

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era sekarang ini perkembangan usaha semakin pesat. Banyak usaha di berbagai bidang, membuat persaingan di dalam dunia kerja semakin ketat. Tidak hanya itu perubahan dan perkembangan perekonomian Indonesia terjadi dengan sangat cepat. Dengan perubahan kondisi ekonomi yang begitu cepat ini, maka setiap perusahaan dituntut agar dapat menyesuaikan diri dengan keadaan tadi yang dapat mempengaruhi kondisi perusahaan. Untuk dapat beradaptasi dengan baik maka setiap perusahaan diharapkan bisa mempertahankan dan meningkatkan kualitas sumber daya khususnya dalam sumber daya manusia.

Tidak terkecuali untuk CV “X” yang bergerak di bidang pangan khususnya pemotongan daging ayam. CV “X” adalah salah satu CV terbesar di Bandung yang merupakan perusahaan pemasok daging ayam broiler modern yang berdiri pada tanggal 5 Juli 2003. Dalam menjalankan usahanya CV “X” memiliki visi yaitu menjadikan CV “X” sebagai *leader* dan satu-satunya perusahaan pengolah dan pemasok daging ayam potong broiler berkualitas yang berkemuka di Indonesia. Adapun misinya yaitu memenuhi kebutuhan masyarakat dalam bahan pangan daging ayam yang aman, sehat, utuh dan halal (ASUH) dan melakukan *quality control* secara ketat untuk mendapatkan hasil produksi yang aman sesuai dengan standar HACCP (*Hazard Analysis and Critical Control Point*). Dalam memasarkan produksinya CV “X” selalu mengutamakan kepentingan kepuasan

konsumen sehingga CV “X” selalu berusaha untuk menjaga kualitas dari daging ayam broiler yang benar-benar aman, halal dan *hygenis* untuk dikonsumsi.

Pada CV “X” ini terdapat beberapa bagian yaitu bagian produksi, bagian keuangan, bagian marketing, bagian HRD (*Human Resource Development*) dan *logistic*, bagian akunting dan bagian *Quality control*. Salah satu bagian yang memegang fungsi *central* dari CV “X” ini adalah bagian produksi, karena bagian produksi berperan penting dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Tanpa adanya bagian produksi CV “X” tidak akan menghasilkan produksi ayam broiler. Dan bagian produksi memiliki jam kerja yang lebih lama dan berat dibandingkan dengan bagian lainnya, misalnya saja bagian produksi berhadapan langsung dengan masalah ayam, kotoran ayam, kondisi ruangan yang bau dan suhu yang dingin di dalam ruangan produksi. Dan karyawan bagian produksi pada CV “X” Bandung memiliki kekhasan yaitu memiliki daya tahan tubuh yang kuat untuk bekerja, khususnya pada malam hari dan dalam ruangan yang bersuhu dingin. Selain itu karyawan juga memiliki kemampuan khusus dalam proses pemotongan ayam. Dan para karyawan bagian produksi ini hampir seluruhnya laki-laki.

Untuk staff dan karyawan bagian produksi bekerja mulai dari pukul 08.00 WIB hingga pukul 16.00 WIB, dan pada hari sabtu hanya setengah hari kecuali karyawan bagian produksi. Untuk karyawan bagian produksi mereka bekerja selama tujuh hari dalam seminggu, pada hari minggu hanya 10 karyawan yang bekerja di bagian produksi sesuai *rolling* dari atasan bagian produksi. Dan untuk shift malam pada bagian produksi mereka bekerja dari pukul 22.00 hingga pukul 06.00 WIB, Akan tetapi, karyawan memiliki jam kerja yang fleksibel, maksudnya

adalah para karyawan dapat pulang cepat dengan persyaratan pekerjaan yang diberikannya telah selesai dikerjakan atau selama memenuhi kuota pekerjaan. Misalnya masuk kerja pukul 08.00 WIB sampai pukul 16.00 WIB tetapi pada pukul 15.00 WIB pekerjaan yang mereka kerjakan sudah selesai maka seluruh karyawan boleh pulang, tetapi jika pekerjaannya belum selesai pada waktunya para karyawan tetap harus menyelesaikan pekerjaannya hingga selesai.

