

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan teknologi dan kemajuan di bidang produksi, transportasi dan komunikasi pada kenyataannya bergerak lebih cepat dibandingkan dengan kemampuan tenaga kerja manusia untuk memenuhi tuntutan-tuntutan kondisi yang telah diciptakan oleh kemajuan-kemajuan tersebut. Kondisi-kondisi yang tercipta tersebut memberikan implikasi positif maupun negatife bagi organisasi. Kondisi tersebut di satu sisi menuntut manusia untuk lebih kreatif dan berkembang namun di sisi lain juga menciptakan suatu kondisi di mana manusia juga menjadi lebih tergantung akan teknologi yang dapat menjadikan mereka malas dan tidak berkembang. Salah satunya adalah faktor budaya (Mulyana, 1998 : 90)

Di samping perkembangan teknologi dan kemajuan di bidang produksi, transportasi dan komunikasi, perkembangan ekonomi juga mengalami kemajuan yaitu di bidang pembangunan. Meningkatnya perkembangan perekonomian di Indonesia yang diiringi dengan meningkatnya itensitas hubungan industrial antara pekerja dan pemberi pekerja (majikan), maka upaya menciptakan hubungan industrial yang harmonis membutuhkan perhatian dari pemerintah juga. Hubungan industrial yang harmonis dapat tercipta jika terdapat keseimbangan dan kesejajaran antara pekerja dan pemberi kerja (majikan) dalam menerima hak-haknya.

Perusahaan yang hanya dapat bertahan untuk hidup, tidaklah dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut merupakan suatu perusahaan yang baik. Perusahaan yang dikatakan baik adalah perusahaan yang mampu berkembang, hal ini ditunjukkan oleh jumlah *output* yang selalu meningkat dari waktu ke waktu serta peningkatan kualitas sumber daya manusia yang memiliki perusahaan yang bersangkutan (Robbins, 2002 : 48). Manusia atau sumber daya manusia sebagai salah satu faktor produksi mempunyai peran penting dalam perusahaan karena faktor produksi lainnya tergantung dari sumber dikelola seoptimal mungkin guna pencapaian tujuan perusahaan.

Selain itu organisasi juga harus bersungguh-sungguh dalam mengelola proses-proses manajemennya, terutama menyangkut manajemen sumber daya manusia (SDM) dan budaya organisasinya. Karena di sinilah organisasi-organisasi tersebut akan meningkat produktivitasnya dan menguat daya saingnya, dan juga sebagai tempat pembelajaran yang luar biasa kontributif bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) Indonesia pada umumnya. Organisasi dapat membangun dirinya menjadi organisasi pembelajaran (*learning organization*) dalam segenap aspek pembelajaran karyawan (intelektual, emosi, maupun karakternya), sehingga organisasi tersebut dapat menjadi tempat yang dapat mencerdaskan kemanusiaan.

Terlepas dari itu, karyawan merupakan sumber daya penting yang ikut menentukan maju mundurnya organisasi, karena mereka dapat menggerakkan, melaksanakan, serta merealisasikan tujuan organisasi dengan menggunakan perencanaan yang matang, modal serta kecanggihan teknologi. Agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif, maka organisasi harus dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. Karyawan bukan sekedar alat, tetapi sebuah personalitas yang rumit

yang berinteraksi dalam situasi kelompok. Mengingat bahwa faktor manusia itu mutlak harus ada di dalam organisasi bahkan melebihi faktor-faktor lainnya, maka faktor manusia perlu mendapatkan perhatian yang lebih serius dalam penanganan manajemennya.

Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja/karyawan sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi sehingga diharapkan karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk itu perlu diperhatikan ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai pekerja dalam perusahaan yang sedikit banyak menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Bertitik tolak dari karyawan sebagai sumber daya manusia itulah, maka perusahaan perlu mengetahui bahwa tenaga kerja memerlukan penghargaan serta diakui keberadaannya, juga prestasi kerja yang mereka ciptakan dan harga diri yang mereka miliki karena sumber daya manusia bukan mesin yang siap pakai.

