

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

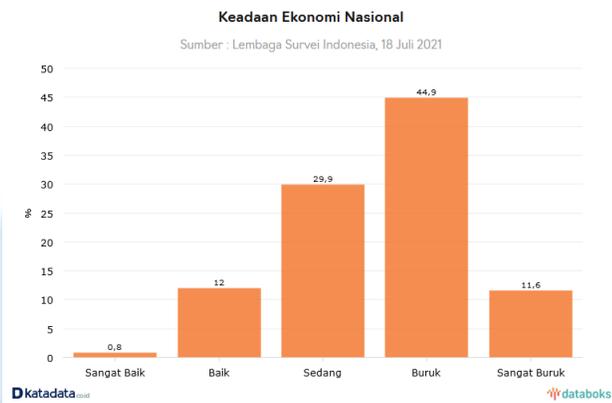
Virus corona yang ditetapkan oleh WHO pada 11 Maret 2020 sebagai pandemi Covid-19 telah menyebar ke seluruh dunia dan mempengaruhi banyak negara. Virus corona yang muncul pada awal tahun 2020, sejauh ini telah menginfeksi 221,1 juta orang dan menewaskan 4,57 juta orang. Sejalan dengan peningkatan kasus Covid-19 yang sejauh ini mencapai 4,1 juta kasus. Pasar ekonomi Indonesia akhirnya bergerak ke arah negatif (WHO, 2021). Pandemi Covid-19 telah mempengaruhi perekonomian sehingga hampir setiap negara melakukan pembatasan *mobilitas* secara ketat, menyebabkan seluruh dunia menghadapi resesi dan menyebabkan penurunan yang sangat serius. Bahkan, banyak negara menerapkan *lockdown* sehingga menyebabkan perekonomian mengalami kemerosotan tajam. Perdagangan internasional penurunan, karena semua negara telah memberlakukan pembatasan sosial berskala besar dan bahkan *lockdown* (Kemenkeu, 2021).

Pandemi Covid-19 menimbulkan masalah sosial ditengah masyarakat, khususnya pada saat pemerintah menjalankan berbagai langkah untuk melakukan pencegahan penyebaran covid-19 terutama pada usaha kecil menengah atau sektor informal yang menjadi salah satu tumpuan bagi perekonomian Indonesia yang saat ini juga terkena dampaknya yang disebabkan oleh kebijakan pemerintah dalam mencegah penyebaran pandemi yang membatasi interaksi fisik antar masyarakat sehingga berbagai aktivitas ekonomi secara informal menjadi terpukul, terkecuali bagi yang berpindah ke platform daring yang mungkin masih bisa bertahan. Lalu menimbulkan ketidakpastian di tengah pandemic membuat tingkat investasi juga ikut melemah dan juga dikarenakan perekonomian di seluruh dunia mengalami

pelemahan, maka kinerja ekspor juga ikut terpuakul tercermin dari penurunan harga komoditas, minyak, batu bara, sampai *Crude Palm Oil/CPO* (Anjaeni, 2020).

Negara yang ikut mendorong berkembangnya perekonomian dunia adalah Indonesia yang menjadi negara keenam terbesar yang mempengaruhi perekonomian di Asia dan terbesar di Asia Tenggara serta negara ke-16 di dunia (Rosahadah, 2019). Pada tahun 2019 pertumbuhan ekonomi Indonesia termasuk gagal karena menurun 0,15% dari 5,17% dibanding tahun lalu. Akibatnya pemerintah berupaya melakukan optimalisasi kondisi perekonomian di Indonesia namun dunia dibuat panik dengan munculnya pandemic Covid-19 yang memberikan dampak dalam segala aspek terutama perekonomian negara (Rosahadah, 2019).

Peneliti *Institute for Development of Economics and Finance* (Indef) Nailul Huda menyampaikan bahwa sepanjang tahun 2020, perekonomian Indonesia menunjukkan perlambatan yang signifikan, (Aida, 2020). Kegiatan operasional seperti proses produksi, distribusi, dan yang lainnya akhirnya mengganggu perekonomian yang dikarenakan penerapan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) oleh pemerintah dan diberlakukan mulai dari April 2020 (MIPA, 2021).



**Gambar 1.1 Keadaan Ekonomi Nasional**

Sumber : (Databoks, 2021)

Survei dilakukan Lembaga Survei Indonesia (LSI) dari tanggal 20 sampai dengan 25 Juni 2021 yang dilakukan melalui saluran telepon untuk melihat bagaimana kondisi perekonomian di Indonesia dan mendapatkan hasil 44,9% yang dimana itu termasuk dalam kategori sangat buruk sebanyak 44,9%. Survei ini dijawab oleh 1.200 orang responden acak yang berasal yang terbagi secara rata pada seluruh provinsi Indonesia (Jayani, 2021).



**Gambar 1.2 Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Triwulan II 2021**

Sumber : (BPS, 2021)

Berdasarkan gambar 1.2 dapat dilihat pertumbuhan PDB Indonesia per 3 bulan dimulai dari 2019 sampai dengan 2021. Tahun 2019 pertumbuhan PDB Indonesia triwulan I sebesar 5,06% dan terus mengalami penurunan hingga tahun

2020 triwulan II mencapai 5,32%. Lalu mengalami peningkatan pada tahun 2020 triwulan III yaitu 3,49% hingga tahun 2021 triwulan II mengalami pertumbuhan sebesar 7,07% (BPS, 2021). Secara kumulatif artinya pada bulan Januari-Juni tahun 2021 terhadap Januari-Juni tahun 2020 perekonomian Indonesia mengalami pertumbuhan sebesar 3,10% (Intan, 2021). Pandemi covid-19 telah mendisrupsi semua industri di Indonesia, termasuk logistik sehingga para pelaku usaha harus mengambil langkah cepat untuk beradaptasi agar bisa bertahan selama pandemi (Deny, 2021).



**Gambar 1. 3. Laju Pertumbuhan Lapangan Usaha Transportasi dan Pergudangan**

Sumber : Badan Pusat Statistik, 2020

Imbas pandemi covid-19 membuat mobilitas dan aktivitas ekonomi terhambat yang berdampak terhadap penurunan konsumsi masyarakat dan diikuti oleh

penurunan volume produksi dan distribusi barang. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), sektor logistik dapat diklasifikasikan terhadap usaha yang terganggu (sangat berat hingga ringan) dan klasifikasi atau kategori usaha yang justru mengalami peningkatan (Logistik.news, 2021).

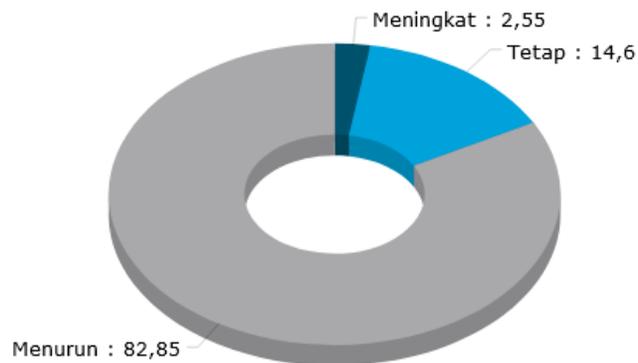
Dampak besar yang terjadi akibat adanya pandemi Covid-19 terhadap seluruh kegiatan di dunia usaha, termasuk usaha logistik kepelabuhan. Penurunan terlihat pada bagian logistik yaitu operasional bisnis kepelabuhan baik nasional maupun global (Mimbarmaritim, 2021). Asosiasi Badan Usaha Pelabuhan Indonesia (ABUPI) memprediksikan pemulihan ekonomi di tahun 2021 tidaklah mudah dan memerlukan upaya yang lebih kuat, namun pemerintah menjamin supaya jalannya pekerjaan perusahaan tidak terganggu dan alur perdagangan yang sebagian besar melalui jalur laut serta pelayanan masyarakat tetap berjalan baik selama masa corona ini (Puspa, 2021). Direktur Jendral Pehubungan Laut, terus menekankan pentingnya pelayanan keselamatan berlayar di tengah pandemic ini juga pentingnya menjaga pasokan logistic agar tetap berjalan normal lewat jalur laut, hal ini juga berlaku untuk pelabuhan khususnya kapal pengangkut bahan pokok dan logistik (Julaika, 2020).

