**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Transportasi merupakan sarana untuk meningkatkan pembangunan ekonomi dan perkembangan masyarakat serta pertumbuhan industri. Adanya transportasi suatu barang/jasa atau orang mempunyai nilai menurut tempat dan waktu. Kegiatan pemindahan barang dan penumpang dari suatu tempat ke tempat lainnya disebut transportasi; oleh karenanya transportasi dapat menciptakan kegunaan tempat yang mengangkut suatu jenis barang/jasa dari suatu tempat ke tempat lain agar dapat dimanfaatkan di tempat bersangkutan. Dalam pelaksanaannya dikenal tiga sistem transportasi, yaitu transportasi darat, transportasi udara dan transportasi laut; ketiga sistem transportasi ini sangat membantu dalam pengembangan sosial, politik dan perekonomian masyarakat.

Indonesia merupakan negara kepulauan terbesar di dunia yang memiliki 17.508 pulau besar dan kecil. Kondisi geografis Indonesia yang terdiri dari daratan dan lautan membuat peranan transportasi laut dan penyeberangan sangat penting dalam memperlancar arus barang dan manusia. Untuk itu dibutuhkan sarana dan prasarana penyeberangan yang dapat menyediakan jasa transportasi laut secara efektif dan efisien. Kegiatan transportasi bagi masyarakat umum dan pembangunan nasional menjadikan pemerintah turut aktif dalam penyelenggaraan transportasi. Dalam pelaksanaannya pemerintah menunjuk beberapa Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagai pelaksana jasa transportasi di Indonesia; hal ini dimaksudkan agar pengelolaan transportasi lebih terarah dan bermanfaat bagi masyarakat umum.

Pentingnya transportasi laut di Indonesia menuntut pemerintah memberi perhatian serius agar dapat dikelola maksimal baik secara tradisional maupun secara modern. Untuk itu pemerintah telah membuat program pembangunan transportasi laut yang bertujuan menyediakan sarana dan prasarana yang memadai serta peningkatan manajemen pelayaran sehingga mampu menunjang distribusi barang dan penumpang antar pulau yang terintegrasi dengan roda transportasi lainnya (Nikson dan Kansil, 2003:143). Diharapkan dengan semakin baiknya pelaksanaan transportasi laut di Indonesia akan dapat memacu perkembangan dan pembangunan seluruh wilayah Indonesia.

Semakin tingginya arus barang dan manusia melalui laut dan penyeberangan sebagai akibat dari laju pembangunan nasional yang semakin meningkat dan pemerataan hasil-hasil pembangunan ke seluruh pelosok tanah air, maka kebutuhan lintasan penyeberangan antar pulau dan antar pelabuhan semakin meningkat pula. Pelabuhan sebagai salah satu mata rantai transportasi dan perdagangan memiliki peranan yang sangat strategis dalam pengembangan perekonomian suatu daerah yang akhirnya akan berpengaruh pula pada pembangunan nasional. Pelabuhan juga berfungsi membuka daerah yang terpencil dengan meningkatkan kelancaran proses keluar/masuk barang, sehingga dapat memangkas biaya transportasi agar barang-barang yang diperdagangkan dapat menjadi lebih kompetitif.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No. 69 Tahun 2001 tentang Kepelabuhanan, yang dimaksud dengan pelabuhan adalah tempat yang terdiri dari daratan dan perairan di sekitarnya dengan batas-batas tertentu sebagai tempat kegiatan ekonomi yang dipergunakan sebagai tempat kapal bersandar, berlabuh, naik turun penumpang dan atau bongkar muat barang yang dilengkapi dengan fasilitas keselamatan pelayaran dan kegiatan penunjang pelabuhan serta sebagai tempat perpindahan intra dan antar moda transportasi. Suyono, R.P. (2005: 1) lebih lanjut mengatakan bahwa sebuah pelabuhan mempunyai fungsi setidaknya ada empat yaitu: tempat pertemuan, gapura, entitas industri, dan mata rantai transportasi.