Selain itu, jaminan sosial juga menjadi salah satu faktor penting dalam organisasi/perusahaan. Dengan adanya jaminan sosial yang baik, organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya. Jaminan sosial tenaga kerja, merupakan salah satu faktor yang dapat membantu ketenangan para pegawai dalam melakukan pekerjaannya dan terfokus dalam membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja penting untuk dilaksanakan agar pegawai lebih tenang apabila terjadi sesuatu dalam melaksanakan pekerjaan, dan dapat meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.

Lokasi yang dipilih menjadi lokasi penelitian adalah PT. Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bakauheni, sebuah perusahaan yang bergerak pada pelayanan jasa transportasi laut. Perusahaan ini merupakan perusahaan jasa angkutan penyeberangan dan pengelola pelabuhan penyeberangan untuk penumpang, kendaraan dan barang. Fungsi utama perusahaan ini adalah menyediakan akses transportasi publik antar pulau yang bersebelahan serta menyatukan pulau-pulau besar sekaligus menyediakan akses transportasi publik ke wilayah yang belum memiliki penyeberangan guna mempercepat pembangunan (penyeberangan perintis).

Penelitian ini hanya akan membahas dan mendeskripsikan tentang tingkat kepuasan kerja dalam organisasi, khususnya tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan PT. Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bakauheni. Penelitian dikembangkan untuk mengukur rasa puas karyawan terhadap jaminan sosial, karena kepuasan dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan terpenuhi dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja, dan karyawan dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka permasalahan yang akan menjadi bidang penelitian adalah :

Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan PT. Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bakauheni?

C. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelितain ini bertujuan :

Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan PT. Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bakauheni.

D. Kerangka Pemikiran

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2008 : 31). Kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan pegawai. Sikap umum yang dimiliki oleh pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan di terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan para atasan; mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan suasana kerja yang sering kali kurang ideal, dan semacamnya (Robbins, 2008:103).

Kepuasan kerja menjadi penentu utama perilaku karyawan. Karyawan yang puas berkemungkinan berbicara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan membuat kerja mereka menjadi lebih baik.

Menurut Robbins faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya kepuasan kerja yaitu :

a. Suasana Pekerjaan/Lingkungan Kerja

Ruangan kerja yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Orang akan mencari alasan untuk sering-sering keluar ruangan kerjanya. Dalam hal ini, perusahaan harus menyediakan ruang kerja yang terang, sejuk, dengan peralatan kerja yang dapat diatur tinggi-rendah, miring-tegaknya posisi duduk. Dalam kondisi seperti ini, kebutuhan-kebutuhan fisik yang terpenuhi akan memuaskan tenaga kerja.

Selain hal di atas, apabila karyawan menikmati pekerjaannya akan membuat suasana kerja lebih menyenangkan. Jangan membuat suasana yang tegang di tempat kerja dengan sering marah, berteriak, atau menggerutu. Menempatkan seseorang di posisi yang tepat sesuai dengan potensi dan kemampuannya adalah hal terbaik untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

b. Pengawasan

Pengawasan merupakan hal yang sangat penting karena masing-masing organisasi atau instansi memerlukan pengawasan yang tergantung dari faktor-faktor situasional seperti ukuran organisasi, kebijakan organisasi, sasaran organisasi, sejumlah perubahan yang terjadi, kompleksitas obyek yang dikontrol dan suasana pendelegasian yang ada di dalam suatu instansi atau organisasi. Pengawasan kerja juga merupakan hal yang dilakukan,

artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan tersebut, dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana.

c. Tingkat Upah/Gaji

Sering orang mencampuradukan pengertian upah dan jaminan sosial di mana keduanya mempunyai pengertian yang berbeda. Upah menyangkut pendapatan tenaga kerja yang dibawa pulang ke rumah (*take home pay*) yang merupakan balas jasa langsung atas pemakaian tenaga kerja dan pikiran dalam suatu proses produksi, baik produksi barang maupun produksi jasa. Sedangkan jaminan sosial merupakan bagian dari kesejahteraan sosial karyawan/tenaga kerja yang diterimanya sebagai tambahan upah.

