

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Paradigma industri manufaktur global saat ini memandang proses produksi sebagai satu kesatuan antara proses pra produksi, produksi dan pasca produksi. Oleh karena itu, masyarakat sudah tidak bisa lagi melihat produksi hanya di pabrik saja. Berdasarkan data yang dirilis *United Nations Statistics Division* pada tahun 2016, Indonesia menempati peringkat keempat dunia dari 15 negara yang industri manufakturnya memberikan kontribusi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) lebih dari 10 persen. Indonesia mampu menyumbangkan hingga mencapai 22 persen setelah Korea Selatan (29 persen), Tiongkok (27 persen), dan Jerman (23 persen). Sementara, dari 15 negara yang disurvei, rata-rata kontribusinya hanya 17 persen. Inggris menyumbangkan sekitar 10 persen, sedangkan Jepang dan Meksiko di bawah Indonesia dengan capaian kontribusinya 19 persen (<http://kemenperin.go.id/>, diunduh pada 28 Januari 2019).

Indonesia sudah menjadi basis industri manufaktur terbesar se-ASEAN dengan kontribusi mencapai 20,27% pada perekonomian skala nasional. Perkembangan industri manufaktur di Indonesia saat ini mampu menggeser peran *commodity based* menjadi *manufacture based*. Kementerian Perindustrian juga mencatat beberapa sektor yang memiliki persentase kinerja di atas PDB secara nasional, diantaranya industri logam dasar sebesar 9,94%, industri tekstil dan pakaian jadi sebesar 7,53%, serta industri alat angkutan sebesar 6,33%. Hal ini pun dipengaruhi oleh daya beli masyarakat terhadap berbagai jenis produk yang semakin meningkat, sehingga proses produksi pun akan meningkat sesuai dengan permintaan. Industri manufaktur ini semakin dikembangkan oleh pemerintah melalui metode hilirisasi. Hal ini harus didukung dengan peningkatan investasi dan kinerja ekspor untuk mempertahankan industri manufaktur dan menjadikannya sebagai penyumbang pajak dan bea cukai terbesar. Perkembangan industri manufaktur di Indonesia pun harus didukung dengan kerjasama dari berbagai pihak, seperti pemerintah, para pengusaha, dan masyarakat umum lainnya (<https://www.investindonesia.go.id/>, diunduh pada 02 Mei 2019).

Pembangunan sektor Industri membutuhkan komitmen kuat dari seluruh komponen dan *stakeholders* mulai dari hulu hingga hilir, serta dari pembuat kebijakan hingga para pelaku industri itu sendiri. Dengan potensi Indonesia yang dianugerahi Sumber Daya Alam (SDA) yang sangat melimpah, maka, menjadi suatu kewajiban bagi semua pihak untuk menggunakan SDA yang ada di dalam negeri agar dapat dimanfaatkan secara maksimal bagi kemakmuran rakyat Indonesia. Oleh karena itu, Kementerian Perindustrian fokus memacu program hilirisasi industri karena membawa efek yang luas bagi perekonomian seperti peningkatan terhadap nilai tambah bahan baku dalam negeri, penyerapan tenaga kerja, dan penerimaan devisa melalui ekspor (<http://kemenperin.go.id/>, diunduh pada 28 Januari 2019)

Berdasarkan laporan World Bank mengenai *Global Ease of Doing Business 2017*, Indonesia mengalami kenaikan dari peringkat 106 di tahun 2016 menjadi peringkat 91 tahun 2017. Maka dari itu pemerintah melakukan reformasi dalam hal prosedur memulai usaha, memperoleh akses kelistrikan, registrasi properti, memperoleh kredit atau bantuan permodalan, perpajakan, perdagangan internasional, serta penegakan kontrak adalah hal-hal yang menjadi fokus perhatian pemerintah saat ini. Bahkan, United Nations Industrial Development Organization (UNIDO) mencatat, daya saing Indonesia di posisi ke 9 pada tahun 2016 dengan nilai tambah industri sebesar 225,67 miliar dolar AS dan pangsa pasar meningkat menjadi 1,83 persen. Sedangkan, merujuk data *World Economic Forum terkait Global Competitiveness Index 2017-2018*, memperlihatkan daya saing Indonesia secara global tahun ini berada pada posisi ke-36 dari 137 negara atau naik lima peringkat dibandingkan tahun sebelumnya yang menduduki posisi ke-41 (<http://www.kemenperin.go.id/>, diunduh pada 28 Januari 2019).

