

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah Singkat dan Profil Perusahaan

PT Pelabuhan Indonesia (Persero), yang umumnya dikenal sebagai Pelindo, merupakan sebuah perusahaan milik negara Indonesia yang fokus pada sektor logistik, terutama dalam pengelolaan dan pengembangan pelabuhan. Saat ini, perusahaan ini mengelola 94 pelabuhan yang tersebar di 32 provinsi di Indonesia. Pelindo berperan penting sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang strategis, karena pelabuhan yang dikelolanya memiliki peran yang sangat penting dalam menjalin hubungan perdagangan internasional melalui transportasi laut.

Sejak didirikan pada tahun 1960, PT Pelabuhan Indonesia (Persero) telah mengalami perubahan status usaha dari perusahaan negara (PN) menjadi perusahaan umum (Perum) pada tahun 1983, dan akhirnya berubah menjadi perseroan terbatas pada tahun 1992. Perubahan status usaha tersebut merupakan hasil dari upaya Pelindo untuk memenuhi tugasnya sebagai pelaksana teknis dalam bidang logistik di sektor pelabuhan, terutama dalam pembangunan pelabuhan Tanjung Priok yang merupakan pelabuhan terbesar di Indonesia.

Pada tahun 1980-an, PT Pelabuhan Indonesia (Persero) meraih pengakuan sebagai *The Best Port Practices* di wilayah Asia-Pasifik. Namun, seiring waktu, kurangnya perkembangan yang signifikan dalam kegiatan perusahaan membuat Pelindo tertinggal dan terisolasi. Meskipun situasinya ironis, Pelindo tidak merasa malu untuk menghadapi perubahan dan beradaptasi. Perusahaan ini memperluas kawasan pelabuhan, memperbarui fasilitas pelabuhan, dan melakukan perombakan total dalam tata kelola manajemen untuk menciptakan usaha yang lebih adaptif, tangguh, dan progresif dalam perannya sebagai pengelola pintu perdagangan Indonesia.

Setelah melalui serangkaian upaya restrukturisasi, revitalisasi, dan transformasi, Pelindo hadir sebagai pengelola dan pengembang kegiatan logistik yang melampaui peran sebagai pelabuhan semata. Perusahaan ini kini terlibat dalam berbagai bidang usaha terkait logistik sebagai pendorong perdagangan Indonesia.

PT Pelabuhan Indonesia I (Persero), PT Pelabuhan Indonesia II (Persero), PT Pelabuhan Indonesia III (Persero), dan PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) adalah perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang sahamnya sepenuhnya dimiliki oleh Kementerian BUMN sebagai pemegang saham yang mewakili Negara Republik Indonesia. Pada tanggal 1 Oktober 2021, secara resmi PT Pelabuhan Indonesia I (Persero), PT Pelabuhan Indonesia III (Persero), dan PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) digabungkan ke dalam PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2021. PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) menjadi entitas yang bertahan. Selanjutnya, berdasarkan Surat Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia No. S-756/MBU/10/2021 tanggal 1 Oktober 2021, terkait persetujuan perubahan nama, perubahan anggaran dasar, dan logo perusahaan, PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) mengubah namanya menjadi "PT Pelabuhan Indonesia (Persero)" atau lebih dikenal dengan sebutan Pelindo.

1.1.2 Visi dan Misi Organisasi

Visi

Menjadi pemimpin ekosistem maritim terintegrasi dan berkelas dunia.

Visi tersebut mencerminkan aspirasi perusahaan untuk menjadi pintu gerbang utama dalam jaringan logistik global di Indonesia. Visi ini didasarkan pada potensi geografis yang dimiliki, peluang bisnis yang ada, serta kebijakan nasional yang membuka peluang bagi perusahaan untuk mewujudkan visi tersebut.

Misi

Mewujudkan jaringan ekosistem maritim nasional melalui peningkatan konektivitas jaringan dan integrasi pelayanan guna mendukung pertumbuhan ekonomi Indonesia.

Menyediakan jasa kepelabuhanan dan maritim yang handal dan terintegrasi dengan kawasan industri untuk mendukung jaringan logistik Indonesia dan global dengan memaksimalkan manfaat ekonomi selat malaka.

1.1.3 Logo Organisasi

Sebuah logo merupakan gambar atau simbol sederhana yang mewakili ide atau identitas suatu bisnis, area, organisasi, produk, bangsa, institusi, atau entitas lainnya. Tujuan dari logo tersebut adalah memberikan representasi visual yang mudah diingat

sebagai pengganti nama sebenarnya. PT Pelabuhan Indonesia (Persero) memiliki logo seperti pada gambar 1.1.