Uang memang mempunyai arti yang berbeda-beda bagi setiap orang. Di samping memenuhi kebutuhan rumah tangga, uang dapat merupakan simbol dari pencapaian (*achievement*), keberhasilan, dan pengakuan atau penghargaan.

d. Promosi jabatan/naik pangkat yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan hasil yang akan dicapai.

e. Hubungan dengan mitra kerja

Hubungan yang terjadi dengan mitra kerja merupakan hubungan ketergantungan yang bersifat fungsional. Hubungan tersebut timbul karena mereka dalam jumlah tertentu berada dalam satu ruangan kerja, sehingga mereka dapat saling berbicara. Dalam kelompok kerja para karyawan

harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka seperti kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri dapat terpenuhi, dan memiliki dampak pada motivasi kerja mereka (Umam, Khaerul, 2010 :197).

2. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan sosial tenaga kerja ialah jaminan yang menjadi hak tenaga kerja berbentuk tunjangan berupa uang, pelayanan dan pengobatan yang merupakan pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, meninggal dunia dan menganggur (Sendjun, 1990 : 131).

Ruang lingkup program jaminan sosial (Sendjun, 1990 : 131-137) yaitu :

a. Jaminan kecelakaan kerja.

Yang tercakup dalam jaminan kecelakaan kerja yaitu :

- 1) Kecelakaan kerja yang terjadi di tempat kerja atau dilingkungan tempat kerja.
- 2) Kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan berangkat dan pulang ke dan dari tempat kerja, sepanjang melalui perjalanan yang wajar dan biasa dilakukan tiap hari.
- 3) Kecelakaan kerja di tempat lain dalam rangka tugas atau secara langsung bersangkut paut dengan penugasan dan tidak ada unsur kepentingan pribadi.
- 4) Penyakit yang timbul akibat hubungan kerja.

b. Jaminan Tabungan Hari Tua:

Jaminan ini dimaksudkan untuk dapat memberikan bekal bagi tenaga kerja setelah purna kerja, sehingga dapat memberi bekal untuk hidupnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya jaminan hari tua adalah ;

- 1) Usia
- 2) Masa kerja
- 3) Lama kepesertaan

c. Jaminan Kematian

Meninggalnya tenaga kerja merupakan keadaan yang memberatkan sosial ekonomi keluarga yang ditinggalkan, oleh karena itu perlu diberikan hak atas jaminan kepada ahli warisnya.

Jaminan ini diberikan kepada ahli waris tenaga kerja yang meninggal dunia sebelum mencapai usia 55 tahun, karena setelah mencapai usia tersebut tenaga kerja yang bersangkutan akan mendapat santunan jaminan hari tua.

d. Jaminan Sakit, Hamil dan Bersalin.

Tenaga kerja, suami atau istri dan anaknya yang menderita sakit bukan sebagai akibat kecelakaan kerja berhak memperoleh pemeriksaan, pengobatan dan perawatan. Tenaga kerja wanita atau istri tenaga kerja yang hamil berhak memperoleh pemeriksaan hamil, pengobatan dan perawatan.

Jaminan ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan (kuratif).

e. Jaminan Pengangguran

Tujuan utama dari jaminan pengangguran ini adalah membantu tenaga kerja yang bersangkutan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sementara sebelum mendapat pekerjaan sebagai akibat pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian setiap tenaga kerja yang menganggur berhak atas tunjangan pengangguran, ini timbul sejak putusnya hubungan kerja dan tenaga kerja tidak/belum mendapatkan uang pesangon.

