

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Pada saat ini banyak perusahaan yang tumbuh dan berkembang di Indonesia sehingga mengakibatkan munculnya situasi kompetitif untuk mempertahankan keberadaannya masing-masing. Persaingan antar perusahaan yang semakin pesat dan ketat mengharuskan perusahaan memberikan keunggulan dalam produk, jasa, biaya penjualan dan SDM (Sumber Daya Manusia) untuk mencapai kesuksesan. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi. Adanya perkembangan teknologi yang semakin canggih disertai dengan persaingan antar perusahaan yang ketat, maka setiap perusahaan harus dapat meningkatkan potensi dan kompetensi SDM-nya untuk tetap bertahan. Di dalam perusahaan terdapat hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan. Perusahaan sering menuntut karyawannya untuk dapat bekerja seoptimal mungkin agar mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Namun disamping itu, perusahaan juga harus dapat memenuhi kewajibannya terhadap karyawannya. Kebutuhan karyawan yang menjadi perhatian dari perusahaan misalnya berupa gaji, rasa aman serta fasilitas kerja yang menunjang agar mereka dapat bekerja dengan baik.

PT “X” merupakan salah satu perusahaan *knitting* yang berlokasi di Banjarn. PT “X” memproduksi benang menjadi kain. Orientasi dari PT “X” adalah ingin menjadi perusahaan yang bersertifikat ISO (*International Organization for Standarization*). Adapun visi dari PT “X” adalah menjadi perusahaan yang dapat berdiri maju dan berkembang di wilayahnya, sedangkan misi dari PT “X” adalah dapat membantu pemerintah dalam hal mengurangi pengangguran. Salah satu unit yang memiliki peran penting dalam PT “X” adalah bagian produksi. Jika kain yang diproduksi dapat mencapai target seperti yang telah ditetapkan dan tidak terdapat kesalahan dalam memproduksi, maka perusahaan akan memperoleh penghasilan yang banyak pula.

PT “X” memiliki 85 orang karyawan produksi. Dari 85 orang terdapat lebih banyak karyawan wanita daripada karyawan pria dimana karyawan wanita berjumlah 60 orang, sedangkan karyawan pria berjumlah 25 orang. Rata-rata karyawan produksi berlatar belakang pendidikan SMP dan SMA. Adapun tugas-tugas dari karyawan produksi PT “X” adalah memegang dan menjalankan satu hingga tiga mesin rajut, menyusun benang pada mesin rajut sesuai dengan aturan yang berlaku, memotong kain menggunakan mesin potong sehingga kain berbentuk gulungan (*roll*). Setiap gulungan tersebut memiliki berat rata-rata 25 hingga 26 kilogram, tergantung tebal dan tipisnya kain (*gramasi*). Kemudian memeriksa gulungan untuk mengetahui apakah terdapat bolong atau tidak, dan terakhir memasukkan gulungan ke dalam plastik.

Selama ini, PT “X” telah banyak memproduksi kain yang sesuai dengan jumlah yang diminta oleh perusahaan lain. Namun, tingkat kesalahan dalam memproduksi masih tinggi. Jika perusahaan menjual kain hasil produksi kepada perusahaan lain, maka perusahaan yang membeli sering mengembalikan (*retur*) beberapa kain kepada PT “X” karena kondisi kain yang tidak memenuhi standar. Hal ini menyebabkan PT “X” mengalami kerugian.