Gambar 1.1 Logo Perusahaan

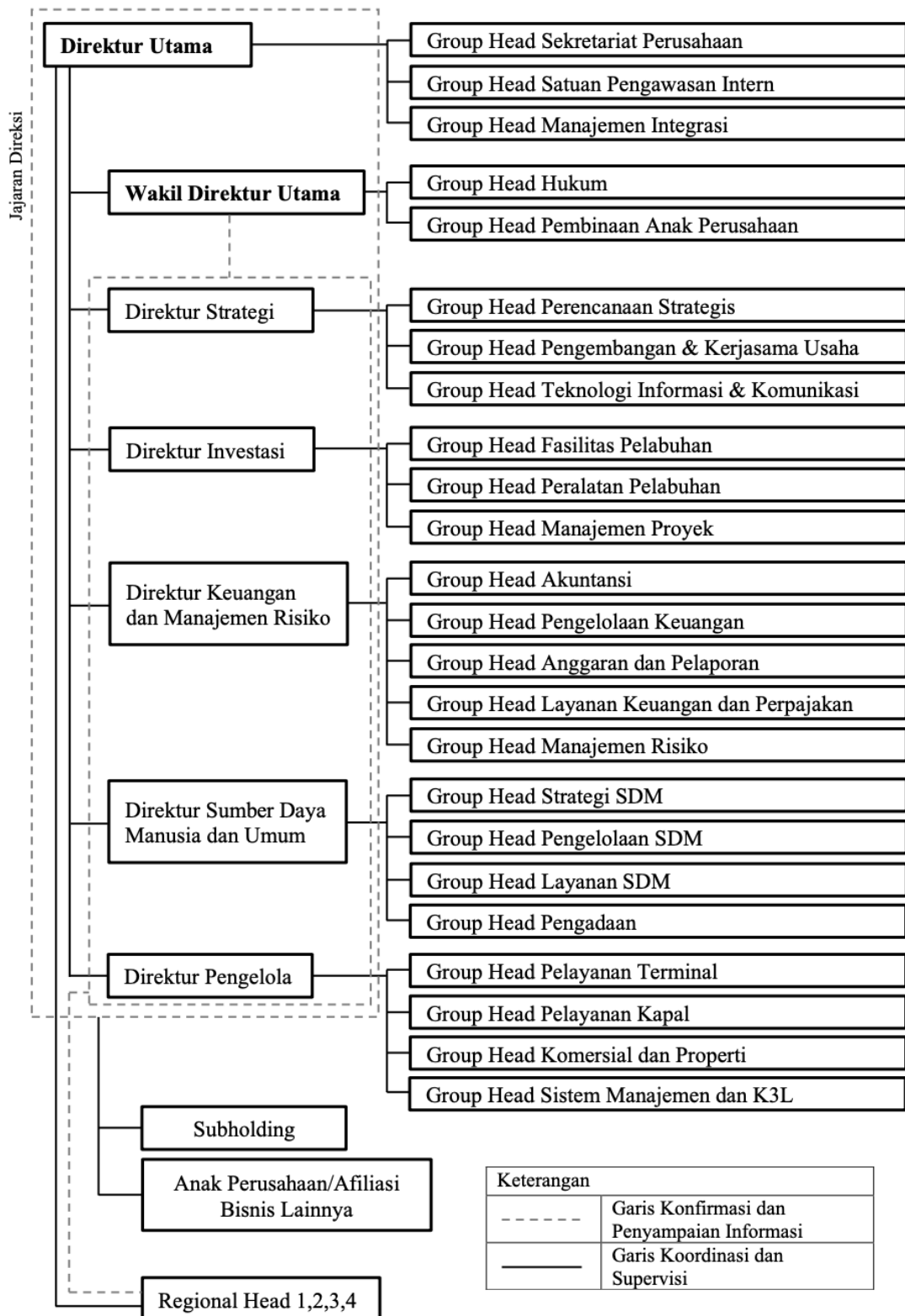
Sumber: Website PT Pelabuhan Indonesia (Persero) 2021

Logo PT Pelabuhan Indonesia (Persero) memiliki makna sebagai berikut.