Salah satunya adalah Pelabuhan Indonesia (Pelindo) yang merupakan badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak pada bidang jasa logistik terutama pengelolaan dan pengembangan pelabuhan yang menawarkan layanan terintegrasi antar pelabuhan di Indonesia untuk mewujudkan konektivitas nasional dan jaringan ekosistem logistic yang lebih kuat. Integrasi Pelindo akan menciptakan sinergi satu BUMN Pelabuhan dengan standarisasi operasional dan proses bisnis yang lebih efisien. Kinerja pelabuhan kemudian akan meningkat yang berdampak pada kesejahteraan sosial dan ekonomi nasional (Pelindo, 2022). Wilayah operasi PT. Pelabuhan Indonesia II mencakup 10 cabang diberbagai provinsi salah satunya di Jambi yaitu Pelindo regional 2 cabang Jambi. (ISL, 2018). Kegiatan operasional pelabuhan Pelindo regional 2 sebagai operator terminal pelabuhan juga mengalami

dampaknya, namun dijadikan sebagai tantangan untuk dihadapi bagi manajemen perusahaan selain untuk bertahan. Segmen usahanya saat ini adalah dibidang jasa kepelabuhan sehingga perusahaan berniat untuk pemberian optimal dalam hal pelayanan dengan bertumpu pada operasional *planning and control*. Hal ini dilakukan agar harga yang diharapkan konsumen dapat terjamin dan tepat dengan memberikan kinerja yang efektif dan efisien (Mimbarmaritim, 2021). Kebijakan PSBB yang membatasi mobilitas dan aktivitas masyarakat pada akhirnya akan menurunkan permintaan domestic dan dalam hal ini juga mempengaruhi tingkat pendapatan perusahaan di Indonesia (Fauzan, 2020).

#### Pendapatan Perusahaan saat Pandemi Corona

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS), 15 September 2020



Satuan: persen

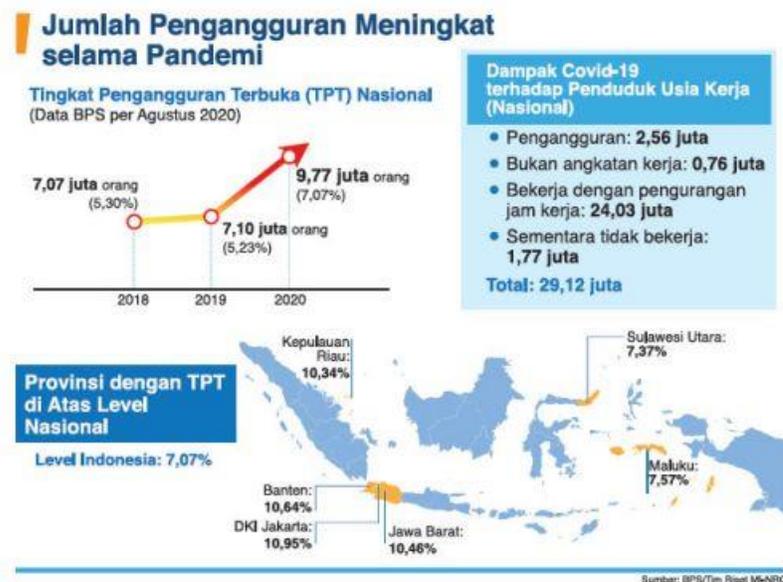
#### Gambar 1. 4 Pendapatan Perusahaan saat Pandemi Corona

Sumber : Badan Pusat Statistik, 2020

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), survei ini dilakukan kepada 34.559 pelaku usaha pada tanggal 10-26 Juli 2020 dan pengumpulan data dilakukan melalui metode survei daring. Sebanyak 82,85% perusahaan di Indonesia mengalami penurunan pendapatan saat pandemic covid-19. Sebanyak 14,6%

menyatakan pendapatannya tetap selama pandemi dan sebanyak 2,55% mengaku pendapatannya mengalami peningkatan (Bayu, 2020).