CV “X” ini dalam waktu 1 hari memotong daging ayam minimal 6400 kg atau kurang lebih 3764 ekor ayam. CV “X” memproduksi daging ayam dan memasarkannya ke berbagai tempat seperti supermarket, hypermarket di Bandung dan Jakarta, seperti PT.Lotte, Lion Superindo, Jogja, Griya dan Carefour. Selain itu juga memasarkan daging ayam ke restoran siap saji, seperti KFC, McD, Texas, Hartz chicken buffee, California Fried Chicken, Wendy’s, Rumah Sakit Santo Yusuf dan ke Hotel-hotel yang ada di Bandung.

Menurut HRD CV “X” sejak tahun 2003 hingga sekarang pada CV “X” bagian produksi terdapat tujuh orang karyawan yang masih bertahan bekerja, hal ini dikarenakan tempat kerja yang dekat dengan rumah mereka, dan mereka beranggapan sulit untuk mencari pekerjaan lainnya. Pada tahun ini CV “X” ini memiliki 82 orang karyawan yaitu terdapat 42 orang karyawan bagian produksi, dengan 11 orang di *shift* siang dan 31 orang di *shift* malam. Pada *shift* malam terbagi atas dua bagian yaitu bagian kotor dan bagian bersih. Bagian kotor adalah orang – orang yang bekerja pada tahap pemotongan kepala dan kaki ayam, pembersihan bulu ayam, dan pembersihan bagian dalam ayam seperti usus, hati dan ampela. Bagian produksi bersih terdiri dari tahap pencucian ayam dan

pemotongan ayam menjadi bagian-bagian sesuai dengan permintaan konsumen seperti paha atas, paha bawah, paha utuh. Sedangkan untuk *shif* siang melanjutkan pekerjaan yg telah dilakukan pada *shift* malam yaitu dengan melakukan *packing*, penyimpanan *karkas* (kepala, kaki, dan isi jeroan (*Eviscerasi*) telah terpisah dari ayam) dan pemotongan daging ayam untuk penambahan pemesanan di siang hari.

Berdasarkan wawancara melalui kepala produksi CV “X” didapatkan informasi bahwa pada awal CV “X” berdiri, untuk mencari para karyawan dilakukan dengan cara menyebarkan informasi kepada orang – orang di sekitar lokasi perusahaan. Proses untuk merekrut calon karyawan baru tidak terlalu mempermasalahkan segi pendidikan asalkan para karyawan memiliki tubuh yang besar dan mampu bekerja dengan baik. Namun belakangan ini CV “X” merekrut calon karyawan baru dengan persyaratan yang ditentukan seperti pendidikan minimal SMA, memilik badan yang besar, mampu bekerja keras dan memiliki stamina yang baik. Para pekerja yang akan melamar pekerjaan di CV “X” ini diminta untuk mengirimkan surat lamaran kerjanya, setelah itu di seleksi oleh bagian HRD, kemudian bagian HRD memanggil para calon karyawan untuk di *interview*. Apabila calon karyawan lolos di bagian HRD dilanjutkan oleh kepala produksi. Jika calon karyawan memenuhi kriteria dan kepala produksi merasa yakin dengan calon karyawan yang akan bekerja maka bisa langsung bekerja di CV “X” pada keesokan harinya. Pada CV “X” ini tidak ada sistem kenaikan jabatan. Oleh karena itu jabatan karyawan dari awal sampai akhir bekerja tetap sama.

Fasilitas yang diberikan kepada karyawan adalah seragam, vitamin atau suplemen, biaya kecelakaan kerja, tunjangan hari raya idul fitri, dan bonus. Tunjangan hari raya idul fitri, dan bonus hanya diberikan dalam waktu 1 tahun sekali. Sedangkan gaji untuk karyawan baru diberikan dengan sistem harian, yaitu 1 hari Rp. 44.000,- gaji diberikan per satu minggu selama satu tahun. dan untuk karyawan lama, yaitu sebesar Rp 52.000,- / hari, gaji diberikan per dua minggu. Para karyawan akan mendapatkan kenaikan gaji pertahunnya.