Industri *pulp* dan kertas merupakan salah satu sektor unggulan yang terus dipacu pengembangannya karena memiliki ketersediaan bahan baku dan pasar domestik yang cukup besar serta didukung dengan penerapan teknologi canggih. Meningkatnya daya saing industri *pulp* dan kertas ini terbukti dengan adanya beberapa negara yang mengenakan dumping untuk Indonesia misalnya: Turki, Australia, Amerika, dan Jepang. Namun, hal ini bukanlah merupakan ancaman karena industri *pulp* dan kertas di dalam negeri akan memiliki potensi pertumbuhan

yang cukup signifikan. Salah satu faktor pendorongnya adalah upaya pemerintah yang mengusulkan agar sektor ini masuk dalam kelompok sektor industri yang mendapatkan harga gas kompetitif. Maka dari itu Kementerian Perindustrian memasukkan industri *pulp* dan kertas ke dalam kelompok bidang industri pengguna gas harga tertentu pada revisi Perpres No. 40 tahun 2016 tentang Penetapan Harga Gas Bumi (<http://www.kemenperin.go.id/>, diunduh pada 28/01/2019).

Industri *pulp* dan kertas di dalam negeri mempunyai peluang untuk dikembangkan lebih besar lagi karena didukung dengan ketersediaan sumber bahan baku kayu dari hutan tanaman industri dan hutan rakyat serta bahan baku non kayu seperti tandan kosong kelapa sawit, kenaf, dan abaca, tidak hanya itu, iklim tropis memungkinkan tanaman dapat tumbuh lebih cepat dibandingkan di daerah sub tropis. Dalam Peraturan Pemerintah No.14 tahun 2015 tentang Rencana Induk Pengembangan Industri Nasional, industri pulp dan kertas dianggap sebagai salah satu industri yang menjadi prioritas utama dan pemerintah akan terus mendorong industri pulp dan kertas Nasional untuk tumbuh lebih baik (<http://www.kemenperin.go.id/>, diunduh pada 28/01/2019).

Walaupun memasuki era digital, permintaan kertas dunia tetap tumbuh. Ekspor pulp dan kertas Indonesia pada tahun 2017 mencapai US\$ 5,8 miliar atau Rp 78,3 triliun. Khusus pulp, nilai ekspor US\$ 2,2 miliar ke tujuan utama yakni China, Korea Selatan, India, Bangladesh dan Jepang. Sementara itu untuk ekspor kertas senilai US\$ 3,6 miliar dengan negara tujuan ke Jepang, AS, Malaysia, Vietnam dan China. Pada tahun 2018, Kementerian Perindustrian memproyeksi industri pulp dan kertas RI akan tumbuh 2,1% sejalan dengan meningkatnya permintaan di pasar global. Menurut Dirjen Industri Agro Kemenperin Panggah Susanto mengungkapkan kebutuhan kertas dunia saat ini sebesar 394 juta ton dan akan terus meningkat menjadi 490 juta ton pada 2020 (<https://www.cnbcindonesia.com>, diunduh pada 02 Mei 2019).

Indonesia merupakan produsen kertas yang menempati peringkat ke-6 dan untuk industri *pulp* peringkat ke-9 di dunia. Pada tahun 2015, kontribusi industri kertas dan barang dari kertas, percetakan dan reproduksi media rekaman dalam pembentukan PDB mampu mencapai Rp. 87,7 triliun. Selanjutnya, industri *pulp* dan kertas nasional memberikan kontribusi terhadap devisa negara masing-masing

sebesar USD 1,73miliar dan USD 3,57 miliar serta menyerap tenaga kerja langsung sekitar 260 ribu orang dan sebanyak 1,1 juta untuk tenaga kerja tidak langsung (<http://www.kemenperin.go.id/>, diunduh pada 28 Januari 2019).