Menurut hasil wawancara peneliti dengan manajer HRD PT “X”, faktor SDM yang menyebabkan PT “X” mengalami kerugian. Menurutnya, banyak karyawan yang masih kurang teliti dan ceroboh. Misalnya ketika karyawan akan mencelupkan kain ke dalam warna tertentu namun pencelupan warna tidak merata sehingga ada sedikit bagian kain yang tidak mendapatkan warna. Beliau juga mengatakan bahwa terdapat karyawan yang keluar maupun dikeluarkan dari perusahaan karena kesalahan mereka yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Hal tersebut ditunjukkan dari buruknya absensi seperti datang kerja terlambat dan bolos kerja menjadikan salah satu alasan atas pemberhentian bekerja sehingga perusahaan mengambil sikap untuk memecat karyawan tersebut. Karyawan-karyawan yang dipecat biasanya telah diberi peringatan terlebih dahulu. Selain itu, ketidakpuasan kerja juga ditunjukkan karyawan dengan cara mengundurkan diri dari perusahaan dengan alasan bahwa pekerjaan saat ini kurang menjamin untuk masa depan dan mereka juga ingin mendapatkan penghasilan yang lebih baik.

Manajer HRD PT “X” mengatakan bahwa ketidakpuasan karyawan disebabkan oleh gaji yang dirasakan karyawan kurang. Menurutnya, gaji yang didapat oleh karyawan sudah sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kerja) yang ditetapkan. Namun, mereka mengeluh karena harga-harga kebutuhan pada saat ini mahal sehingga gaji yang diterima oleh mereka dirasakan kurang. Kekurangan gaji yang diterima karyawan membuat karyawan menjadi kurang puas untuk bekerja di perusahaan. Selain itu, beliau juga mengatakan bahwa karyawan merasakan ketidakpuasan karena kecilnya kesempatan untuk naik jabatan atau dipromosikan. Untuk dipromosikan, karyawan harus dilihat dari prestasi kerja dan lamanya bekerja di perusahaan tersebut. Dengan standar kerja yang cukup tinggi dan persaingan karyawan yang ketat membuat karyawan merasakan bahwa peluang mereka tidak besar.

Beliau mengatakan bahwa terdapat karyawan yang merasa kurang nyaman dengan kondisi kerja karena kurang cocoknya beberapa peraturan perusahaan. Peraturan yang dimaksud adalah pemberian fasilitas. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan produksi dirasa belum mencukupi. Seharusnya setiap karyawan diberi masker pada saat bekerja, namun tidak diberikan oleh perusahaan. Selain itu, para karyawan tidak diberikan *extra fooding* oleh perusahaan. Padahal *extra fooding* dapat membantu karyawan untuk menjaga stamina tubuh di dalam bekerja.

Selama ini, hubungan antara pimpinan produksi dan karyawan masih dalam batas kewajaran dan sesuai aturan. Senang atau tidaknya

menerima perlakuan dari pimpinan produksi sangat tergantung kepada karyawan itu sendiri. Ada karyawan yang merasa senang namun ada juga yang tidak senang tetapi tetap dilaksanakan karena terpaksa. Misalnya ketika karyawan diminta oleh pimpinan produksi untuk kerja lembur. Kemudian karyawan diminta untuk dapat mencapai target produksi dengan tujuan untuk mendapatkan poin. Di dalam hubungan kerja antar karyawan, sejauh ini masih di dalam batas kewajaran. Namun, tidak jarang terjadi kesalahpahaman diantara karyawan. Misalnya saja ketika karyawan yang satu meminta tolong kepada karyawan yang lain untuk mengambil salah satu alat, namun karyawan yang dimintai tolong salah di dalam mengambil sehingga pekerjaan menjadi terhambat.

Menurut hasil wawancara kepada 15 orang karyawan produksi PT “X”, mereka mengatakan bahwa mereka pernah mengeluhkan kepada manajer HRD PT “X” tentang kekurangan gaji serta peraturan-peraturan di perusahaan yang kurang memadai seperti tidak diberikannya masker pada saat bekerja. Namun, hal tersebut tidak digubris oleh manajer HRD PT “X” hingga saat ini sehingga mengakibatkan kekecewaan dan rasa tidak puas bagi karyawan produksi PT “X”.

Kepuasan kerja dapat berbeda bagi setiap orang karena dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berlainan. Karyawan yang puas dapat mencegah terjadinya perilaku non produktif seperti perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi, secara pasif membiarkan kondisi memburuk, termasuk kemangkiran atau datang terlambat (Stephen P.

