

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KEADILAN
PROSEDURAL DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. PACIFIC EASTERN
COCONUT UTAMA KABUPATEN PANGANDARAN**

*The Effect of Job Satisfaction, Procedural Justice and Compensation
on Employee Performance at PT. Pacific Eastern Coconut Utama*

PROPOSAL USULAN PENELITIAN

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh Jenjang S1
Program Studi Manajemen

**Disusun Oleh :
Muhammad Fuad Zeen
21218233**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA**

BANDUNG

2022

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia sebagai salah satu negara penghasil kelapa terbesar di Asia harus bisa memanfaatkan dan memfasilitasi para pelaku usaha khususnya dalam bidang pengolahan kelapa. Tanaman kelapa merupakan salah satu komoditas yang memiliki nilai ekonomis yang tinggi apabila dikelola dengan baik. Indonesia sendiri merupakan negara penghasil kelapa, karena sebagai tanaman serbaguna yang telah memberikan kehidupan kepada petani di Indonesia.

Buah dari tanaman kelapa memiliki sumber protein nabati yang bagus dan dapat diolah menjadi aneka produk yang bermanfaat bagi manusia dan bisa dimanfaatkan sebagai bahan baku minyak goreng. Buah kelapa merupakan bahan baku yang dapat diolah menjadi aneka produk yang bermanfaat bagi manusia seperti minyak kelapa, minyak goreng, kopra, santan, santan pasta, nata de coco, kecap, serabut, arang tempurung, briket arang, karbon, dan lain-lain.

PT. Pacific Eastern Coconut Utama Kabupaten Pangandaran merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan kelapa. PT. Pacific Eastern Coconut Utama sendiri mendapatkan bahan baku utama dari petani kelapa lokal yang berada di Kabupaten Pangandaran. Produk yang dihasilkan oleh PT. Pacific Eastern Coconut Utama Kabupaten Pangandaran diantaranya 4 jenis produk yaitu Coconut Water (Cocoday) adalah air kelapa alami, Coconut Cream (Klatu) adalah santan kelapa cair, Coconut Cream Powder (Klatu) adalah santan kelapa berbentuk tepung, dan Desiccated Coconut adalah daging kelapa parut yang telah dikeringkan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sumber daya manusia menurut Hariandja dalam Sarinah dan Mardalena (2017:58), menjadi salah satu faktor yang sangat penting bagi perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal. Oleh sebab itu, mengelola sumber daya manusia harus secara baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Di sebuah perusahaan khususnya perusahaan pengolahan makanan atau kuliner seorang pemimpin diharuskan untuk selalu memperhatikan dan mengarahkan para karyawannya dalam bekerja, sehingga dengan adanya pengawasan serta pemberdayaan SDM yang dilakukan pemimpin perusahaan, maka perusahaan akan memiliki karyawan yang berkualitas.

Di era seperti sekarang ini sebuah perusahaan dituntut untuk memiliki inovasi dan konsistensi agar bisa bersaing dengan perusahaan lain, Untuk mencapai itu semua perusahaan dituntut mempunyai faktor pendukung yang baik pula salah satunya yaitu pengelolaan SDM yang baik dan memiliki keahlian yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Kepuasan kerja, Keadilan Prosedural dan Kompensasi merupakan hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena jika hal itu sudah bisa dikelola dengan baik maka kesejahteraan karyawan akan terjamin dan Kinerja karyawan tentunya akan semakin maksimal.

Sebuah Perusahaan seringkali mengabaikan faktor-faktor lain penunjang kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, keadilan prosedural dan kompensasi yang harus diperhatikan demi meningkatkan kinerja karyawan. Guna mencapai tujuan perusahaan tentunya para karyawan harus mempunyai kinerja yang baik salah satu hal yang dapat mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang baik adalah dengan menjamin kepuasan kerja dan keadilan prosedural bagi seluruh karyawan yang diterapkan harus adil dan bijaksana. Selain itu kebijakan kompensasi dan kejelasan perihal pengembangan karir karyawan juga tentunya harus menjadi hal yang di perhatikan oleh perusahaan.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karir mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah "*performance rating*" atau "*performance appraisal*".

Menurut Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan. Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja.

