BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang memiliki peranan sangat penting, dimana maju mundurnya suatu organisasi tergantung peran yang dijalankan oleh sumber daya manusia yang di dalamnya. Agar mampu bersaing di era globalisasi dituntut kemampuan sumber daya manusia yang handal dan siap memberikan kepuasan kepada pelanggan, menambah kemampuan, produk yang inovatif, memiliki komitmen, mampu megelola perusahaan melalui kerjasama kelompok dan dituntut untuk berfikir global serta mengacu pada visi yang jauh kedepan.

PT Mega Gemilang Indoprima Plant 1 adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri pembuatan plastik. Industri kemasan plastik yang merupakan sektor kimia hilir selama ini telah menjadi *suplly chain* dari *consumer produk*. Ini salah satu industri yang pertumbuhannya cukup tinggi dan potensinya masih besar. Sektor industri ini dapat dikuasai produsen nasional karena pelanggannya dari perusahaan multinasional yang cenderung membawa *supply chain* sendiri. Dikutip dari www.ekbis.sindonews.com Kementrian Perindustrian mencatat jumlah industri plastik hingga saat ini mencapai 952 perusahaan yang memproduksi berbagai macam produk plastik. Sektor ini menyerap tenaga kerja sebanyak 37.327 orang dan memiliki total produksi sebesar 4,68 juta ton. Semantara, permintaan produk plastik nasional mencapai 4,6 juta ton dan

meningkat 5% dalam lima tahun terakhir. Konsumsi plastik di Indonesia rata-rata masih 10 kilogram per orang per kapita per tahun. Hal ini terbilang masih kecil dibanding negara tetangga seperti Malaysia dan Singapur yang sebesar 20-45 kg per orang per kapita per tahun. Sementara, negara berkembang lainnya Australia mencapai 60-80 kg per orang per kapita pertahun. Perusahaan menghasil beragam produk kemasan plastik dengan teknologi dan mesin termodern serta desain produk yang terlengkap.

Sistem kompensasi pada PT Mega gemilang Indoprima Plant 1 diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja semaksimal mungkin. Hal ini sangat penting bagi karyawan PT. Mega Gemilang Indoprima Plant 1 karena besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena manusia dikendalikan oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan mendapatkan kompensasi sebagai balas jasa. Apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, maka akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

Masalah karakteristik pekerjaan tidak lepas dari perancangan pekerjaan. Pekerjaan yang baik harus lebih baik dari sekedar sekumpulan tugas yang harus dilakukan sebagaimana yang dihasilkan oleh informasi analisis. Dalam merancang bangun pekerjaan ada tiga hal penting yang harus diperhatikan. Pertama, dalam merancang bangun pekerjaan harus mencerminkan usaha pemenuhan tuntutan lingkungan, organisasional dan keperilakuan terhadap pekerjaan yang dirancang bangun itu, Kedua, mempertimbangkan ketiga tuntutan di atas berati upaya

diarahkan kepada pekerjaan yang produktif dan memberikan kepuasan pada perilakunya, meskipun dapat dipastikan bahwa tingkat produktivitas dan kepuasan itu tidak akan sama pada setiap orang. Ketiga, tingkat produktivitas dan kepuasan para pelaksana pekerjaan harus mampu berperan sebagai umpan balik. Model karakteristik pekerjaan (*Job Characteristics Model* selanjutnya disingkat JCM), model ini merupakan peningkatan dari konsep pemerkayaan pekerjaan (*job enrichment*), JCM telah menjadi dasar dari berbaga kajian dan perancangan pekerjaan selama lebih dari dua dekade, dan secara ekstensif selalu ditinjau ulang. Sebagaian besar penelitan yang dilakukan, mendukung validitas dari model ini, JCM dikembangkan dengan tujuan mencari sebuah model perancangan pekerjaan yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Dengan kata lain, untuk mencari tahu dalam kondisi seperti yang bagaimana, motivasi dari diri seseorang dapat muncul. Maka seseorang dapat termotivasi, apabila orang tertentu mengalami keadaan psikologis tertentu. Keadaan psikologis itu dinamakan keadaan psikologis kritis (*Criticl psychological states*).