Robbins, 2003: 105). Karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan 15 orang karyawan produksi di PT “X” didapat data bahwa sepuluh (66,67%) orang karyawan merasakan tidak nyaman dan berencana untuk keluar. Hal ini bersumber dari ketidakcocokan mereka terhadap gaji yang dianggap masih kurang karena tidak dapat mencukupi kebutuhan mereka. Sedangkan lima (33,33%) orang karyawan lainnya menganggap bahwa gaji yang mereka dapat cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari. Berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, delapan (53,33%) orang karyawan mengatakan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan monoton karena hanya melakukan hal yang sama setiap harinya. Sedangkan tujuh (46,67%) orang karyawan mengatakan bahwa mereka menyukai dan menikmati pekerjaan yang mereka lakukan. Berkaitan dengan kesempatan mendapatkan promosi, sembilan (60%) orang karyawan mengatakan bahwa kesempatan untuk dipromosikan dianggap belum maksimal karena kecilnya kesempatan untuk dipromosikan. Sedangkan enam (40%) orang karyawan menganggap bahwa kesempatan untuk dipromosikan sudah maksimal.

Berkaitan dengan pengawasan, delapan (53,33%) orang karyawan mengatakan bahwa supervisor kurang dapat memberikan pengawasan yang maksimal karena dianggap belum mampu memimpin bawahan. Sedangkan

tujuh (46,67%) orang karyawan menganggap bahwa supervisor sudah mampu memberikan pengawasan yang maksimal. Berkaitan dengan rekan kerja, delapan (53,33%) orang karyawan mengatakan bahwa rekan kerja mereka sering berselisih paham sehingga pekerjaan menjadi terhambat. Sedangkan tujuh (46,67%) orang karyawan mengatakan bahwa rekan kerja mereka dapat membantu di dalam bekerja. Berkaitan dengan kondisi kerja, delapan (53,33%) orang karyawan mengatakan bahwa kondisi kerja kurang nyaman karena kurang cocoknya peraturan perusahaan dengan mereka. Sedangkan tujuh (46,67%) orang karyawan mengatakan bahwa kondisi kerja sudah nyaman. Berkaitan dengan rasa aman, sembilan (60%) orang karyawan mengatakan bahwa posisi pekerjaan mereka dianggap kurang aman karena khawatir adanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Sedangkan enam (40%) orang karyawan mengatakan bahwa posisi pekerjaan mereka dianggap sudah aman.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan 15 orang karyawan produksi PT “X”, hal-hal yang mencakup kepuasan kerja seperti gaji atau upah (*pay*), pekerjaan itu sendiri (*work itself*), kesempatan untuk promosi (*promotion opportunities*), pengawasan (*supervision*), rekan kerja (*co-workers*), kondisi kerja (*working condition*) dan rasa aman dalam bekerja (*job security*), dirasa masih kurang maksimal dan kurang memenuhi keinginan karyawan sehingga menimbulkan ketidakpuasan kerja bagi karyawan itu sendiri. Namun, terdapat juga beberapa orang karyawan yang menyatakan bahwa mereka merasa puas dengan apa yang diberikan oleh

perusahaan. Misalnya saja dalam hal gaji atau upah. Bagi mereka, gaji yang didapat sudah memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari sehingga mereka tidak merasa kekurangan dan tidak mengeluh bahwa mereka tidak puas dengan gaji yang didapat.

Uraian di atas mengenai kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan aspek-aspek yang dibahas dengan menggunakan teori kepuasan kerja Ivancevich dan Matteson, 2002. 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 industri pula (Ivancevich dan Matteson 2002 : 121). Kepuasan kerja merujuk pada sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya. 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.

Oleh karena itu, mengingat pentingnya kepuasan kerja pada karyawan produksi PT “X” dapat mempengaruhi pencapaian target yang telah ditentukan setiap hari, maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT “X” di Kota Bandung.

