

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dalam sub bab gambaran umum objek penelitian ini akan dibahas tentang profil singkat, logo, visidan misi, sejarah pendirian, produk, dan struktur organisasi PT. Garam (Persero) Indonesia.

1.1.1 Profil Singkat PT. Garam (Persero) Indonesia

Nama Perusahaan : PT. Garam (Persero) Indonesia
Alamat :Jl. Raya Kalianget 9 Kalianget, Sumenep-Madura (69471)
No. Telepon : 0328-662416, 662461
Fax : 0328-662361
Website : www.ptgaram.com

1.1.2 Logo PT. Garam (Persero) Indonesia

Logo adalah sebuah *symbol* yang mengandung banyak arti dan filosofi.Logo menjadi sebuah pengakuan, kebanggan, inspirasi kepercayaan, kehormatan, kesuksesan, loyalitas dan keunggulan yang tersirat ke dalam suatu bentuk atau gambar.Logo merupakan bagian yang penting untuk menunjukkan keberadaan sesuatu.Berikut adalah logo PT. Garam (Persero) Indonesia.

Gambar 1.1
Logo PT. Garam (Persero) Indonesia



Sumber: www.ptgaram.com diakses 28/01/13

1.1.3 Sejarah Pendirian PT. Garam (Persero) Indonesia

PT. Garam (Persero) Indonesia berdiri sejak VOC, sampai tahun 1921 yang berstatus Pachtstelsel. Dalam masa perkembangan perusahaannya, PT. Garam (Persero) Indonesiamengalami banyak perubahan status.Pada tahun 1921 PT. Garam (Persero) Indonesiaberubah status menjadi Jawatan Regie Garam dengan fasilitas *Zout Monopoli Ordonantie*(disempurnakan dalam tahun 1921) dengan *Staat Blad* nomor 140.Pada tahun 1937 dari Jawatan Regie Garam berubah menjadi Jawatan Regie Garam dan Candu berdasarkan *Staat Blad* nomor 254 dan pada tahun 1941 *Zout Monopoli Ordonantie* disempurnakan lagi berdasarkan *Staat Blad* nomor 357.Pada tanggal 31 Oktober 1945 Jawatan Regie Garam dan Candu dikuasai Republik Indonesia (R.Moekarto sebagai Kepala Jawatan Regie Garam dan Candu yang pertama kali).

Pada tanggal 27 Desember 1949, Jawatan Regie Garam dan Candu berubah menjadi Jawatan Regie Garam.Pada tanggal 26 September 1952, Jawatan Regie Garam berubah menjadi Perusahaan Garam dan Soda Negara (PGSN) berdasarkan Undang-Undang nomor 14 tahun 1952.Perusahaan Garam dan Soda Negara (PGSN) dipecah menjadi dua yaitu Perusahaan Negara Garam (PN.Garam) dan Perusahaan Negara Soda (PN.Soda). Perusahaan Negara Garam (PN. Garam) didirikan pada tanggal 17 April 1961 berdasarkan peraturan Pemerintah nomor 138 tahun 1961.Pada tanggal 5 Desember 1981, PN.Garam berubah statusnya menjadi Perusahaan Umum (Perum) Garam berdasarkan Peraturan Pemerintahan nomor 46 tahun 1981.Pada tanggal 11 Februari 1991, Perum Garam berubah statusnya menjadi PT. Garam (Persero) Indonesia, berdasarkan Peraturan Pemerintahan nomor 12 tahun 1991 sampai sekarang.

1.1.4 Visi dan Misi PT. Garam (Persero) Indonesia

A. Visi

“Menghasilkan produk garam bahan baku, garam bermutu tinggi dan turunannya.”

B. Misi

- 1) Kami memproduksi “Garam, Mineral yang terkandung dan Produk Turunan Garam dengan Kualitas Dunia” untuk meningkatkan kesejahteraan bangsa Indonesia.
- 2) Kami membawa produk tersebut ke setiap rumah tangga di Indonesia dengan membuatnya selalu tersedia dimanapun dan kapanpun dibutuhkan.
- 3) Kami adalah *partner* yang paling disukai semua pelanggan dan pemasok kami (*Supplier*, Distributor, Grosir, Pengecer dan Restoran).
- 4) Kami akan selalu membawa perubahan bagi komunitas dimana kami bekerja dan hidup.




