

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT Petrokimia Gresik (Persero) adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bernaung di bawah Departemen Perindustrian dan Perdagangan. Perusahaan yang diresmikan oleh Presiden RI pada tanggal 10 Juli 1972 ini memproduksi pupuk nitrogen (pupuk ZA dan urea) serta pupuk fosfat (TSP / SP 36) sebagai produk utama. Produk samping yang dihasilkan pula oleh perusahaan ini adalah bahan-bahan kimia seperti asam sulfat, asam fosfat, aluminium florida, amoniak, nitrogen gas dan cair, oksigen gas dan cair, karbon dioksida gas dan cair, serta es kering (*dry ice*).

Dalam menghasilkan produk-produk di atas, kondisi proses yang ada sangat kompleks, seperti:

1. Media yang ada berupa padat, cair dan gas. Media padat misalnya belerang dan kapur. Media cair misalnya amoniak, dan asam sulfat. Media gas misalnya nitrogen, oksigen, dan karbon dioksida.
2. Jangkauan suhu dan tekanan yang cukup lebar. Suhu berkisar dari suhu ruang sampai dengan 1200°C, tekanan bervariasi dari 100 torr sampai dengan 200 kg/cm².
3. Kondisi lingkungan beragam. Ada yang eksplosif seperti H₂, ada pula yang korosif antara lain H₂SO₄. Ada juga yang beracun seperti arsen, gas HF dan sebagainya.
4. Jumlah peralatan yang besar, diperkirakan sekitar 15.000 buah, meliputi motor, reaktor, kompresor, boiler dan masih banyak lainnya.

5. Jumlah untai pengendalian juga sangat banyak, kurang lebih 3000 buah.

Dari kondisi-kondisi seperti tersebut di atas, maka tidaklah berlebihan bila diperlukan suatu sistem pengendalian yang handal, sehingga mempermudah dalam meng-operasikan dan memeliharanya, serta menghasilkan produk yang bermutu tinggi. Dalam hal ini PT Petrokimia Gresik (Persero) menggunakan suatu Sistem Pengendali Terdistribusi (*Distributed Control System* = DCS) buatan Yamatake-Honeywell, yaitu **TDC 3000 LCN System**.

Suatu organisasi terdapat adanya suatu masalah yang masing-masing mempunyai tingkat kapasitasnya, sehingga menjadi hal yang wajar apabila suatu organisasi tidak melaksanakan tugasnya dengan sempurna, begitupula yang terjadi pada PT. Petrokimia Gresik yang terdapat suatu masalah atau kendala yang timbul dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan, hal ini menarik untuk diteliti yaitu bagaimana perilaku birokrasi pada PT. Petrokimia Gresik dilaksanakan sepenuhnya dengan berdasarkan prinsip perilaku Birokrasi. Masalah atau kendala yang timbul dalam pelaksanaan perilaku birokrasi yaitu banyak faktor yang mempengaruhi, faktor yang paling mempengaruhi yaitu sumber daya manusia. Karena pada PT. Petrokimia Gresik kurang maksimalnya hasil pekerjaan yang dicapai dan sering adanya ketelambatan dalam penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan prinsip perilaku birokrasi.

Para pakar pengembang sumber daya manusia dapat berpendapat bahwa manusia dalam organisasi merupakan harta (asset) yang utama sehingga diperlukan pembinaan dan pengembangan untuk menggali potensi yang dimilikinya. Kemampuan organisasi dalam mendayagunakan kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Peningkatan kompetensi pegawai pada sebuah organisasi dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satu diantaranya adalah melalui partisipasi dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan pegawai adalah sebuah proses pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja. Dalam pendidikan diberikan pengetahuan, keterampilan dan sikap, sedangkan dalam kegiatan pelatihan bertujuan untuk memperoleh keterampilan agar seorang pegawai mampu meningkatkan kinerjanya dalam organisasi

Pada umumnya setiap organisasi menginginkan para pegawainya melaksanakan pekerjaan dengan baik, dan produktivitas kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Di lain pihak pegawai mengharapkan mendapat kepuasan kerja yang memadai sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan pada organisasi. Tidak terkecuali organisasi yang bergerak dibidang pelayanan publik seperti organisasi milik pemerintah. Dengan demikian, terdapat hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara organisasi dengan pegawainya.