1.2 IDENTIFIKASI MASALAH

Dalam penelitian ini, masalah yang ingin diteliti adalah bagaimana gambaran kepuasan kerja pada karyawan produksi PT “X” di Kota Bandung.

1.3 MAKSUD DAN TUJUAN PENELITIAN

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui derajat kepuasan kerja pada karyawan produksi PT “X” di Kota Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai kepuasan kerja pada karyawan produksi PT “X” di Kota Bandung yang ditinjau dari 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*) dan rasa aman dalam bekerja (*job security*).

1.4 KEGUNAAN PENELITIAN

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Sebagai informasi tambahan secara empirik di bidang Psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi tentang kepuasan kerja karyawan Produksi PT “X” di Kota Bandung.
2. Memberikan informasi tambahan pada peneliti lain yang akan melakukan penelitian mengenai derajat kepuasan kerja agar peneliti lain dapat memperoleh gambaran mengenai derajat kepuasan kerja pada karyawan produksi PT “X” di Kota Bandung.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Memberikan informasi kepada pihak perusahaan khususnya bagian produksi mengenai gambaran kepuasan kerja pada karyawan dan aspek-aspek apa saja yang memunculkan kepuasan dan ketidakpuasan kerja pada karyawan yang selanjutnya berguna untuk memperbaiki aspek-aspek yang memunculkan ketidakpuasan kerja pada karyawan.
2. Sebagai bahan masukan/*feedback* bagi karyawan bagian produksi untuk mengetahui aspek-aspek apa saja yang memunculkan kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja yang kemudian dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja dalam meningkatkan *performance* kerja.

1.5 KERANGKA PIKIR

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 ketidakseimbangan yang dirasakan oleh individu tersebut. 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 kebutuhan hidupnya sehari-hari. Salah satu cara yang digunakan untuk memenuhi kebutuhannya yaitu dengan bekerja. Seseorang yang bekerja pada perusahaan biasanya disebut sebagai karyawan. Karyawan akan berusaha agar hasil kerjanya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Jika karyawan bekerja sesuai dengan harapan perusahaan, maka perusahaan akan memberikan *reward* kepada karyawan. *Reward* yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat berupa bonus maupun tunjangan. Misalnya ketika karyawan mengerjakan dan menyelesaikan

tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan melebihi target yang diminta, maka perusahaan akan memberikan bonus tambahan kepada karyawan tersebut.

Salah satu hal yang mendasari kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Ivancevich dan Matteson (2002), kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan timbal balik. Karyawan yang memiliki kinerja baik akan mendapatkan bonus dan semakin diperhatikan oleh pemilik perusahaan sehingga karyawan tersebut merasa puas. Karyawan juga akan memiliki kinerja yang baik apabila karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaannya.

Menurut Ivancevich & Matteson, kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Terdapat 7 aspek dari kepuasan kerja yang menunjang seorang karyawan dinyatakan merasa puas jika terpenuhi. Aspek yang pertama adalah gaji atau upah (*pay*), yaitu sejumlah upah yang diterima dan dirasakan adil. Karyawan produksi PT “X” akan merasa puas jika ia menghayati pekerjaan yang dilakukan mendapatkan upah yang sesuai dengan beban kerja. Walaupun karyawan mendapatkan upah yang lebih kecil, ia tetap puas karena ia melihat bahwa karyawan lain bekerja lebih lama. Namun, karyawan akan merasa tidak puas jika ia menghayati upah yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja karena terdapat karyawan lain dengan masa kerja yang sama dengannya mendapatkan upah yang lebih tinggi.

Aspek yang kedua adalah pekerjaan itu sendiri (*work itself*), yaitu tugas-tugas pekerjaan yang dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar serta bertanggung jawab untuk karyawan yang bersangkutan. Karyawan produksi PT “X” akan merasa puas jika ia menghayati pekerjaan yang dilakukan cocok dengannya karena diperlukan ketelitian dan tanggung jawab seperti memasukkan benang pada mesin rajut, memotong kain menggunakan mesin potong sehingga kain berbentuk gulungan (*roll*), memeriksa gulungan untuk mengetahui apakah terdapat bolong atau tidak, dan memasukkan gulungan ke dalam plastik. Namun, karyawan akan merasa tidak puas jika ia menghayati pekerjaan yang dilakukan setiap harinya tidak bervariasi, hanya melakukan hal yang sama setiap harinya. Selain itu, karena tidak cocok dengan pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan tanggung jawab.