- 5) Kami adalah organisasi kualitas dunia yang menjadikan perusahaan kami panutan bagi industri di Indonesia. Kinerja kami diukur dari kemampuan kami memberikan kepuasan bagi konsumen dan pengembalian paling bersaing bagi pemilik modal kami.

1.1.5 Produk PT. Garam (Persero) Indonesia

PT. Garam (Persero) Indonesia memiliki produk yang dipasarkan di pasar Indonesia sebagai berikut:

Tabel 1.1

Produk PT. Garam (Persero) Indonesia

No.	Produk	Keterangan
1	 <p>GARAM LoSoSa</p>	GARAM LoSoSa baik digunakan/dikonsumsi bagi orang yang mempunyai kecenderungan hipertensi maupun untuk mencegah, karena garam lososa diproduksi dengan kandungan natrium yang rendah sehingga aman untuk kesehatan.
2	 <p>GARAM MADURO</p>	GARAM MADURO adalah garam yang mempunyai kemurnian tinggi (<i>high grade</i>) yang diolah dengan teknologi <i>refinery</i> , sangat baik dan cocok untuk digunakan bagi orang yang kecenderungan darah rendah.
3	 <p>GARAM SEGITIGA "G"</p>	GARAM SEGITIGA "G" adalah garam konsumsi yang diproduksi dengan menggunakan bahan baku lokal pilihan yang mempunyai kualitas baik.
4	 <p>GARAM ANAK SEHAT</p>	GARAM MEREK ANAK SEHAT khusus dan baik dikonsumsi oleh anak-anak karena mengandung yodium yang cukup, sehingga

No.	Produk	Keterangan
		menjadikan anak tumbuh dengan normal dan IQ yang baik.
5	 <p>GARAM KELUARGA SEHAT</p>	GARAM KELUARGA SEHAT adalah garam yang baik digunakan sebagai bumbu masakan keluarga karena mampu menjaga kesehatan keluarga.
6	 <p>GARAM BAHAN BAKU</p>	GARAM BAHAN BAKU digunakan untuk garam industri dan garam olahan.

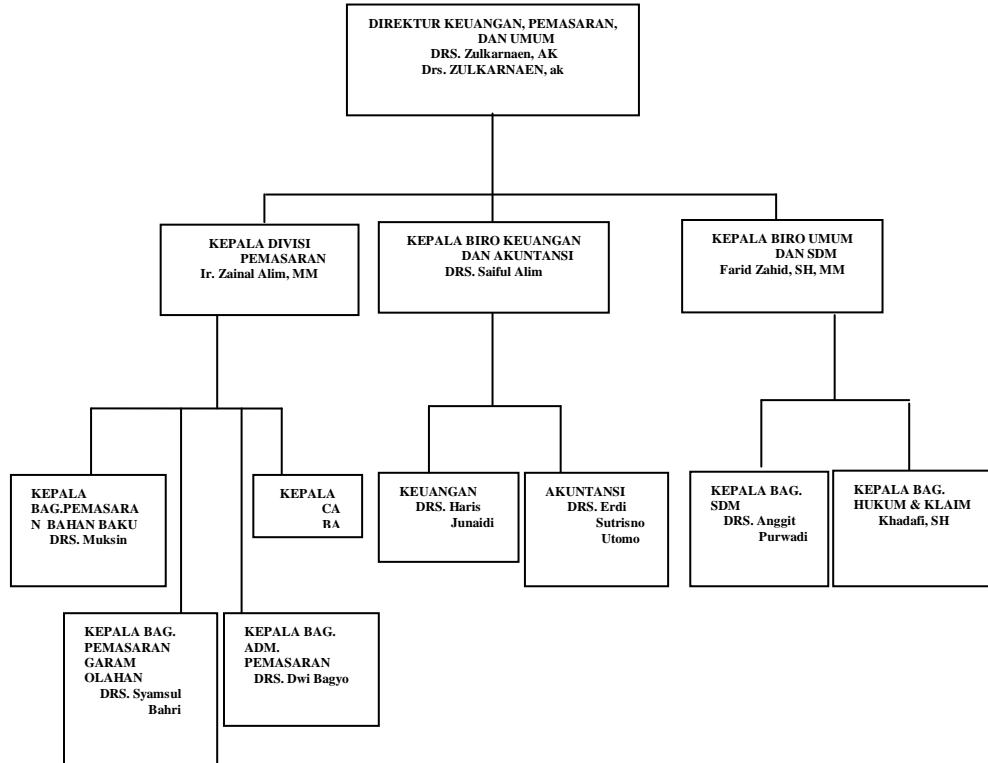
Sumber: www.ptgaram.com diakses 28/01/13

1.1.6 Struktur Organisasi PT. Garam (Persero) Indonesia

Struktur Organisasi merupakan suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian yang ada pada perusahaan dalam menjalin kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi adalah bagaimana pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal.