Pada CV “X” karyawan yang melakukan kesalahan akan mendapatkan konsekuensi, misalnya terlambat datang kerja akan mendapatkan teguran atau surat peringatan, tetapi apabila kesalahan ini terjadi kembali maka CV “X” akan memindahkan *shif* kerja karyawan dan apabila ada karyawan yang terlambat selama satu jam lamanya tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu maka karyawan tersebut dianggap tidak masuk kerja dan tidak mendapatkan gaji. Dan jika ada karyawan yang melakukan kesalahan besar misalnya seperti mencuri ayam maka karyawan tersebut akan langsung di PHK.

Pada CV “X” ini terdapat fenomena “mangkir kerja” yang dilakukan oleh 9,52% dari 42 orang karyawan bagian produksi pada CV “X”. Bentuk perilaku “mangkir kerja” disini adalah tidak berada di tempat kerja pada waktu kerja (tanpa ada kejelasan atau izin pada atasan) pekerjaan yang seharusnya selesai lebih cepat menjadi lambat. Kemudian jika ada pesanan secara mendadak dari konsumen, maka para karyawan diminta bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga para karyawan terlihat malas-malasan dan mengeluh ketika mereka menyelesaikan tugasnya. Hal ini terjadi karena pemberitahuan yang mendadak

dari atasan yang membuat mereka untuk bekerja lembur sedangkan para karyawan sudah lelah karena sudah bekerja di waktu sebelumnya dan terkadang sudah memiliki janji dengan keluarga diluar jam kerja. Terkadang untuk memenuhi target atau pesanan dari konsumen, karyawan dipaksa untuk menyelesaikan pekerjaannya hingga terkadang karyawan jatuh sakit. Hal ini sering terjadi pada waktu pesanan meningkat, yaitu seperti hari – hari besar misalnya pada saat penyambutan bulan puasa, hari raya idul fitri dan tahun baru.

Menurut HRD pada lima tahun terakhir ini di CV “X” terdapat duabelas orang karyawan bagian produksi yang dikeluarkan oleh CV “X” karena alasan yang berbeda – beda (*turnover*). Enam orang keluar karena penyalagunaan kepercayaan yaitu mencuri ayam, menjual ayam dengan harga lebih tinggi dari yang di tawarkan oleh CV “X”, dua orang karena malas bekerja atau tidak melakukan apa yang diperintahkan oleh atasan, tiga orang lagi tidak tahan dengan kondisi kerja dimalam hari yang dingin serta tidak bisa menahan rasa kantuk sehingga pekerjaan menjadi terhambat (*Mental health effect*), satu orang sering terlambat dengan alasan yang tidak logis. Selain itu, terdapat empat orang yang menggundurkan diri secara pribadi, dengan alasan satu orang dikarenakan permohonannya untuk mendapatkan kenaikan gaji ditolak, tiga orang sering tidak masuk kerja bahkan tidak pernah datang lagi untuk bekerja.

Berdasarkan informasi dari kepala bagian produksi, hal yang terjadi adalah (*performance effect*) adanya hasil kerja yang lebih buruk dari sebelumnya seperti terlambatnya target waktu penyelesaian dalam memotong ayam, dan adanya efek

dari relasi interpersonal adanya karyawan sering bertengkar sehingga mempengaruhi mereka dalam bekerja.

Melihat masalah yang terjadi pada karyawan bagian produksi di CV “X”, CV ‘X’ berusaha untuk memperbaiki keadaan tersebut, salah satu bentuknya adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja sendiri merujuk pada sikap seorang individu terhadap pekerjaannya (Ivancevich & Matteson, 2002 : 121). Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya sehingga memunculkan perilaku produktif. Sedangkan karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya seperti mangkir di saat jam kerja serta memiliki tingkat absensi yang tinggi sehingga berpotensi untuk memunculkan perilaku non-produktif.

Kepuasan kerja menjadi salah satu isu yang cukup menarik, karena kepuasan kerja besar manfaatnya dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya (*Psychology at Work*, 2nd edition; 1998: 266). Secara umum, terdapat 7 aspek kepuasan kerja karyawan, yaitu *pay*, *work itself*, *promotion opportunities*, *supervisor*, *co-workers*, *working condition* dan *job security*.