Dalam perkembangan bisnisnya penyelenggaraan pelabuhan dituntut untuk memenuhi kebutuhan pelanggannya. Para pengguna jasa pelabuhan menghendaki agar penyelenggara pelabuhan dapat menyediakan jasa profesional yang dibutuhkan dalam melancarkan usahanya. Oleh karena itu dibutuhkan para karyawan yang memiliki kemampuan yang dapat melayani kebutuhan pelanggan jasa pelabuhan. Untuk memperoleh karyawan yang memiliki kemampuan yang diharapkan tersebut diperlukan rekrutmen dan pengelolaan sumber daya manusia profesional yang harus dimiliki oleh para penyelenggara pelabuhan. Tingginya kecelakaan transportasi di Indonesia pada setahun terakhir ini selain faktor alam juga diduga karena kemampuan karyawan yang masih kurang profesional dalam bidangnya. Hal ini menurut Bambang Soeryanto (2009:77) ditandai oleh masalah internal dalam operasi perusahaan yang ditunjukkan dengan rendahnya pangsa pasar PT. Indonesia Ferry (Persero) di lintasan komersial, yakni kurang dari 20% dan berada di peringkat ke 5 dari 7 lintasan utama bisnis ferry di tanah air. Lebih lanjut dikatakan bahwa fakta ini sangat ironis, mengingat dulu bertahun-tahun perusahaan ini memimpin pasar, sayang untuk mengulang masa jaya itu terkendala tiadanya perencanaan yang jelas, sehingga kualitas pelayanan kian tergusur.

Pelabuhan penumpang sebagai sarana transportasi yang utama di Indonesia penyelenggaraanya oleh pemerintah dipercayakan kepada dua perusahaan BUMN yaitu PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) dan PT. Indonesia Ferry (Persero). Kedua perusahaan tersebut ditugasi untuk mengelola pelabuhan umum yang digunakan masyarakat agar memiliki nilai ekonomis. PT. Indonesia Ferry (Persero) menyelenggarakan kegiatan pelabuhan yang menggunakan kapal-kapal penumpang di daerah maju maupun daerah terpencil. Sedangkan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) selain menyelenggarakan pelabuhan penumpang yang berkapasitas besar juga menyelenggarakan pelabuhan barang, baik untuk tingkat nasional maupun tingkat internasional di seluruh Indonesia.

Penyeberangan antar pulau masih menjadi andalan transportasi di Indonesia. Untuk memperlancar transportasi dari satu pulau ke pulau lainnya, dibutuhkan penyeberangan yang lancar, aman dan nyaman. Sarana penyeberangan yang lancar terutama dibutuhkan pada daerah-daerah yang memiliki kesibukan tinggi dalam melayani penyeberangan antar pulau. Daerah penyeberangan yang memiliki kesibukan tinggi salah satunya adalah lintas Merak-Bakauheni. Lintasan ini menjadi begitu penting karena menghubungkan pulau Jawa dan Sumatera yang memiliki tingkat pertumbuhan ekonomi sangat tinggi. Kelancaran dan kenyamanan pelabuhan pada lintasan ini sangat dibutuhkan, karena arus barang dan jasa yang menggunakan lintasan ini sangat dinamis. Lintasan ini buka 24 jam, tujuh hari seminggu tanpa libur. Sedikit saja terjadi kendala pada lintasan ini, maka dapat menyebabkan kemacetan dan antrian yang panjang di dua pelabuhan. Ketidaknyamanan semakin terasa bila bersamaan dengan hari libur, dimana pelabuhan akan dipenuhi oleh kendaraan yang melintasi Selat Sunda ini.

Pentingnya usaha pelabuhan dalam perekonomian masyarakat Indonesia menuntut PT. Indonesia Ferry (Persero) untuk lebih profesional dalam melayani masyarakat. Oleh karena itu perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja perusahaan, karena kinerja perusahaan selama ini kurang sehat (Nova Hendri Lidianto, 2003: 70). Banyaknya keluhan dari masyarakat pengguna jasa pelabuhan menunjukkan manajemen perusahaan belum dikelola secara maksimal. Isu rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan perusahaan kepada masyarakat pengguna jasa pelabuhan tercermin dari kemacetan yang kerap terjadi pada waktu-waktu tertentu di lintas Merak-Bakauheni ini. Masa liburan sekolah dan hari raya adalah masa dimana dapat dipastikan terjadi kemacetan yang panjang. Hal ini terjadi setiap tahun dan tanpa ada perbaikan ataupun penanganan yang lebih cepat dari pihak pelabuhan pada tahun-tahun berikutnya. Himbauan Menteri Perhubungan yang mengizinkan operator penyeberangan swasta beroperasi di lintas penyeberangan Merak-Bakauheni untuk mencegah terulangnya kembali antrean panjang kendaraan (Kompas, 15 Juli 2008), tidak menjadi solusi yang efektif, karena jumlah kapal penyeberangan yang beroperasi di lintas Merak-Bakauheni sudah lebih dari cukup. Masalah yang terjadi ada pada operator penyeberangan yang kurang cakap mengatur arus penyeberangan, hal ini kemungkinan lebih disebabkan oleh penempatan karyawan yang kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimiliki sebelumnya.

Kualitas pelayanan yang rendah akan menimbulkan ketidaknyamanan bagi pengguna jasa penyeberangan. Karena merasa tidak nyaman, pengguna jasa umumnya menyerukan keluhan-keluhan tersebut kepada karyawan perusahaan. Apabila tidak ditindaklanjuti, maka keluhan ini akan berdampak bagi menurunnya pengguna jasa pelabuhan penyeberangan. Sebagian pengguna jasa akan beralih pada moda transportasi lainnya yang dapat memberikan pelayanan yang lebih baik terhadap pengguna jasa transportasi. Hal ini akan menimbulkan dampak negatif terhadap kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang. Rendahnya pelayanan terhadap masyarakat mengindikasikan bahwa karyawan perusahaan belum profesional dalam bekerja. Hasil kerja yang dilakukan karyawan belum mencapai target dan kurang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat, dampaknya dapat dilihat dari kurangnya semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, pengetahuan dan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaannya masih rendah, kurangnya kemampuan dalam memecahkan masalah dan rasa tanggung jawab yang masih rendah. Sebab utama masalah karyawan tersebut adalah kurangnya kemampuan karyawan, kepuasan kerja yang rendah, dan kurangnya kesempatan untuk melakukan pekerjaan karena harus menunggu ketentuan atau perintah dari atasan (Kumurotomo Wahyudin, 1992: 131).

Rendahnya kualitas pelayanan juga tercermin dari rendahnya tingkat kepuasan pelanggan seperti tercantum pada Tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1 Tingkat Kepuasan Pelanggan Pelabuhan Merak-Bakauheni

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Komponen Pelayanan** | **Nilai** **Rata-rata****Harapan** | **Realisasi Pencapaian****Rata-rata** |
| Keselamatan selama dalam pelayaran | 4,3196 | 3,3314 |
| Ketepatan waktu pemberangkatan | 4,3636 | 3,3519 |
| Keselamatan selama dalam pelayaran | 4,4481 | 3,3821 |
| Ketepatan waktu kedatangan kapal | 4,4340 | 3,2052 |
| Layanan informasi penumpang melalui pengeras suara | 4,4316 | 3,2146 |
| Keakurasian pengukuran berat/beban kendaraan melalui jembatan timbang. | 4,3878 | 3,1429 |
| Layanan penjualan tiket *tollgate* dan sistem pengaturan antrian kendaraan. | 4,3632 | 3,2241 |
| Penempatan dan kesiapan petugas keamanan di sekitar loket penjualan tiket. | 4,2786 | 3,2962 |
| Tingkat keamanan di area umum pelabuhan dari gangguan tindakan kriminal. | 4,3021 | 3,1144 |
| Kemudahan menemukan lokasi pembelian tiket. | 4,4018 | 3,5718 |
| Kejelasan informasi yang tertera pada tiket mengenai harga, jadwal keberangkatan, ruang kelas yang digunakan dan lain-lain. | 4,2991 | 3,2317 |
| Jaminan asuransi yang diberikan, jika terjadi kecelakaan dan musibah yang ditimbulkan oleh fasilitas/peralatan di pelabuhan atau terjadi akibat kelalaian petugas di pelabuhan. | 4,3349 | 3,0613 |
| Tingkat keamanan dalam perjalanan dari gerbang pelabuhan ke lokasi loket penjualan tiket dari galangan tindak kriminal. | 4,3986 | 3,5071 |
| Kemudahan menemukan lokasi parkir kendaraan untuk menunggu naik ke kapal di pelabuhan. | 4,3491 | 3,2925 |
| Kehandalan fasilitas yang dimiliki pelabuhan pemberangkatan seperti rambu, *fender aide ramp*, *movable bridge* dan lain-lain. | 4,3878 | 3,1429 |
| Kualitas pelayanan pembuangan limbah kapal yang ada di pelabuhan pemberangkatan. | 4,5102 | 3,0000 |
| Kualitas pelayanan pelabuhan dalam hal permintaan perbekalan kapal baik berupa air tawar, bahan bakar dan lain-lain | 4,6327 | 3,4490 |
| Kualitas pelayanan pelabuhan dalam hal proses administrasi verifikasi kapal dan penumpang. | 4,5918 | 3,4898 |
| Sistem penjadwalan pemberangkatan kapal. | 4,5714 | 3,7755 |
| Pelayanan klaim tiket terpadu. | 4,6531 | 3,7755 |