Rosan Perkasa Roeslani, Ketua Kamar Dagang Indonesia (Kadin), mengumumkan bahwa 80% perusahaan besar telah mengalami perubahan pendapatan akibat pandemi atau penurunan penjualan yang signifikan. Sementara itu, menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2020, perusahaan seperti usaha kecil dan menengah (UMKM) juga dilaporkan mengalami penurunan pendapatan. Sehingga para pengusaha pun mengambil langkah seperti pengurangan jumlah pegawai/PHK (Jelita, 2021).



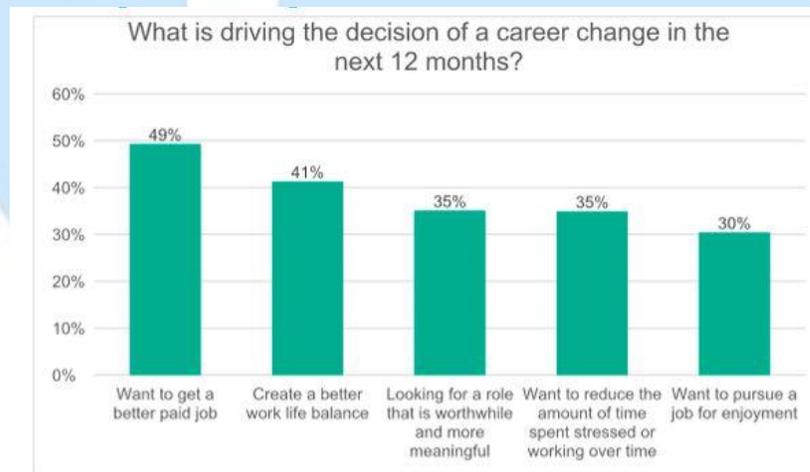
**Gambar 1. 5 Jumlah Pengangguran Meningkat selama Pandemi**

Sumber : Badan Pusat Statistik, 2021

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), pandemi covid-19 meningkatkan tingkat pengangguran sebesar 7,07% atau 2,67 juta. Pengangguran terbuka Indonesia mencapai 9,77 juta pada kuartal ketiga tahun 2020, berdasarkan statistik dari Badan Pusat Statistik (BPS). *Institute for Development of Economics*

*and Finance* (Indef) memprediksi jumlah pengangguran terbuka akan mencapai 10,4 juta pada Februari 2021 serta angka kemiskinan juga akan meningkat menjadi 10,4 juta (MediaIndonesia, 2021).

Sementara itu untuk karyawan yang memiliki keunggulan kompetitif yang mana sangat diandalkan untuk pekerjaan yang sifatnya kompleks justru menjadikan pandemi ini sebagai batu loncatan untuk menaikkan *bargaining power* dip perusahaan yang mereka jalani misalnya mereka meminta kenaikan gaji/kenaikan jabatan karena bobot pekerjaan menjadi berat karena adanya pengurangan karyawan atau memiliki opsi untuk mencari tantangan baru di perusahaan yang *perform* selama masa pandemi (Widiyarti, 2021).



**Gambar 1. 6 Faktor yang mendorong keputusan perubahan karier dalam 12 bulan kedepan**

Sumber : Riset Kaspersky, 2021

Fakta menunjukkan sebanyak 35% karyawan berfikir untuk beralih ke pekerjaan baru dalam waktu 12 kedepan dan alasan terbesar orang ingin beralih pekerjaan adalah keinginan untuk menerima upah gaji yang lebih tinggi sebanyak 49% responden, menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaan menjadi

alasan sebanyak 41% responden, mendapatkan peran yang lebih berharga dan bermakna dalam bekerja sebanyak 35% responden (Iqbal, 2021).

Karyawan menjadi aset paling berharga untuk perusahaan dikarenakan dapat memajukan perusahaan apabila karyawannya berkompeten. Karyawan berkualitas dapat memberikan kinerja yang diinginkan perusahaan agar berefek positif kepada perusahaan tersebut (Petuah, 2019). Tekanan kerja pun dapat menjadikan sekitar 300 juta karyawan menjadi depresi dan mengalami kecemasan berlebihan. Hal ini menurut WHO dapat memicu penurunan produktivitas yang merugikan perekonomian global kurang lebih 1 triliun US dolar per tahun (Annisa, 2021).