Salah satu industri *pulp* dan kertas di Indonesia adalah PT Tjiwi Kimia. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk (TKIM) didirikan di Indonesia pada tanggal 02 Oktober 1972 dan mulai beroperasi secara komersial pada tahun 1977. Kantor pusat Tjiwi Kimia beralamat di Sinar Mas Land Menara 2, Lantai 7, Jalan M.H. Thamrin nomor 51, Jakarta 10350 – Indonesia dan pabriknya berlokasi di Jalan Raya Surabaya Mojokerto, Sidoarjo, Jawa Timur – Indonesia. Berdasarkan Anggaran Dasar Perusahaan, ruang lingkup usaha TKIM meliputi bidang industri, perdagangan dan bahan-bahan kimia. Kegiatan usaha utama Tjiwi Kimia adalah bergerak di bidang industri kertas, produk kertas, pengemas dan lainnya. Tjiwi Kimia beroperasi di bawah brand Asia Pulp and Paper (<http://britama.com/>, diunduh pada 28 Januari 2019).



Gambar 1.1 Logo Tjiwi Kimia

Sumber: <http://www.wikiwand.com/> (diunduh pada 28 Januari 2019)

Salah satu perusahaan yang terafiliasi oleh PT Tjiwi Kimia yang bertindak sebagai distributor dari produk PT Tiwi Kimia adalah PT Makmur Jaya Usaha. PT. Makmur Jaya Usaha berdiri pada tahun 1970 dan melayani pelanggan yang berfokus pada kertas-kertas utama seperti kertas *duplex coat*, kertas koran, HVS, dan lain-lain. Hingga 2018, PT. Makmur Jaya Usaha telah berkembang menjadi perusahaan *trading* kertas dan distributor dari pabrik-pabrik kertas di Indonesia, dan memiliki bermacam-macam pelanggan dari *trading* kertas (*grosir and retail*), percetakan, industri pembuatan undangan, toko alat tulis, dan lain-lain (<http://www.majupaper.com/>, diunduh 28 Januari 2019).



Gambar 1.2 Logo PT. Makmur Jaya Usaha

Sumber: <http://www.majupaper.com/> (diunduh pada 29 Januari 2019)

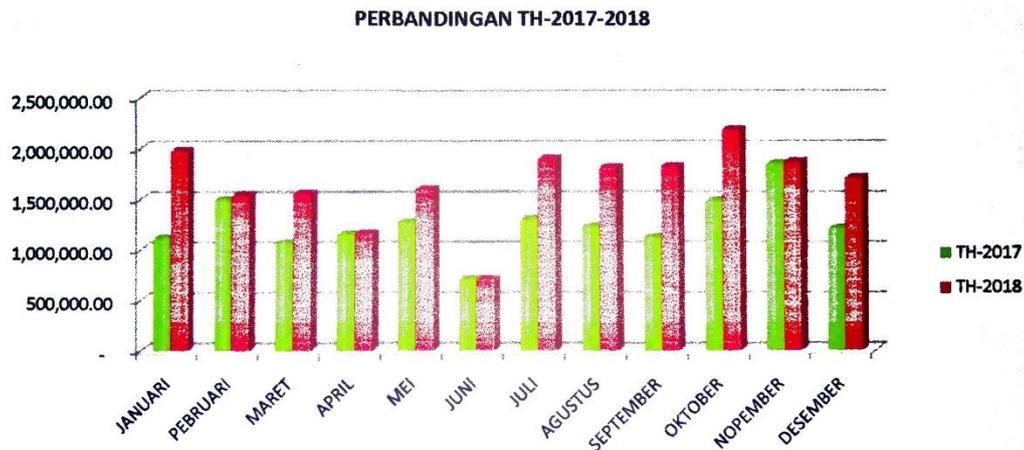
Berikut ini adalah logo dari perusahaan PT. Makmur Jaya Usaha yang didapat dari website www.majupaper.com.

