampuan adaptasi karyawan saat wanita karir yang telah menikah pada saat dipindahkan

ditempat kerja lain yang lebih jauh dari jangkauan wilayahnya. Adaptasi mengandung makna kemampuan seseorang untuk berubah atau menyesuaikan diri terhadap lingkungan. Proses penyusuaian diri manusia tergantung pada individu manusia itu sendiri dan merupakan respon psikologis positif yang dimulai oleh perubahan emosional dan sosial akibat proses transformasi. (Bolaffi , 2003).

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif. Dengan demikian, judul penelitian yang dapat digunakan untuk penelitian ini adalah :“PENGARUH KEMAMPUAN ADAPTASI, ROTASI DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA PT PELABUHAN INDONESIA III (PERSERO)”

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah rotasi mempengaruhi terhadap kinerja Karyawan di PT Pelabuhan Indonesia III (persero) ?
2. Apakah kemampuan adaptasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan di PT Pelabuhan Indonesia III (persero) ?
3. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pelabuhan Indonesia III (persero) ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis rotasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (persero).
2. Untuk menganalisis kemampuan adaptasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (persero).
3. Untuk menganalisis *perceived organizational support* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (persero).

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk masukan bagi pengambil keputusan di lingkungan perusahaan BUMN, Khususnya di PT Pelabuhan

Indonesia III (persero) dalam rangka pembuatan kebijakan berkenan dengan penanganan konflik peran dan peningkatan kinerja karyawan.

➤ **Manfaat Teoritis**

Penulis berharap penelitian ini dapat menjadi inspirasi dan referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti lain yang mungkin tertarik untuk mengadakan peneliti pada bidang atau perusahaan yang sama atau sejenis pada masa yang akan datang.

➤ **Manfaat Praktis**

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam menerapkan kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang baik.