Sumber: Laporan Tahunan PT. Indonesia Ferry (Persero), 2005.

Berdasarkan hasil survei kepuasan pelanggan yang dilaksanakan pada lintas Merak-Bakauheni pada tahun 2005 menunjukkan bahwa keluhan yang banyak dilontarkan masyarakat umumnya mengenai sarana pelabuhan yang kotor, pelayanan yang tidak ramah, penyelesaian masalah di lapangan yang cenderung sentralisasi, adanya pungutan-pungutan tambahan, pelayanan yang diskriminatif, dan rendahnya profesionalisme karyawan perusahaan. Hal ini akan berdampak kepada menurunnya citra perusahaan kepada masyarakat pengguna jasa pelabuhan, yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan. Masih tingginya tingkat perbedaan antara harapan masyarakat pengguna jasa pelabuhan dengan realisasi yang ada di lapangan menggambarkan bahwa perusahaan belum dapat menghasilkan suatu produk jasa penyeberangan dan jasa pelabuhan yang memenuhi persyaratan (Laporan Tahunan PT. Indonesia Ferry (Persero): Survei Kepusan Pelanggan, 2005).

Sikap dan perilaku karyawan perusahaan yang sering tidak hadir, terlambat masuk kantor, meninggalkan kantor sebelum waktunya, tidak patuh pada aturan yang berlaku, merasa bosan dalam bekerja, kurang menguasai dan kurang bertanggung jawab dalam pekerjaannya merupakan gejala bahwa tingkat kepuasan karyawan PT. Indonesia Ferry (Persero) masih relatif rendah. Hal ini didukung oleh Laporan Tahunan PT. Indonesia Ferry (Persero) (2004) yang menunjukkan kuantitas sumber daya manusia yang berfluktuasi setiap tahunnya. Kuantitas sumber daya manusia periode Tahun 2000 sampai dengan 2004 dapat terlihat dalam Tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2 Kuantitas Sumber Daya Manusia PT. Indonesia Ferry (Persero),

2000-2004.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pendidikan** | **2004** | **2003** | **2002** | **2001** | **2000** |
| 1. Pascasarjana |  31 |  31 |  30 |  30 |  28 |
| 2. Sarjana |  186 | 185 | 249 | 198 | 127 |
| 3. Diploma | 680 | 675 | 667 | 658 | 602 |
| 4. SLTA |  2.176 |  2.181 |  2.189 |  2.098 |  1.648 |
| 5. SLTP | 152 | 155 | 158 | 161 | 162 |
| 6. SD | 118 | 135 | 141 | 145 | 145 |
| **Total** |  **3.343** |  **3.362** |  **3.434** |  **3.290** |  **2.712** |

Sumber: Laporan Tahunan PT. Indonesia Ferry (Persero), 2004

Dalam rangka menyelenggarakan usahanya, perusahaan mempunyai beberapa tujuan yang harus dijalankan, tentunya tujuan tersebut akan mewujudkan visi dan misi yang nantinya diarahkan untuk mencapai sasaran perusahaan yang telah ditetapkan. Adapun tujuan umum perusahaan jasa penyebrangan ini adalah ”Menjadi pemimpin dalam industri jasa penyeberangan dan pelayaran dengan pangsa pasar terbesar untuk meraih dan mengembangkan eksistensi bisnis yang berkelanjutan.” Sedangkan dalam jangka pendek, tujuan perusahaan adalah mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki perusahaan, khususnya sumber daya manusia guna pencapaian keuntungan yang telah ditetapkan. (Laporan Tahunan PT. Indonesia Ferry (Persero), 2005: I-7).