Aspek ketiga adalah kondisi kerja (*working condition*), yaitu kondisi lingkungan kerja fisik yang nyaman dan dapat mendukung produktivitas dalam bekerja. Karyawan produksi PT “X” akan merasa puas jika ia menghayati perusahaan memberikan fasilitas yang menunjang pekerjaan seperti ruangan yang cukup besar sehingga dapat menampung karyawan dan peralatan untuk bekerja serta adanya jendela maupun ventilasi untuk sirkulasi udara. Namun, karyawan akan merasa tidak puas jika ia menghayati ruangan tempat bekerja tidak begitu besar sehingga antara pekerja yang satu dengan yang lainnya saling berhimpitan. Selain itu,

ditambah dengan jumlah jendela dan ventilasi yang tidak banyak sehingga sirkulasi udara menjadi kurang dan dapat membuat karyawan merasa sesak.

Aspek keempat adalah pengawasan (*supervision*), yaitu kemampuan atasan memimpin bawahan baik secara teknikal atau interpersonal. Karyawan produksi PT “X” akan merasa puas jika ia menghayati manajer bagian produksi bersikap adil, dapat mengatur setiap karyawannya ketika bekerja dan dapat memberikan informasi. Misalnya, terdapat dua orang karyawan dimana karyawan yang satu sudah paham tentang apa yang harus dilakukan dengan tugas-tugasnya, sedangkan karyawan yang lain belum terlalu paham tentang apa yang harus dilakukan dengan tugas-tugasnya. Jadi yang seharusnya dilakukan oleh manajer bagian produksi adalah menjelaskan kepada karyawan yang belum terlalu paham dengan tugas-tugasnya, sedangkan karyawan yang sudah paham tidak perlu dijelaskan kembali. Namun, karyawan akan merasa tidak puas jika ia menghayati ketika manajer bagian produksi terlalu cerewet dalam mengatur karyawan menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Misalnya, beberapa orang karyawan menjalankan tugas-tugasnya tetapi manajer bagian produksi selalu meminta karyawan tersebut untuk mengerjakan tugas-tugas sesuai dengan tahapan-tahapan yang ada, padahal karyawan sudah tahu dan mengerti sehingga tidak perlu lagi dijelaskan oleh manajer bagian produksi.

Aspek yang kelima adalah rekan kerja (*co-workers*), yaitu rekan-rekan kerja yang menunjukkan sikap bersahabat dan saling mendukung antara satu dengan yang lainnya. Karyawan produksi PT “X” akan merasa

puas jika ia menghayati ketika bekerja dan dibutuhkan kerjasama dari beberapa orang karyawan untuk menyelesaikan pembuatan benang menjadi kain, dapat dilakukan secara bersama-sama tanpa ada kendala dan kesalahan dari salah seorang karyawan. Selain itu juga karena terdapat kecocokan sifat antara karyawan yang satu dengan yang lainnya di dalam bekerjasama untuk menyelesaikan pembuatan benang menjadi kain, sehingga karyawan merasa puas. Namun, karyawan akan merasa tidak puas jika ia menghayati ketika bekerja yang membutuhkan kerjasama dari beberapa orang karyawan, terdapat karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik dan terkesan hanya ingin bekerja sendiri sehingga pekerjaan menjadi terhambat dan waktu penyelesaian menjadi lama.