Berdasarkan survey awal peneliti kepada 10 orang karyawan bagian produksi pada CV “X”, diperoleh informasi bahwa 8 orang karyawan (80%) merasa gaji yang diberikan kurang sesuai dengan harapan (*Pay*). Sedangkan 2 orang karyawan (20%) sudah merasa mendapatkan gaji yang sesuai dengan harapan. Sebanyak 6 orang karyawan (60%) bagian produksi merasa bahwa tugas-

tugas yang mereka lakukan dalam bekerja mendorong mereka untuk lebih bertanggung jawab (*work it self*) dan sebanyak 4 orang karyawan (40%) merasa terbebani dari tugas-tugas yang mereka kerjakan selama bekerja. Sebanyak 4 orang karyawan (40%) bagian produksi merasa bahwa atasan mereka tidak hanya berorientasi terhadap tugas tetapi juga terhadap hubungan interpersonal (*Supervision*) dan 6 orang karyawan (60%) sisanya merasa atasannya terlalu berorientasi terhadap tugas.

Sebanyak 8 orang karyawan (80%) bagian produksi merasa rekan kerja mereka mampu untuk bekerja sama satu sama lain (*co-workers*) dan 2 orang karyawan (20%) sisanya merasa rekan kerja mereka kurang dapat diajak bekerja sama. Sebanyak 3 orang karyawan (30%) bagian produksi merasa kondisi lingkungan kerja yang mereka tempati sekarang cukup nyaman (*working condition*) dan 7 orang karyawan (70%) bagian produksi lainnya merasa tidak begitu nyaman dengan kondisi lingkungan kerja. Sebanyak 9 orang karyawan produksi merasa tidak mendapatkan jaminan dari perusahaan terhadap pekerjaannya di masa depan (*job security*) dan 1 orang karyawan (10%) sisanya merasa mendapatkan jaminan.

Berdasarkan hasil survei awal di atas didapatkan fenomena bahwa terdapat karyawan bagian produksi pada CV “X” yang sudah merasa puas dengan pekerjaannya. Akan tetapi terdapat juga karyawan yang merasa masih belum puas dengan pekerjaannya. Dari fenomena ini, maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu studi deskriptif mengenai kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi di CV “X” di kota Bandung.

1.2 Identifikasi Masalah

Bagaimana gambaran kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi CV “X” di Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi di CV “X” di Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi di CV “X” Bandung yang dilihat dari aspek *pay* (gaji), *Work it self* (pekerjaan itu sendiri), *supervision* (cara pengawasan), *Co-Workers* (kerjasama dengan rekan kerja), *Working Conditiond* (kondisi kerja) dan *Job security* (rasa aman dalam bekerja) serta melihat dari faktor yang mempengaruhi seperti usia dan pendidikan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoritis

1. Memberikan informasi tambahan dalam ilmu psikologi khususnya pada psikologi industri yang berkaitan dengan kepuasan kerja.
2. memberikan informasi bagi peneliti lain yang tertarik untuk penelitian yang berhubungan dengan kepuasan kerja.

1.4.2 Kegunaan praktis

1. Bagi perusahaan khususnya kepala bagian produksi CV 'X' penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan mengenai gambaran kepuasan kerja karyawan bagian produksi sehingga dapat menjadi acuan untuk meningkatkan bagian yang kurang puas dan mempertahankan bagian yang puas yang di rasakan karyawan bagian produksi.
2. Bagi perusahaan khususnya untuk kepala HRD CV "X" penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai kepuasan kerja karyawan yang dapat berguna untuk mengurangi *turnover*, mangkir kerja, dan keterlambatan penyelesaian target waktu bekerja.

1.5 Kerangka Pemikiran

Kinerja suatu perusahaan dapat berhasil karena adanya kinerja dari para karyawannya. Terlebih lagi, pada perusahaan yang memproduksi suatu barang yang hendak dipasarkan, akan sangat bergantung pada proses dan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan bagian produksi. Hal ini termasuk pada CV 'X' yang bergerak di bidang pangan khususnya pemotongan daging ayam broiler.

