

Studi Deskriptif Mengenai Kepuasan Kerja pada Operator bagian Weaving PT. Badjatex Bandung

Descriptive Study of Job Satisfaction in Weaving The Operator PT. Badjatex Bandung

¹Yunus Mulia Hendriyaman, ²Lelywati Idham Suryana

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116

Email: ¹yunusmuliaa@gmail.com

Abstract. PT. Badjatex Bandung has some problems to the employees in last year which is 2016. The company has a turnover in employees. Quite high, just a few months, there are 85 employees who resigned, until the company has no enough employees. Most of those who resigned were employees of the company from the weaving with the average of employee who has worked over 2 to 3 years working in the company, then the level of absenteeism on the part of the weaving is extremely disadvantage for the process of production of cloth produced by the company so that the company's revenue decreased. Operator is being sued to work for 8 hours with 3 times shifting per day with the weaving machines operational which experienced by the operator that the monotonous job often to makes them saturated to their job. Then the other factors that make them low satisfaction of job is security in career and the system of policies towards promotion, mutation and demotion of employees deemed is not same as their expectations. Furthermore, the way to control management is less optimal in the form both of technical and interpersonal build with the executive/employees. This study is aimed to describe the level of job satisfaction weaving sections of PT. Badjatex Bandung so the expectation of the results of this study can give benefits for these industrial units. The method used is quantitative descriptive with subject of 76 operator employees of PT. Badjatex Bandung. Moreover, data collection is using questionnaire. Self-report measurement which consists of items by linking aspects of job satisfaction Porter (1968). The results of data collection were obtained is from 76 employees, 3%, of two employees have a high level of satisfaction, while the other 97% with a total of 74 operator employees of carriers included in the low levels of job satisfaction.

Keywords : PT. Badjatex, Bandung, Job Satisfaction, Weaving Operator

Abstrak. PT. Badjatex Bandung mengalami beberapa permasalahan terhadap karyawan dalam 1 tahun terakhir yaitu tahun 2016 perusahaan mengalami *turnover* pada karyawan. cukup tinggi, hanya dalam beberapa bulan saja terdapat 85 orang karyawan yang mengundurkan diri, sehingga perusahaan sempat kekurangan karyawan. Kebanyakan dari mereka yang mengundurkan diri adalah karyawan dari perusahaan yang berasal dari bagian *weaving* dengan rata – rata karyawan yang sudah menginjak lebih dari 2 hingga 3 tahun bekerja di perusahaan tersebut, kemudian tingkat *absenteeism* di bagian *weaving* tersebut sangat merugikan proses produksi kain yang di hasilkan oleh perusahaan sehingga pendapatan perusahaan menurun. Operator dituntut untuk bekerja selama 8 jam dengan 3 kali *shifting* tiap harinya dengan mengoperasikan mesin tenun, yang dirasakan oleh operator bahwa pekerjaannya yang monoton tersebut seringkali membuat mereka jenuh terhadap pekerjaannya tersebut. Kemudian faktor lain yang membuat kepuasan kerja mereka rendah adalah kemanan dalam jenjang karir serta sistem kebijakan terhadap promosi, mutasi dan demosi dirasa karyawan tidak sesuai dengan harapan mereka, dan selanjutnya cara pengawasan atasan yang kurang optimal baik dalam bentuk teknis maupun membangun interpersonal dengan bawahannya. Penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan tingkat kepuasan kerja operator bagian *weaving* PT. Badjatex Bandung sehingga diharapkan hasil dari penelitian ini bisa memberikan manfaat bagi unit industri ini. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan subjek sebanyak 76 karyawan operator bagian *weaving* PT. Badjatex Bandung Pengumpulan data menggunakan kuesioner *Self report measurement* yang terdiri dari item dengan mengkaitkan aspek kepuasan kerja Porter (1968). Hasil dari pengumpulan data yang diperoleh adalah dari jumlah populasi 76 karyawan, 3% yaitu 2 karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi, sedangkan 97% lainnya dengan jumlah sebanyak 74 karyawan operator termasuk kedalam tingkat kepuasan kerja yang rendah.

Kata Kunci: PT. Badjatex, Bandung, Kepuasan Kerja, Operator Bagian weaving

A. Pendahuluan

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 mereka bekerja. Suatu perusahaan berskala besar, seperti perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa barang biasanya memiliki karyawan dengan jumlah yang tinggi. Hal ini merupakan suatu tantangan besar bagi pihak manajemen perusahaan untuk dapat memberikan kesejahteraan bagi seluruh karyawannya.

Operator *weaving* memiliki 76 karyawan yang diarahkan untuk dapat bekerja dan berintegrasi dengan mekanik maupun petugas kebersihan agar proses produksi dapat berjalan dengan baik dan target hasil dapat tercapai. Dalam proses produksinya perusahaan menerapkan sistem *shift* bagi karyawannya. Proses produksi perusahaan berjalan selama 24 jam penuh dengan membagi karyawannya ke dalam 3 *shift*, yaitu pagi, siang dan malam, dengan lama bekerja untuk masing-masing *shift* sebanyak 8 jam.

Setiap operator *weaving* memiliki tugas untuk mengoperasikan 7 (tujuh) unit mesin pembuat kain. Operator menjalankan mesin sesuai dengan kode kain yang akan ditenun dan apabila terjadi kerusakan pada mesin, operator akan memanggil mekanik untuk menyambungkan kembali benang yang putus pada saat proses penenunan. Siklus pekerjaan operator bersifat rutin dan monoton artinya pekerjaan dari pada operator itu dilakukan rutin secara setiap hari kerjanya.

Timbal balik yang diberikan oleh perusahaan pun dirasakan kurang. Operator *weaving* mengeluhkan bahwa ketika mereka berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP, perusahaan kurang memberikan penghargaan kepada karyawannya, baik itu berupa pujian ataupun bonus. Mereka beranggapan bahwa menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan benar sesuai SOP itu tidak akan memberikan bonus.

Faktor tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, apabila kepuasan kerja karyawan itu rendah maka perilaku karyawan muncul seperti tidak disiplin waktu bekerja, perilaku lain muncul seperti malas bekerja dan kurangnya rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakannya, kemudian naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, kemudian produktivitas kerja operator menurun, sehingga perilaku karyawan operator tersebut sangat merugikan pihak perusahaan.

Terpenuhinya kepuasan kerja operator terhadap pekerjaannya tidak terlepas dari lingkungan tempat operator bekerja. Faktor-faktor yang kepuasan kerja setiap karyawan itu bervariasi. Secara umum, faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah usia dan tingkat pekerjaan, pendidikan dan jenis kelamin.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka dapat diuraikan pada identifikasi masalah sebagai berikut: "Bagaimana gambaran mengenai kepuasan kerja pada operator bagian *Weaving* PT. Badjatex Bandung?"

B. Landasan Teori

Menurut **Porter (1968)** kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap ini dihasilkan dari persepsi terhadap pekerjaan mereka dan tingkat kesesuaian antara individu dan organisasi. Terdapat faktor-faktor kepuasan kerja yang merupakan kebutuhan-kebutuhan pegawai yang dapat terpenuhi oleh:

Pay (Upah atau gaji) Adalah jumlah upah atau gaji yang diterima dan dirasakan adil. *Work it Self* (Pekerjaan itu sendiri) Adalah tugas-tugas pekerjaan yang dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar serta bertanggung jawab. *Promotion Opportunities* (Kesempatan promosi) Adalah tersedianya kesempatan

untuk maju atau tersedianya kesempatan untuk kenaikan jabatan. *Supervision* (Cara pengawasan) Adalah atasan mampu memimpin bawahan baik secara teknis dan interpersonal. *Co-Workers* (Kerjasama dengan rekan kerja) Adalah rekan-rekan kerja yang menunjukkan sikap bersahabat dan saling mendukung antara satu dengan lainnya. *Working Conditions* (Kondisi kerja) Adalah kondisi lingkungan kerja fisik yang nyaman dan mendukung produktivitas dalam bekerja. *Job Security* (Rasa aman dalam bekerja) Adalah keyakinan individu bahwa posisi atau jabatannya cukup aman, tidak ada rasa khawatir dan harapan tidak akan ada pemutusan hubungan kerja secara sepihak atau secara tiba-tiba.

C. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil dari pengambilan data dan skoring yang telah dilakukan dengan populasi 76 karyawan operator bagian weaving PT. Badjatex Bandung, maka diperoleh hasil perhitungan tingkat kepuasan kerja karyawan sehingga digambarkan dalam bentuk tabel dan diagram sebagai berikut :

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Karyawan Keseluruhan

Kepuasan Kerja	Interval	Frekuensi	%
Rendah	81-243	74	97,3%
Tinggi	244-405	2	2,7%
	Total	76	100%



Gambar 1. Aspek Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, skor yang didapatkan dari hasil pengukuran pada tiap aspek pada operator bagian *weaving* di PT. Badjatex Bandung menunjukkan terdapat subjek yang mendapatkan skor tinggi dan terdapat subjek yang mendapatkan skor rendah. Berikut adalah pembahasan dari keadaan tiap aspek berdasarkan tingkat kepuasan kerja dalam kategori rendah termasuk pada kategori tinggi

Pada aspek *Job Security*, diperoleh hasil sebanyak 50 karyawan operator memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah pada aspek ini. Salah satu faktor dalam mempengaruhi kepuasan kerja adalah keyakinan individu bahwa posisi atau jabatannya cukup aman, tidak ada rasa khawatir dan harapan tidak akan ada pemutusan hubungan kerja secara sepihak atau secara tiba-tiba. Karyawan operator merasa bahwa dalam posisi jabatannya saat ini sulit untuk berkembang, operator seringkali merasa bahwa sistem naik jabatan maupun posisi jabatan yang dijalaninya

mengalami hambatan karna kebijakan yang diterapkan perusahaan. Sehingga fenomena yang terjadi, karyawan operator mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak akibatnya karyawan seringkali merasakan kekhawatiran akan posisi atau jabatan yang dijalannya di dalam perusahaan tersebut.

Pada aspek *Promotion Opportunities*, diperoleh hasil sebanyak 48 karyawan operator memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Tersedianya kesempatan untuk maju atau tersedianya kesempatan untuk kenaikan jabatan kesempatan promosi dilakukan untuk memiliki tujuan mencocokkan orang yang tepat pada pekerjaan. Operator bagian *weaving* merasa bahwa sistem naik jabatan maupun posisi jabatan yang dijalannya mengalami hambatan karna kebijakan yang diterapkan perusahaan. Sehingga dampaknya keryawan mengeluhkan pada sistem perusahaan terhadap jenjang karir mereka yang dirasakan kurang adil atau kesulitan untuk berkembang. Kesempatan akan sulitnya naik jabatan di perusahaan tersebut mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada aspek *Work Condition*, diperoleh hasil data sebanyak 47 karyawan operator memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah dalam aspek tersebut. Kondisi kerja yang terjadi di perusahaan yaitu suara mesin yang dihasilkan sangat bising, minimnya sirkulasi udara kemudian fasilitas yang kurang memadai sehingga dampaknya kinerja dari karyawan menurun karna karyawan merasakan kondisi kerja yang tidak membuat dirinya nyaman dan tidak memenuhi target perusahaan dalam hal produksi kain baik jumlah yang di hasilkan maupun kualitas kain yang dihasilkan oleh perusahaan dari operator bagian *weaving* tersebut akibatnya. Jika faktor tersebut terpenuhi, maka kepuasan kerja pada operator muncul karna kondisi kerja yang mendukung produktivitas kerja karyawan.

Pada aspek *supervision*, diperoleh hasil sebanyak 35 karyawan operator memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Operator pun merasa bahwa atasan kurang dapat melaksanakan tugasnya dengan baik untuk mengawasi dan mengevaluasi kegiatan produksi baik teknikal maupun interpersonal terhadap bawahannya. Atasan melakukan tugas dengan *shifting* 3 (tiga kali) dalam selang waktu 8 jam. Ketika ada operator yang melakukan kesalahan misalnya terjadi cacat pada kain seringkali tidak terdeteksi, hal tersebut dapat mempengaruhi kualitas kain yang dihasilkan karena kontrol dari atasan yang dirasa kurang optimal kepada kinerja operator.