Aspek yang keenam adalah kesempatan mendapatkan promosi (*promotion opportunity*), yaitu tersedianya kesempatan untuk maju atau tersedianya kesempatan untuk kenaikan jabatan. Karyawan produksi PT “X” akan merasa puas jika ia menghayati pekerjaan yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu, dapat menjadi tolak ukur untuk dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi dari sebelumnya. Namun, karyawan akan merasa tidak puas jika ia menghayati pekerjaannya tidak mendapat kesempatan untuk dipromosikan padahal ia telah bekerja cukup lama dan seharusnya sudah dapat dipromosikan.

Aspek yang ketujuh adalah rasa aman (*job security*), yaitu keyakinan individu bahwa posisi atau jabatannya cukup aman, tidak ada rasa khawatir dan adanya harapan bahwa tidak akan ada pemutusan hubungan

kerja secara sepihak atau secara tiba-tiba. Karyawan produksi PT “X” akan merasa puas jika ia menghayati posisi pekerjaannya di bagian produksi dirasa aman tanpa adanya pemutusan hubungan kerja secara tiba-tiba dari perusahaan dan terdapat proses terlebih dahulu sebelum pemutusan hubungan kerja seperti surat peringatan 1, surat peringatan 2 dan surat peringatan 3 sehingga karyawan tidak merasa kaget. Namun, karyawan akan merasa tidak puas jika ia menghayati posisi pekerjaan di bagian produksi dirasa tidak aman karena pemutusan hubungan kerja secara tiba-tiba oleh perusahaan serta tidak berlakunya serikat buruh.

Selain ketujuh aspek di atas, terdapat pula faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Lily M. Berry (1998), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kebutuhan karyawan yang juga berkaitan dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Faktor-faktor tersebut adalah usia, jenis kelamin dan pendidikan. Terdapat hubungan yang positif antara usia dan kepuasan kerja. Pekerja yang berusia lanjut akan lebih puas terhadap pekerjaannya daripada pekerja yang berusia lebih muda. Pekerja yang berusia lebih lanjut pun akan semakin puas terhadap tingkat pekerjaannya karena telah terjadi perkembangan selama mereka bekerja.