Manusia adalah unsur cukup vital sehingga keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang handal dalam hal perencanaan sampai denganpengawasan perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa pengolahan kualitas sumber daya manusia merupakan kegiatan yang tidak kalah penting dengan kegiatan manajemen lainya dalam menunjang keproduktifan perusahaan.

Pengaturan manajemen sumber daya manusia mencakup proses pengelolaan sumber daya manusia sejak penetapan analisis jabatan, perencanaan, sampai dengan pemutusan hubungan kerja. Proses pengelolaan tersebut dimulai dari melakukan analisis jabatan, yang menetapkan sifat dari pekerjaan yang dikukan oleh masing-masing pekerja. Kemudian merencanakan kebutuhan tenaga kerja yang diikuti dengan proses merekrut tenaga kerja baru. Setelah menetapkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, maka diberikan orientasi dan pelatihan bagi pekerja, mengatur kompensasi, mengelola karir pekerja, menilai kinerja, melaksanakan pelatihan dan pengembangan, malaksanakan komunikasi dengan pekerja, melaksanakan program kesehatan dan keselamatan karyawan, dan melakukan pemutusan hubungan kerja.

Keseluruhan proses dan pengelolaan sumber daya manusia tersebut akan sangat berpengaruh pada kondisi kerja dan kenyamanan pekerja dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memotivasi pekerja untuk bekerja dan berprestasi lebih baik. Sebaliknya, pengelolaan sumber daya manusia yang buruk akan mengakibatkan pekerja menjadi ”malas” dan tidak profesional, sehingga akan merugikan perusahaan karena produktivitas kerja menjadi rendah.

Dalam rangka mewujudkan visi dan misinya, PT. Indonesia Ferry (Persero) telah menempatkan sumber daya manusia sebagai *asset* utama dalam pengelolaan perusahaan; oleh karenanya pihak manajemen selalu memiliki komitmen yang tinggi terhadap pengembangan dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia yang akan terus dikembangkan secara berkelanjutan (Laporan Tahunan PT. Indonesia Fery (Persero), 2004:7) dengan program seperti berikut ini:

1. Melaksanakan penilaian terhadap seluruh karyawan yang dimiliki dan menempatkannya pada posisi yang tepat sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan dan melakukan rotasi/mutasi melalui sistem promosi pada jenjang di atasnya sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Dalam rangka melakukan perbaikan internal telah dilakukan perhitungan kembali terhadap besaran perjalanan dinas yang memadai serta melakukan fasilitas perbaikan, fasilitas kerja serta melaksanakan sistem pengarsipan standar sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi karyawan.
3. Melaksanakan pengembangan dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia dimulai dari proses seleksi, penempatan, penilaian pendidikan dan pelatihan serta pembinaan yang terprogram sejalan dengan pola karier karyawan. Sedangkan penghargaan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki ditunjukkan dengan diberlakukannya sistem remunerasi dan peningkatan kesejahteraan karyawan berdasarkan prinsip-prinsip pengharkatan manusia ditetapkan sesuai dengan aturan yang berlaku sejalan dengan perkembangan perusahaan.
4. Agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan, perusahaan berusaha menindak lanjuti *reward dan punishment* kepada masing-masing karyawan yang berprestasi dengan harapan agar diperoleh hasil kerja yg maksimal.

Lebih lanjut, kendala sumber daya manusia yang dihadapi oleh perusahaan seperti yang dikemukakan dalam RKAP perusahaan adalah:

1. Kualitas sumber daya manusia masih rendah dan dasar pendidikan belum sesuai dengan kebutuhan.
2. Sistem balas jasa (*reward and punishment*) belum dilaksanakan dengan tegas dan seimbang.
3. Besaran kesejahteraan purna bhakti/jaminan hari tua belum memadai.
4. Pola karir dan kaderisasi belum jelas dan cenderung menunjukkan adanya subjektivitas.
5. Uraian pekerjaan dan sistem penilaian karya belum diterapkan.
6. Sistim organisasi masih bersifat sentralisasi.
7. Pelimpahan wewenang belum sempurna.
8. Kesulitan dalam merekrut perwira kapal dan pegawai yang berkualifikasi akibat standar gaji yang rendah dibandingkan perusahaan lain yang sejenis.

