

**FAKTOR-FAKTOR *JOB SATISFACTION* KARYAWAN DI
PERUSAHAAN MANUFAKTUR CAHAYA METAL**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

Raymond Ferdian

2014120067

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
(Terakreditasi Berdasarkan Keputusan BAN-PT
No.227/SK/B-PT/AK-XVI/S/XI/2013)
BANDUNG
2017**

**EMPLOYEE'S JOB SATISFACTION FACTORS IN CAHAYA
METAL MANUFACTURING COMPANY**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements
to obtain a Bachelor's Degree in Economics

By:

Raymond Ferdian

2014120067

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS

MANAGEMENT STUDY PROGRAM

(Accredited based on The Decree of BAN-PT

No.227/SK/B-PT/AK-XVI/S/XI/2013)

BANDUNG

2017

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**



**FAKTOR-FAKTOR JOB SATISFACTION KARYAWAN DI PERUSAHAAN
MANUFAKTUR CAHAYA METAL**

Oleh:

Raymond Ferdian

2014120067

PERSETUJUAN SKRIPSI

Bandung, Desember 2017

Ketua Program Studi Manajemen,

Triyana Iskandarsyah, Dra., M. Si.

Pembimbing,

Rizka Nugraha Pratikna, S.E., M.M.



PERNYATAAN :

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,
Nama : Raymond Ferdian
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 18 Maret 1996
Nomor Pokok Mahasiswa : 2014120067
Program Studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

JUDUL:

FAKTOR-FAKTOR JOB SATISFACTION KARYAWAN DI PERUSAHAAN MANUFAKTUR CAHAYA METAL

dengan,
Pembimbing : Rizka Nugraha Pratikna, S.E., M.M

SAYA MENYATAKAN

Adalah benar – benar karya tulis saya sendiri;

1. Apapun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadar atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (*plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksa oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU. No.20 Tahun 2003:
Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.

Pasal 70: Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,
Dinyatakan tanggal : 20 Desember 2017
Pembuat pernyataan:



(Raymond Ferdian)

ABSTRAK

Pada jaman modern ini, banyak pekerjaan manusia yang digantikan dengan mesin untuk mempermudah pekerjaan mereka. Melalui penggunaan mesin-mesin tersebut, pekerjaan manusia dapat diselesaikan dengan lebih cepat, tepat, dan akurat. Namun, manusia tetap menjadi faktor yang terutama dalam suatu pekerjaan karena manusia merupakan pihak yang bertanggungjawab dalam menjalankan mesin tersebut. Jika kualitas manusia tidak baik, maka *output* yang dihasilkan pun tidak akan baik, terlebih dalam sektor perindustrian.

Dalam persaingan sektor industri yang ketat, perusahaan harus dapat menghasilkan produk terbaik bagi konsumen dan menjaga kualitas produk mereka agar tidak dikalahkan oleh pesaing. Seorang karyawan dapat menghasilkan *output* yang maksimal apabila tingkat *job satisfaction* mereka tinggi dalam bekerja. Tingkat *job satisfaction* yang tinggi dari seorang karyawan akan meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang menggunakan metode penelitian deskriptif untuk mengetahui dan menjelaskan karakteristik dari variabel-variabel dalam situasi tertentu. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan wawancara mendalam kepada 23 responden. Data-data yang diperoleh kemudian diolah dan dianalisis secara kualitatif hingga menghasilkan kesimpulan yang dapat digunakan sebagai dasar untuk pemberian saran dan rekomendasi bagi perusahaan Cahaya Metal.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa faktor *salaries* dan *work itself* merupakan faktor yang paling banyak dikeluhkan oleh karyawan sehingga penulis memberikan saran bagi perusahaan Cahaya Metal untuk melakukan evaluasi ulang mengenai besaran gaji yang diberikan untuk karyawan dan melakukan *job rotation* untuk mengurangi munculnya rasa bosan dalam bekerja.

keyword: job satisfaction, performance

ABSTRACT

In these modern times, much of the human work has been replaced by machines to facilitate their work. Through the use of these machines, human work can be accomplished more quickly, precisely, and accurately. However, human beings are still the main factor in a job because human beings are responsible for running those machine. If human quality is not good, then the resulting output will not be good, especially in the industrial sector.