Tugas dari karyawan bagian produksi sendiri adalah melaksanakan proses produksi pemotong ayam hidup hingga menjadi produk *karkas* atau menjadi daging ayam utuh, selain itu karyawan bagian produksi juga menyiapkan order konsumen yang sudah di terima oleh CV 'X', melakukan pengepakan produk *order* dan stok, kemudian setelah ayam dipak karyawan membantu menyimpan daging ayam untuk disimpan pada ruangan khusus.

Dalam bekerja, CV 'X' dan karyawan memiliki hubungan timbal balik. CV 'X' menuntut setiap karyawannya untuk dapat menampilkan kinerja yang optimal. Demikian halnya juga dengan para karyawan, mereka juga menuntut agar CV 'X' dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka yang dapat mendukung pekerjaan mereka. Salah satu hal yang dapat dilakukan CV 'X' untuk memenuhi kebutuhan karyawannya adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja dari setiap karyawannya. Pemenuhan kebutuhan itu sangat tergantung dari kebutuhan masing-masing karyawan (*needs*).

Pada dasarnya karyawan bagian produksi memiliki kebutuhan akan gaji, rasa aman saat bekerja, pengawasan dari atasan, kondisi yang nyaman, dan keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu setiap karyawan termotivasi untuk bekerja tidak

hanya untuk menyelesaikan pekerjaannya mereka melainkan juga untuk memenuhi kebutuhan mereka tadi. Semakin banyak kebutuhan karyawan bagian produksi yang dipenuhi oleh CV 'X' maka akan semakin menimbulkan kepuasan kerja. Demikian juga sebaliknya, semakin banyak kebutuhan karyawan bagian produksi yang tidak dipenuhi oleh CV 'X', maka semakin menimbulkan ketidakpuasan kerja pada karyawan.

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh *Values* (nilai-nilai yang dianut individu). Nilai atau norma adalah pandangan seseorang yang bersifat stabil mengenai tingkah laku yang dianggap benar atau salah. Nilai-nilai yang dianut seseorang akan mempengaruhi orang tersebut dalam memilih dan melaksanakan tugasnya. Begitu juga dengan nilai-nilai yang dipegang oleh masing-masing karyawan bagian produksi CV 'X' juga akan dapat mempengaruhi persepsi karyawan mengenai kepuasan kerja.

Selain itu, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh harapan. Harapan adalah suatu keyakinan bahwa suatu tindakan tertentu akan diikuti oleh suatu hasil tertentu. Harapan juga merupakan hal yang memberikan kontribusi bagi perusahaan. Dalam kondisi pekerjaan, para karyawan bagian produksi CV 'X' memiliki harapan-harapan kepada pihak perusahaan, seperti mendapatkan gaji yang sesuai dengan jasa yang telah diberikan, tunjangan yang diberikan oleh perusahaan, kenaikan upah, mendapatkan pujian atau pengakuan dari atasan serta fasilitas dari perusahaan, seperti jamsostek, transportasi dan lingkungan kerja yang memadai. Oleh sebab itu, jelas bahwa kebutuhan, nilai dan harapan akan

mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya (Stephen P. Robbins, 2003 : 83).

Menurut Lilly M. Berry, (1998 :290), faktor usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pada faktor usia terdapat hubungan yang positif dengan kepuasan kerja. Menurut John W. Santrock (2004), individu yang berada pada masa perkembangan dewasa tengah (*middle adulthood*) yang rata-rata berusia sekitar 35-45 tahun akan merasa puas terhadap pekerjaannya daripada karyawan yang berada pada masa perkembangan dewasa awal (*early adulthood*) yang rata-rata berusia sekitar 20-34 tahun. Di CV 'X', usia karyawan bagian produksi berkisar 20-45 tahun. Perubahan nilai-nilai pada karyawan yang berusia lanjut selama mereka bekerja dan kesempatan untuk bekerja di tempat lain tidak memiliki pengaruh yang kuat seperti pada karyawan yang berusia lebih muda. Biasanya karyawan yang memiliki usia yang lebih tua akan merasa lebih puas karena mereka berpendapat bahwa diusia mereka yang sudah tua mereka sudah mencapai apa yang di inginkan, baik dari segi pengalaman, materi dan pekerjaannya sendiri.