Masalah-masalah tersebut memberikan indikasi bahwa pimpinan PT. Indonesia Ferry (Persero) memerlukan informasi secara empirik mengenai pengelolaan sumber daya manusia, terutama pengaruh penempatan karyawan, kompensasi dan pengembangan karyawan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan. Sebab kinerja yang tinggi akan memberikan isyarat bahwa organisasi yang dikelola dengan baik akan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif (Davis and Newstrom, 2004:109).

Kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang belum optimal merupakan masalah yang sedini mungkin harus diselesaikan, dengan mencari faktor penyebab dan solusi pemecahannya. Menyadari penintingnya peningkatan citra layanan tergantung pada kualitas sumber daya manusia, menurut Bambang Soeryanto (2009:78) saat ini PT. Indonesia Ferry (Persero) berupaya membenahi 3.500 karyawan untuk ditingkatkan kompetensinya sesuai tugas masing-masing. Dalam proses pembenahan ini, karyawan dipilih dalam tiga kelompok: Pertama, yang “pandai-*smart*-cerdas, berkarakter baik, berintegritas tinggi dan mau melakukan perubahan bersama”. Kelompok kedua, adalah “pandai-*smart*-cerdas, berkarakter baik, berintegritas tinggi, tapi tidak mau tahu alias cuek saja dalam proses pembenahan”. Kelompok ini tipikal orang yang ikut saja, acuh dan merasa baik-baik saja selama pundi-pundi dan posisinya tidak terganggu. Kelompok ketiga, yang “tidak pandai tidak *smart*-tidak cerdas, baerkarakter tidak baik, integritas lemah tapi kerjanya terus mengganggu proses pembenahan ini”. Golongan ini adalah barisan karyawan yang merasa terganggu zona kenyamanannya dan tidak ingin adanya perubahan untuk menjadi lebih baik.

Berdasarkan isu tersebut, peneliti memandang perlu untuk melaksanakan penelitian yang berfokus pada pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja. Penulis selanjutnya akan menuangkan hasil penelitian dalam bentuk disertasi dengan judul: **“Pengaruh Penempatan, Kompensasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Survey pada karyawan Pelabuhan Lintas Merak-Bakauheni)”.**

* 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang penelitian, dapat dipertegas masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan penempatan, kompensasi, dan pengembangan sumber daya manusia pada karyawan pelabuhan Lintas Merak Bakauheni.
2. Apakah terdapat hubungan antara penempatan, kompensasi, dan pengembangan sumber daya manusia.
3. Apakah terdapat pengaruh penempatan, kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
	1. **Maksud dan Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk:

1. Mendeskripsikan tentang karakteristik pelaksanaan penempatan, kompensasi, dan pengembangan sumber daya manusia pada karyawan.
2. Menjelaskan hubungan antara penempatan, kompensasi, dan pengembangan sumber daya manusia pada karyawan.
3. Menjelaskan pengaruh penempatan, kompensasi, dan pengembangan sumberdaya manusia baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Sejalan perumusan masalah, penelitian yang dilaksanakan memiliki tujuan untuk:

1. Menjelaskan pelaksanaan penempatan, kompensasi, dan pengembangan sumber daya manusia pada karyawan pelabuhan Lintas Merak Bakauheni.
2. Mendapatkan besarnya keeratan hubungan antara penempatan, kompensasi, dan pengembangan sumber daya manusia pada karyawan.
3. Mendapatkan besarnya pengaruh penempatan, kompensasi, dan pengembangan sumberdaya manusia baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Mendapatkan besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

**1.4 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat berguna sebagai bahan informasi untuk:

1. Pengembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia pelabuhan dan sebagai bahan penelitian lanjutan bagi peneliti yang ingin mendalami lebih lanjut prihal topik yang terkait dengan penelitian ini.
2. Manajemen pelabuhan dan anak-anak perusahaannya sebagai salah satu acuan dalam pengambilan keputusan manajerial dan pengembagan strategi manajemen sumber daya manusia untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.