Keadilan prosedural yang karyawan kenal hanya sebatas penggajian, promosi kebijakan penilaian kinerja dan kebijakan lainya yang berkaitan dengan kepentingan masing-masing karyawan dipusatkan dalam organisasi. Padahal keadilan yang diberikan perusahaan tidak hanya mengacu pada keadilan mengenai bagaimana perusahaan memberikan gaji dan promosi untuk karyawan, tetapi PT Mega Gemilang Indoprima Plant 1 juga harus mampu memberikan *punishment* bagi karyawan yang melakukan kesalahan ataupun *reward* bagi karyawan yang memang memberikan kontribusi lebih terhadap organisasi tanpa harus membeda-

bedakan karyawan satu dengan yang lainya. Keadilan dikatakan ada apabila karyawan merasa imbalan yang mereka terima sama dengan apa yang karyawan lain terima dengan kinerja dan pekerjaan yang sama. Ketidakadilan terjadi apabila imbalan yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan apa yang karyawan lakukan, dan apa yang karyawan lakukan tidak mendapat hasil sepadan dengan apa yang karyawan lain lakukan dengan tugas dan pekerjaan yang sama yang telah perusahaan berikan. Keadilan bukan berati sama rata, tetapi sesuai antara pengorbanan dengan penghasilan.

Rendahnya kepuasan kerja dari karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan gejala dari kurang stabilnya organisasi atau perusahaan tersebut bentuk yang paling ekstrim dari ketidakpuasan tersebut adalah pemogokan kerja, mangkir, dan tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan tinggi. Dalam hal kesejahteraan karyawan perusahaan telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kemakmuran karyawan misalnya dengan memperhatikan kompetensi yang dimiliki karyawan, dan dengan menjalankan sistem rotasi dan mutasi yang baik. Namun dengan demikian, dalam kenyataannya masih timbul ketidakpuasan.

Semakin berkembangnya perubahan zaman menyebabkan terjadinya perubahan pada sikap, prilaku, pola pikir, dan cara pandang manusia atas hal atau peristiwa yang ada disekitarnya. Hal tersebut berdampak pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap positif individu terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan

kerjanya masiang-masing sesuai nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan, maka ada tingkat kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya.

Ada beberpa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada karyawan di suatu perusahaan yaitu faktor situasional dan faktor individual. Faktor situasional sendiri meliputi, kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan sosisal, lingkungan kerja, serta budaya. Sedangkan faktor individu meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman, dan karakteristik psikologis yang terdiri dari motivasi, kepribadian, dan *locus of control*. Diduga banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja akan tetapi yang banyak mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor keadilan prosedural.

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari permasalahan, maka penulis melakukan pembatasan masalah yaitu :

1. Dalam hal ini penulis membatasi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut agar lebih fokus dan tidak menyimpang dari sasaran pokok penelitian. Faktor yang difokuskan adalah kompensasi, karakteristik pekerjaan dan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja pada PT. Mega Gemilang Indoprima Plant 1.
2. Obyek penelitian ini yaitu karyawan pada PT. Mega Gemilang Indoprima Plant 1.

3. Jangka waktu penelitian yang dilakukan selama dua bulan untuk pengumpulan data dan analisis data.

1.3 Perumusan Masalah

Rendahnya kepuasan kerja yang disebabkan oleh kompensasi yang rendah menyebabkan karyawan *resign* dari perusahaan tersebut karena ketidaksesuaian kompensasi yang diberikan mengingat kebutuhan setiap individu berbeda. Sedangkan terdapat juga masalah karakteristik pekerjaan yaitu adanya ketidakcocokan dengan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang menyebabkan karyawan merasa tidak puas, dan juga masaalah keadilan prosedural yaitu perusahaan dalam menempatkan karyawan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan tidak memberikan fasilitas yang merata kepada semua karyawannya sehingga menyebabkan adanya ketidakpuasan kerja. Masalah-masalah tersebut dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan gejala dari kurang stabilnya perusahaan tersebut. Bentuk yang paling ekstrim dari ketidakpuasan tersebut adalah pemogokan kerja, mangkir, dan tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan tinggi.

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mega Gemilang Indoprima Plant 1?
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mega Gemilang Indoprima Plant 1?
3. Apakah keadilan prosedural berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mega Gemilang Indoprima Plant 1?
4. Apakah kompensasi, karakteristik pekerjaan dan keadilan prosedural secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mega Gemilang Indoprima Plant 1?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mega Gemilang Indoprima Plant 1.
2. Untuk menguji pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mega Gemilang Indoprima Plant 1.
3. Untuk menguji pengaruh keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mega Gemilang Indoprima Plant 1.

4. Untuk menguji pengaruh kompensasi, karakteristik pekerjaan, keadilan prosedural secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mega Gemilang Indoprima Plant 1.

1.5 Manfaat Penilitian

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat. Manfaat dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian yaitu aspek teoritis dan aspek praktis.

1. Aspek teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman penelitian dalam mengembangkan kepuasan kerja khususnya berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia mengenai teori karakteristik pekerjaan, kompensasi dan keadilan prosedural.

2. Aspek praktis

   Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi PT. Mega Gemilang Indoprima Plant 1 dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga diharapkan adanya perubahan yang lebih baik dan melalui penelitian ini diharapkan sebagai bahan informasi tambahan bagi pembaca dan penelitian selanjutnya.