Seluruh perusahaan pastinya membutuhkan karyawan yang berkinerja baik dan dapat mendorong diri agar dapat terus berkembang yang membuatnya menjadikan perusahaan menjadi tempat nyaman untuk bekerja. Pemberian *reward* kepada karyawan dapat diartikan bahwa kinerja karyawan dihargai oleh perusahaan (Atila, 2021). Pemberian *reward* dapat dijadikan sebagai motivasi untuk mempertahankan karyawan dan membuatnya bekerja dengan efektif serta efisien. Selain itu, perilaku dan sikap karyawan dalam bekerja dapat dijadikan lebih baik sehingga produktivitas dapat meningkat (Atila, 2021). *Reward* merupakan penghargaan atau apresiasi yang diberikan pada seseorang atas prestasi atau hal positif yang dilakukan dapat berbentuk bonus sebagai imbalan untuk kinerja atau pemenuhan target perusahaan dan diharapkan bisa menekan turnover dan berbalas dengan loyalitas yang diberikan karyawan (Juliawanti, 2021).

Peneliti melakukan *interview* kepada sepuluh orang responden untuk mencari informasi mengenai *total reward*. Berdasarkan hasil *in depth interview* yang didapatkan, dari 10 pegawai Pelindo Regional 2 Jambi yang telah di *interview*, 10 orang merasa cukup dan puas dengan reward yang mereka terima seperti gaji, bonus, pujian, dan yang lainnya. Pegawai merasa lebih dari cukup dan puas dengan reward yang diterima bila dibandingkan dengan perusahaan skala nasional lainnya.



**Gambar 1. 7 Hirarki Kebutuhan Maslow berlaku pada Employee Engagement**

Sumber : (HRNote.asia, 2020)

Dibalik kesuksesan perusahaan, terdapat karyawan yang membantu perusahaan. *Engagement* menjadi aspek penting agar karyawan berkomitmen pada pekerjaan, tujuan perusahaan serta nilai dari perusahaan (Maderendika, 2018). Karyawan memiliki rasa *engagement* yang kuat akan bekerja dengan sungguh-sungguh bukan hanya sekedar ingin mendapatkan gaji saja melainkan sesuatu bagi perusahaan (Maderendika, 2018). Kebanyakan *Head Resource* perusahaan tidak memperdulikan *engagement* yang menurunkan tingkat kenyamanan karyawan dikantor sehingga suasana tidak mendukung karyawan untuk memiliki tingkat produktivitas yang tinggi (Questibrilia, 2020).

Peneliti melakukan *interview* kepada sepuluh orang responden untuk mencari informasi mengenai *engagement*. Berdasarkan hasil *in depth interview* yang didapatkan, dari 10 pegawai Pelindo Regional 2 Jambi yang telah di *interview*, 10 orang menyatakan bahwa hasil pekerjaan mereka dihargai oleh perusahaan. Dalam sebulan pegawai mendapatkan 2 kali gaji, yaitu yang pertama khusus gaji dan yang kedua T15 yang merupakan apresiasi berdasarkan nilai yang didapatkan dalam sebulan, apakah *excellent*, *good* atau *bad*. Jika ada beberapa pekerjaan yang salah atau tidak sesuai deadline, atasan akan memberitahu dengan baik. 6 orang menyatakan bahwa pernah terlibat kedalam sebuah project baik itu project bulanan ataupun project tahunan.

Perusahaan membutuhkan karyawan, begitu pula sebaliknya. Perusahaan membutuhkan karyawan yang berkompeten, karyawan pun memiliki kriteria perusahaan yang mereka masuki (Azanella, 2019). Karyawan yang keluar masuk memiliki dua pandangan, yaitu karyawan tidak loyal terhadap perusahaan dan juga perusahaan yang tidak memberikan tempat yang mendukung karyawan (Hadijah, 2017).

Peneliti melakukan *interview* kepada sepuluh orang responden untuk mencari informasi mengenai *Intention to stay*. Berdasarkan hasil *in depth interview* yang didapatkan, dari 10 pegawai Pelindo Regional 2 Jambi yang telah di *interview*, 8 orang menyatakan bahwa merasa senang bekerja di perusahaan. Selanjutnya, 2 orang menyatakan tidak ingin bekerja di perusahaan dalam waktu yang lama. Ingin mencari suasana kerja ditempat lain dan mencari peluang kerja yang lebih baik pada perusahaan lainnya.