- a. Pelindo menggunakan huruf "P" sebagai logo, yang merupakan inisial dari Pelindo, dengan bentuk yang menyerupai ikan. Hal ini melambangkan pentingnya habitat laut bagi kehidupan di Indonesia. Simbol ini juga mencerminkan komitmen Pelindo untuk menjaga kekayaan alam Indonesia dengan berkontribusi dalam mendukung ekosistem di wilayah operasinya.
- b. Pelindo memilih warna biru sebagai warna dominan dalam logo mereka. Warna ini menggambarkan laut Indonesia yang erat kaitannya dengan kegiatan Pelindo. Warna biru melambangkan stabilitas, kepercayaan, integritas, profesionalisme, dan dedikasi. Warna ini juga melambangkan semangat Pelindo, sebagai bagian dari BUMN, untuk memberikan yang terbaik bagi semua pihak yang terlibat (*stakeholders*).

1.1.4 Struktur Organisasi

Peraturan Direksi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Nomor: HK.01/30/11/1/PSKR/UTMA/PLND-21 tanggal 30 November 2021 telah menetapkan struktur organisasi Pelindo. Dalam struktur organisasi tersebut, terdapat susunan yang ditetapkan untuk mengatur tata kelola PT Pelabuhan Indonesia (Persero). Untuk informasi lebih detail mengenai struktur organisasi Pelindo per tanggal 31 Desember 2021, dapat merujuk kepada gambar 1.2.



Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT Pelabuhan Indonesia (Persero)

Sumber: Laporan Tahunan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Tahun 2021

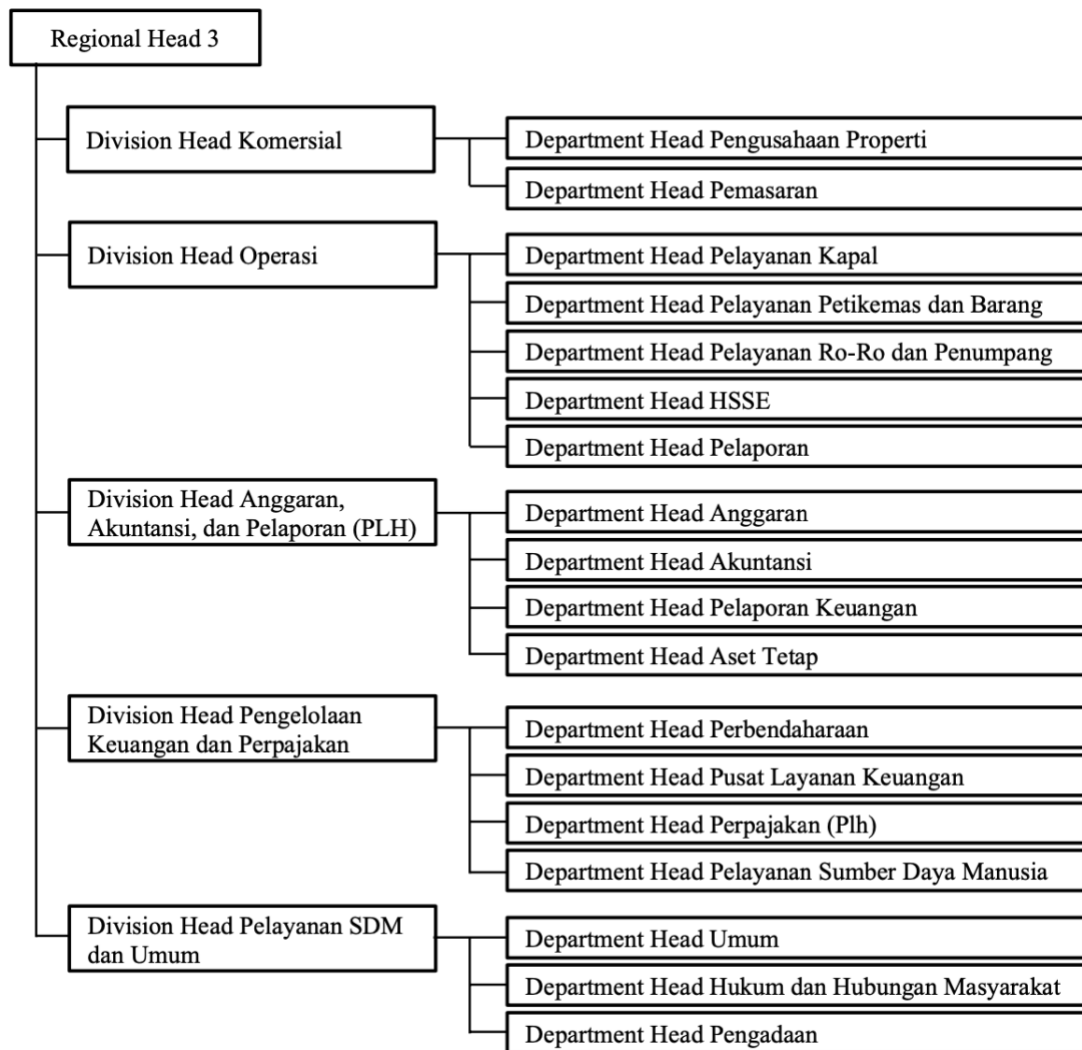
Pada gambar 1.2 dapat dilihat bahwa menurut garis koordinasi dan supervisi, direktur utama PT Pelabuhan Indonesia (Persero) berkoordinasi langsung dengan

