

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini problem pengangguran terbuka di Indonesia masih belum bisa diatasi oleh pemerintah. Menurut peneliti dari Pusat Penelitian Ekonomi (P2E) LIPI, Latif Adam, angka pengangguran di Indonesia diperkirakan akan naik sebesar 9 persen di tahun 2011 dibandingkan tahun lalu yang berkisar 8.5 persen. Memasuki 2011 pengangguran terbuka ada pada angka 9,25 juta. Jumlah pengangguran yang tak kunjung surut akan berdampak pada perekonomian masyarakat. Padahal, setiap manusia pasti memiliki kebutuhan dan kebutuhan tersebut dapat dipenuhi bila memiliki penghasilan yang diperolehnya dari pekerjaan. Bila orang tersebut memiliki kebutuhan seperti makan, bermain dan lain-lain namun tidak memiliki pekerjaan, maka salah satu hal yang mungkin akan dilakukannya adalah perbuatan kriminal seperti mencuri ataupun merampok. Solusi yang mudah tapi masih jarang diterapkan untuk mengatasi angka kriminal akibat pengangguran ini adalah dengan menyediakan lapangan pekerjaan. (<http://lowonganterbaru.uni.cc>).

Perusahaan negeri maupun perusahaan swasta yang banyak berkembang saat ini turut membantu mengurangi angka pengangguran, meskipun tidak signifikan. Salah satu jenis perusahaan swasta yang dapat mengurangi jumlah pengangguran adalah *home industry*. Secara harfiah, “*home*” berarti rumah, tempat tinggal, ataupun kampung halaman, sedangkan “*industry*”, dalam Kamus Ilmiah Populer dapat diartikan sebagai kerajinan, usaha produk barang dan

ataupun perusahaan. Singkatnya, *home industry* adalah rumah usaha produk barang atau perusahaan kecil.

Dikatakan sebagai perusahaan kecil karena jenis kegiatan ekonomi ini dipusatkan di rumah. Pengertian usaha kecil secara jelas tercantum dalam UU No. 9 Tahun 1995, yang menyebutkan bahwa usaha kecil adalah usaha dengan kekayaan bersih paling banyak Rp 200 juta (tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha) dengan hasil penjualan tahunan paling banyak Rp 1.000.000.000. Kriteria lainnya dalam UU No 9 Tahun 1995 adalah: milik WNI, berdiri sendiri, berafiliasi langsung atau tidak langsung dengan usaha menengah atau besar dan berbentuk badan usaha perorangan, berbadan hukum maupun tidak. Pada umumnya, pelaku kegiatan ekonomi yang berbasis di rumah ini adalah keluarga itu sendiri ataupun salah satu dari anggota keluarga yang berdomisili di tempat tinggalnya itu dengan mengajak beberapa orang di sekitarnya sebagai karyawannya. Meskipun dalam skala yang tidak terlalu besar, namun kegiatan ekonomi ini secara tidak langsung membuka lapangan pekerjaan untuk sanak saudara ataupun tetangga di kampung halamannya. Dengan begitu, usaha kecil ini otomatis dapat membantu program pemerintah dalam upaya mengurangi angka pengangguran.

Sistem upah dalam industri rumah tangga tidak tentu, tergantung dari kebijakan pemilik industry tersebut. Industri rumah tangga juga tidak terdapat struktur organisasi formal karena lebih bersifat fleksibel. Bagian produksi, terkadang mengerjakan juga pengiriman produk ke pemesan. (Meneropong Perdagangan Internasional; Prosedur dan Implementasi oleh Harda Wahana, Atase

Perdagangan Indonesia KBRI Kairo. Makalah Pelatihan Perdagangan yang diadakan Forum Studi Syari'ah wal Qanun, 30 Juli 2007 di Griya Jawa Tengah)

Salah satu jenis *home industry* adalah pabrik kerupuk Palembang X di Bandung. Seperti yang tertera pada label dari kemasannya, pabrik ini menghasilkan jenis kerupuk yang terbuat dari ikan. Pabrik ini berdiri pada tahun 1992 sebagai industri rumah tangga yang hanya memiliki lima orang buruh bagian produksi. Pabriknya sendiri masih menyatu dengan rumah pemilik. Pemasaran kerupuknya masih menggunakan sepeda atau gerobak keliling ke warung-warung ataupun pasar-pasar yang ada di sekitar pabrik tersebut. Ternyata kerupuk yang dihasilkan oleh pabrik itu banyak diminati oleh masyarakat sehingga permintaannya pun menunjukkan peningkatan dari waktu ke waktu. Bahkan pesanan juga datang dari luar kota seperti Jakarta dan Bogor bahkan sampai ke Garut dan Tasikmalaya. Meningkatnya pemesanan produk mengharuskan pihak perusahaan untuk menjaga kualitas produknya. Seiring dengan itu pada tahun 1998 pemilik pabrik membangun pabrik yang terpisah dari rumah berikut menambah jumlah buruhnya.

Saat ini pabrik kerupuk Palembang X dipimpin langsung oleh pemiliknya dan memiliki 49 buruh. Seluruh buruh yang dimilikinya tergolong ke dalam bagian produksi namun tugas mereka berbeda-beda. Strategi pemasaran langsung ditangani oleh pemilik dan pemilik pabrik itu sendiri yang membuat laporan pembukuan mengenai pemasukan dan pengeluaran pabrik. Sistem pembagian tugas pun diatur oleh pemilik pabrik. Pembagian tugas buruh tersebut adalah satu orang pembuat adonan, dua puluh enam orang pembuat adonan menjadi bulat atau

keriting, satu orang yang bertugas mengukus kerupuk yang sudah dibentuk, empat orang bertugas menjemur kerupuk yang sudah dikukus, delapan orang bertugas menggoreng dan mengikat kerupuk, tujuh orang bertugas mengantar pesanan kerupuk ke luar kota serta dua orang buruh bertugas jaga malam di pabrik tersebut.

Buruh yang bekerja pada pabrik kerupuk tersebut sebagian besar adalah lulusan SMP dan sisanya adalah lulusan SD. Setengah dari karyawan pabrik tersebut berasal dari luar kota Bandung yaitu Tangerang, Garut, Semarang, dan Blora, sebagian lagi berasal dari Bandung. Buruh bagian produksi merupakan aset penting yang dimiliki oleh pabrik kerupuk Palembang X karena tanpa adanya buruh tersebut maka proses produksi pun tidak akan berjalan dan otomatis tidak ada pemasukan yang diperoleh. Buruh pabrik kerupuk Palembang X dapat dikatakan sebagai tulang punggung pabrik tersebut.

Pabrik kerupuk ini memberlakukan jam kerja mulai dari pukul 5.30 pagi sampai pukul 18.00 untuk menghasilkan \pm 10 karung kerupuk mentah @ 50kg dengan waktu istirahat pada pukul 12.00 – 12.30. Upah yang diberikan kepada buruhnya berkisar Rp 30.000 – Rp 55.000 per hari. Sistem pemberian upah tersebut bervariasi tergantung dari jenis kelamin dan lama bekerja. Buruh yang berjenis kelamin laki-laki akan memperoleh upah yang lebih tinggi dibandingkan dengan buruh perempuan. Pemilik beralasan buruh laki-laki harus menafkahi istri dan anaknya sehingga upahnya harus lebih tinggi. Untuk buruh laki-laki yang baru masuk akan diberikan upah Rp 35.000 per hari dan untuk buruh perempuan akan diberi upah 12,5% lebih rendah dibandingkan upah karyawan laki-laki per

hari. Buruh yang masa kerjanya lama memperoleh upah paling tinggi Rp 55.000. Pemberian upah terhadap buruh diberikan tiap 10 hari dan upah yang diberikan tergantung dari jumlah hari buruh tersebut bekerja dalam 10 hari tersebut. Terkadang dalam 10 hari tersebut terdapat libur 1-3 hari sehingga buruh mengalami penurunan penghasilan karena tidak bekerja. Hari liburnya pun tidak pasti, tergantung dari kemauan pemilik pabrik tersebut. Maksudnya adalah pabrik ini tidak memiliki hari libur pasti karena tergantung dari kebijakan pemilik pabrik. Selain itu, pemilik pabrik kerupuk tersebut hanya akan memberikan bonus kepada buruhnya saat lebaran saja dan pemberian uang kontrakan pun diberikan per tahun kepada buruhnya. Tidak ada pemberian jaminan kesehatan ataupun tunjangan rumah dan makan. Pabrik kerupuk tersebut juga tidak menyediakan fasilitas peralatan untuk menjaga keamanan selama bekerja. Para buruh harus menyediakan peralatan keamanan sendiri seperti masker dan sarung tangan saat menggoreng.

Di pabrik kerupuk tersebut semuanya adalah karyawan bagian produksi, maka tidak disediakan promosi jabatan. Namun, jika karyawan tersebut terlihat rajin dan cepat dalam bekerja, maka biasanya pemilik pabrik akan memberikan tambahan gaji sebesar 12,5% dari gaji pokok karyawan yang bersangkutan per hari. Sebaliknya, jika ada karyawan yang membangkang dan lambat dalam bekerja, maka pemilik pabrik tidak segan-segan untuk langsung memecat karyawan tersebut.

Untuk buruh yang baru masuk, biasanya akan diberikan 3 hari masa percobaan. Setelah itu, buruh baru akan langsung bekerja di bawah arahan

langsung pemilik pabrik. Jika kinerja buruh baru tersebut menunjukkan peningkatan dalam tiga hari masa percobaan itu, maka pemilik akan mengizinkannya bekerja di pabrik. Namun, jika kinerja buruh tersebut tidak menunjukkan peningkatan, maka pemilik akan langsung memberhENTikannya dan memberikan upah untuk tiga hari kerjanya.

Sejak berdiri sampai tahun 2007, penghasilan pabrik kerupuk ini menunjukkan peningkatan. Namun pada tahun 2008, omset pabrik kerupuk tersebut menunjukkan penurunan sekitar 15%. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari pemilik pabrik, omset pabrik menurun akibat penurunan kinerja dari buruh pabrik. Menurut pemilik pabrik, terdapat sekitar 60% buruh pabrik yang bekerja secara asal-asalan khususnya jika tidak diperhatikan langsung oleh pemilik saat bekerja. Bahkan beberapa buruh itu ada yang merokok saat bekerja, padahal peraturan utama pabrik tersebut adalah melarang buruh merokok saat bekerja karena akan berdampak pada kebersihan kerupuk yang diproduksi. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis selama beberapa hari di pabrik tersebut, ada buruh yang menunda-nunda mengerjakan tugasnya yaitu membuat kerupuk duduk sambil merokok atau berbincang-bincang dengan rekan kerja di saat jam kerja. Akibatnya produksi kerupuk tidak mencapai target. Padahal jika produksi kerupuk tidak mencapai target akan menyebabkan banyak pesanan yang tertunda pengirimannya karena stok kerupuk yang tidak tersisa.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 10 orang buruh pabrik, maka diperoleh data yaitu sebanyak 6 buruh menghayati ketidakpuasan dengan upah yang diterimanya karena tidak sepadan dengan 12 jam kerja per hari dengan

waktu istirahat yang hanya 30 menit. Yang membuat mereka bertahan di pabrik ini adalah mereka merasa pabrik ini tidak akan bangkrut dalam jangka waktu beberapa puluh tahun ke depan sehingga menjanjikan mereka pekerjaan yang tetap.

Selain itu, sebanyak 5 buruh merasa cukup puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Mereka menghayati bahwa pekerjaan rutin yang dilakukannya setiap hari menyenangkan karena tidak harus mempelajari keterampilan-keterampilan baru, cukup menggunakan keterampilan yang mereka punya saat ini dengan lebih cepat dan cekatan. Sisanya merasa tidak puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan karena merasa bosan untuk mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya. Mereka menghayati bahwa hidupnya terasa datar karena hanya mengerjakan pekerjaan yang sama terus-menerus. Namun yang membuat mereka bertahan adalah karena mereka merasa sulit untuk menemukan pekerjaan di tempat lain, apalagi dengan pendidikan mereka yang hanya lulusan SD dan SMP.

Selanjutnya, sebanyak 8 buruh merasa kurang puas dengan pemilik pabriknya karena menurut mereka pemilik pabrik sering mengubah perintahnya secara mendadak sehingga mengacaukan kinerja yang mereka lakukan. Selain itu, pemilik pabrik juga sering marah kepada buruh pabriknya sebagai pelampiasan dari perasaan yang pemilik pabrik rasakan saat itu. pemilik pabrik juga susah untuk memberikan izin kepada buruhnya meski izin tersebut penting seperti izin untuk menjenguk ayahnya yang sakit keras. Bahkan buruh yang sakit pun tetap disuruh masuk kerja. Namun, yang membuat buruh ini bertahan kerja di pabrik adalah karena kondisi kerjanya yang nyaman dan dekat dengan kontrakan mereka.

Lalu, sebanyak 7 buruh merasa kurang puas dengan rekan kerjanya. Mereka menghayati rekan kerjanya sulit untuk diajak kerja sama seperti pada saat mengangkat kerupuk atau pada saat menjemur kerupuk. Buruh ini juga merasa kurang nyaman dengan rekan kerja yang berada di dekatnya karena susah untuk diajak bercanda dan kurang nyambung saat berbicara. Para buruh juga menghayati bahwa rekan kerjanya lebih bersifat individual. Komunikasi yang terjalin di antara mereka juga kurang lancar. Namun, yang membuat mereka bertahan adalah pekerjaan mereka yang monoton tiap hari menurut mereka menyenangkan.

Selanjutnya, sebanyak 5 buruh merasa kurang puas dengan kondisi lingkungan kerjanya. Mereka menghayati jam kerja mereka sangat lama bila dibandingkan dengan pabrik kerupuk Palembang yang lain. Selain itu, peralatan kerja mereka kurang aman sehingga buruh pabrik yang harus menyediakan sendiri peralatan yang aman saat bekerja. Yang membuat mereka bertahan adalah upah yang mereka peroleh dapat memenuhi kebutuhan mereka sehari-sehari dan bonus THR yang mereka peroleh lebih besar dibandingkan pabrik kerupuk Palembang yang lainnya.

Yang terakhir, sebanyak 8 buruh merasa puas dengan pekerjaan mereka. Mereka menghayati bahwa pabrik tersebut akan bertahan lama yang berarti mereka tetap memiliki pekerjaan dalam waktu yang lama pula. Selain itu, terdapat aturan yang jelas mengenai system PHK dalam pabrik tersebut sehingga para buruh dapat mengetahui peraturan apa yang dapat menyebabkan mereka dipecat sehingga dapat dihindari oleh mereka.

Uraian di atas mengenai kepuasan dan ketidakpuasan terhadap gaji, lingkungan kerja, rasa aman, pekerjaan itu sendiri, atasan/pemilik pabrik dan rekan kerja merupakan aspek-aspek yang dapat dibahas dengan menggunakan teori kepuasan kerja Ivancevich dan Matteson, 2002. Menurut Ivancevich dan Matteson, kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Adapun aspek-aspek dari kepuasan kerja tersebut adalah gaji (*pay*) lingkungan kerja (*working condition*), kesempatan promosi (*promotion opportunity*), pekerjaan itu sendiri (*work it self*), atasan/ pemilik pabrik (*supervision*), rasa aman (*job security*), dan rekan kerja (*co-workers*).

Kepuasan kerja telah menjadi isu penting dan sangat menarik, tidak hanya bagi peneliti melainkan bagi industry pula (Ivancevich dan Matteson 2002 : 121). Kepuasan kerja merujuk pada sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Dan pengembangan sumber daya manusia yang optimal akan menunjang tercapainya tujuan dari perusahaan (Koetler, SDM II, PT. Prenhalindo, 2001). Karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan berusaha untuk memberikan lebih dari apa yang diharapkan oleh perusahaan dan akan semakin meningkatkan kinerja. Sebaliknya, karyawan yang merasa kurang atau tidak puas, akan cenderung melihat pekerjaannya itu membosankan sehingga ia akan bekerja secara asal-asalan dan terpaksa untuk mengerjakannya.

Mengingat pentingnya kepuasan kerja pada buruh pabrik kerupuk Palembang X dapat mempengaruhi pencapaian target yang telah ditentukan setiap hari, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai gambaran kepuasan kerja pada buruh pabrik kerupuk Palembang X di kota Bandung.

1.2 Identifikasi Masalah

Ingin mengetahui gambaran mengenai kepuasan kerja pada buruh pabrik kerupuk Palembang X di kota Bandung

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah mengetahui kepuasan kerja pada buruh pabrik kerupuk Palembang X di kota Bandung

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah memperoleh gambaran yang lebih rinci mengenai kepuasan kerja dikaitkan dengan upah (*pay*), pekerjaan itu sendiri (*work it self*), rekan kerja (*co-workers*), kondisi pekerjaan (*working condition*), pengawasan (*supervision*), rasa aman dalam bekerja (*job security*)

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah :

1. Memberikan sumbangan dalam pengembangan bidang ilmu psikologi industri dan organisasi sehubungan dengan kepuasan kerja pada buruh pabrik kerupuk Palembang
2. Memberikan informasi tambahan pada peneliti lain yang akan melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja agar peneliti lain dapat memperoleh gambaran mengenai kepuasan kerja pada buruh pabrik kerupuk Palembang.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Memberikan informasi kepada pabrik mengenai kepuasan kerja pada buruhnya dan aspek-aspek apa saja yang berkaitan dengan kepuasan kerja pada buruh agar pabrik tersebut dapat memberikan perlakuan agar aspek kepuasan buruhnya terpenuhi.

1.5 Kerangka Pemikiran

Di dalam dunia kerja, karyawan merupakan pemegang peranan penting terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Mereka merespon dan mempersepsi setiap stimulus yang ada di lingkungannya dengan apa yang ada dalam dirinya. Hal itu juga dipengaruhi oleh pemahaman mengenai dirinya dan keadaan lingkungan individu tersebut berada. Pada dasarnya, setiap individu memiliki kebutuhan tertentu dalam kehidupannya. Kebutuhan itu berkaitan dengan kepentingan individu. Kebutuhan itu muncul karena individu merasa kekurangan atau adanya ketidak-seimbangan yang dirasakan oleh individu tersebut. Pada dasarnya, setiap individu itu adalah unik sehingga masing-masing dari individu itu pasti memiliki kebutuhan yang berbeda-beda. Kebutuhan yang berbeda-beda inilah yang juga mendasari perilaku kerja dan kepuasan kerja karyawan (Robbins, 1986 : 185).

Setiap individu memiliki cara tersendiri dalam memenuhi kebutuhannya itu. Salah satu cara yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan adalah dengan cara bekerja. Seseorang yang bekerja pada perusahaan tertentu atau biasa disebut dengan karyawan atau buruh, akan berusaha dengan maksimal agar pekerjaannya itu sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Dan tentunya, karyawan juga

menuntut imbalan yang setimpal dengan apa yang telah ia berikan terhadap perusahaan sehingga antara perusahaan dan karyawan terjadi hubungan timbal balik.

Pada pabrik kerupuk Palembang, buruh bagian produksi memiliki peran yang sangat penting. Buruh produksi yang membuat pabrik tersebut tetap berjalan. Dari membuat adonan sampai penjualan hasil pabrik pun dilakukan oleh buruh bagian produksi. buruh bagian produksi tersebut harus membuat kerupuk untuk mencapai target yaitu sebanyak 10 karung @ 50kg dalam waktu 12 jam setiap harinya. Sehingga kinerja buruh bagian produksi sangat penting untuk diperhatikan oleh pemilik pabrik. Salah satu hal yang mendasari kinerja karyawan tersebut adalah kepuasan kerja. Menurut Ivancevich dan Matteson (2002), kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang timbal balik. Karyawan memiliki kinerja yang baik akan mendapatkan bonus dan semakin diperhatikan oleh pemilik pabrik sehingga karyawan tersebut merasa puas. Dan karyawan akan memiliki kinerja yang baik apabila karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaannya.

Pada saat bekerja, buruh pabrik kerupuk Palembang X itu akan membawa seperangkat keinginan, kebutuhan dan hasrat yang kemudian membentuk harapan, yaitu agar kebutuhannya tercapai ketika memasuki suatu lingkungan perusahaan. Seorang buruh akan memiliki harapan yang berbeda dengan buruh yang lain. Semakin banyak faktor dalam pekerjaan yang sesuai dengan harapan buruh, maka buruh tersebut akan cenderung merasa puas. Hal ini menunjukkan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap pekerja

akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan kebutuhan yang ada dalam dirinya.

Menurut Ivancevich dan Matteson, 2002, kepuasan kerja karyawan merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja tersebut berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan yang lain, tergantung dari persepsi masing-masing karyawan terhadap aspek-aspek dari kepuasan kerja itu sendiri. bersangkutan. Aspek-aspek yang menentukan kepuasan kerja menurut Ivancevich & Matteson adalah aspek gaji atau upah (*pay*), pekerjaan itu sendiri (*work itself*), kesempatan mendapatkan promosi (*promotion opportunities*), pengawasan (*supervision*), rekan kerja (*co-workers*), kondisi kerja (*working conditions*) serta rasa aman dalam bekerja (*job security*). Namun, yang akan digunakan dalam pabrik kerupuk Palembang X hanya 6 aspek kecuali aspek kesempatan mendapatkan promosi (*promotion opportunity*).

Aspek yang pertama adalah upah (*pay*). Buruh pabrik kerupuk Palembang akan merasa puas dengan gajinya apabila buruh tersebut menghayati gaji yang diperolehnya sesuai dengan beban yang kerja yang mereka lakukan setiap hari selama 12 jam. Keseuaian antara harapan buruh dengan upah yang seharusnya diterima dengan apa yang diterimanya akan mempengaruhi kepuasan buruh tersebut. Apalagi jika ditambah dengan bonus seperti tunjangan kesehatan, uang kontrakan dan liburan akan sangat mendukung kepuasan dalam aspek *pay*.

Aspek yang kedua adalah pekerjaan itu sendiri (*work it self*). Buruh akan merasa puas dengan aspek ini apabila buruh itu menghayati bahwa pekerjaannya itu menarik dan membuat buruh tersebut untuk lebih bertanggung jawab dalam

pekerjaannya. Buruh pabrik melaksanakan tugasnya tanpa perasaan terpaksa dan juga buruh diberikan kebebasan dalam melakukan pekerjaannya namun tetap bertanggung jawab sehingga buruh itu dapat merasakan bahwa dirinya memiliki peranan penting dalam proses produksi pabrik tersebut.

Aspek ketiga adalah kondisi kerja (*working condition*). Buruh pabrik akan merasa puas dengan kondisi kerjanya jika buruh tersebut menghayati kondisi lingkungan kerjanya nyaman dan dapat mendukung produktivitas dalam bekerja. Dalam hal ini, peralatan yang digunakan dalam bekerja dan lingkungan kerja yang bersih serta memiliki sirkulasi udara serta penerangan yang baik akan memberikan kepuasan buruh terhadap lingkungan kerja dan dapat meningkatkan kinerja mereka dalam membuat kerupuk. Dengan didukung oleh toilet dan tempat ibadah juga akan menambah kepuasan kepada buruh tersebut mengenai lingkungan tempat kerjanya.

Aspek keempat adalah pengawasan (*supervision*). Buruh pabrik akan merasa puas jika mereka menghayati atasan dapat memberikan pengakuan atau penghargaan terhadap buruh dan mampu memimpin bawahannya secara interpersonal. Atasan dari buruh pabrik ini adalah pemilik pabriknya langsung. Relasi antara pemilik pabrik dengan buruh pabrik juga hendaknya dipererat agar dapat menimbulkan kesan positif dari buruh terhadap pemilik pabrik tersebut. Selain itu, pemilik pabrik juga harus memberikan pujian kepada buruhnya di depan umum jika kinerja buruhnya lebih baik dibandingkan karyawan lain. Pemilik pabrik juga harus memberikan *feedback* kepada buruh agar mengetahui

apa yang diharapkan oleh pemilik terhadap buruh nya. Semua hal tersebut dapat menimbulkan kepuasan tersendiri bagi buruh pabrik.

Aspek yang kelima adalah rekan kerja (*co-workers*). Buruh pabrik kerupuk Palembang akan merasa puas jika menghayati rekan-rekan kerjanya menunjukkan sikap bersahabat dan saling mendukung antara satu dengan yang lainnya. Selain relasi dengan atasan, relasi dengan sesama rekan kerja juga harus diperhatikan karena dapat menjadi aspek kepuasan kerja buruh. Jika ada salah satu orang buruh yang pekerjaan yang belum selesai, maka rekan kerjanya yang lain hendaknya membantu pekerjaan buruh yang belum selesai agar pekerjaannya itu segera terselesaikan.

Aspek yang keenam adalah rasa aman (*job security*). Buruh akan merasa puas jika buruh menghayati bahwa tempat kerjanya aman. Dalam hal ini tidak adanya pemutusan kerja yang tiba-tiba oleh pemilik pabrik.

Selain itu terdapat pula factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Lily M. Berry (1998), ada beberapa factor yang mempengaruhi kebutuhan karyawan yang juga berkaitan dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Factor-faktor tersebut adalah umur, jenis kelamin, lama bekerja.

Terdapat hubungan positif antara usia dan kepuasan kerja. Pekerja yang lebih tua lebih puas daripada pekerja muda. Hal ini disebabkan oleh seseorang yang merasa diri mereka memiliki alternatif pekerjaan yang lebih sedikit akan lebih puas dengan pekerjaannya. Selain itu, nilai-nilai pekerja yang lebih tua telah berubah selama kehidupan kerja mereka, karena itu kurangnya kesempatan untuk

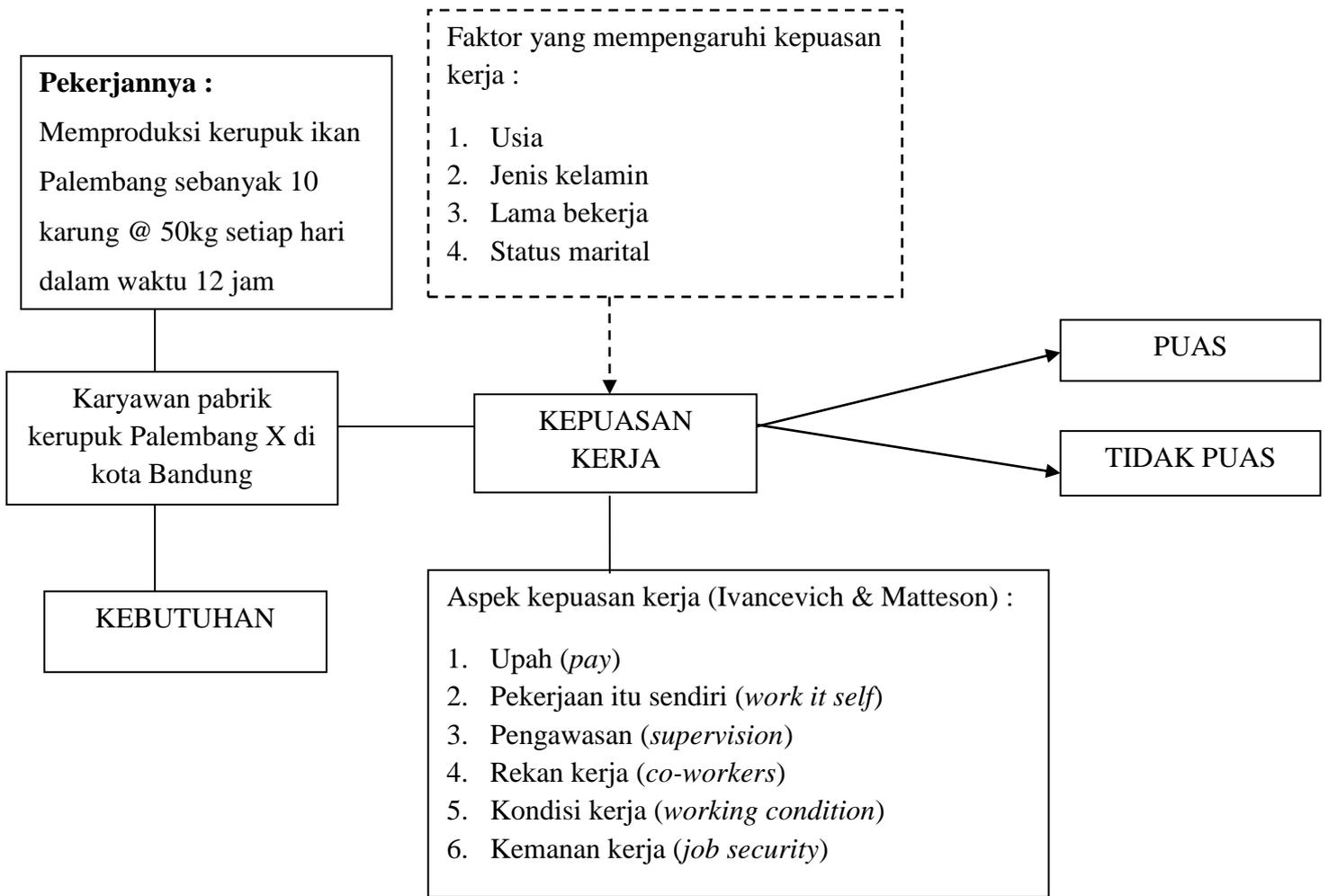
pekerjaan lain tidak berpengaruh sekuat seperti pada pekerja muda. Kemudian pendapatan dan pekerjaan yang lebih tinggi pada tingkat organisasi yang tinggi berkaitan dengan kepuasan yang lebih besar, dan ini lebih mungkin untuk datang kepada karyawan yang lebih senior.

Pada faktor jenis kelamin, terdapat perbedaan antara karyawan pria dan wanita yaitu wanita memperoleh gaji atau upah yang lebih sedikit daripada pria dan juga wanita lebih sedikit mendapatkan kesempatan promosi. Perbedaan inilah yang menyebabkan kesempatan bekerja pada wanita lebih terbatas daripada pria. Inilah alasan mengapa wanita akan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya. Selain itu, perbedaan nilai yang dianut oleh karyawan pria dan wanita juga turut mempengaruhi kepuasan kerja. Nilai yang dianut oleh karyawan pria adalah *self-direction* atau kemandirian dalam bekerja dan *extrinsic rewards* (seperti gaji dan promosi), sedangkan nilai yang dianut oleh karyawan wanita adalah pekerjaan yang menarik dan *social rewards* (seperti rekan kerja yang baik dan hubungan yang baik dengan supervisor).

Selanjutnya pada faktor lama bekerja, terdapat perbedaan kepuasan antara karyawan yang telah lama bekerja dengan yang belum lama bekerja. Karyawan yang telah lama bekerja biasanya akan lebih merasa puas dengan pekerjaannya disebabkan upah yang diterimanya lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang belum lama bekerja. Selain itu, karyawan yang telah lama bekerja sudah lebih menyesuaikan diri dengan lingkungan pabrik dan sudah lebih mengenal rekan kerjanya dibandingkan karyawan yang belum lama bekerja.

Selain itu terdapat pula faktor yang dapat dikaitkan dengan kepuasan kerja yang dihayati oleh karyawan yaitu status marital. Kepuasan kerja yang dihayati oleh karyawan yang telah menikah berbeda dengan karyawan yang belum menikah. Biasanya karyawan yang belum menikah merasa lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan karyawan yang sudah menikah. Hal ini disebabkan karyawan yang belum menikah memiliki kebutuhan yang lebih sedikit dibandingkan karyawan yang sudah menikah sehingga upah yang diperoleh dari pekerjaannya itu biasanya akan lebih terasa banyak pada karyawan yang belum menikah dibandingkan karyawan yang sudah menikah.

Ketujuh aspek dari kepuasan kerja tersebut akan dihayati secara berbeda-beda oleh karyawan pabrik kerupuk Palembang X di Bandung karena mendapat pengaruh dari factor-faktor yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan seperti usia dan tahapan karir, pendidikan dan jenis kelamin.



Bagan 1.1 bagan Kerangka Pemikiran

1.6 Asumsi

1. Setiap buruh pabrik kerupuk Palembang X di kota Bandung memiliki kepuasan kerja yang berbeda-beda.
2. Setiap karyawan pabrik kerupuk Palembang X di kota Bandung memiliki usia, jenis kelamin, lama bekerja dan status marital yang berbeda-beda.
3. Aspek-aspek kepuasan kerja yaitu upah, pekerjaan itu sendiri, kondisi kerja, pengawasan, rekan kerja, dan rasa aman dalam bekerja akan dihayati secara berbeda-beda oleh buruh pabrik kerupuk Palembang X di kota Bandung.
4. Buruh akan merasa puas jika menghayati aspek-aspek kepuasan kerja secara positif dan karyawan akan merasa tidak puas jika menghayati aspek-aspek kepuasan kerja secara negatif.