Menurut Mottaz (1984), tingkat pendidikan pada karyawan membantu mengembangkan nilai-nilai di dalam diri karyawan sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Pada bagian produksi di CV 'X' kebanyakan karyawan berpendidikan SD dan SMP. Karyawan yang berpendidikan lebih rendah pada umumnya merasa lebih puas terhadap pekerjaannya karena mereka mendapatkan gaji yang relatif sama dengan

pendidikan yang lebih tinggi. Selain itu mereka juga beranggapan bahwa gaji yang mereka dapatkan sudah sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki.

Setiap karyawan produksi akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan bagian produksi itu sendiri. Aspek-aspek kepuasan kerja menurut Ivancevich & Matteson (2002 : 121) yang pertama adalah *pay* (gaji). *Pay* (gaji) adalah jumlah upah atau gaji yang diterima berdasarkan hasil kerja mereka. Aspek ini meliputi imbalan, tunjangan, dan bonus. Imbalan merupakan gaji yang diberikan perusahaan pada karyawan atas hasil kerjanya, tunjangan merupakan fasilitas yang diberikan perusahaan dapat berupa uang (program rekreasi), sedangkan bonus merupakan upah tambahan yang diberikan pada karyawan bila memiliki penilaian prestasi kerja yang baik serta bekerja lembur. Karyawan bagian produksi CV “X” akan merasa puas terhadap pekerjaannya apabila gaji yang diterima sesuai dengan apa yang telah dikerjakan dan dirasakan adil oleh mereka. Kepuasan yang berhubungan dengan gaji akan dapat dipahami lebih baik jika kita mempertimbangkan apa yang diharapkan oleh karyawan dari gajinya (Lilly M. Berry 1998 : 283).

Aspek kedua, *work it self* (pekerjaan itu sendiri). yaitu tugas-tugas pekerjaan yang dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar serta bertanggung jawab. Karyawan bagian produksi CV ‘X’ akan lebih merasakan puas terhadap pekerjaannya itu sendiri apabila dapat melihat tugas-tugas pekerjaannya sebagai sesuatu yang menarik, dapat memberikan peluang belajar

dan kesempatan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Faktor ini terdiri dari *skill variety*, *autonomy*, dan *feedback*. *Skill variety* merupakan variasi tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bagian produksi CV 'X', *autonomy* merupakan pemberian hak kepada karyawan bagian produksi CV 'X' dalam membuat keputusan tanpa adanya pengawasan yang ketat dari pimpinan, dan *feedback* merupakan pemberian saran kepada karyawan bagian produksi CV 'X' oleh atasan berupa pujian atas hasil pekerjaan yang diselesaikan dengan baik yang berguna untuk memotivasi serta meningkatkan kinerjanya. Pada karyawan bagian produksi di CV "X" karyawan memandang pekerjaan sebagai suatu pekerjaan yang rutin dan monoton sehingga membuat para karyawan bisa menjadi jenuh lalu merasa tidak puas terhadap pekerjaannya.

Aspek berikutnya dari kepuasan kerja adalah *supervision* (cara pengawasan) yaitu, atasan mampu memimpin bawahan baik secara teknis dan interpersonal. Atasan diharapkan dapat memberikan pengakuan atau penghargaan terhadap karyawan. Pengakuan terhadap karyawan dapat berupa pujian di depan umum, pernyataan tentang pekerjaan yang telah dikerjakan dengan baik atau perhatian khusus. Karyawan bagian produksi CV "X" akan merasa puas terhadap pekerjaannya apabila atasan memiliki orientasi pendekatan baik terhadap tugas, seperti merencanakan dan mengatur pekerjaan dengan baik hingga penekanan yang kuat pada penyelesaian tugas dimana disebut juga sebagai faktor *task oriented*. Selain itu, ada juga faktor lain yang disebut *relation oriented*, yaitu bila atasan memiliki orientasi terhadap hubungan interpersonal terhadap bawahan seperti mendukung dan membantu bawahannya. Faktor ini lebih menekankan

pada penciptaan kepuasan kerja yang mendalam dari hubungan interpersonal yang selaras antara pimpinan dan bawahan. Supervisi pada karyawan bagian produksi di CV “X” lebih menekankan pada tugas yang diberikan daripada hubungan interpersonal dengan karyawan. (Ivancevich & Matteson 2002).