Karena potensi yang dimiliki sumber daya manusia (pegawai) harus dipertahankan dan dikembangkan serta dipergunakan secara maksimal agar tujuan yang telah direncanakan dan ditetapkan dapat tercapai. Dalam hal ini, peran serta organisasi sangat diperlukan melalui kegiatan pendidikan atau pembinaan pegawai.

Pendidikan pegawai mempunyai kegunaan pada kerier jangka panjang pegawai untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Program ini tidak hanya bermanfaat pada individu pegawai akan tetapi juga pada organisasi. Karena merupakan salah satu

kegiatan yang penting dan dijadikan salah satu investasi organisasi dalam sumber daya manusia. Organisasi sangat mendambakan adanya pegawai yang mempunyai kecakapan dan kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara teratur dan pasti. Oleh karena itu dengan melalui berbagai cara dan usaha terus dilakukan baik melalui pendidikan dan pelatihan, serta kemampuan.

Selain hal-hal tersebut kegiatan pelatihan juga sangat diperlukan karena pelatihan merupakan salah satu cara untuk mengembangkan pegawai terutama dari segi kemampuan, pengetahuan dan keterampilan. Kegiatan kemampuan dilakukan karena tidak selamanya pegawai yang ditempatkan pada bagian tertentu akan merasa cocok dengan pekerjaan maupun lingkungan kerjanya. Hal ini mungkin disebabkan kemampuan dan kualifikasi yang dimiliki tidak sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya atau karena lingkungan pekerjaan yang kurang memberikan semangat dan gairah kerja.

Oleh karena itu penulis sangat tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengangkat permasalahan tersebut sebagai topik penulisan riset yang berjudul **“Pengaruh Pendidikan dan pelatihan Terhadap Kemampuan dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Pegawai PT. Petrokimia Gresik.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pendidikan berpengaruh positif terhadap kemampuan pegawai pada PT. Petrokimia Gresik ?

2. Apakah pendidikan berpengaruh positif terhadap kepuasan pegawai pada PT. Petrokimia Gresik ?
3. Apakah pelatihan berpengaruh positif terhadap kemampuan pegawai pada PT. Petrokimia Gresik ?
4. Apakah pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan pegawai pada PT. Petrokimia Gresik ?
5. Apakah kemampuan berpengaruh positif terhadap kepuasan pegawai pada PT. Petrokimia Gresik ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan tersebut, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk membuktikan apakah pendidikan berpengaruh terhadap kemampuan pegawai pada PT. Petrokimia Gresik .
2. Untuk membuktikan apakah pendidikan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai pada PT. Petrokimia Gresik .
3. Untuk membuktikan apakah pelatihan berpengaruh terhadap kemampuan pegawai pada PT. Petrokimia Gresik .
4. Untuk membuktikan apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai pada PT. Petrokimia Gresik .
5. Untuk membuktikan apakah kemampuan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai pada PT. Petrokimia Gresik

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Untuk Ilmu Pengetahuan

Diharapkan mampu menambah khasanah pengetahuan khususnya dibidang manajemen sumberdaya manusia.

2. Untuk Pengambil Keputusan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan oleh pimpinan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan tentang kepuasan pegawai melalui kegiatan pendidikan, pelatihan dan kemampuan serta kepuasan kerja Pegawai PT. Petrokimia Gresik .

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai khasanah perpustakaan yang diharapkan dapat dijadikan referensi bagi pihak-pihak yang memerlukan atau sebagai bahan acuan mahasiswa yang akan melakukan penelitian lebih lanjut tentang pendidikan pegawai melalui kegiatan pendidikan, pelatihan dan kemampuan serta kepuasan kerja pegawai dalam meningkatkan kepuasan pegawai.