Gambar 1.2 berikut adalah struktur organisasi direktorat keuangan, pemasaran dan umum PT. Garam (Persero) Indonesia yang berlokasi di Sumenep:

Gambar 1.2
Struktur Organisasi PT. Garam (Persero) Indonesia



Sumber: www.ptgaram.com diakses 28/01/13

1.2 Latar Belakang Penelitian

Pada era demokrasi sekarang ini banyak sekali perusahaan/organisasi yang pegawainya membentuk suatu perkumpulan/serikat pekerja yang di latar belakanginya atas dasar ketercapaian kesejahteraan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sriathi (2009) diperoleh kesimpulan bahwa manajemen menyadari bahwa kehadiran serikat pekerja dalam organisasi sudah merupakan kenyataan hidup industrial dan oleh karenanya tidak lagi berusaha menghalangi kehadiran serikat pekerja.

Penciptaan dan pelaksanaan hubungan industrial pada suatu organisasi/perusahaan, salah satu masalah yang sering terjadi adalah pemenuhan hak karyawan dengan baik. Pemenuhan hak karyawan menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan karena berkaitan dengan kesejahteraan karyawan. Jika perusahaan tidak mampu memenuhi hak karyawan dengan baik, maka hal yang mungkin terjadi adalah perselisihan dalam perusahaan tersebut. Berdasarkan ketentuan UU ketenagakerjaan Pasal 1 angka 2 No. 2 Tahun 2004, adalah perselisihan yang

timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Fungsi operasional suatu perusahaan, khususnya departemen manajemen sumber daya manusia dituntut untuk terus melakukan pemeliharaan hubungan industrial dengan baik, sehingga hubungan antara pegawai dengan atasan dapat terjalin dengan baik dan terkendali. Dalam kaitannya PT. Garam (Persero) Indonesia juga tidak luput untuk memenuhi tuntutan tersebut. Dalam pasal 1 angka 16 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa: hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para perilaku dalam proses produksi barang dan jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

Wawancara penulis terhadap *General Manager* PT. Garam (Persero) Indonesia kantor pusat Sumenep pada 13 Januari 2014, menjelaskan bahwa selama tahun 2013 terdapat enam kali musyawarah antara pegawai dengan direksi seputar kesejahteraan dan aspirasi pegawai terhadap perusahaan. Frekuensi musyawarah yang tinggi ini didasari kurangnya kesejahteraan yang dirasakan karyawan yang berujung pada unjukrasa menuntut keadilan atas kontribusi yang telah diberikan pada perusahaan. Fenomena ini menunjukkan hubungan industrial yang kurang baik. Untuk lebih menjamin terciptanya rasa keadilan bagi pihak yang berperkara, menurut UU perselisihan hubungan industrial No. 2 Tahun 2004, penyelesaian sengketa diutamakan melalui perundingan guna mencari musyawarah mufakat di luar pengadilan. Ada empat cara yang dapat dilakukan dalam perundingan atau penyelesaian perselisihan di luar pengadilan, yaitu melalui bipartit, konsiliasi, arbitrase, dan mediasi. Tabel 1.2 berikut adalah daftar musyawarah antara pegawai dengan direksi selama tahun 2013.