Aspek selanjutnya adalah *co-workers* (kerja sama dengan rekan kerja), yaitu rekan-rekan kerja yang menunjukkan sikap bersahabat dan saling mendukung antara satu dengan lainnya. Karyawan bagian produksi pada CV ‘X’ akan lebih puas terhadap pekerjaannya apabila memiliki rekan kerja yang ramah, memiliki keahlian dan saling mendukung antara satu dengan yang lainnya. Faktor ini terdiri dari *competent*, *supportive* dan *team work*. *Competent* merupakan pembagian kelompok kerja yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan bagian produksi pada CV ‘X’, *supportive* merupakan adanya dukungan dari rekan kerja dalam mencapai prestasi kerja kepada karyawan bagian produksi CV ‘X’, dan *team work* merupakan pengelompokan karyawan bagian produksi CV ‘X’ dalam rangka proses penyelesaian tugas. Di CV “X” karyawan bagian produksi saling mendukung satu sama lain, saling bekerjasama dan saling membantu jika ada pekerjaan yang belum selesai. Hal ini yang dapat membuat karyawan bagian produksi pada CV ‘X’ merasa puas terhadap pekerjaannya.

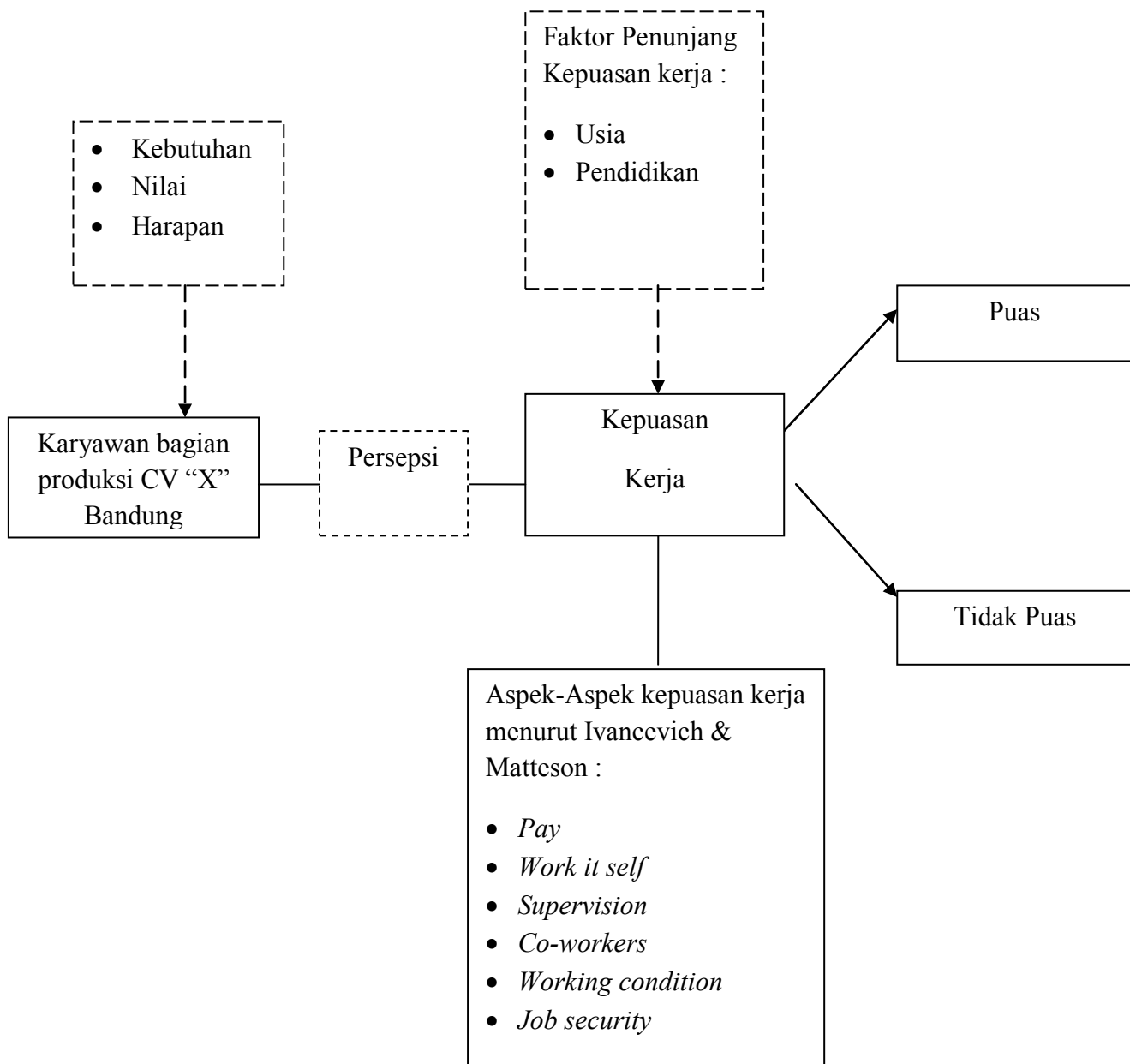
Aspek berikutnya adalah *working condition* (kondisi lingkungan kerja). yaitu kondisi lingkungan kerja fisik yang nyaman dan mendukung produktivitas dalam bekerja. Karyawan bagian produksi CV ‘X’ akan lebih puas terhadap pekerjaannya apabila lingkungan fisik tempatnya bekerja nyaman dan mendukung produktivitas dalam bekerja. Kondisi kerja di CV ‘X’ sendiri masih dirasakan