wakil direktur utama diikuti dengan lima direktur di bawahnya (direktur strategi, direktur investasi, direktur keuangan dan manajemen risiko, direktur sumber daya manusia dan umum, dan direktur pengelola), tiga *group head internal* (*group head* sekretariat perusahaan, *group head* satuan pengawasan intern, dan *group head* manajemen integrasi), dan empat *regional head* (*regional head* 1, 2, 3, dan 4).

Sedangkan, untuk wakil direktur utama PT Pelabuhan Indonesia (Persero) berkoordinasi langsung menurut garis koordinasi dan supervisi kepada *group head* hukum dan *group head* pembinaan anak perusahaan, serta menurut garis konfirmasi dan penyampaian informasi kepada kelima direktur di bawahnya (direktur strategi, direktur investasi, direktur keuangan dan manajemen risiko, direktur sumber daya manusia dan umum, dan direktur pengelola). kelima direktur tersebut juga berkoordinasi dengan beberapa *group head* sesuai dengan masing-masing direktorat di mana *group head* tersebut ditempatkan, serta menghubungkan garis-garis informasi dan penyampaian informasi kepada empat *regional head* (*regional head* 1, 2, 3, dan 4).

Jajaran direksi menghubungkan garis koordinasi dan supervisi kepada keempat *subholding* (*Subholding* Pelindo Terminal Petikemas (SPTP), *Subholding* Pelindo Jasa Maritim (SPJM), *Subholding* Pelindo Multi Terminal (SPMT), dan *Subholding* Pelindo Solusi Logistik (SPSL)). Garis koordinasi dan supervisi tersebut diteruskan kepada sejumlah anak perusahaan/afiliasi bisnis lainnya melalui keempat *subholding* tersebut.

Adapun struktur organisasi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 3 yang membawahi organisasi inti PT Pelabuhan Indonesia (Persero), serta merupakan objek dari penelitian ini. Struktur organisasi tersebut yaitu sebagai berikut.



Gambar 1.3 Struktur Organisasi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 3

Sumber: Data Internal Perusahaan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 3

Struktur organisasi di atas menunjukkan bahwa PT Pelabuhan Indonesia (Persero) memiliki empat *regional head*, masing-masing dengan tiga hingga empat *division head* yang bertanggung jawab atas beberapa *department head*. *Regional head* 3 misalnya, memiliki *division head* komersial, operasi, anggaran-akuntansi-pelaporan, dan pengelolaan keuangan dan perpajakan. *Division head* komersial memiliki dua *department head* yaitu perusahaan properti dan pemasaran, sedangkan *division head* operasi memiliki lima *department head* yang bertanggung jawab atas berbagai layanan seperti pelayanan kapal, pelayanan petikemas dan barang, pelayanan *ro-ro* dan penumpang, *HSSE* (*health, safety, security, and environment*), dan pelaporan. *Division head* anggaran-akuntansi-pelaporan memiliki empat *department head*, yaitu anggaran, akuntansi, pelaporan keuangan, dan aset tetap. sementara *division head* pengelolaan

keuangan dan perpajakan memiliki tiga *department head*, yaitu perbendaharaan, pusat layanan keuangan, dan perpajakan.

Selain itu, struktur organisasi ini juga menunjukkan bahwa setiap *department head* bertanggung jawab langsung kepada *division head* masing-masing. Misalnya, *department head* pelayanan kapal dan *department head* pelayanan petikemas dan barang bertanggung jawab kepada *division head* operasi. Sedangkan *division head* anggaran-akuntansi-pelaporan memiliki *department head* yang bertanggung jawab atas fungsi keuangan seperti anggaran, akuntansi, pelaporan keuangan, dan aset tetap.