Tabel 1.2

Daftar Musyawarah Antara Pegawai Dengan Direksi Selama Tahun 2013 PT. Garam (Persero) Indonesiakantor Pusat Sumenep

Bulan	Musyawarah	Keterangan
Januari	Pertama	Musyawarah untuk mendiskusikan masalah pemberian tunjangan pada karyawan, terutama tunjangan kesehatan.
Maret	Kedua	Musyawarah untuk mendiskusikan masalah pemberian kenaikan upah buruh.
Juni	Ketiga	Musyawarah untuk mendiskusikan masalah

Bulan	Musyawarah	Keterangan
		pemberian kenaikan tambahan upah lembur karyawan.
Juli	Keempat	Musyawarah untuk mendiskusikan masalah pemberian kenaikan gaji karyawan.
September	Kelima	Musyawarah untuk mendiskusikan masalah peningkatan fasilitas penunjang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dan buruh.
Desember	Keenam	Musyawarah untuk mendiskusikan masalah pemberian fasilitas kerja yang lebih memadai bagi karyawan.

Sumber: Data internal kantor pusat PT. Garam (Persero) Indonesia Sumenep bulan Januari-Desember tahun 2013

Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut, *General Manager* kantor pusat PT. Garam (Persero) Indonesia Sumenep menjelaskan bahwa perusahaan belum optimal dalam melakukan pemeliharaan hubungan industrial, sehingga selama tahun 2013 terjadi enam kali musyawarah terkait dalam pemenuhan kewajiban perusahaan terhadap hak karyawan dan buruh. Dalam hal ini perusahaan telah berusaha secara terus menerus untuk memelihara hubungan industrial guna memberikan kesejahteraan dan meningkatkan kinerja karyawan

Hubungan industrial merupakan hal yang penting untuk dijaga dan ditingkatkan guna menjamin kepentingan semua pihak yang terlibat. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Nuroni (2011) menjelaskan bahwa hubungan industrial dilandasi oleh pentingnya pertumbuhan hubungan organisasi dan anggotanya demi terciptanya hubungan yang harmonis dan serasi yang harus dipelihara dan dijaga demi kepentingan organisasi.

Sebuah perusahaan dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik, apabila mampu menjaga dan terus meningkatkan kepuasan pelanggan secara teratur, karena kunci untuk mempertahankan pelanggan adalah kepuasan. Pelanggan yang sangat puas pada umumnya lebih setia, membeli lebih banyak ketika perusahaan memperkenalkan produk baru dan meningkatkan produksi. Salah satu cara untuk mencapai hal tersebut adalah dengan terus meningkatkan kinerja karyawan dalam menciptakan produk yang berkualitas agar tidak terjadi keluhan pelanggan terhadap produk yang ditawarkan, sehingga kebutuhan dan kepuasan pelanggan dapat terpenuhi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Sriathi (2009) menjelaskan bahwa Peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para karyawan dalam perusahaan tersebut.

Bila karyawan memberikan hasil kerja sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan, maka kinerja karyawan tergolong baik. Sebaliknya, bila perilaku karyawan memberikan hasil kerja yang kurang dengan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan maka kinerja karyawan tergolong kurang baik. Penilaian kinerja karyawan PT. Garam (Persero) Indonesia kantor pusat Sumenep dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3

Penilaian Kinerja Karyawan PT. Garam (Persero) Indonesia Kantor Pusat Sumenep Bulan Januari-Desember Tahun 2012 s/d 2013

Uraian	No. Item	Sub/Item Penilaian	Bobot (Tahun)		Skala Nilai	Skor (Tahun)		Kesimpulan
			2012	2013		2012	2013	
Kemampuan Individu	1.	Komunikasi	3,87	3,53	6	23,22	21,18	Kinerja tidak baik
	2.	Hubungan dengan orang lain	5,84	5,45	6	35,04	32,7	Kinerja tidak baik
	3.	Tanggung Jawab dan Kematangan	5,84	5,45	6	35,04	32,7	Kinerja tidak baik
	4.	Membuat Keputusan	5,84	5,45	6	35,04	32,7	Kinerja tidak baik
	5.	Kepemimpinan	5,84	5,45	6	35,04	32,7	Kinerja tidak baik
	6.	Rencana dan Pengaturan	7,67	8,24	6	46,02	49,44	Kinerja kurang baik
	7.	Membimbing / Memotivasi	5,32	4,71	6	31,92	28,26	Kinerja tidak baik
	8.	Ketaatan Terhadap Ketentuan	5,32	4,71	6	31,92	28,26	Kinerja tidak baik
Kinerja Individu	9.	Perbaikan Sistem dan Organisasi	11,22	11,43	6	67,32	68,58	Kinerja baik
	10.	Hasil Kerja	11,22	11,43	6	67,32	68,58	Kinerja baik