In the fierce industrial sector competition, companies must be able to produce the best products for consumers and maintain the quality of their products so as not to be defeated by competitors. An employee can produce maximum output if their job satisfaction level is high in work. The high level of job satisfaction of an employee will improve their performance in work.

This research is a qualitative research using descriptive research method to know and explain the characteristics of variables in certain situations. Data were obtained through questionnaires and in-depth interviews to 23 respondents. The data obtained then processed and analyzed qualitatively to produce conclusions that can be used as a basis for providing advice and recommendations for Cahaya Metal company.

Based on the research that has been done, it can be concluded that the factor of salaries and work itself is the most complained factor by employees, because of that, the authors provide suggestions for Cahaya Metal company to re-evaluate the amount of salary given to employees and do job rotation to reduce the appearance of boredom in work.

keyword: job satisfaction, performance

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala kasih karunia dan berkat-Nya yang melimpah, penulis dapat menyusun dan menyelesaikan dengan baik skripsi dengan judul **“FAKTOR-FAKTOR JOB SATISFACTION KARYAWAN DI PERUSAHAAN MANUFAKTUR CAHAYA METAL.”** Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Katolik Parahyangan. Penulis sangat bersyukur dapat melewati masa-masa kuliah dan akhirnya dapat menyelesaikan studi di jenjang S1 dengan baik.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah mendukung, membantu, membimbing, memberikan nasehat, dukungan, dan semangat serta doa dalam proses pembuatan skripsi ini, yaitu kepada:

1. Ibu Rizka Nugraha Pratikna, S.E., M.M., selaku dosen wali dan dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, serta pikiran untuk mengarahkan dan membimbing penulis dengan sabar selama penyusunan skripsi.
2. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M. Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.
3. Mamiku Felly Indrawaty yang telah mendidik, memberikan berbagai ajaran dan nasihat, memberikan kasih sayang dan telah mendoakan penulis hingga akhirnya penyusunan skripsi ini dapat selesai.
4. Bapak Chandra Chris Tjahjana, selaku pemilik dan direktur utama dari perusahaan manufaktur Cahaya Metal yang telah memberikan izin dan waktunya bagi penulis untuk melakukan penelitian di Cahaya Metal.
5. Seluruh karyawan perusahaan manufaktur Cahaya Metal yang telah membantu dalam perolehan data serta mengikuti proses penelitian penulis dengan baik.
6. Karina Indraswari Susanti, selaku sahabat baik penulis yang selalu sabar menghadapi penulis dan sangat membantu penulis dalam penyusunan abstrak, kata pengantar, dan bagian skripsi yang lain.

7. Deppy Supardi, selaku sahabat baik yang anehnya sudah lulus terlebih dahulu dan sudah penulis kenal sejak SD namun baru berbincang-bincang lagi saat SMA dikarenakan satu dan lain hal.
8. Jovian Farandy, selaku sahabat baik penulis yang sudah keluar terlebih dahulu dari Universitas Katolik Parahyangan dan dengan tulus pernah mengantarkan penulis ke kantor pada tanggal 9 Desember 2017.
9. Julia Marlin, selaku sahabat baik penulis yang selalu membantu penulis terutama dalam persiapan sidang di tengah kesibukannya.
10. Thalia Metta Halim dan Abigael Sandjaja, selaku sahabat baik penulis yang sedang sama-sama berjuang dalam penyelesaian skripsi.
11. Teman-teman seperjuangan di bidang kajian Manajemen Insani dan teman-teman Manajemen angkatan 2014 yang tidak dapat penulis sebutkan satu-satu.
12. Seluruh dosen Universitas Katolik Parahyangan yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membagikan ilmu kepada penulis selama menempuh Program S-1 Manajemen.

Penyelesaian skripsi ini masih jauh dari sempurna, mengingat keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu, dengan hati lapang dan terbuka penulis bersedia menerima kritik dan saran dari pihak pembaca guna menyempurnakan skripsi ini. Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti-peneliti selanjutnya. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada pada pembaca, khususnya di bidang manajemen dengan bidang kajian manajemen insani.