Tabel 1.1 Rekap data penjualan tahunan 2017-2018 PT. Makmur Jaya Usaha

	TH-2017	TH-2018
JANUARI	1,109,061.10	1,972,596.37
PEBRUARI	1,491,235.40	1,535,304.62
MARET	1,064,603.36	1,552,287.26
APRIL	1,143,751.45	1,157,233.42
MEI	1,271,077.79	1,593,103.57
JUNI	703,298.24	700,780.67
JULI	1,294,175.28	1,893,035.04
AGUSTUS	1,223,870.59	1,808,853.92
SEPTEMBER	1,118,848.82	1,819,294.56
OKTOBER	1,477,466.55	2,180,324.18
NOPEMBER	1,843,439.73	1,863,124.53
DESEMBER	1,206,645.15	1,701,303.46
12	14,947,473.47	19,777,241.60
RATA2/BLN	1,245,622.79	6,592,413.87

Sumber: PT Makmur Jaya Usaha (2019)

Dalam tabel 1.1 dapat dilihat data penjualan PT. Makmur Jaya Usaha pada tahun 2017-2018 berupa angka. Melalui table 1.1 terlihat juga bahwa penjualan PT. Makmur Jaya Usaha terus meningkat. Dalam table tersebut dalam satu tahun terjadi peningkatan sebesar 5,356,791.08.



Gambar 1.3 Grafik data penjualan tahunan 2017-2018 PT. Makmur Jaya Usaha

Sumber: PT Makmur Jaya Usaha (2019)

Berdasarkan Tabel 1.1 dan Gambar 1.3, terlihat bahwa PT. Makmur Jaya Usaha mengalami peningkatan kinerja dan peningkatan kinerja tersebut tentu tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang dimiliki dalam bentuk loyalitas karyawan. Menurut Poerwopoespito (2004), loyalitas karyawan merupakan sikap karyawan dalam mencurahkan kemampuan dan keahliannya, melaksanakan tugas dengan bertanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja. Memiliki karyawan yang *loyal* akan membuat perusahaan lebih cepat bertumbuh, punya rasa *respect*

yang besar karena karyawan akan terpacu untuk lebih cepat belajar sehingga lebih cepat berkembang kemampuannya (<https://glints.com/>, diunduh 29 Januari 2019).

PT Makmur Jaya Usaha selalu berupaya untuk memelihara kesetiaan karyawannya. Hal ini didukung dengan hasil wawancara dengan pihak Sumber Daya Manusia (SDM) yang menyatakan bahwa karyawan PT Makmur Jaya Usaha rata-rata bekerja dalam jangka waktu yang cukup lama yaitu di atas 5 tahun.

Tabel 1.2. Sampel data lama kerja karyawan PT. Makmur Jaya Usaha

NO	NAMA	MASUK TGL
1	AGUS SETYO	21/10/10
2	DARJI	11/08/10
3	HENDRIK ARDIANSYAH	20/10/10
4	M.NURCHOLIS	13/05/11
5	NUR ARIFIN	22/10/10
6	MUJIANTO	28/12/11
7	ANDRI PURWANTO	01/10/12
8	PURWATI	16/01/12
9	ARYA MEGA PUTRA	16/02/12
10	BUAJI	19/03/12
11	LINARDHI	25/09/12
12	TOLAK ARBADI KOMING	10/09/12
13	ARIF SUJATWIKO	11/01/12
14	BENI LUTFIYANTO	17/02/12
15	LUTFILLAH RIDWAN	11/12/13
16	MAHRUSIN	18/11/13
17	DODY PRAMONO	19/5/14
18	RIPUT LATIP PUJO SUYEKTI	06/09/14
19	HADI SUSANTO	23/12/14
20	AGUS SLAMET RAHARJO	10/03/16
21	SETYO ADI KURNIAWAN	07/04/10
22	SUWIDJI	08/03/07
23	BAGIO SUGENG WAHYUDI	09/02/13

Sumber: PT Makmur Jaya Usaha (2019)

Menurut Onsardi (2017) loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh tiga hal yaitu: kepuasan kerja, kompensasi, dan pemberdayaan. Menurut Wexley dan Yuki (1997) kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut Tiffin (1958 dalam As'ad, 1995) berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pemimpin dengan karyawan. Sehingga dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupu kondisi dirinya.