Secara keseluruhan, struktur organisasi ini dirancang untuk memastikan bahwa setiap fungsi dan layanan dalam PT Pelabuhan Indonesia (Persero) terorganisir dengan baik dan efektif. Tiap tingkat organisasi bertanggung jawab atas wilayah tugas dan tanggung jawabnya sendiri-sendiri, tetapi tetap saling terkait dan bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan.

1.2 Latar Belakang Masalah

Seperti yang diungkapkan oleh Putri & Latrini (2013), kepuasan kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap performa karyawan. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan yang dialami oleh karyawan, semakin berdampak positif pada kinerja mereka. Dalam kata lain, tingkat kepuasan kerja yang tinggi umumnya terkait dengan kinerja yang juga tinggi.

Menurut Hasibuan (2017:203) salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah penempatan yang sesuai dengan keahlian. Penempatan posisi karyawan dalam perusahaan atau organisasi, biasanya diterapkan dengan mutasi dan promosi jabatan. Kebijakan mutasi dan promosi ini dapat menjadi salah satu solusi untuk mempertahankan kepuasan kerja karyawan. Kata mutasi sudah dikenal sebagian masyarakat, baik dalam lingkungan perusahaan maupun diluar lingkungan perusahaan. Mutasi atau pemindahan adalah kegiatan memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sederajat. Menurut Siagian (2013:172) mutasi berarti penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab, hierarki jabatan dan penghasilan yang relatif sama dengan statusnya yang lama

Menurut penelitian Setiyoningtyas & Dyatmika (2020), mutasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Ketika pegawai mengalami mutasi dalam pekerjaan mereka, hal ini dapat memiliki dampak signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja mereka. pegawai dapat merasa lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka karena adanya tantangan baru dan peluang untuk berkembang. Namun, jika mutasi kerja tidak dilakukan dengan tepat atau tidak mempertimbangkan kemampuan dan kebutuhan pegawai, hal ini dapat menghasilkan ketidakpuasan dan frustrasi. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa mutasi kerja dilakukan secara efektif dan adil agar dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari keluar masuknya karyawan. Terlihat dari beberapa tahun terakhir tingkat kepuasan kerja karyawan menurun. Hal ini dapat dilihat dari tabel 1.3 merupakan data *turnover* karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 3 selama 2020 hingga 2022.

TABEL 1.1
JUMLAH *TURNOVER* KARYAWAN

Keterangan	2020	2021	2022
Pensiun dini	2	-	1
Mengundurkan diri	-	-	2
Jumlah	2 (0,50%)	0 (0%)	3 (2,34%)
Jumlah karyawan	398	151	128

Sumber: Data Internal Perusahaan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 3

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah *turnover* karyawan selama tiga tahun berturut-turut. Terdapat kenaikan jumlah *turnover* di setiap tahunnya, dengan mayoritas keterangan pensiun. Pada tahun 2020, jumlah *turnover* sebanyak 2 orang dengan keterangan 2 orang pensiun dini. Pada tahun 2021, jumlah *turnover* sebanyak 2 orang dengan keterangan 2 orang meninggal dunia. Serta pada tahun 2022, jumlah *turnover* sebanyak 8 orang, dengan keterangan 5 orang pensiun, 1 orang pensiun dini, dan 2

orang mengundurkan diri. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas *turnover* terjadi karena karyawan mencapai usia tidak produktif, sedangkan jumlah karyawan yang keluar dengan alasan pensiun dini hanya 2 orang pada tahun 2020.

Pada tahun 2021 terjadi penurunan jumlah karyawan secara drastis sebesar 247 orang (62,06%) karena adanya mutasi skala besar yang terjadi pasca-merger perusahaan. Kemudian pada tahun 2022, sisa dampak merger mengurangi (15,23%)

Penyebab kepuasan kerja meliputi pemberian imbalan seperti gaji dan tunjangan yang diberikan secara konsisten setiap tahun oleh perusahaan. Selain itu, karyawan juga merasakan kepuasan melalui lingkungan kerja yang kondusif dan hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan dan manajemen.