Uraian	No. Item	Sub/Item Penilaian	Bobot (Tahun)		Skala Nilai	Skor (Tahun)		Kesimpulan
			2012	2013		2012	2013	
	11.	Team Work	11,64	11,29	6	69,84	67,74	Kinerja baik
	12.	Pelaksanaan Tugas Pekerjaan	20,38	22,86	6	122,28	137,16	Kinerja sangat baik sekali
	Total Rating		100	100	72	600	600	

Sumber: Data internal kantor pusat PT. Garam (Persero) Indonesia Sumenep bulan Januari-Desember tahun 2013

Keterangan skala penilaian:

1. Nilai 4 kebawah = tidak baik
2. Nilai 5 = kurang baik
3. Nilai 6-7 = baik
4. Nilai 8-9 = sangat baik
5. Nilai 10 = sangat baik sekali

Tabel 1.4
Kategori Skor Kinerja

Range	Kategori Kinerja
0 – 40	Kinerja tidak baik
>40 – 60	Kinerja kurang baik
>60 – 80	Kinerja baik
>80 – 100	Kinerja sangat baik
>100	Kinerja sangat baik sekali

Sumber: Data internal kantor pusat PT. Garam (Persero) Indonesia Sumenep bulan Januari-Desember tahun 2013

Berdasarkan Tabel 1.3 tersebut, dengan mengacu pada kategori skor kinerja karyawan PT. Garam (Persero) Indonesia kantor pusat Sumenep pada Tabel 1.4, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja berdasarkan kemampuan individu karyawan, menunjukkan bahwa elemen kemampuan individu dan kinerja individu karyawan mengalami penurunan pada tahun 2013 dan termasuk dalam kategori tidak baik dan kurang baik. Penilaian kinerja individu, menunjukkan bahwa elemen kinerja individu termasuk dalam kategori baik dan sangat baik sekali. Dari data dan keterangan ini, PT. Garam (Persero) Indonesia kantor pusat Sumenep perlu melakukan peningkatan kemampuan individu karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat. Salah satu cara yang dapat dilakukan PT. Garam (Persero) Indonesia kantor pusat Sumenep untuk

meningkatkan kinerja karyawan secara terus menerus yaitu mendengarkan dan menampung keluhan karyawan terhadap perusahaan agar kebutuhan karyawan dapat terpenuhi dengan baik. Komplain buruh dan karyawan terhadap PT. Garam (Persero) Indonesia kantor pusat Sumenep dapat dilihat pada Tabel 1.5 berikut:

Tabel 1.5
Komplain Buruh dan Karyawan Terhadap PT. Garam (Persero) Indonesia Kantor Pusat Sumenep Tahun 2012 dan Tahun 2013

No	Komplain	Permasalahan	
		Tahun 2012	Tahun 2013
1	Karyawan	1. Ruangan kerja terlalu panas	1. Kondisi kerja kurang memuaskan
			2. Ruangan kerja terlalu panas
		2. Tunjangan <i>transport</i> terlalu kecil	3. Tunjangan <i>transport</i> terlalu kecil
		3. Tunjangan makan terlalu kecil	4. Tunjangan makan terlalu kecil
2	Buruh	4. Fasilitas kerja kurang memadai	5. Fasilitas kerja kurang memadai
			1. Upah kerja terlalu kecil
		2. Mandor terlalu kasar dan tidak adil	2. Fasilitas kerja kurang memadai
			3. Mandor terlalu kasar dan tidak adil

Sumber: Data internal kantor pusat PT. Garam (Persero) Indonesia Sumenep

Berdasarkan Tabel 1.5 tersebut, dapat disimpulkan bahwa PT. Garam (Persero) Indonesia kantor pusat Sumenep belum sepenuhnya memenuhi harapan dan kebutuhan karyawan. Hal tersebut terlihat dari terjadinya peningkatan jumlah komplain karyawan dan buruh dari tahun 2012 ke tahun 2013. Jika komplain karyawan tidak ditampung dan disolusikan dengan baik oleh PT. Garam (Persero) Indonesia kantor pusat Sumenep, maka komplain dapat terus meningkat dan hubungan industrial akan semakin buruk. Pemenuhan harapan dan kebutuhan karyawan dalam hal ini merupakan hal sangat penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja dan hasil kerja karyawan.