Bandung, Desember 2017

Raymond Ferdian

DAFTAR ISI

ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Kerangka Pemikiran.....	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Manajemen Insani	8
2.1.1 Definisi Manajemen Insani	8
2.1.2 Human Resource Management dan Human Capital Management	10
2.1.3 Aktivitas Manajemen Insani	11
2.2 <i>Job Satisfaction</i>	13
2.2.1 Faktor-Faktor Pendorong <i>Job Satisfaction</i>	17
2.2.2 Respon Terhadap <i>Job Dissatisfaction</i>	19
BAB 3 METODE PENELITIAN	22
3.1 Metode Penelitian.....	22
3.1.1 Teknik Pengumpulan Data.....	23

3.1.2 Populasi Penelitian.....	24
3.1.3 Operasionalisasi Variabel	26
3.1.4 Pedoman Pertanyaan Wawancara	28
3.1.5 Uji Validitas	30
3.1.6 Uji Reliabilitas	32
3.1.7 Triangulasi	33
3.1.8 Teknik Pengolahan Data	34
3.2 Objek Penelitian	35
3.2.1 Struktur Organisasi	35
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1 Analisis Data dan Hasil Kuesioner	37
4.1.1 Gambaran Umum Responden	37
4.1.2 Analisis Hasil Indikator dari <i>Job Satisfaction</i>	42
4.2 Analisis Hasil Wawancara	54
4.2.1 Analisis Kualitatif Faktor-Faktor <i>Job Satisfaction</i> Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia Responden.....	54
4.2.2 Analisis Kualitatif Faktor-Faktor <i>Job Satisfaction</i> Berdasarkan Bagian Kerja.....	66
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	75
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA.....	78
LAMPIRAN.....	82
RIWAYAT HIDUP PENULIS	111

DAFTAR TABEL

	Hal.	
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel Job Satisfaction	26
Tabel 3.2	Pedoman Pertanyaan Wawancara	28
Tabel 3.3	Hasil Analisis Item Job Satisfaction	31
Tabel 3.4	Hasil Perhitungan Cronbach's Alpha item Job Satisfaction	32
Tabel 3.5	Pembobotan skala likert	34
Tabel 3.6	Konversi Modus Jawaban Responden	34
Tabel 4.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Usia	38
Tabel 4.3	Profil Responden Berdasarkan Status	39
Tabel 4.4	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	40
Tabel 4.5	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	41
Tabel 4.6	Hasil Analisis Tingkat Job Satisfaction	43
Tabel 4.7	Hasil Analisis Indikator Salaries	44
Tabel 4.8	Hasil Analisis Indikator Work Itself	46
Tabel 4.9	Hasil Analisis Indikator Career Progression	49
Tabel 4.10	Hasil Analisis Indikator Supervision	50
Tabel 4.11	Hasil Analisis Indikator Co-Worker	52
Tabel 4.12	Hasil Wawancara Terhadap Responden Wanita dengan Lama Kerja 1- 5 Tahun dan 6-10 Tahun	54
Tabel 4.13	Hasil Wawancara Terhadap Responden Pria dengan Lama Kerja 1-5 Tahun	57

Tabel 4.14	Hasil Wawancara Terhadap Responden Pria dengan Lama Kerja 6-10 Tahun	60
Tabel 4.15	Hasil Wawancara Terhadap Responden Pria dengan Lama Kerja Diatas 10 Tahun	63
Tabel 4.16	Hasil Wawancara Terhadap Responden Bagian Core	66
Tabel 4.17	Hasil Wawancara Terhadap Responden Bagian Finishing 1	69
Tabel 4.18	Hasil Wawancara Terhadap Responden Bagian Finishing 2	71
Tabel 4.19	Hasil Wawancara Terhadap Responden Bagian Packing	73

DAFTAR GAMBAR

	Hal.
Gambar 2.1 Diagram Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja	21

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal.
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	83
Lampiran 2 Tabel Penggolongan Usia dan Status Pernikahan	87
Lampiran 3 Verbatim Hasil Wawancara	88
Lampiran 4 Foto-Foto Dokumentasi Penelitian	114

BAB 1

PENDAHULUAN

Pada bab ini, akan diuraikan mengenai latar belakang dilakukannya penelitian ini.