TABEL 1.2
PERFORMANSI DAN URGENSI KEPUASAN KERJA

No	Faktor	Skor Ideal	Performa		Urgensi	
			Jumlah Skor	%	Jumlah Skor	%
1	Senang dengan pekerjaan	100	90	90%	94,44	94,44%
2	Kebijakan perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan	100	88,89	88,89%	93,33	93,33%
3	Lingkungan internal perusahaan kondusif	100	90	90%	91,11	91,11%
Jumlah		300	268,89	81,85%	278,89	92,96%

Sumber: Data Olahan Penulis (2023)

Tabel 1.2 menunjukkan hasil dari penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 3. Tiga faktor penting ditemukan dalam penelitian tersebut. Faktor pertama, yang menunjukkan bahwa karyawan senang dengan pekerjaannya, memiliki persentase performa sebesar 90% dengan tingkat urgensi sebesar 94,44%. Faktor kedua, yang berkaitan dengan kebijakan perusahaan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, memiliki persentase performa sebesar 88,89% dan tingkat urgensi sebesar 93,33%. Faktor ketiga, yang mengenai kondisi lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan, memiliki persentase performa sebesar

90% dengan tingkat urgensi sebesar 91,11%. Terdapat perbedaan yang kecil dalam selisih persentase antara performansi dan urgensi pada faktor ketiga, dengan selisih sebesar 91,11%. Namun, faktor pertama dan kedua memiliki selisih persentase yang sama, yaitu 4,44%. Secara keseluruhan, performa kepuasan kerja adalah sebesar 81,85% dengan tingkat urgensi sebesar 92,96%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, kebijakan perusahaan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, dan kepuasan dalam pekerjaan sangat penting untuk mencapai kepuasan kerja.

Mutasi kerja juga merupakan hal yang sangat penting dalam dunia bisnis, terutama dalam hal pengembangan karir dan kinerja karyawan. Mutasi kerja dapat membantu meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan, serta memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang di lingkungan yang berbeda. Selain itu, mutasi kerja juga dapat membantu perusahaan mengisi kekosongan posisi yang penting dengan karyawan yang memiliki keterampilan dan pengalaman yang sesuai. Oleh karena itu, Tabel 1.5 menyajikan data pra-penelitian mengenai variabel mutasi kerja untuk memperlihatkan bagaimana PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 3 memperhatikan dan mengelola mutasi kerja karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

TABEL 1.3
PERFORMANSI DAN URGENSI MUTASI KERJA

No	Faktor	Skor Ideal	Performa		Urgensi	
			Jumlah Skor	%	Jumlah Skor	%
1	Kesiapan mutasi	100	72,22	72,22%	75,56	75,56%
2	Pertimbangan kebutuhan karyawan dalam proses mutasi kerja	100	83,33	83,33%	84,44	84,44%
3	Kecukupan fasilitas yang diberikan dalam proses mutasi kerja	100	90	90%	90	90%
Jumlah		300	245,56	81,85%	250	83,33%

Sumber: Data Olahan Penulis (2023)

Tabel 1.3 menunjukkan hasil dari pra-penelitian mengenai mutasi kerja. Terdapat tiga faktor dalam tabel tersebut yang memiliki tingkat performansi dan urgensi yang cukup signifikan. Faktor pertama yaitu kesiapan mutasi memiliki persentase performansi sebesar 72,22% dan urgensi sebesar 75,56%. Faktor kedua, yaitu pertimbangan kebutuhan karyawan dalam proses mutasi kerja, menunjukkan persentase performansi sebesar 83,33% dan urgensi sebesar 84,44%. Sementara faktor ketiga, yaitu kecukupan fasilitas yang diberikan dalam proses mutasi kerja, menghasilkan persentase performansi sebesar 90% dan urgensi sebesar 90%. Terlihat bahwa faktor kesiapan mutasi memiliki selisih paling besar dengan tingkat urgensi yang tinggi dibandingkan faktor lainnya, yaitu sebesar 3,34%. Namun, secara keseluruhan, total performansi dan urgensi masing-masing adalah sebesar 81,85% dan 83,33%, menunjukkan bahwa dari performansi dan urgensi karyawan, karyawan akan menjadi lebih fleksibel dan mampu menyesuaikan diri dengan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, perusahaan yang menerapkan mutasi kerja secara terencana dan efektif dapat mencapai kinerja yang lebih baik dalam jangka panjang.