Menurut Undang-Undang No. 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja (Departemen tenaga Kerja, 1997) yang dimaksud dengan jaminan sosial tenaga kerja yaitu suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Jaminan sosial tenaga kerja meliputi :

a. Jaminan Kecelakaan kerja

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan kerja, termasuk penyakit yang timbul akibat hubungan kerja. Demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah

menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

Jaminan kecelakaan meliputi :

- 1) Biaya pengangkutan
- 2) Biaya rehabilitasi
- 3) Biaya pemeriksaan, pengobatan dan perawatan

b. Jaminan Kematian

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu diperlukan jaminan kematian dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang. Pemberian jaminan kematian oleh perusahaan kepada keluarga karyawan ini merupakan suatu sarana penyampaian balas jasa dan sekaligus pula sebagai penghargaan terakhir yang biasa diberikan perusahaan kepada karyawan.

c. Jaminan Hari Tua

Hari tua bisa mengakibatkan terputusnya penghasilan karyawan. Hal tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja, terutama bagi mereka yang berpenghasilan rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala, pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi persyaratan.

d. **Jaminan Pemeliharaan Kesehatan**

Pemeliharaan kesehatan (UU No. 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial kesehatan) adalah upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Tenaga kerja, suami atau istri, dan anak berhak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan.

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, sehingga dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Di samping itu pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan, pencegahan, penyembuhan dan pemulihan.

E. Definisi Operasional

Kerangka pemikiran yang dirumuskan di atas dapat diturunkan dalam definisi operasional yang bertujuan untuk mencari indikator-indikator yang merupakan acuan dalam penyusunan daftar pertanyaan. Adapun pengukuran secara operasional dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Identitas Responden

Identitas karyawan PT. Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bakauheni yang terpilih menjadi sampel akan dibedakan menjadi empat faktor yaitu :

a. **Jenis kelamin yaitu karyawan pria dan wanita**

Faktor jenis kelamin diasumsikan akan mempengaruhi responden pada pengetahuan, daya tarik, sikap, tingkat kepuasan terhadap pekerjaan, tingkat kepuasan terhadap jaminan sosial tenaga kerja, teman kerja, dan

keterlibatan dalam pelaksanaan pekerjaan di organisasi. Responden pria biasanya memiliki sikap yang lebih tegas untuk memutuskan dibandingkan dengan responden wanita yang lebih cenderung mempertimbangkan.

b. Usia yaitu dari yang muda sampai yang lebih tua

Faktor usia diasumsikan akan mempengaruhi responden pada aspek pengetahuan, daya tarik, sikap, tingkat kepuasan terhadap pekerjaan, tingkat kepuasan terhadap jaminan sosial tenaga kerja, teman kerja, dan keterlibatan dalam pelaksanaan pekerjaan di organisasi. Responden yang berusia muda biasanya akan lebih mudah dan cepat memahami kepuasan kerja dan lebih cenderung berani terbuka dibandingkan dengan responden yang lebih tua.

c. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan diasumsikan akan mempengaruhi responden pada aspek pengetahuan, sikap, tingkat kepuasan terhadap pekerjaan, tingkat kepuasan terhadap jaminan sosial tenaga kerja, teman kerja, dan keterlibatan dalam pelaksanaan pekerjaan di organisasi. Responden dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung mempunyai pengetahuan lebih dan memahami tentang kepuasan kerja.

d. Lama Bekerja

Bicara mengenai lama bekerja dapat dihubungkan dengan senioritas dalam suatu organisasi. Semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan semakin kecil pula kemungkinan karyawan tersebut mengundurkan diri.

Lama bekerja karyawan dalam suatu perusahaan diasumsikan akan mempengaruhi responden pada aspek sikap, tingkat kepuasan terhadap pekerjaan, tingkat kepuasan terhadap jaminan sosial tenaga kerja, teman kerja, dan keterlibatan dalam pelaksanaan pekerjaan di organisasi. Responden akan mengalami dan mempunyai pandangan yang berbeda tentang kepuasan kerja.

e. Gaji per bulan

Rangsangan berupa besarnya gaji banyak menarik orang, karena memberikan pengaruh terhadap kepuasan seseorang di luar pekerjaan. Kepuasan-kepuasan yang ditimbulkan oleh penerimaan gaji antara lain :

- 1) Gaji memungkinkan seseorang memenuhi kebutuhan fisik dan kebahagiaan si penerima gaji.
- 2) Gaji jika cukup besarannya memungkinkan pula dipakai untuk membeli kebutuhan lain yang bersifat sekunder (misalnya seperti makanan yang bergizi, pendidikan yang baik, pakaian yang baik, perumahan yang baik, dan sebagainya)
- 3) Gaji sering juga dipandang sebagai simbol kekayaan
- 4) Gaji juga menempatkan seseorang pada kedudukan yang tinggi dalam status dan gengsi sosial.

Ke lima faktor tersebut selanjutnya akan digunakan sebagai faktor yang ikut mempengaruhi tingkat kepuasan kerja terhadap jaminan sosial tenaga kerja.

2. Tingkat Kepuasan Kerja terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Tingkat kepuasan kerja dalam hal ini difokuskan kepuasan kerja terhadap jaminan sosial tenaga kerja yang dirasakan karyawan PT. Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bakauheni dalam lingkungan pekerjaan.

- a. Kepuasan Kerja dapat diukur melalui :
 - 1) Suasana Pekerjaan/Lingkungan Kerja
 - 2) Pengawasan
 - 3) Tingkat upah/gaji
 - 4) Peluang promosi
 - 5) Hubungan dengan mitra kerja
- b. Jaminan sosial dapat diukur melalui :
 - 1) Tanggapan karyawan terhadap pemberian tunjangan kesehatan.
 - 2) Tanggapan karyawan terhadap pemberian tunjangan hari tua.
 - 3) Tanggapan karyawan terhadap rasa aman jika mengalami kecelakaan kerja.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian mengenai “Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja Yang diberikan Perusahaan” ini termasuk jenis penelitian deskripsi-kuantitatif yaitu suatu jenis penelitian yang berupaya menggambarkan apa adanya variabel, gejala, keadaan atau fenomena tertentu yang diteliti. Penelitian dekriptif dimaksudkan untuk pengukuran yang cermat terhadap fenomena sosial tertentu (Masri Singarimbun, 1998 : 4).

Penelitian ini pada dasarnya ingin mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bakauheni terhadap jaminan sosial kesehatan tenaga kerja selama ini. Untuk mengukur tingkat kepuasan tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap jaminan sosial kesehatan tenaga kerja digunakan indikator-indikator antara lain suasana pekerjaan/lingkungan kerja, pengawasan, tingkat upah/gaji, peluang promosi, hubungan dengan mitra kerja, tanggapan karyawan terhadap pemberian tunjangan kesehatan, tanggapan karyawan terhadap pemberian tunjangan hari tua, tanggapan karyawan terhadap rasa aman jika mengalami kecelakaan kerja.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian untuk penulisan KTI ini akan dilakukan di PT. Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bakauheni, Jl. Pelabuhan Bakauheni, Bakauheni, Kabupaten Lampung Selatan, Propinsi Lampung.

3. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data diperoleh dari dua sumber yaitu sumber data primer berupa keterangan dari hasil kuesioner, wawancara, observasi langsung selama melaksanakan KTI, serta data sekunder melalui studi pustaka dan dokumentasikan selama melaksanakan KTI.

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang didapat langsung dari sumbernya dengan melakukan penelitian langsung di lapangan, atau dengan kata lain data primer adalah data yang diperoleh dari responden. Dalam mengumpulkan data-data primer, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1) Kuesioner

Kuesioner merupakan alat pengumpul data yang biasa digunakan berupa daftar kuesiner yang harus dijawab oleh responden dan tujuan penyebaran kuesioner adalah untuk mencari informasi yang lengkap mengenai sesuatu masalah. Kuesioner akan dibagikan kepada responden yang terpilih sebagai sampel untuk dijawab di mana hasil jawaban yang terkumpul akan dianalisis dan disederhanakan agar dapat dibaca atau diinterpretasikan.

Kuesioner dibuat dengan Skala Likert, menggunakan 5 alternatif pilihan sebagai persepsi responden atas tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap jaminan sosial yang diberikan perusahaan PT. Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bakauheni. Lima alternatif yang disiapkan meliputi Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral/Tidak Menjawab (N), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Kuesioner ini disusun sendiri oleh peneliti dengan menggunakan modifikasi beberapa kuesioner yang pernah dilakukan peneliti lain,

baik untuk bidang yang sama maupun untuk bidang yang berbeda, yang pasti berkaitan dengan perusahaan jasa.