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada zaman ini, banyak pekerjaan manusia yang dapat digantikan dengan mesin untuk mempermudah pekerjaan mereka. Dilansir dari *Beyonder.asia* mesin-mesin industri mampu meningkatkan produktivitas manusia (<https://beyonder.asia/memperkirakan-dampak-robot-di-produktivitas-dan-pekerjaan/>). Pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat, tepat, dan akurat. Bahkan peluang terjadinya kecacatan produk atau salah produksi pun dapat dikurangi dengan sangat drastis. Meskipun demikian, manusia tetap menjadi faktor yang terutama dan sangat penting dalam segala jenis pekerjaan. Mengapa? Karena hingga saat ini, setiap mesin-mesin canggih yang digunakan masih harus dioperasikan oleh manusia. Manusia memegang kendali atas mesin-mesin tersebut sebagai operator, jadi apabila terdapat kesalahan pengoperasian, *output* dari mesin tersebut tentu akan salah pula.

Manusia merupakan unsur yang tidak bisa dipisahkan di dalam organisasi, mengingat tidak ada organisasi tanpa manusia. Organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama (Mooney, 1939). Sedangkan menurut Chester (1938), organisasi merupakan suatu sistem kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Menurut Swastha dan Sukotjo (2007), perusahaan adalah suatu organisasi produksi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memenuhi kebutuhan dengan cara yang menguntungkan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa perusahaan merupakan bagian dari organisasi. Manusia merupakan bagian yang paling penting di dalam perusahaan karena manusia merupakan penggerak kegiatan utama di dalam perusahaan, baik dalam hal perencanaan, pengambilan keputusan, ataupun pengendalian kegiatan yang

ada di dalam perusahaan. Oleh karena itu, manusia memiliki peranan penting dalam pencapaian kinerja perusahaan yang maksimal.

Beberapa penelitian mengenai *job satisfaction* telah dilakukan, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Gu dan Siu (2009), berdasarkan penelitian tersebut, ditemukan bahwa *job satisfaction* berpengaruh secara positif terhadap *job performance*. Semakin tinggi *job satisfaction* karyawan, maka semakin tinggi *job performance* karyawan tersebut. Menurut Helfert (1996) kinerja perusahaan adalah hasil yang dibuat oleh pihak manajemen secara terus menerus. Dalam hal ini, hasil yang dimaksud merupakan hasil dari keputusan banyak individu. Sedangkan menurut Moerdiyanto (2010), kinerja perusahaan merupakan hasil dari serangkaian proses bisnis yang mana dengan pengorbanan berbagai macam sumber daya, dapat menghasilkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja perusahaan yang semaksimal mungkin sangat dibutuhkan oleh perusahaan dengan tujuan agar tetap dapat 'bertahan hidup'. Kinerja perusahaan yang maksimal hanya dapat dihasilkan oleh karyawan yang memiliki keterampilan dan kualitas yang mumpuni. Oleh karena itu, karyawan harus selalu diawasi dan dijaga kualitasnya agar terus meningkat dan tidak menurun. Salah satu hal yang bisa dilakukan dalam rangka untuk terus mempertahankan atau meningkatkan kualitas karyawan dalam suatu perusahaan adalah dengan memperhatikan bagaimana *job satisfaction* atau tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut.

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* merupakan suatu hal yang sangat penting dimiliki oleh seorang karyawan. Kepuasan kerja memiliki sifat yang dinamis atau berubah-ubah, yang berarti bahwa rasa puas itu bukan keadaan yang tetap melainkan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja. Hal ini yang mengharuskan pemimpin perusahaan untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Menurut Veithzal Rivai (2009:856), kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam melakukan suatu pekerjaan. Luthans (2006:243) menyebutkan bahwa, "*Job satisfaction is a result of employee's perception of how well their job provide those things that are viewed as important.*". Sedangkan menurut Hasibuan (2007:202) kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang dimiliki individu

mengenai pekerjaannya. Hal ini dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya yang didasarkan pada faktor lingkungan kerja seperti gaya pengawas, kebijakan dan prosedur, hubungan antar kelompok kerja, lingkungan kerja itu sendiri, dan tunjangan yang diberikan. Secara umum, kepuasan kerja dapat juga diartikan seberapa senang atau puasny karyawan saat melakukan suatu pekerjaan, yang pada akhirnya akan berdampak langsung terhadap tingkat kinerja dari karyawan yang bersangkutan, atau dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja mereka.