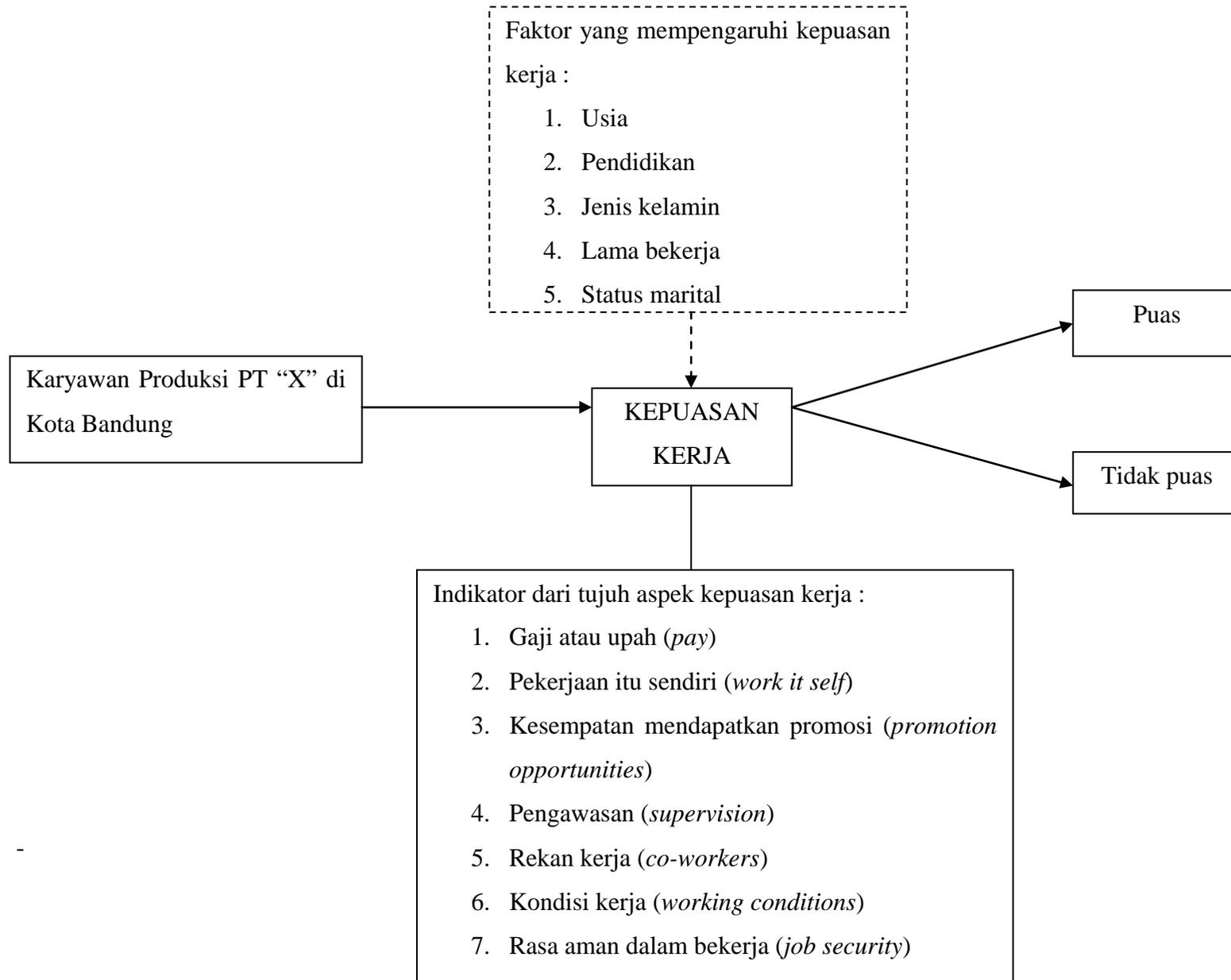
Pada faktor pendidikan, karyawan dengan pendidikan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dibandingkan dengan karyawan yang memiliki pendidikan yang lebih rendah karena karyawan yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi diberi tugas yang lebih berarti dan lebih sering

dilibatkan dalam tugas-tugas tersebut dibandingkan dengan karyawan yang memiliki pendidikan yang lebih rendah.

Pada faktor jenis kelamin, fakta-fakta menunjukkan bahwa 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 (Murry & Atkinson, 1981 dalam Lilly M. Berry). Pada PT “X”, karyawan bagian produksi memperoleh gaji atau upah yang sesuai dengan apa yang dikerjakan tanpa membedakan apakah karyawan tersebut berjenis kelamin laki-laki atau perempuan. Begitu juga halnya dengan kesempatan mendapatkan promosi.

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang positif, seperti datang tepat waktu ke tempat kerja, tidak mangkir dari pekerjaan, melakukan tugas dengan baik dan benar sesuai dengan tugas dan aturan yang diberikan oleh perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya, akan menunjukkan sikap yang negative, seperti mangkir dari pekerjaan, menunda-nunda pekerjaan.

Adapun bagan kerangka berpikir dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Bagan 1.1 Kerangka Pemikiran

1.6 ASUMSI

1. Karyawan produksi PT "X" yang puas dengan pekerjaannya akan menampilkan kinerja yang produktif dan berusaha secara optimal untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan.
2. Kepuasan kerja akan dihayati secara berbeda-beda oleh karyawan produksi PT "X" berdasarkan tujuh aspek kepuasan kerja, yaitu gaji atau upah (*pay*), pekerjaan itu sendiri (*work itself*), kesempatan mendapatkan promosi (*promotion opportunities*), pengawasan (*supervision*), rekan kerja (*co-workers*), kondisi kerja (*working conditions*) dan rasa aman dalam bekerja (*job security*).
3. Ketujuh aspek dari kepuasan kerja akan dihayati secara berbeda-beda oleh karyawan produksi PT "X" karena mendapat pengaruh dari faktor-faktor yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan seperti usia, pendidikan dan jenis kelamin.