2) Wawancara

Wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi dengan bertanya langsung kepada responden. Wawancara dilakukan dengan beberapa karyawan yaitu Bapak Kirmadi kepala QMR (*Quality Management Representative*), Ibu Maryati selaku staf SDM dan Bapak A Sugianto selaku Asisten Manajer Operasi Pelabuhan. Dengan melakukan wawancara, peneliti akan memperoleh data yang lebih dari sekedar data yang terjadi sekarang tetapi juga yang berkaitan dengan masa lalu, kini dan masa yang akan datang. Wawancara bermanfaat untuk mendapatkan informasi lain untuk melengkapi informasi yang didapat melalui kuesioner, observasi. Teknik wawancara terstruktur di mana pewawancara menetapkan sendiri pertanyaan yang akan diajukan. Untuk itu digunakan format *interview guide* agar data yang dikumpulkan tidak terlepas dari konteks permasalahan.

3) Observasi

Observasi atau pengamatan langsung di lokasi penelitian dilakukan untuk mengetahui keadaan atau kondisi di lapangan yang sebenarnya. Hasil dari observasi digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh dari hasil kuesioner dan wawancara.

b. Data Sekunder

Data sekunder ialah data yang tersedia dan telah dikumpulkan, misalnya seperti yang terdapat di dalam bahan-bahan dokumen, perpustakaan, buku referensi serta catatan ilmiah lainnya yang berhubungan dengan topik penelitian ini. Pengumpulan data sekunder ini akan dilakukan melalui studi kepustakaan, yaitu dengan mencari bahan referensi atau rujukan yang berkaitan dengan persoalan yang sedang diteliti.

4. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi ialah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga (Singarimbun dan Effendi, 1989 : 155). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bakauheni, yang menjadi obyek penelitian KTI ini. Sedangkan sampel adalah contoh, representan atau wakil dari suatu populasi yang cukup besar jumlahnya, yaitu suatu bagian yang dipilih, dan representatif sifatnya dari keseluruhannya (Kartono, 1996 : 129). Oleh karena itu, pengambilan sampel dari populasi penelitian KTI ini menggunakan teknik penentuan sampel acak sederhana (*simple random sampling*).

Menurut Kartini Kartono (1996 : 148-149), untuk memilih subyek-subyek dalam sampel penelitiannya, diambil anggota-anggota sampel sedemikian rupa sehingga sampel tersebut benar-benar mencerminkan ciri-ciri populasi yang sudah dikenal sebelumnya.

Apabila kerangka sampel telah tersedia maka kita dapat memutuskan memakai sampel acak sederhana atau sistematis. Alasan lainnya adalah apakah populasi menyebar atau mengumpul. Oleh karena sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bakauheni (yang mengumpul di satu lokasi/perusahaan) maka peneliti menggunakan teknik penentuan sampel secara acak. Berdasarkan pertimbangan tersebut, peneliti menentukan perkiraan (presisi).

Cara pengambilan sampel adalah dengan mendatangi lokasi penelitian (PT.Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bakauheni) dan setiap orang yang dijumpai di lokasi tersebut diambil secara acak berhak menjadi salah satu sampel.

Dalam menentukan besarnya sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin (Suliyanto, 2006 : 100), besarnya presisi yang digunakan sebesar 10%

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : kelonggaran ketidaktelitian kerana kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir.

Jumlah karyawan perusahaan cabang adalah

$n = 200$ karyawan, maka

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{200}{1 + 200 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{200}{1 + 200 (0.1)^2}$$

$$n = \frac{200}{1 + 200 (0.01)}$$

$$n = \frac{200}{201 \times 0.01}$$

$$n = \frac{200}{2.01}$$

$$n = 99.50$$

Besarnya sampel yang didapat (n) adalah 99.50. Sehingga dalam penelitian ini penulis membulatkan jumlah sampel sebesar 100 responden.