Untuk penelitian ini, penulis berkesempatan untuk meneliti sebuah perusahaan manufaktur dengan nama Cahaya Metal. Perusahaan ini merupakan perusahaan keluarga yang bergerak di bidang pembuatan *sparepart* untuk mesin-mesin otomotif dan industri, terutama industri mesin dan logam dasar. Perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 1978 sampai sekarang, dan sudah memiliki beberapa pembeli tetap baik dari sektor pemerintah maupun swasta seperti Specia, Wakasa, JAC, PT. Pindad, PLN, dan PT. Perkebunan. Meskipun sudah berdiri selama kurang lebih 39 tahun dan berhasil melewati masa-masa krisis ekonomi pada 1998 dan 2008, Cahaya Metal tetap harus mempertahankan kinerja perusahaannya agar tidak kalah bersaing dengan perusahaan manufaktur-manufaktur lain yang bergerak di bidang yang sama. Dengan kinerja yang baik, hal tersebut dapat meningkatkan profit bagi perusahaan, meningkatkan kepuasan konsumen, dan yang terpenting, menjaga nama baik Cahaya Metal di benak konsumennya. Kepuasan kerja atau *job satisfaction* menjadi salah satu variabel yang penting karena apabila kepuasan kerja atau *job satisfaction* dari karyawan dirasa kurang, tentunya hasil pekerjaan atau *outcome* dari karyawan tersebut tidak akan maksimal.

Sejak awal tahun 2017, pimpinan perusahaan mengatakan bahwa kinerja perusahaan menurun, hal ini terlihat dari turunnya *profit* atau keuntungan perusahaan kurang lebih sebesar 10% hingga pertengahan tahun 2017¹. Menurut pimpinan, terdapat banyak pesanan dari konsumen yang tidak dapat dipenuhi oleh perusahaan karena hasil produksi yang sering tidak mencapai target sehingga pada akhirnya menyebabkan profit perusahaan menurun. Berdasarkan penelitian Gu dan Siu (2009),

¹ Berdasarkan pernyataan dari pimpinan perusahaan

ditemukan bahwa *job satisfaction* berpengaruh secara positif terhadap *job performance*. Semakin tinggi *job satisfaction* karyawan, maka semakin tinggi *job performance* karyawan tersebut. Setelah melakukan wawancara singkat dengan beberapa karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, ternyata ada beberapa karyawan yang mengeluhkan besarnya imbalan yang diperoleh dari pemilik, padahal mayoritas karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut rata-rata sudah bekerja selama lebih dari 15 tahun. Mereka mengatakan bahwa imbalan yang diperoleh tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan apalagi terkadang mereka harus bekerja lembur. Disisi lain, pimpinan perusahaan mengatakan bahwa gaji karyawan selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya. Selain imbalan, sifat pekerjaan yang monoton atau membosankan menjadi faktor lain yang dapat menyebabkan kepuasan kerja atau *job satisfaction* karyawan menurun yang pada akhirnya akan menyebabkan turunnya kinerja karyawan tersebut (Robbins & Judge, 2013). Hal ini dikhawatirkan akan memberikan pengaruh atau *impact* yang buruk terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian yang berjudul ***“FAKTOR-FAKTOR JOB SATISFACTION KARYAWAN DI PERUSAHAAN MANUFAKTUR CAHAYA METAL”***

1.2 Rumusan Masalah

Job satisfaction merupakan faktor yang muncul dalam diri setiap karyawan yang bekerja. Hal ini merupakan perasaan internal yang mengungkapkan sesuatu seperti, ‘Apakah saya merasa nyaman bekerja disini?’, ‘Apakah imbalan yang saya peroleh sesuai dengan apa yang saya kerjakan?’, ‘Bagaimana hubungan saya dengan rekan sekerja maupun atasan saya?’ dan lain sebagainya. Ungkapan-ungkapan tersebut merupakan isi hati yang ada dalam setiap karyawan yang kebanyakan hanya tersimpan dan tidak diketahui oleh pimpinan perusahaan. Tingkat *job satisfaction* akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan yang bersangkutan, semakin tinggi *job satisfaction*, semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja perusahaan yang pada akhirnya akan berdampak pada keuntungan perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

- 1) Faktor-faktor *job satisfaction* apa saja yang ada di perusahaan manufaktur Cahaya Metal?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penulis merumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

- 1) Mengetahui faktor-faktor *job satisfaction* apa saja yang ada di perusahaan manufaktur Cahaya Metal.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Bagi perusahaan:

Dari hasil penelitian ini, diharapkan pihak pimpinan perusahaan Cahaya Metal dapat mengetahui dan mengerti apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan yang terutama dari karyawan khususnya yang berkaitan dengan *job satisfaction* sehingga dapat meningkatkan *profit* perusahaan pada akhirnya.