Terjadinya komplain tersebut dapat disebabkan oleh rasa kurang percaya dalam suatu hubungan industrial dan adanya rasa kurang terpenuhinya kebutuhan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudarmadi (2007) diperoleh kesimpulan bahwa untuk

membangun kepercayaan dalam hubungan industrial dilakukan dengan menciptakan komunikasi yang baik antara manajemen dengan pekerja. Komunikasi sebagai proses untuk mencapai saling pengertian (*industrial understanding*). Proses ini harus dimulai dari keinginan untuk memahami pihak lain. Komunikasi juga berusaha untuk membangun budaya keterlibatan (*high involvement culture*). Inilah yang sebenarnya merupakan esensi dari demokrasi industri (*industri democracy*) yaitu bagaimana agar pekerja memiliki andil dalam pengambilan keputusan bukan hanya hal-hal yang bersifat pemenuhan kebutuhan fisik, tetapi hal-hal lain yang lebih strategis sifatnya. Sedangkan komplain pelanggan terhadap produk PT. Garam (Persero) Indonesia Kantor Pusat Sumenep dapat dilihat pada Tabel 1.6 berikut:

Tabel 1.6
Komplain Pelanggan Terhadap Produk PT. Garam (Persero) Indonesia Kantor Pusat
Sumenep Tahun 2009-2013

Tahun	No	Perusahaan	Keluhan
2009	1	PT. GARINDO	Kwalitas tidak sesuai dengan <i>standart</i>
	2	PT. BUDIONO	Kwalitas tidak sesuai dengan <i>standart</i>
	3	PT. UNICEM	Kwalitas tidak sesuai dengan <i>standart</i>
2010	4	PT. KEDAWUNG NUSANTARA	Kwalitas tidak sesuai dengan <i>standart</i>
	5	PT. PERTAMINA (PERSERO)	Kwalitas tidak sesuai dengan <i>standart</i>
	6	PT. KENDAS LECES	Kwalitas tidak sesuai dengan <i>standart</i>
2011	7	PT. INDUSTRI SODA NUSANTARA (PERSERO)	Kwalitas tidak sesuai dengan <i>standart</i>
	8	PT. IGLAS (PERSERO)	Kwalitas tidak sesuai dengan <i>standart</i>
2012	9	PT. CIWI KIMIA	Kwalitas tidak sesuai dengan <i>standart</i>
	10	PT. SAMSUNG INDONESIA	Kwalitas tidak sesuai dengan <i>standart</i>
	11	PT. SUSANTI MEGAH	Kwalitas tidak sesuai dengan <i>standart</i>
2013	12	PT. UNICEM	Kwalitas tidak sesuai dengan <i>standart</i>
	13	PT. INDUSTRI SODA NUSANTARA	Kwalitas tidak sesuai dengan <i>standart</i>

Tahun	No	Perusahaan	Keluhan
		(PERSERO)	
	14	PT. KENDAS LECES	Kwalitas tidak sesuai dengan <i>standart</i>

Sumber: Data internal kantor pusat PT. Garam (Persero) Indonesia Sumenep

Perusahaan menargetkan tidak ada komplain tiap periode. Tetapi, pada kenyataannya dapat dilihat pada Tabel 1.6 bahwa pada tahun 2009-2010 terdapat tiga komplain, jumlah komplain ini sudah tidak sesuai dengan apa yang ditargetkan oleh perusahaan, pada tahun 2011 jumlah komplain menurun menjadi dua komplain, namun pada tahun 2012 dan tahun 2013 jumlah komplain yang terjadi meningkat lagi yaitu sebanyak tiga komplain. Komplain yang terjadi tersebut dikarenakan adanya ketidaksesuaian kualitas produk dengan standar produk yang telah ditetapkan, sehingga mengakibatkan konsumen merasa tidak puas atau dirugikan.