Penulis melakukan penelitian dengan menggunakan sumber dari penelitian terdahulu yaitu penelitiannya Alka Rai, Piyali Ghosh and Tenusree Dutta pada tahun 2019 di India. Penelitian ini berjudul “ *Total Rewards to enhance employee’s intention to stay: does perception of justice play any role?*”. Berdasarkan fakta dan

dari uraian latar belakang tersebut, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Total Reward Dan Engagement Terhadap Intention To Stay Pada Karyawan Pelindo Regional 2 Jambi”**.

## **1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka peneliti merumuskan masalah penelitian untuk mengetahui lebih dalam mengenai bagaimana *Total Reward* dan *Engagement* dapat mempengaruhi *Intention to Stay* di Pelindo Regional 2 Jambi dengan memperhatikan perspektif karyawan mengenai aspek penghargaan total (*Total Reward*), ketersediaan untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi (*Engagement*) dan niat karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan (*Intention to Stay*).

Berdasarkan identifikasi maka rumusan penelitian diatas adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Total Reward* memiliki pengaruh positif terhadap *Intention to Stay* di Pelindo Regional 2 Jambi?
2. Apakah *Engagement* memiliki pengaruh positif terhadap *Intention to Stay* di Pelindo Regional 2 Jambi?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari rumusan penelitian tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif antara *Total Reward* terhadap *Intention to Stay* di Pelindo Regional 2 Jambi.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif antara *Engagement* terhadap *Intention to Stay* di Pelindo Regional 2 Jambi.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Manfaat Akademis**

Informasi yang terdapat didalam penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan dengan tepat oleh pembaca dan memberi pengetahuan serta

informasi yang belum diketahui mengenai adanya pengaruh Total Reward, Engagement terhadap Intention to Stay.

#### **1.4.2. Manfaat Praktisi**

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan informasi bagi perusahaan serta menjadi tolak ukur dalam memahami pengaruh *Total Reward, Engagement terhadap Intention to Stay*.

#### **1.5 Batasan Penelitian**

Agar penelitian ini dapat terarah dan mudah, maka penulis memberikan Batasan pada ruang lingkup penelitian, yaitu :

1. Karyawan di Pelindo Regional 2 Jambi akan dijadikan sebagai responden.
2. Karyawan yang menjadi responden harus telah bekerja lebih dari 1 tahun.
3. Penelitian ini dibatasi pada variabel *Total Reward, Engagement* dan *Intention To Stay*.
4. Pengambilan data dengan menggunakan kuisioner.
5. Teknik analisa data menggunakan aplikasi SPSS.

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistem penyajian penelitian ini adalah dengan menyusun dan membagi hasil penelitian menjadi 5 bab dalam bentuk skripsi dan diharapkan dapat menjadi pedoman bagi penulis. Pembagiannya adalah sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini memberikan penjelasan mengenai latar belakang mengapa penelitian ini dilakukan dengan memaparkan fenomena-fenomena yang terjadi, rumusan masalah yang menjadi dasar penelitian ini dilakukan dan pertanyaan penelitian, tujuan yang akan dicapai dari penelitian, manfaat penelitian yang diharapkan penulis, batasan penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini menjabarkan berbagai teori yang berhubungan dengan penelitian, diantaranya adalah definisi dan hubungan antar variabel *Total Reward*, *Engagement* dan *Intention to Stay*. Bab ini juga memaparkan model penelitian yang akan digunakan, hipotesis dan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan referensi pada penelitian ini.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini akan menjabarkan metode penelitian yang penulis gunakan. Bab ini berisikan gambaran umum perusahaan sebagai objek penelitian, design penelitian, populasi dan sample, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel, teknik analisa data dan uji hipotesis.

### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjabarkan hasil pengujian dan implementasi yang telah dilakukan dengan menganalisis data. Analisis data yang dilakukan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas dan menjabarkan analisis terkait hasil uji yang dilakukan.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menjabarkan kesimpulan dari hasil penelitian beserta saran yang bermanfaat untuk Pelindo Regional 2 Jambi dan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

U  
M  
M  
N