Salah satu usaha PT. Makmur Jaya Usaha mempertahankan kepuasan karyawannya adalah dengan memelihara rasa kekeluargaan didalam lingkungan kerja. Sebagai contoh 1 tahun sekali perusahaan ini memberikan kesempatan berlibur bersama untuk semua karyawan yang dalam setiap bulan tidak pernah datang terlambat lebih dari 4 kali.

Menurut Hasibuan (2002), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Onsardi (2017) bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan kepada karyawan bisa mempengaruhi dan meningkatkan loyalitas karyawan. PT Makmur Jaya Usaha selalu berupaya untuk memberikan kompensasi yang sesuai bagi karyawannya. Hal ini didukung dengan hasil wawancara dengan pihak Sumber Daya Manusia (SDM) yang menyatakan bahwa perusahaan sudah memberikan kompensasi yang sesuai dengan peraturan pemerintah termasuk juga mendapat jaminan BPJS (lampiran 1).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah Pemberdayaan. Ivancevich, Konopaske, and Matteson, (2014) mendefinisikan pemberdayaan adalah sebagai tindakan berbagi kekuasaan dengan karyawan untuk meningkatkan kepercayaan. Webster (1975) menyatakan pemberdayaan adalah kepercayaan untuk memberi otoritas kepada karyawan dalam pengambilan keputusan. PT Makmur Jaya Usaha selalu berupaya untuk memberikan *pemberdayaan* yang sesuai bagi karyawannya. Hal ini didukung dengan hasil wawancara dengan pihak Sumber Daya Manusia (SDM) yang menyatakan bahwa ketika karyawan sudah bekerja pada jangka waktu tertentu, karyawan akan diberi kepercayaan berupa posisi tertentu dalam suatu pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi setiap karyawan (lampiran 1).

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja guna meningkatkan Loyalitas Karyawan PT. Makmur Jaya Usaha di Surabaya”**.

1.2 Batasan Masalah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kepuasan dalam bekerja dan loyalitas karyawan. Penelitian ini hanya dibatasi faktor-faktor: Kompensasi dan Pemberdayaan. Peneliti mengambil objek PT. Makmur Jaya Usaha di Surabaya. Pengambilan data dilakukan selama Mei-Agustus 2019.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Makmur Jaya Usaha di Surabaya?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT. Makmur Jaya Usaha di Surabaya?
3. Apakah Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Makmur Jaya Usaha di Surabaya?
4. Apakah Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT. Makmur Jaya Usaha di Surabaya?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT. Makmur Jaya Usaha di Surabaya?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka yang menjadi tujuan penelitian pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Makmur Jaya Usaha di Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan PT. Makmur Jaya Usaha di Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Makmur Jaya Usaha di Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pemberdayaan terhadap Loyalitas Karyawan PT. Makmur Jaya Usaha di Surabaya.

5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. Makmur Jaya Usaha di Surabaya.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara keilmuan, penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memperkaya kajian ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia terutama yang berkaitan dengan faktor Kompensasi, Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Karyawan. Lebih lanjut penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat bagi penulis untuk memperluas pengetahuan dan wawasan penulis serta menerapkan teori yang telah didapat penulis selama perkuliahan terutama yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. PT. Makmur Jaya Usaha

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak manajemen PT. Makmur Jaya Usaha di Surabaya dalam mengetahui pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan, sehingga dapat dilakukan langkah-langkah terkait dalam rangka meningkatkan loyalitas karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I: Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian yang terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis, dan sistematika penulisan.

BAB II: Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Bab ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, model penelitian, dan bagan alur berpikir.

BAB III: Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, dan metode analisis data.

BAB IV: Analisis Data Pembahasan

Bab ini berisi tentang gambaran umum, analisis data, hasil pengujian kualitas data, analisis regresi linear, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V: Kesimpulan

Bab ini berisi tentang simpulan, implikasi, rekomendasi.