Berdasarkan data komplain pelanggan, kinerja karyawan dan komplain karyawan, dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Dan mengingat bahwa pengembangan hubungan industrial memiliki peran atas peningkatan kinerja karyawan.) Untuk mengetahui tingkat hubungan industrial Pancasila, dapat diukur dengan lima dimensi, yaitu: Hubungan industrial berdasarkan ke-Tuhanan Yang Maha Esa, Hubungan industrial berdasarkan keadilan dan peradaban manusia, Hubungan industrial berdasarkan persatuan Indonesia, Hubungan industrial berdasarkan hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan, Hubungan industrial berdasarkan keadilan sosial. Sedangkan untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan menggunakan delapan alat ukur, yaitu: *Quantity of Work, Quality of Work, Job Knowledge, Creativeness, Cooperation, Dependability, Initiative, dan Personal Qualities*. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. GARAM (PERSERO) INDONESIA KANTOR PUSAT SUMENEP TAHUN 2014)”.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka dapat diambil rumusan masalah yaitu :

- 1) Bagaimana hubungan industrial Pancasila pada PT. Garam (Persero) Indonesia?
- 2) Bagaimana kinerja karyawan PT. Garam (Persero) Indonesia?
- 3) Seberapa besar pengaruh hubungan industrial Pancasila berdasarkan ke-Tuhanan Yang Maha Esa terhadap kinerja karyawan PT. Garam (Persero) Indonesia?

- 4) Seberapa besar pengaruh hubungan industrial pancasila berdasarkan Hubungan industrial berdasarkan keadilan dan peradaban manusia terhadap kinerja karyawan PT. Garam (Persero) Indonesia?
- 5) Seberapa besar pengaruh hubungan industrial pancasila berdasarkan Hubungan industrial berdasarkan persatuan Indonesia terhadap kinerja karyawan PT. Garam (Persero) Indonesia?
- 6) Seberapa besar pengaruh hubungan industrial pancasila berdasarkan Hubungan industrial berdasarkan hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan terhadap kinerja karyawan PT. Garam (Persero) Indonesia?
- 7) Seberapa besar pengaruh hubungan industrial pancasila berdasarkan Hubungan industrial berdasarkan keadilan sosial terhadap kinerja karyawan PT. Garam (Persero) Indonesia?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka tujuan penelitian adalah :

- 1) Untuk mengetahui bagaimana hubungan industrial pancasila pada PT. Garam (Persero) Indonesia.
- 2) Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT. Garam (Persero) Indonesia.
- 3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan industrial pancasila ke- Tuhanan Yang Maha Esa terhadap kinerja karyawan PT. Garam (Persero) Indonesia.
- 4) Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh hubungan industrial pancasila berdasarkan Hubungan industrial berdasarkan keadilan dan peradaban manusia terhadap kinerja karyawan PT. Garam (Persero) Indonesia.
- 5) Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh hubungan industrial pancasila berdasarkan Hubungan industrial berdasarkan persatuan Indonesia terhadap kinerja karyawan PT. Garam (Persero) Indonesia.
- 6) Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh hubungan industrial pancasila berdasarkan Hubungan industrial berdasarkan hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/ perwakilan terhadap kinerja karyawan PT. Garam (Persero) Indonesia.
- 7) Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh hubungan industrial pancasila berdasarkan Hubungan industrial berdasarkan keadilan sosial terhadap kinerja karyawan PT. Garam (Persero) Indonesia.

1.5 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1) Kegunaan Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan menambah wawasan dan pengetahuan serta referensi mengenai pengaruh hubungan industrial terhadap kinerja karyawan PT. Garam (Persero) Indonesia.

2) Kegunaan Operasional

Memberikan sumbangan pemikiran kepada PT. Garam (Persero) Indonesia tentang pengaruh hubungan industrial pancasila terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan hubungan industrial guna meningkatkan kinerja karyawan.

3) Kegunaan Umum

Menjadi sumber informasi dan referensi yang berguna sebagai dasar pemikiran ataupun sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi pihak yang berkepentingan dan tertarik terhadap bahasan ini, guna untuk penelitian atau kepentingan lainnya.

1.6 Sistematika Penelitian

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi yang terdapat dalam skripsi ini, maka sistematika penelitian skripsi disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini, dijelaskan tinjauan terhadap objek studi, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini berisi tinjauan pustaka, kerangka pemikiran, hipotesis, dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bagian ini dijelaskan mengenai jenis penelitian, operasionalisasi variabel dan skala pengukuran variabel penelitian, uji validitas dan reliabilitas, analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini, diuraikan hasil uji validitas dan reliabilitas, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan untuk permasalahan yang sudah dirumuskan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini, dikemukakan kesimpulan dari masalah dan saran yang dikemukakan oleh peneliti untuk perbaikan masalah.