kurang nyaman karena ruangan yang sempit, lahan perusahaan yang kecil, dan karyawan bagian produksi pada *shift* malam merasa kurang nyaman karena udara yang dingin di malam hari, baunya kotoran ayam. Kondisi lingkungan kerja yang seperti ini membuat karyawan merasa tidak puas ketika bekerja.

Aspek yang terakhir adalah *job security* (rasa aman dalam bekerja), yaitu keyakinan individu bahwa posisi atau jabatannya pada karyawan bagian produksi CV 'X' cukup aman, tidak ada rasa khawatir dan tidak ada pemutusan hubungan kerja secara sepihak atau secara tiba-tiba. Rasa aman dalam bekerja bagi karyawan bagian produksi terlihat dari terciptanya suasana yang menyenangkan, tanpa adanya rasa takut terhadap ketidakpastian yang berhubungan dengan pekerjaan dari karyawan bagian produksi serta rasa khawatir akan diberhentikan secara tiba-tiba oleh pihak perusahaan. Pada karyawan bagian produksi di CV 'X' tidak akan ada pemutusan hubungan kerja, kecuali jika karyawan bagian produksi ini menyalahgunakan kepercayaan, seperti mencuri ayam dan sering tidak masuk bekerja. Dengan tidak adanya pemutusan hubungan kerja hal ini membuat karyawan bagian produksi pada CV 'X' merasa nyaman untuk bekerja dan menjadi lebih puas.

Para karyawan bagian produksi CV "X" akan mempersepsi ke enam aspek dari kepuasan kerja tersebut secara berbeda-beda. Karyawan yang puas dalam bekerja akan bekerja secara optimal, efektif dan efisien, serta berperilaku positif terhadap perusahaan dan pekerjaannya sehingga memunculkan perilaku produktif. Sedangkan karyawan bagian produksi yang tidak puas menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya seperti mangkir kerja, bolos kerja, datang

terlambat, berpikir untuk mengundurkan diri CV “X” sehingga berpotensi untuk memunculkan perilaku non-produktif.



Bagan 1.5 Kerangka Pikir

1.6 Asumsi

Berdasarkan kerangka pikir yang telah diungkapkan di atas, maka asumsi yang dapat dirumuskan adalah ;

1. Karyawan bagian produksi CV "X" Bandung dipengaruhi oleh nilai, kebutuhan dan harapan yang berbeda-beda.
2. Kepuasan kerja karyawan bagian produksi CV "X" Bandung juga dipengaruhi oleh faktor usia, dan pendidikan.
3. Karyawan bagian produksi CV "X" Bandung memiliki persepsi yang berbeda-beda.
4. Terdapat enam aspek kepuasan kerja yaitu *Pay, Work it self, Supervision, Co-worker, Working condition, Job security* yang menggambarkan tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda pada karyawan bagian produksi CV "X" Bandung.