- 2) Bagi pembaca:

Dari hasil penelitian ini, diharapkan pembaca dapat menambah wawasan mengenai *job satisfaction* di bidang Manajemen Insani sehingga dapat diimplementasikan dalam penelitian mendatang.

1.5 Kerangka Pemikiran

Sebuah perusahaan dapat dikatakan sebagai sebuah organisasi yang terdiri dari beragam orang yang memiliki satu tujuan yang sama. Keinginan untuk menghasilkan yang terbaik akan muncul dengan sendirinya apabila visi dan misi orang tersebut sesuai dengan visi dan misi perusahaan tempatnya bekerja. Namun, meskipun hal tersebut selaras, apabila seseorang diharuskan untuk mengerjakan sesuatu tanpa keinginan tersendiri dari orang tersebut melainkan karena faktor-faktor lain, tentu saja *output* yang dihasilkan tidak akan sebaik orang yang mengerjakannya dengan

keinginan sendiri. Penelitian akan dilakukan dengan kerangka berpikir yang dibentuk dari karakteristik-karakteristik atau faktor-faktor yang menjadi pembentuk *job satisfaction*.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan yang mendukung atau tidak mendukung setiap karyawan ketika mereka sedang bekerja. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan apa yang diperolehnya dari pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan bekerja dengan maksimal dan sebaik mungkin. *Job satisfaction* atau kepuasan kerja karyawan merupakan suatu faktor yang sangat berperan dalam menentukan apakah suatu perusahaan dapat bergerak sebagaimana mestinya. Banyak hal yang dapat mempengaruhi *job satisfaction*, seperti apakah mereka merasa menikmati pekerjaannya saat ini, apakah imbalan yang diterimanya sesuai dengan yang mereka kerjakan, dan bagaimana hubungan karyawan dengan karyawan lain ataupun dengan atasannya (Hasibuan, 2007). Menurut Robbins & Judge (2013), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan mereka yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memegang perasaan positif terhadap pekerjaan mereka, sementara orang yang tidak puas memegang perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka.

Setelah melakukan *preliminary research* di perusahaan Cahaya Metal, pimpinan perusahaan mengungkapkan bahwa *profit* perusahaan menurun, hal ini terlihat dari turunnya profit atau keuntungan perusahaan kurang lebih sebesar 10% hingga pertengahan tahun 2017. Menurut pimpinan, terdapat banyak pesanan dari konsumen yang tidak dapat dipenuhi oleh perusahaan karena hasil produksi yang sering tidak mencapai target sehingga pada akhirnya menyebabkan profit perusahaan menurun. Setelah melakukan wawancara singkat kepada karyawan, diketahui bahwa terdapat banyak keluhan dari karyawan mengenai besarnya imbalan atau gaji yang diterima dan sifat pekerjaan yang monoton yang menyebabkan karyawan merasa bosan karena sudah mengerjakan pekerjaan yang sama selama bertahun-tahun. Robbins and Judge mengatakan bahwa terdapat 5 faktor dari *job satisfaction* yaitu:

1. *Salaries*
2. *Work itself*

3. *Career Progression*
4. *Supervision*
5. *Co-worker*

Berdasarkan *preliminary research*, faktor imbalan atau gaji dan faktor sifat pekerjaan yang monoton termasuk kedalam faktor-faktor dari *job satisfaction* yang dikemukakan oleh Robbins and Judge. Oleh karena itu, penulis berkeinginan untuk melakukan analisis terhadap faktor-faktor *job satisfaction* di perusahaan manufaktur Cahaya Metal sehingga tingkat *job satisfaction* karyawan dapat meningkat yang pada akhirnya akan berdampak terhadap meningkatnya *profit* perusahaan.