Menurut Robbins, (2015:253) Keadilan prosedural merupakan persepsi keadilan dari proses pengambilan keputusan yang digunakan untuk menentukan hasil atau penghargaan yang didistribusikan. keadilan prosedural mengacu pada persepsi karyawan tentang keadilan di perusahaan terhadap peraturan dan prosedur yang mengatur dalam menjalankan suatu proses. Oleh karena itu, apabila perusahaan konsisten dalam melaksanakan prosedur yang telah diterapkan, maka karyawan akan merasa diperlakukan secara adil dengan kata lain bahwa individu dalam organisasi akan mempersepsikan adanya keadilan prosedural

manakala aturan prosedural yang ada dalam organisasi dipenuhi oleh para pengambil kebijakan

Kompensasi juga sangat penting perannya untuk memotivasi karyawan dalam pekerjaan. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan.

Peneliti memilih PT Pacific Eastern Coconut Utama sebagai objek penelitian dikarenakan Kepuasan kerja, Keadilan prosedural, Kompensasi dan Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan suatu Perusahaan atau. Berbagai upaya dilakukan oleh Pimpinan PT. Pacific Eastern Coconut Utama dalam melakukan pemberdayaan kepada para karyawan untuk meningkatkan kinerja dan agar tujuan dari sebuah perusahaan mudah tercapai. Kepuasan kerja, Keadilan prosedural dan Kompensasi harus benar-benar di atur dan dikelola dengan baik karena hal itu bisa membuat kinerja karyawan akan semakin baik.

Tabel 1.1**Survey awal Kepuasan Kerja**

No	PERTANYAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1	Saya senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik	Frekuensi	17	3	20
		Persentase	85%	15%	100%
2	Saya senang karena pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan.	Frekuensi	14	6	20
		Persentase	70%	30%	100%
3	Perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku	Frekuensi	5	15	20
		Persentase	25%	75%	100%
4	Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji	Frekuensi	14	6	20
		Persentase	70%	30%	100%
5	Saya senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan	Frekuensi	7	13	20
		Persentase	35%	65%	100%

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2022

Berdasarkan survei awal yang disebar kepada 20 karyawan pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama, yang menjadi masalah yaitu promosi karyawan yang sangat sulit dan tidak adanya kejelasan informasi dari perusahaan perihal promosi jabatan dan juga perusahaan belum memberikan gaji sesuai dengan standar gaji yang berlaku atau belum sesuai dengan UMR yang berlaku di Kabupaten Pangandaran.

Tabel 1.2
Survey awal Keadilan Prosedural

No	PERTANYAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1	Semua keputusan pekerjaan diterapkan secara konsisten kepada seluruh karyawan dan pegawai yang bertugas	Frekuensi	14	6	20
		Persentase	70%	30%	100%
2	Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab	Frekuensi	7	13	20
		Persentase	35%	65%	100%
3	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.	Frekuensi	12	8	20
		Persentase	60%	40%	100%
4	Saya merasa jadwal kerja saya adil	Frekuensi	16	4	20
		Persentase	80%	20%	100%
5	Saya merasa bahwa pekerjaan saya dapat dipertanggungjawabkan	Frekuensi	17	3	20
		Persentase	85%	15%	100%

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2022

Kemudian berdasarkan survei awal yang disebar kepada 20 karyawan di PT.Pacific Eastern Coconut Utama yang menjadi masalah adalah perusahaan belum memberikan gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan

Tabel 1.3**Survey awal Kompensasi**

No	PERTANYAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan berprestasi	Frekuensi	12	6	20
		Persentase	70%	30%	100%
2	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan	Frekuensi	11	13	20
		Persentase	35%	65%	100%
3	Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan	Frekuensi	15	8	20
		Persentase	60%	40%	100%
4	Saya menerima uang makan dan transport dari perusahaan	Frekuensi	7	13	20
		Persentase	80%	20%	100%
5	Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan saya di perusahaan	Frekuensi	12	8	20
		Persentase	85%	15%	100%

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2022

Selanjutnya berdasarkan survey awal yang disebar kepada 20 karyawan di PT. Pacific Eastern Coconut Utama bahwa yang menjadi masalah adalah belum adanya apresiasi dari perusahaan yaitu pemberian kompensasi berupa uang makan dan uang transport kepada karyawan