Pada aspek *Co Worker*, didapat data hasil pengukuran sebanyak 35 karyawan operator memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah dalam aspek ini. Operator merasa bahwa kondisi kerja sebagai operator tidak memerlukan kerja sama dengan sesama karyawan yang dimana bentuk kerja operator tersebut hanya mengoprasionalkan mesin, sehingga kerja sama dengan sesama karyawan tidak di bentuk dalam perusahaan. Apabila faktor tersebut tidak terpenuhi akibatnya hubungan antar keryawan yang buruk, memicu terjadinya konflik antar karyawan didalam pekerjaan mereka sehingga kohesivitas yang terjadi didalam kelompok kerja tidak terjalin dengan baik, akibatnya kerja sama antar karyawan rentan terjadinya konflik akibat dari relasi yang kurang dibangun oleh karyawan satu sama lain.

Pada aspek, *Work It Self* didapatkan data hasil pengukuran sebanyak 34 karyawan operator memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah dalam aspek ini. Pekerjaan operator yaitu mengoprasionalkan mesin kemudian memeriksa kembali kain yang sudah dihasilkan oleh mesin tersebut sehingga operator merasa pekerjaan monoton yang diakukanya sering membuat karyawan menjadi jenuh dan mempengaruhi produktivitas kerja dan standar kerja yang dilakukan tidak sesuai dengan hasil kerja yang diperolehnya, namun operator terus berusaha untuk

menjalankan peranya sebagai karyawan yang mengoprasionalkan mesin tenun tersebut selama 8 jam dan 3 kali *shifting*. Mereka pun mengeluhkan bahwa perusahaan kurang memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengembangkan diri, sehingga mereka tidak dapat mengembangkan keterampilan mereka dalam pekerjaan tersebut. Jika faktor tersebut tidak terpenuhi artinya kepuasan kerja rendah, perilaku yang muncul seperti kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang di kerjakan oleh karyawan, sehingga kualitas kain yang dihasilkan tidak sesuai dengan standar perusahaan, kemudian karyawan pun menjadi tidak disiplin waktu dalam bekerja, target yang di berikan oleh perusahaan terkadang tidak tercapai hasilnya tingkat produksi kain perusahaan punurun, operator pun merasa bahwa apa yang mereka kerjakan sering membuat mereka jenuh karna jenis pekerjaan operator monoton, karyawan operator merasa kesulitan memberikan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dan tuntutan perusahaan kemudian sulit untuk mengembangkan kemampuan mereka, dikarenakan jenis pekerjaan mereka yang hanya mengoprasionalkan mesin tenun saja sehingga tidak memerlukan keahlian khusus, kemudian tidak adanya bantuan atau memerlukan rekan kerja lain untuk menyelesaikan pekerjaan mereka yang dirasakan operator.

Pada aspek *Pay*, diperoleh hasil sebanyak 30 karyawan) operator memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah dalam aspek *Pay*. Operator *weaving* pun mengatakan bahwa gaji atau upah yang mereka dapatkan setiap bulannya hanya cukup, untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya, dan gaji atau upah yang didapat tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan, kemudian operator mengeluhkan tindakan yang membuat dirinya harus berusaha untuk tetap bekerja walaupun ada keinginan untuk keluar, yang dirasa mereka sendiri kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan, karea melihat apa yang merekea kerjakan tidak sesuai dengan apa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sehingga, karyawan pun melakukan kemangkiran tidak disiplin waktu bekerja, apa yang mereka rasakan bahwa perusahaan tidak cukup adil melihat pemutusan hak kerja dilakukan secara sepihak dan merugikan pihak karyawan yang berkerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan data yang diperoleh dapat terlihat bahwa jumlah karyawan yang bekerja di bagian *weaving* sebanyak 76 operator dengan latar belakang pendidikan SMA sebanyak 41 karyawan operator adalah tingkat pendidikan yang paling banyak, kemudian permasalahan yang terjadi berdasarkan tingkat pendidikan karyawan adalah pada aspek kesempatan untuk naik jabatan, karna sistem kebijakan perusahaan yang diterapkan oleh perusahaan karyawan harus mampu menyelesaikan studinya ketahap yang lebih tinggi kemudian baru mampu untuk naik jabatan dan seterusnya.

D. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh pada tingkat kepuasan kerja karyawan operator bagian *weaving* di PT. Badjatex Bandung, yaitu dari jumlah populasi 76 karyawan antara lain 3% yaitu 2 karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sedangkan 97% sebanyak 74 karyawan operator termasuk kedalam tingkat kepuasan kerja yang rendah. Pada tingkat kepuasan kerja berdasarkan penelitian bahwa aspek yang memiliki nilai paling tinggi adalah aspek *job security* dengan nilai persentase mencapai 66% sebanyak 50 karyawan operator memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Pada tingkat kepuasan kerja berdasarkan data yang diperoleh aspek yang termasuk kedalam nilai kepuasan yang tinggi adalah aspek *pay* dengan nilai persentase mencapai 40% sebanyak 30 karyawan. Dapat disimpulkan berdasarkan pengukuran yang telah dilakukan pada faktor kepuasan kerja diantaranya bahwa kondisi kepuasan kerja pada karyawan operator bagian *weaving* di PT. Badjatex

Bandung adalah keyakinan individu bahwa posisi atau jabatannya dirasakan ada kekhawatiran, operator merasa bahwa ada pemutusan hubungan kerja secara sepihak sulitnya untuk berkembang dalam jenjang karir perusahaan sehingga kepuasan kerja yang rendah dari operator di bagian *weaving*.

E. Saran

Saran Teoritis

1. Hendaknya untuk penelitian berikutnya memperluas kajian mengenai variabel kepuasan kerja terhadap faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada operator bagian weaving di pt badjatex bandung sehingga dapat lebih tergambar dan akurat permasalahan yang terjadi di perusahaan tersebut.
2. Hendaknya penelitian selanjutnya dapat melanjutkan penelitian ini dengan membahas mengenai hubungai kepuasan kerja dengan variable lain dari konsep psikologi organisasi yang dapat menggambarkan lebih optimal dalam perilaku karyawan.

Saran Praktis

1. Saran bagi perusahaan untuk meningkatkan aspek tersebut adalah dengan memahami bahwa karyawan-karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah terutama pada aspek *job security* adalah karyawan-karyawan yang merasakan bahwa posisi dan jabatan mereka adalah posisi dan jabatan yang tidak aman dan rentan terhadap pemutusan hubungan kerja, maka perlunya transparansi terkait kebijakan mengenai demosi dan penilaian kerja karyawan, hal ini untuk mengurangi kesenjangan karyawan terhadap kebijakan perusahaan.
2. Hendaknya melakukan seleksi dengan sistem yang lebih menggambarkan kinerja karyawan sehingga permasalahan kepuasan kerja yang rendah dapat di minimalisasikan, sehingga produktivitas pihak perusahaan meningkat.

Daftar Pustaka

- As'ad, Muhammad, Drs., Psi. 2004. Psikologi Industri Edisi Keempat Seri Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, Saifuddin. 1999. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Penebrbit Universitas Indonesia.
- Gibson, Ivancevich and Donnelly. 1996. Organisasi; PERILAKU, STRUKTUR dan PROSES. Edisi kedelapan, jilid satu. Jakarta; Binarupa Aksara.
- Hasibuan, S.P. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Noor, Hasanuddin. (2012). Psikometri; Aplikasi Dalam Penyusunan Instrumen Pengukuran Perilaku. Cetakan kedua. Bandung: Jauhar Mandiri.
- Porter, L. (1961). A study of perceived need satisfactions in bottom and middle management jobs. *Journal of Applied Psychology*, 45(1), 1-10.
- Porter, L.W., & Lawler, E.E. III (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, Il: Richard D. Irwin
- Robbins, Stephen. 2003. Perilaku Organisasi; KONSEP, KONTROVERSI dan APLIKASI. Edisi Indonesia, jilid satu. Jakarta; PT. Prenhallindo.
- Schultz, Duane P. (1998). *Psychology at Work*, Second Edition. Mc-Graw-Hill Company.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.