TABEL 1.4
PERFORMANSI DAN URGENSI DISIPLIN KERJA

No	Faktor	Skor Ideal	Performa		Urgensi	
			Jumlah Skor	%	Jumlah Skor	%
1	Kepatuhan pegawai terhadap peraturan perusahaan	100	92,22	92,22%	93,33	93,33%
2	Ketepatan waktu pengerjaan tugas pegawai	100	92,22	92,22%	93,33	93,33%
3	Penggunaan fasilitas perusahaan dengan benar	100	86,67	86,67%	85,56	85,56%
Jumlah		300	271,11	90,37%	272,22	90,74%

Sumber: Data Olahan Penulis (2023)

Tabel 1.4 mencantumkan informasi mengenai disiplin yang diterapkan di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 3. Terdapat tiga faktor yang dibahas, yaitu kepatuhan pegawai terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu pengerjaan tugas pegawai, dan penggunaan fasilitas perusahaan dengan benar. Performa pada faktor pertama mencapai 92,22%, sedangkan urgensi mencapai 93,33%. Pada faktor kedua, performa mencapai 92,22% dan urgensi mencapai 93,33%. Pada faktor ketiga, performa mencapai 86,67% dan urgensi mencapai 85,56%. Ketiga faktor tersebut memiliki selisih antara performansi dan urgensi yang sama, yaitu sebesar 1,11%. Dari hasil performansi dan urgensi karyawan tersebut, karyawan menjadi lebih teratur dan fokus pada tugas yang diberikan. Oleh karena itu, perusahaan yang menerapkan disiplin kerja secara konsisten dan efektif dapat mencapai kinerja yang lebih baik dalam jangka panjang.

Dari penjelasan dan fakta pada hasil performansi dan urgensi ketiga faktor yang telah disampaikan sebelumnya, penulis menemukan masalah yaitu rendahnya urgensi mutasi kerja dibandingkan dengan urgensi kepuasan kerja dan disiplin kerja. Hal ini menunjukkan adanya potensi pengaruh program mutasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai organik PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 3. Oleh karena itu, penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian

tentang, "**Pengaruh Program Mutasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Organik PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 3 Surabaya**".

1.3 Rumusan Masalah

Berikut ini beberapa pertanyaan yang terkait dengan perumusan masalah, berdasarkan paparan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya.

- a. Bagaimana deskripsi program mutasi kerja pegawai di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 3 Surabaya?
- b. Bagaimana deskripsi disiplin kerja pegawai di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 3 Surabaya?
- c. Bagaimana deskripsi tingkat kepuasan kerja pegawai di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 3 Surabaya?
- d. Bagaimana pengaruh program mutasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 3 Surabaya, baik secara parsial maupun secara simultan tersebut?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian berikut adalah sebagai hasil dari penjabaran rumusan masalah yang telah disampaikan di atas.

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis program mutasi kerja pegawai di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 3 Surabaya.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja pegawai di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 3 Surabaya.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat kepuasan kerja pegawai di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 3 Surabaya.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh program mutasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 3 Surabaya, baik secara parsial maupun secara simultan.

1.5 Kegunaan Penelitian

Aspek Teoritis:

- a. Memperkuat teori-teori yang ada terkait pengaruh program mutasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.
- b. Menambahkan kontribusi baru bagi ilmu pengetahuan dan literatur yang ada dengan hasil-hasil penelitian yang diperoleh.

Aspek Praktis:

- a. Memberikan masukan dan rekomendasi bagi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 3 Surabaya untuk meningkatkan program mutasi kerja dan disiplin kerja agar dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara positif.
- b. Memberikan bahan informasi bagi pegawai dan pihak-pihak terkait untuk mengetahui peran program mutasi kerja dan disiplin kerja dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini memberikan ikhtisar umum tentang perusahaan, konteks masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan tata cara penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas teori Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja, Mutasi Kerja, dan Disiplin Kerja yang merupakan landasan teoritis untuk penelitian ini. Bab ini juga menyertakan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan jenis penelitian, operasionalisasi variabel dan skala pengukuran, tahap-tahap penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta analisis data yang akan digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menggambarkan hasil dan diskusi mengenai isu penelitian terkait dampak program mutasi kerja dan disiplin kerja terhadap tingkat kepuasan kerja para karyawan di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 3.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini akan menguraikan temuan dari penelitian yang telah dijalankan dengan menyimpulkan hasil dari proses penelitian dan memberikan pandangan kepada objek penelitian serta rekomendasi untuk peneliti di masa yang akan datang.