Tabel 1.4

Survey awal Kinerja Karyawan

No	PERTANYAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	Frekuensi	16	6	20
		Persentase	70%	30%	100%
2	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	Frekuensi	15	5	20
		Persentase	75%	25%	100%
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	Frekuensi	8	12	20
		Persentase	40%	60%	100%
4	Saya pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali karena lembur.	Frekuensi	14	6	20
		Persentase	70%	30%	100%
5	Saya cepat dalam bertindak/ mengambil keputusan.	Frekuensi	9	11	20
		Persentase	45%	55%	100%

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2022

Berdasarkan survey awal yang disebar kepada karyawan PT. Pacific Eastern Coconut Utama Kabupaten Pangandaran yang menjadi penghambat kinerja karyawan yaitu dalam pengambilan keputusan karena harus dengan persetujuan atasan dampak dari pengambilan keputusan yang lambat juga membuat karyawan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Karyawan yang bekerja di PT. Pacific Eastern Coconut Utama Kabupaten Pangandaran memiliki permasalahan dalam hal gaji yang tidak seimbang dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan

2. Karyawan di PT. Pacific Eastern Coconut Utama Kabupaten Pangandaran juga mengkhawatirkan perihal kejelasan informasi promosi karyawan
3. Perusahaan masih belum memberikan Kompensasi kepada karyawan khususnya kompensasi finansial seperti uang transport dan makan
4. Kinerja karyawan yang masih belum optimal karena sebagian karyawan masih belum bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural, Komunikasai dan Kinerja karyawan pada karyawan di PT. Pacific Eastern Coconut Utama Kabupaten Pangandaran
2. Bagaimana pengaruh Kepuasan kerja, Keadilan Prosedural dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama secara parsial
3. Bagaimana pengaruh Kepuasan kerja, Keadilan Prosedural dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama secara simultan

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan “Kepuasan Kerja, Keadilan Proseduran dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pacific Eastern Coconut Utama Kabupaten Pangandaran.” serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja pada karyawan di PT. Pacific Eastern Coconut Utama Kabupaten Pangandaran secara parsial
2. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Keadilan Prosedural pada karyawan di PT. Pacific Eastern Coconut Utama Kabupaten Pangandaran secara parsial
3. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Kompensasi pada karyawan di PT. Pacific Eastern Coconut Utama Kabupaten Pangandaran secara parsial
4. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Kepuasan kerja, Keadilan Prosedural dan Kompensasi pada karyawan di PT. Pacific Eastern Coconut Utama Kabupaten Pangandaran secara simultan

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Akademis

Kegiatan penelitian ini dilakukan dengan harapan bisa memiliki manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis terkait dengan ada tidaknya pengaruh dari Kepuasan kerja, Keadilan prosedural dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan

2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan selain menjadi sumbangan dalam bidang Sumber Daya Manusia, juga mampu menjadi referensi bacaan, sehingga dapat mengetahui hubungan antara Kepuasan kerja, Keadilan prosedural, Kompensasi dan Kinerja karyawan

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi perusahaan dalam menjalankan proses yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam hal Kepuasan kerja, Keadilan prosedural dan kompensasi guna meningkatkan nilai ataupun kinerja dari Perusahaan, dan untuk mencapai tujuan Perusahaan atau Instansi yang efektif dan efisien.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti maka penulis melakukan penelitian di PT. Pacific Eastern Coconut Utama Kabupaten Pangandaran yang beralamat di JL. Raya Cijulang Km 6 No. 01 - Dusun Ciokong, Sukaresik, Sidamulih, Pangandaran Regency, West Java 46365

1.5.2 Waktu penelitian

Waktu yang dilakukan dalam penelitian ini dimulai dari sampai dengan

NO	Keterangan	Waktu Kegiatan																											
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1.	Survey Tempat Penelitian	■	■																										
2.	Melakukan Penelitian			■																									
3.	Mencari Data				■																								
4.	Membuat Proposal					■																							
5.	Seminar						■																						
6.	Revisi							■																					
7.	Penelitian Lapangan								■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■									
8.	Bimbingan										■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
9.	Sidang																								■	■	■	■	