5. Metode Analisis Data

Analisis data yang dilakukan untuk menyederhanakan hasil olahan data sehingga lebih mudah dibaca atau diinterpretasikan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, dan dalam penulisannya menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Langkah awal dalam analisis data adalah mengkode data berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disusun dari kuesioner penelitian. Data yang dikoding tersebut kemudian dimasukkan ke dalam tabel distribusi frekuensi (*analisis persentase*) untuk selanjutnya dilakukan analisis dengan menggunakan metode tabulasi silang (*crosstab*).

Fungsi penyusunan data ke dalam tabel ini merupakan bahan input untuk kebutuhan analisis dan deskripsi hasil penelitian. Adapun secara khusus fungsi tabel frekuensi ini adalah :

- a. Mengecek apakah jawaban responden atas suatu pertanyaan konsisten dengan jawaban atas pertanyaan lainnya.
- b. Mendapatkan gambaran ciri atau karakteristik responden atas dasar analisis satu variabel tertentu.

Analisis secara keseluruhan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap jaminan sosial yang diberikan perusahaan PT. Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bakauheni secara keseluruhan, sedangkan analisis per indikator dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap jaminan sosial yang diberikan perusahaan PT. Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bakauheni per indikator. Dari situ dapat dilihat indikator mana yang paling memuaskan ataupun yang sebaliknya. Dengan demikian bisa diputuskan mana yang dipertahankan dan mana yang perlu ditingkatkan.

Sedangkan teknik dalam menentukan kategori setiap jawaban diperoleh dengan menghitung nilai rata-rata dari tiap jawaban responden atas kuesioner yang diberikan. Guna mempermudah menganalisis data dari tiap jawaban dari masing-masing variabel dikategorikan dalam lima bagian yaitu kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah.

Teknik yang digunakan menentukan kategori tiap jawaban diperoleh dengan menghitung nilai rata-rata dari tiap jawaban responden yang dikelompokkan atas sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, sangat tinggi.

Selanjutnya nilai rata-rata tadi dibandingkan dengan kriteria penentuan skor sebagai berikut, (Suliyanto, 2006 : 88) :

a. Jumlah item pertanyaan : 5

Skor tertinggi per item : 5

Dengan demikian skor tertinggi yang bisa dicapai : $5 \times 5 = 25$

Skor terendah per item 1

Dengan demikian skor terendah yang bisa dicapai : 5×1

Untuk mencari *Interval* yaitu :

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Kategori}} \\ &= \frac{25 - 5}{5} \\ &= 4 \end{aligned}$$

Mencari jarak skor tertinggi : $25 - 4 = 21$

Dengan demikian dapat diperoleh rincian sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai yang diperoleh kurang dari 7, maka termasuk kategori sangat rendah.
- 2) Apabila nilai yang diperoleh 7 – 11, maka termasuk kategori rendah.
- 3) Apabila nilai yang diperoleh 12 – 16, maka termasuk kategori sedang.
- 4) Apabila nilai yang diperoleh 17 – 21, maka termasuk kategori tinggi.
- 5) Apabila nilai yang diperoleh lebih dari 21, maka termasuk kategori sangat tinggi.

b. Jumlah item pertanyaan : 4

Skor tertinggi per item : 5

Dengan demikian skor tertinggi yang bisa dicapai : $4 \times 5 = 20$

Skor terendah per item 1

Dengan demikian skor terendah yang bisa dicapai : 4×1

Untuk mencari *Interval* yaitu :

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Kategori}} \\ &= \frac{20 - 4}{5} \\ &= 3,2 \end{aligned}$$

Mencari jarak skor tertinggi : $20 - 3,2 = 16,8$

Dengan demikian dapat diperoleh rincian sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai yang diperoleh kurang dari 7,18, maka termasuk kategori sangat rendah.
- 2) Apabila nilai yang diperoleh 7,18 – 10,38, maka termasuk kategori rendah.
- 3) Apabila nilai yang diperoleh 10,39 – 13,59, maka termasuk kategori sedang.
- 4) Apabila nilai yang diperoleh 13,6 – 16,8, maka termasuk kategori tinggi.
- 5) Apabila nilai yang diperoleh lebih dari 16,8, maka termasuk kategori sangat tinggi.