

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Permasalahan dalam dunia bisnis dari hari ke hari semakin kompleks. Perkembangan ilmu dan teknologi, serta krisis ekonomi global menjadi salah satu faktor penyebab munculnya berbagai masalah baik dari lingkungan internal maupun lingkungan eksternal di perusahaan. Suprayetno (2006:1) menjelaskan bahwa faktor lingkungan internal diantaranya meliputi penerapan gaya kepemimpinan, penerimaan nilai-nilai dan norma-norma perusahaan, keyakinan pemilik perusahaan, dan perilaku karyawan yang mempengaruhi produksi. Sedangkan faktor eksternal perusahaan diantaranya meliputi perkembangan teknologi, kondisi politik, perekonomian dan hukum suatu negara, kondisi sosial dan budaya masyarakat, serta persaingan bisnis.

Mencermati hal tersebut, sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten, loyal, dan dapat dipercaya. Suprayetno (2006:7) menjelaskan bahwa struktur pendidikan di Indonesia masih di dominasi oleh pendidikan dasar yaitu sekitar 63,2%. Sementara itu Koesmono (2005:1) menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia di Indonesia dewasa ini masih rendah dibandingkan dengan kualitas sumber daya manusia di beberapa negara anggota ASEAN, sehingga mengakibatkan produktivitas per jam kerjanya masih rendah.

Produktivitas tenaga kerja yang rendah dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kualitas tenaga kerja, profesionalisme kerja, dan kepuasan kerja karyawan (Suprayetno, 2006:7). Brahmasari (2005:96) menjelaskan bahwa kinerja organisasi sangat tergantung dari kinerja individu, artinya perilaku anggota organisasi baik individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi, sebab motivasinya akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Usmara (2006:13) menjelaskan bahwa perusahaan-perusahaan yang terkenal memiliki kemampuan dalam mempertahankan karyawan yang baik menggunakan pendekatan lebih dari sekedar pendekatan uang semata, karena mereka menyadari bahwa karakteristik organisasi yang mudah ditiru oleh organisasi lainnya adalah uang. Pengaruh yang besar pada aspek pekerjaan yang utama di perusahaan adalah bergantung pada pencapaian prinsip efisiensi dan efektivitas kerja secara kontinu dan berkesinambungan yang belajar dari pengalaman masa lalu (Suprayetno, 2006:11).

Program kompensasi yang adil dan kompetitif akan lebih mudah diterima oleh karyawan, dan lebih mudah melakukan analisis terhadap karyawan yang potensial, dan mempertahankan karyawan. Keadilan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan bukan berarti sama rata namun harus dilihat dari aspek kerjanya. Ketidakpuasan karyawan terhadap perlakuan pemberian kompensasi dapat mengakibatkan munculnya keengganan dalam bekerja yang berdampak pada kualitas iklim kerja di perusahaan.

Berdasarkan uraian sebagaimana dijelaskan pada halaman diatas dan sebelumnya, dapat diperoleh suatu pemahaman bahwa karyawan yang potensial, berkepribadian, loyal, dan berkemampuan dapat pergi meninggalkan tempat bekerja karena masalah keadilan kompensasi yang tidak diterimanya. Hal ini terjadi di PT. Panorama Alam Nusantara Indah (PANI) Sidoarjo tahun 2011 dan 2012 (Tabel 1.1), dimana sejumlah 7 orang yaitu 2 orang di tahun 2011, dan 5 orang di tahun 2012. Berdasarkan pengamatan dan data yang ada pada manajemen PT. Panorama Alam Nusantara Indah (PANI) Sidoarjo, ternyata sejumlah 7 orang tersebut adalah merupakan karyawan yang produktif dan mengundurkan diri karena alasan ingin mengembangkan diri dan berniat untuk mencari pekerjaan yang memberikan penghargaan kepada mereka.

Tabel 1.1.  
Data Jumlah Karyawan  
PT. Panorama Alam Nusantara Indah (PANI) Sidoarjo  
Tahun 2011-2012.

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar		Jumlah Karyawan Masuk
		PHK	Keinginan Sendiri	
2011	150	1	2	8
2012	160	1	5	12

Sumber : PT. Panorama Alam Nusantara Indah (PANI).

Berdasarkan uraian diatas dan data dalam Tabel 1.1, maka tesis ini disusun dengan judul: **"Pengaruh Keadilan Distributif dan Prosedural Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Panorama Alam Nusantara Indah (PANI) SIDOARJO"**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana diuraikan diatas dan halaman sebelumnya, maka rumusan masalah yang dapat di jelaskan dalam tesis ini adalah :

1. Apakah Keadilan Distributif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?
2. Apakah Prosedur Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?
3. Apakah Keadilan Distributif dan Prosedural Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ?

## **1.3. Tujuan penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas dan pada halaman sebelumnya, maka tesis ini merumuskan tujuan penelitian adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Mengetahui pengaruh Prosedur Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
3. Mengetahui pengaruh Keadilan Distributif dan Prosedural Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan tujuan penelitian diatas dan pada halaman sebelumnya, maka manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan perusahaan dapat menerapkan sistem kompensasi yang adil bagi karyawan sehingga dapat tercipta kepuasan kerja karyawan yang akan berpengaruh pada aspek perilaku karyawan, aspek kepuasan kerja, dan aspek kinerja di perusahaan secara luas. Disamping itu dari penelitian ini juga diharapkan mampu memberi masukan dan pertimbangan tentang aspek Keadilan Distributif dan Prosedural Kompensasi.

##### **2. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan masukan dalam pengembangan ilmu perilaku organisasi khususnya yang berkaitan dengan variabel Keadilan Ditributif, Prosedural Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan.