

BAB 1

PENDAHULUAN

1. 1 LATAR BELAKANG MASALAH

Dalam era globalisasi ini, di Indonesia, semakin banyak organisasi atau perusahaan yang bermunculan serta akan diberlakukannya perdagangan bebas di Indonesia, sehingga setiap perusahaan dituntut untuk bersaing dengan perusahaan lain agar perusahaan tersebut tetap dapat bertahan dan hasil produksi tersebut tetap berkualitas. Perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi yang didirikan untuk memproduksi barang atau jasa, serta adanya tujuan tertentu yang ingin dicapai. Tujuan pada setiap organisasi dapat berbeda-beda, tergantung dari kebutuhan organisasi tersebut. Tetapi pada dasarnya, organisasi memiliki tujuan untuk meraih keuntungan sebesar-besarnya, mempertahankan kelangsungan hidupnya serta meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kondisi tersebut merupakan suatu tantangan bagi masing-masing perusahaan untuk melakukan perbaikan dalam segala hal dengan mengoptimalkan teknologi, bahan baku, manusia dan modal, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Namun selain dihadapkan pada era globalisasi, keadaan ekonomi negara Indonesia pun hingga saat ini masih belum stabil, sehingga menyebabkan banyak industri yang terpaksa menutup usahanya. Selain itu, hasil produksi industri dari negara Indonesia bersaing dengan produk-produk dari negara Cina dan India yang

menjual hasil produksi dengan harga murah dan kualitas produksi yang baik. Hal ini mengakibatkan perusahaan yang bertahan saling bersaing dalam harga dan kualitas produksi untuk menarik konsumen.

Dalam suatu perusahaan, karyawan merupakan aspek yang penting agar dapat mencapai suatu tujuan bersama. Karyawan yang masuk ke dalam suatu organisasi memiliki nilai-nilai, kebutuhan dan harapan yang berbeda-beda, dengan harapan ketika masuk ke dalam suatu organisasi nilai-nilai, kebutuhan serta harapan dari karyawan ini dapat terpenuhi di tempat karyawan bekerja. Terpenuhinya kebutuhan karyawan melalui bekerja merupakan kepuasan kerja.

Karyawan yang puas dapat menghindarkan dari terjadinya perilaku non produktif seperti perilaku aktif dan destruktif (*exit*), seperti perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi atau *turnover*, perilaku pasif dan destruktif (*neglect*), seperti membiarkan kondisi memburuk, termasuk kemangkiran atau datang terlambat secara kronis, mogok kerja sehingga proses produksi menjadi terhambat, perilaku aktif dan konstruktif (*voice*), seperti memperbaiki kondisi mencakup saran perbaikan dan membahas problem-problem dengan atasan, perilaku pasif dan konstruktif (*loyalty*), seperti tetap optimis menunggu membaiknya kondisi mencakup berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar (Stephen Robbins, 2003 : 105). Tindakan-tindakan tersebut dapat merugikan kedua belah pihak, baik perusahaan maupun karyawan. Bagi perusahaan dapat menurunkan produktivitas sehingga perusahaan tidak mampu mencapai target yang akhirnya akan menghambat dan merugikan pihak perusahaan dalam pemasukan pendapatan. Kemudian, bagi

karyawan itu sendiri, tindakan pemogokan akan mengurangi penghasilan bahkan mungkin terancam tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang berdampak kepada hilangnya penghasilan secara total.

Ketidakpuasan kerja pada karyawan berdampak pada produktivitas dan penarikan diri dari perusahaan seperti *absenteeism* (kemangkiran) dan *turnover* (tingkat keluarnya karyawan) yang tinggi. Ditemukan suatu hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas, artinya pada tingkat individual produktivitas akan mengakibatkan kepuasan kerja (**Lilly M. Berry, 1998 : 294**). Pada *absenteeism*, ditemukan suatu hubungan yang negatif, artinya karyawan yang puas pada pekerjaannya maka akan menurunkan jumlah *absenteeism* dan begitu pula sebaliknya, karyawan yang kurang puas akan menaikkan jumlah *absenteeism*. Pada tingkat *turnover*, ditemukan juga hubungan yang negatif antara kepuasan kerja dengan tingkat *turnover*, namun korelasi *turnover* dengan kepuasan kerja lebih kuat daripada *absenteeism* dengan kepuasan kerja karena *absenteeism* adalah tingkah laku yang spontan. Apabila karyawan merasa terpuaskan dengan pekerjaannya, maka tingkat *turnover* karyawan akan semakin sedikit dan apabila karyawan kurang merasa terpuaskan dengan pekerjaan mereka, maka tingkat *turnover* karyawan akan semakin tinggi (**Lilly M. Berry, 1998 : 294**).

Dari uraian diatas, dapat terlihat bagaimana kepuasan kerja pada karyawan sangat penting dalam perusahaan. Menurut **Ivanchevich & Matteson (2002 : 121)**, kepuasan kerja merujuk pada sikap individu terhadap pekerjaannya, yang berasal dari

persepsi mereka terhadap pekerjaannya dan derajat kesesuaian antara individu dengan organisasi.

Suatu perusahaan berskala besar, seperti perusahaan yang bergerak dalam bidang tekstil biasanya memiliki karyawan dengan jumlah ribuan. Hal ini merupakan suatu tantangan besar bagi pihak manajemen perusahaan untuk dapat memberikan kesejahteraan bagi seluruh karyawannya. CV. "X" merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang tekstil di Kabupaten Bandung, yang menghasilkan kain *grey* dan kain *denim* (yaitu kain *jeans* dan kain sejenisnya). Untuk menjalankan aktivitas organisasinya, CV. "X" memiliki kurang lebih 2000 orang karyawan. CV. "X" berusaha bersaing dengan perusahaan lain agar tetap bertahan dalam memproduksi suatu barang. Perusahaan ini telah menerima sertifikat ISO 9001 versi 1994 dimana komitmen yang dijalankan adalah meningkatkan mutu secara berkesinambungan baik terhadap produk, sistem maupun prosesnya. CV. "X" merupakan perusahaan tekstil yang hasil produksinya di ekspor ke luar negeri, seperti Malaysia, Singapura, Afrika, Rusia, Perancis dan London. Pihak konsumen, dalam hal ini adalah Malaysia, Singapura, Afrika, Rusia, Perancis dan London, senantiasa menuntut agar hasil produksi yang dikirim ke negaranya tidak ada yang rusak sedikitpun dan dikirim tepat pada waktunya. Oleh karena itu, proses produksi CV. "X" ini diawasi oleh divisi *Quality Control* dengan harapan hasil cacat produksi dan kain dengan kualitas rendah dapat ditekan. Adapun visi dari CV. "X" ini adalah menjadi perusahaan terkemuka baik di pasar domestik maupun di pasar global di tahun 2007, sedangkan misi dari CV. "X" adalah menciptakan nilai tambah bagi perusahaan dan pelanggan dengan

menghasilkan tekstil dan produk tekstil yang inovatif, berkualitas dan kompetitif dengan mengutamakan pelayanan yang tepat waktu dan efisien.

Departemen produksi di CV. “X” memiliki peranan yang sangat penting dan untuk menunjang proses produksinya, CV. “X” membagi departemen ini ke dalam 3 (tiga) divisi. Salah satu divisi yang memiliki peran penting dalam rangkaian produksi adalah divisi *weaving* atau pertenunan. Proses produksi dimulai pada saat material awal yaitu benang yang digulung dari bentuk *cone* ke dalam bentuk *beam*, lalu benang diberi kanji untuk meningkatkan daya tenun benang dan ada benang yang diberi warna. Kemudian benang ini dicucuk dan dipersiapkan untuk ditenun sesuai dengan konstruksi kain yang diinginkan. Setelah itu, kain hasil proses pertenunan dibawa ke bagian inspeksi untuk dilakukan pemeriksaan. Setelah kain diperiksa lalu di lipat dengan menggunakan mesin pelipat kain untuk selanjutnya mengalami proses pengepakan (*verpacking*). Keseluruhan proses ini terjadi di dalam divisi *weaving*.

Untuk memaksimalkan proses produksinya, divisi *weaving* memiliki 335 orang yang bekerja sebagai operator. Operator divisi *weaving* diarahkan untuk dapat bekerja dengan tim, bukan secara individual sesuai dengan keahlian dan tugasnya yang terdiri dari : *operator* yang bertugas menjalankan mesin dan *mekanik* yang bertugas memperbaiki mesin, serta petugas kebersihan yang bertugas untuk membersihkan ruangan. Perusahaan juga menerapkan sistem *shift* bagi karyawannya, agar proses produksi dapat berjalan dengan baik dan target hasil dapat tercapai. Proses produksi perusahaan berjalan selama 24 jam penuh dengan membagi

karyawannya ke dalam 3 (tiga) *shift*, yaitu pagi, siang dan malam, dengan lama bekerja untuk masing-masing *shift* sebanyak 8 (delapan) jam.

Divisi *weaving* memiliki peranan penting dalam proses produksi karena disinilah kualitas kain yang dihasilkan akan ditentukan apakah layak atau tidak untuk dijual. Tugas utama dari divisi ini adalah menghasilkan kain dengan kualitas yang baik dengan menekankan pada produktivitas dan efisiensi kerja. Selain itu juga kepuasan pada operator harus sangat diperhatikan karena operator pun memiliki peran yang penting di dalam melakukan proses produksi. Apabila operator mengabaikan tanggung jawabnya dalam melakukan pemeriksaan terhadap kualitas kain, maka hasil cacat produksi yang dihasilkan akan banyak dan tentunya hal ini dapat merugikan pihak perusahaan terutama dari segi efisiensi dan pendapatan yang akan diperoleh perusahaan, sehingga keberhasilan para operator dalam menjalankan tugasnya akan berpengaruh terhadap hasil produksi utama yang dihasilkan oleh divisi *weaving* ini.

Menurut hasil wawancara dengan Kepala Divisi *Weaving*, target kualitas yang merupakan sasaran utama dari hasil produksinya masih belum dapat tercapai dengan optimal. Menurutnya, hal ini disebabkan karena masih sering terjadinya cacat produksi. Berdasarkan data yang diperoleh selama 1 (satu) bulan terakhir pada bulan Januari 2007, perusahaan mengharapkan divisi *weaving* dapat menghasilkan kualitas kain dengan grade A lebih dari 85%, tetapi pada kenyataannya divisi *weaving* hanya mampu menghasilkan 79,80%. Berarti terdapat *loss* sebesar 5,2% dari target yang telah ditetapkan perusahaan. Sedangkan pada grade B3, yang diharapkan perusahaan

adalah menekan hasil pada grade B3 hingga dapat kurang dari 4,8%. Namun pada kenyataannya kain yang dihasilkan grade B3 sebanyak 10,96%. Berarti terdapat *loss* sebesar 6,16%. Menurutnya, hal ini sangat sulit untuk ditekan karena banyak faktor yang dapat menyebabkannya dan salah satunya adalah *human error*. Banyak faktor yang terjadi karena *human error*, termasuk salah satunya adalah kurang telitian operator dalam menjalankan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Selain itu juga para operator banyak yang menunjukkan perilaku negatif, seperti tidur pada saat jam kerja, meninggalkan atau mengabaikan tanggung jawab terhadap pekerjaannya, mengobrol, kurang teliti sehingga pengawasan terhadap mesin terabaikan dan apabila sewaktu-waktu terjadi kerusakan mesin, para operator tidak mengetahuinya sehingga cacat produksi dapat terjadi karena mesin tidak segera dihentikan dan diperbaiki oleh mekanik.

Harapan perusahaan terhadap divisi ini adalah dapat menekan cacat produksi yang mungkin terjadi, karena hal tersebut akan dapat mengurangi pengeluaran perusahaan dalam pembelian material. Selain itu, kualitas kain yang dihasilkan di divisi ini diharapkan baik sehingga dapat meningkatkan laba perusahaan karena kain cacat hanya dapat dijual dengan harga yang rendah.

Menurut hasil wawancara dengan pihak Personalia CV. "X", tingkat *turn over* karyawan pada CV. "X" dalam 1 (satu) tahun kemarin, yaitu tahun 2006 cukup tinggi, terdapat 85 orang yang keluar dari perusahaan dan sebagian besar diantaranya berasal dari divisi *weaving*. Sebagian besar karyawan ini keluar dari perusahaan dikarenakan mendapat pekerjaan yang lebih baik di perusahaan lain (upah dan

tunjangan yang lebih besar serta fasilitas yang lebih baik). Menurutnya, hal ini menjadi sebuah masalah bagi perusahaan, karena selain perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan untuk memberikan pesangon, perusahaan juga harus merekrut karyawan baru untuk mengisi kekosongan.

Pihak perusahaan telah berusaha untuk dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhan operator dalam bekerja, seperti : pembayaran upah yang sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional) dan upah lembur, pemberian tunjangan-tunjangan, uang makan, melengkapi fasilitas-fasilitas seperti : sarana peribadatan, rekreasi dan pakaian seragam kerja serta perlengkapan K3 yang memadai (Keamanan dan Kesehatan Kerja). Pihak manajemen memiliki harapan apabila mereka dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhan karyawannya, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Namun kondisi tersebut mungkin saja dipersepsikan kurang terpenuhinya apa yang menjadi kebutuhan dan harapan operator, seperti : tidak adanya bonus apabila hasil kerja mereka baik, kenaikan gaji yang hanya ditentukan oleh sistem perusahaan bukan oleh penilaian kerja. Hal tersebut dapat membuat kepuasan kerja operator menjadi rendah, karena merasa bahwa sebesar apapun usaha mereka dalam bekerja tidak akan membuat kebutuhannya terpenuhi.

Oleh karena itu, peneliti melakukan survey awal mengenai kepuasan kerja terhadap 40 orang pada operator divisi *weaving*, didapatkan hasil bahwa 75% operator mempersepsi bahwa atasan jarang memberikan pujian apabila operator mengerjakan pekerjaan dengan baik, sedangkan 25% operator mempersepsi bahwa atasan memberikan pujian apabila operator mengerjakan pekerjaan dengan baik. 60%

operator mempersepsi bahwa pekerjaan yang dihadapi tidak dihadapkan pada tantangan sebagaimana yang diharapkan, sedangkan 40% operator mempersepsi bahwa pekerjaan yang dihadapi menghadapkan pada tantangan sebagaimana yang diharapkan. 57,5% operator ingin memperoleh pekerjaan yang lebih penting, sedangkan sebanyak 42,5% operator lainnya tidak ingin memperoleh pekerjaan yang lebih penting. Sebanyak 45% operator mengatakan bahwa mereka jarang mendapat pengakuan atau dihargai untuk prestasi yang menonjol, sedangkan sebanyak 55% operator lainnya mengatakan bahwa mereka mendapat pengakuan atau dihargai untuk prestasi yang menonjol. Sebanyak 35% operator mengatakan jika memperoleh tunjangan yang lebih baik, mereka akan keluar dari pekerjaan yang sekarang ini, sedangkan sebanyak 65% operator lainnya mengatakan bahwa jika ada pekerjaan atau jika ada tunjangan di tempat lain yang lebih menarik mereka tidak akan keluar dari pekerjaan yang sekarang ini. Sebanyak 30% operator mengatakan bahwa mereka ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih banyak memberikan kepuasan pribadi (kenaikan pangkat, tunjangan dan bayaran yang memuaskan), sedangkan sebanyak 70% operator lainnya mengatakan bahwa pekerjaan mereka sekarang ini sudah cukup memberikan kepuasan pribadi.

Sedangkan menurut wawancara kepada 20 orang operator divisi *weaving*, diperoleh hasil bahwa sebanyak 100% responden mengatakan bahwa mereka belum pernah mendapatkan kesempatan promosi dari pihak perusahaan. Sebanyak 75% responden merasa kurang puas terhadap pekerjaannya, sedangkan 25% responden lainnya merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebanyak 70% responden merasa kurang

puas terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan, sedangkan sebanyak 30% responden lainnya mengatakan puas terhadap gaji yang diberikan. Sebanyak 60% responden tidak puas terhadap atasan, sedangkan sebanyak 40% responden lainnya mengatakan puas terhadap atasannya karena atasan sangat mendukung karyawannya. Sebanyak 45% responden tidak puas terhadap keamanan dalam pekerjaannya, sedangkan sebanyak 55% responden lainnya mengatakan bahwa mereka puas terhadap keamanan dalam bekerja. Sebanyak 35% responden tidak puas terhadap kondisi kerja, sedangkan sebanyak 65% responden lainnya mengatakan puas terhadap kondisi kerja. Sebanyak 20% responden mengatakan bahwa mereka tidak puas terhadap rekan kerja karena merasakan adanya senioritas dalam bekerja, sedangkan sebanyak 80% lainnya mengatakan puas terhadap rekan kerja.

Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya (**Lilly M. Berry, 1998 : 269**). Oleh karena itu kepuasan kerja menjadi salah satu masalah yang cukup menarik, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan karyawan maupun perusahaan.

Dari uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai tingkat kepuasan kerja pada operator divisi *weaving* CV. "X" di Kabupaten Bandung.

I. 2 IDENTIFIKASI MASALAH

Bagaimana gambaran tingkat kepuasan kerja pada operator divisi *weaving* CV. “X”, di Kabupaten Bandung.

I. 3 MAKSUD DAN TUJUAN PENELITIAN

1. 3. 1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini untuk menjangkau data mengenai kepuasan kerja pada operator divisi *weaving* CV. “X”, di Kabupaten Bandung.

1. 3. 2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah ingin memperoleh gambaran mengenai tingkat kepuasan kerja beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya pada operator divisi *weaving* CV. “X”, di Kabupaten Bandung.

I. 4 KEGUNAAN PENELITIAN

1. Kegunaan Ilmiah

Memperdalam pemahaman teori dalam psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi tentang kepuasan kerja, serta memberikan informasi tambahan bagi penelitian dengan topik yang sama mengenai kepuasan kerja.

2. Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan dapat memperoleh gambaran mengenai tingkat kepuasan kerja pada operator divisi *weaving* CV. “X” Kabupaten Bandung sehingga dapat dijadikan saran bagi pihak pimpinan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja para operator divisi *weaving*.
2. Diharapkan dapat diperoleh faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan sehingga menjadi bahan masukan bagi pihak manajemen agar dapat memelihara kepuasan kerja karyawannya.
3. Diharapkan dapat diperoleh faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja sehingga operator divisi *weaving* dapat mengoptimalkan cara kerjanya.

1.5 Kerangka Pikir

CV. “X” merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang tekstil di Kabupaten Bandung. CV. “X” memiliki departemen produksi yang bertugas untuk menjalankan proses produksi. Produk utama yang dihasilkan oleh CV. “X” adalah kain *denim* dan kain *grey*, yang dibuat oleh divisi *weaving*. Selain bertugas untuk memproduksi kain *denim* dan kain *grey*, divisi *weaving* juga harus memperhatikan kualitas kain yang dihasilkan karena hasil produksi CV.”X” ini akan di ekspor ke luar

negeri. Selain itu divisi *weaving* juga harus memperhatikan keefektifitas dan efisiensi yang tinggi di dalam proses produksinya.

CV. “X” memiliki kebijakan-kebijakan yang harus dipatuhi dan dilaksanakan bagi karyawan-karyawan yang masuk ke dalam perusahaan. Kebijakan-kebijakan pada CV. “X” ini diantaranya atasan tidak pernah memanggil “kamu” kepada bawahan yang menandakan seperti adanya *gap* (jarak). CV. “X” ini juga sangat disiplin kepada karyawannya, seperti karyawan harus hadir di tempat kerja 10 menit sebelum pekerjaan dimulai, jika tidak karyawan tidak boleh masuk kerja sehingga dianggap bolos atau absen yang menyebabkan karyawan tidak akan boleh lembur pada saat akhir pekan, karyawan yang mangkir selama 6 hari berturut-turut tanpa adanya keterangan maka status karyawannya dianggap gugur atas kesalahan sendiri. Selain itu juga adanya reward yang berupa kenaikan upah berdasarkan prestasi kerja dari karyawan (kehadiran kerja, loyalitas terhadap perusahaan, kedisiplinan karyawan dan “bersih dari surat peringatan dari pihak perusahaan), tanggung jawab, kejujuran dan sifat kepemimpinan dari pekerja dan perkembangan perusahaan. Hal inilah yang menjadi keistimewaan bagi CV. “X” yang membedakan dengan perusahaan lainnya.

Pada saat masuk ke dalam perusahaan, operator divisi *weaving* ini akan membawa seperangkat nilai, kebutuhan serta harapan. Nilai dalam diri operator mengemban gagasan-gagasan mengenai apa yang benar atau apa yang diinginkan. Operator mengharapkan bahwa tempatnya bekerja memiliki nilai yang selaras dengan nilai-nilai yang ada dalam dirinya. Nilai-nilai yang ada dalam diri operator ini cenderung stabil dan bertahan, selain itu pada umumnya mempengaruhi sikap dan

perilaku. Selain membawa nilai-nilai, operator juga memiliki kebutuhan yang harus terpenuhi seperti makan, minum, pakaian dan lain sebagainya yang tidak hanya bagi dirinya sendiri, tetapi juga bagi keluarganya. Kebutuhan inilah yang disebut kebutuhan dasar. Kebutuhan ini akan terpenuhi dengan cara bekerja. Kemudian juga ada harapan-harapan yang diinginkan oleh operator kepada pihak perusahaan, seperti mendapatkan upah yang sesuai dengan jasa yang telah operator lakukan, tunjangan-tunjangan yang diberikan perusahaan, mendapatkan promosi, kenaikan upah berdasarkan penilaian kinerja, mendapatkan pujian atau pengakuan dari atasan serta fasilitas dari perusahaan (seperti uang makan, antar jemput dan lingkungan yang memadai).

Operator sebagai salah satu yang memiliki peran yang penting dalam proses produksi divisi *weaving* CV. “X” Kabupaten Bandung. Setiap operator memiliki tugas untuk mengoperasikan mesin yang membuat kain. Setiap operator mengawasi 10 buah mesin, menjalankan mesin sesuai dengan kode kain yang akan ditenun, memanggil mekanik apabila terjadi kerusakan mesin, menyambungkan benang kembali apabila terdapat benang yang putus pada saat penenunan. Setiap hari pekerjaan operator rutin dan monoton seperti ini. Oleh karena itulah kepuasan pada operator divisi *weaving* harus diperhatikan, karena tanpa operator maka proses produksi tidak akan berjalan.

Kepuasan kerja akan menjadi hal yang penting karena dapat mempengaruhi produktivitas, *turn over* dan *absenteeism* dari operator divisi *weaving*. Terpenuhinya kepuasan kerja operator terhadap pekerjaannya tidak terlepas dari lingkungan tempat

operator bekerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja setiap karyawan itu bervariasi. Secara umum, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah usia dan tingkat pekerjaan, pendidikan dan jenis kelamin. Terdapat hubungan yang positif antara usia dengan kepuasan kerja. Para karyawan yang usianya lebih lanjut akan merasa puas daripada karyawan yang usianya lebih muda. Hal ini disebabkan oleh 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. Karyawan yang berusia lanjut juga akan lebih merasa puas dengan tingkat pekerjaan mereka, sedangkan pada tingkat pendidikan, karyawan yang memiliki pendidikan yang rendah akan sulit untuk mendapatkan kenaikan jabatan sehingga akan menimbulkan rasa ketidakpuasan dalam pekerjaannya. Faktor yang terakhir adalah jenis kelamin, terdapat perbedaan nilai-nilai pada perempuan dengan laki-laki. Perempuan akan lebih puas terhadap pekerjaannya jika pekerjaan tersebut dirasakan menarik dan terpenuhinya *reward* sosial (rekan kerja yang baik dan hubungan yang baik dengan atasan). Sedangkan pada laki-laki akan lebih puas terhadap pekerjaannya jika mereka dapat bekerja secara mandiri dan terpenuhinya *extrinsic reward* (upah dan kesempatan untuk maju atau promosi). Oleh karena itulah mengapa kepuasan kerja bersifat individual (**Lilly M. Berry, 1998 : 288-292**).

Ivancevich & Matteson (2002 : 121) menyatakan bahwa sikap yang dimiliki oleh seseorang terhadap pekerjaannya itu disebut dengan istilah kepuasan kerja. Kepuasan kerja berasal dari persepsi karyawan terhadap pekerjaannya dan derajat

kesesuaian individu dengan organisasi. Bila individu memiliki sikap yang positif terhadap suatu obyek, ia akan cenderung bersedia untuk menerima, menolong dan mendukung. Begitu pula sebaliknya, bila ia memiliki sikap yang negatif terhadap obyek, maka ia cenderung untuk berperilaku menolak, merusak, menghukum atau menghancurkan obyek tersebut (**Lilly M Berry, 1998 : 296**).

Setiap operator akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya faktor-faktor dalam pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan operator. Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja menurut **Ivancevich & Matteson (2002 : 121)** adalah pertama upah atau gaji. Operator akan merasa puas terhadap pekerjaannya apabila upah atau gaji yang diterima sesuai dengan apa yang telah dikerjakan dan dirasakan adil oleh operator. Kepuasan yang berhubungan dengan upah atau gaji akan dapat dipahami lebih baik jika kita mempertimbangkan apa yang diharapkan oleh operator dari gajinya (**Lilly M. Berry, 1998 : 283**). Kedua, pekerjaan itu sendiri. Operator akan lebih merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya apabila dapat memandang menarik tugas-tugas pekerjaannya, dapat memberikan peluang belajar dan operator diberikan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Ketiga, kesempatan promosi. Operator akan merasa puas terhadap pekerjaannya jika tersedia atau terdapat kesempatan untuk maju dan berkembang oleh perusahaan. Keempat, cara pengawasan. Operator akan merasa puas terhadap pekerjaannya apabila atasan memiliki orientasi pendekatan baik terhadap tugas, seperti merencanakan dan mengatur pekerjaan dengan baik, maupun berorientasi pada hubungan, seperti

mendukung dan membantu karyawan. Kelima, kerja sama dengan rekan kerja. Operator akan lebih puas terhadap pekerjaannya apabila memiliki rekan kerja yang ramah, ahli dan saling mendukung antara satu dengan yang lainnya. Keenam, kondisi lingkungan kerja. Operator akan lebih puas terhadap pekerjaannya apabila lingkungan fisik tempatnya bekerja nyaman dan mendukung produktivitas dalam bekerja. Dan ketujuh, rasa aman dalam bekerja. Rasa aman itu didapatkan dari adanya suasana yang menyenangkan, tidak ada rasa takut akan sesuatu hal yang pasti dan tidak ada rasa khawatir akan diberhentikan secara tiba-tiba dan secara sepihak.

Operator akan mempersepsi ketujuh faktor dari kepuasan kerja. Bila kebutuhan operator banyak yang dapat terpenuhi di tempat kerjanya, maka operator akan menunjukkan sikap yang positif, yaitu bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku di tempat kerjanya dan operator merasakan kepuasan dalam bekerja. Sedangkan apabila kebutuhan operator banyak yang tidak dapat terpenuhi di tempatnya bekerja, maka operator akan menunjukkan sikap negatif, yaitu bekerja tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku di tempat kerjanya dan operator akan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja (**Kreitner & Kinicky, 2001 : 225**).

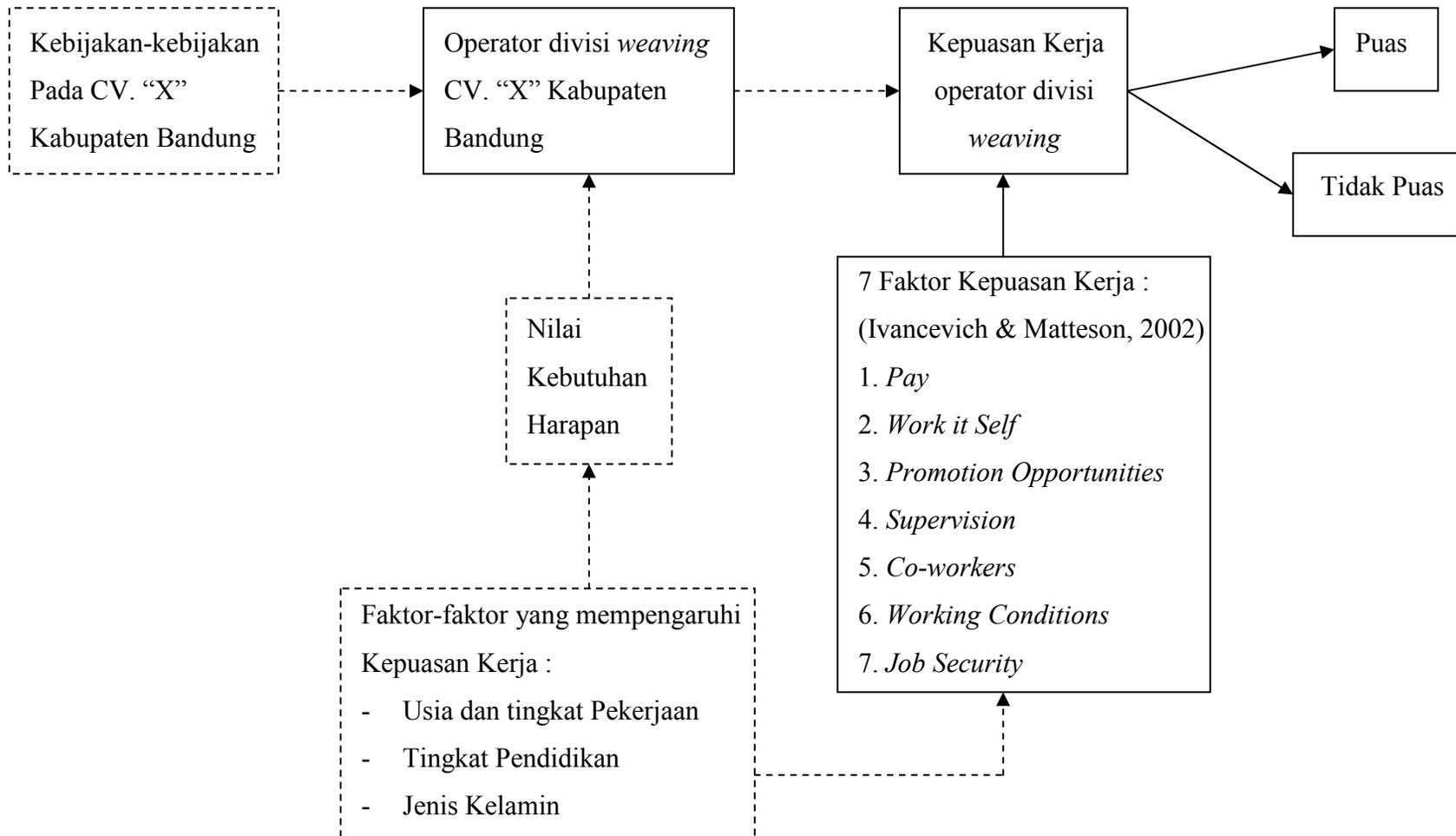
Pada sebagian operator divisi *weaving* ini ada yang mempersepsi faktor kepuasan kerja tidak sesuai dengan nilai, kebutuhan dan harapan yang ada dalam diri operator, seperti kecilnya upah atau gaji yang diberikan perusahaan sehingga kebutuhan hidup yang tidak terpenuhi, pekerjaan yang dirasakan kurang sesuai dengan yang diinginkan operator, kurang adanya kesempatan promosi dari perusahaan, atasan kurang mampu dalam memimpin baik secara teknikal maupun

secara interpersonal yang dirasakan operator, kurang adanya kerjasama dengan rekan kerja lain, kondisi lingkungan kerja yang dirasakan kurang menyenangkan dan kurang adanya rasa aman dalam bekerja yang dirasakan operator. Selain itu juga ada faktor-faktor lain yang juga ikut berpengaruh, seperti usia yang masih muda, tingkat pekerjaan yang dirasakan kurang sesuai dan tingkat pendidikan yang tinggi, yang masih memungkinkan bagi sebagian operator ini mendapatkan pekerjaan lainnya yang dianggap lebih layak dan dianggap lebih sesuai oleh operator. Oleh karena ada beberapa kebutuhan yang tidak dapat terpenuhi itulah, sebagian dari operator ini merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaannya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada setiap operator berbeda-beda tergantung kepada nilai, kebutuhan serta harapan yang ada di dalam diri operator yang dihasilkan dari sikap operator terhadap berbagai faktor yang terkandung dalam pekerjaan. Cara operator mempersepsi pekerjaannya juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dimiliki individu baik di dalam maupun diluar dirinya.

Oleh karena adanya perbedaan persepsi pada masing-masing operator terhadap pekerjaannya, maka dapat mempengaruhi kepuasan dari operator. Ada sebagian operator yang memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya sehingga operator puas terhadap ketujuh faktor kepuasan kerja. Sebagian dari operator lainnya memiliki perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya sehingga operator tidak puas terhadap ketujuh faktor kepuasan kerja

Dari uraian diatas dapat digambarkan melalui bagan berikut :



1.6 ASUMSI

Berdasarkan uraian diatas, maka asumsi dari penelitian ini adalah :

- a. Operator divisi *weaving* CV. “X” Kabupaten Bandung memiliki nilai, kebutuhan dan harapan yang berbeda-beda.
- b. Kebutuhan ditentukan oleh usia, tingkat penkerjaan dan jenis kelamin.
- c. Hakekat pekerjaan operator divisi *weaving* adalah rutin dan monoton.
- d. Adanya peraturan, tuntutan pekerjaan dan sanksi yang diterapkan terhadap operator dapat menimbulkan kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja.
- e. Kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja tergambarkan melalui ketujuh faktor kepuasan kerja, yaitu *pay, work it self, promotion opportunities, supervision, co-workers, working condition* dan *job security*.
- f. Ketujuh faktor kepuasan kerja tersebut akan menggambarkan tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda pada operator divisi *weaving* CV. “X” Kabupaten Bandung.