



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Produksi PT.
Sannatex Sembada

Skripsi

Oleh

Silvy Wijaya

2015320175

Bandung

2019



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Produksi PT.
Sannatex Sembada

Skripsi

Oleh
Silvy Wijaya
2015320175

Bandung
2019



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Produksi PT.
Sannatex Sembada

Skripsi

Oleh

Silvy Wijaya

2015320175

Pembimbing

Dr. Margaretha Banowati Talim, M.Si.

Bandung

2019

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



Tanda Persetujuan Skripsi

Nama : Silvy Wijaya
Nomor Pokok : 2015320175
Judul : Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Produksi PT.
Sannatex Sembada

Menyetujui untuk diajukan pada
Ujian Sidang jenjang Sarjana
Bandung, 19 Desember 2018

Pembimbing,

Dr. Margaretha Banowati Talim, M.Si.

Mengetahui,
Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Dr. Margaretha Banowati Talim, M.Si.

Pernyataan

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Silvy Wijaya

NPM : 2015320175

Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul : Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Produksi

PT.Sannatex Sembada

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 19 Desember 2018

Silvy Wijaya

ABSTRAK

Nama : Silvy Wijaya

NPM : 2015320175

Judul : Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Produksi PT. Sannatex Sembada

PT. Sannatex Sembada merupakan perusahaan textile yang memproduksi kain grey. Perusahaan berlokasi di Jalan Jendral Sudirman no. 745, Bandung. Visi perusahaan adalah untuk menjadi salah satu perusahaan penyedia produk tekstil terbesar di Indonesia, dan misi perusahaannya adalah memberi kontribusi dan nilai tambah bagi masyarakat sekitar, Menyediakan dan mempertahankan ruang kerja yang kondusif bagi karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja pegawai di PT. Sannatex Sembada. Penelitian ini menggunakan metode survey, jenis penelitiannya yaitu deskriptif. Data dikumpulkan dengan menggunakan teknik wawancara, kuesioner, dan studi dokumen. Kuesioner disebarkan kepada 20 responden yang merupakan karyawan bagian produksi. Analisa data dilakukan secara kuantitatif dan kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai produksi berada pada tingkat cukup memuaskan. Bila dilihat dari dimensi kepuasan kerja maka urutan kepuasan kerja dimulai dari yang tertinggi adalah *supervision, work it self, co-worker, promotion, dan pay*.

Peneliti memberi saran untuk mempertahankan faktor penentu kepuasan kerja yang terdiri dari lima dimensi yaitu untuk memberikan penjelasan, pemahaman mengenai cara untuk mengatur pendapatan dan pengeluaran agar tersusun dengan baik, memberikan umpan balik dan masukan pada karyawan dengan cara yang membangun.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Perusahaan Tekstil, JDI (*Job Descriptive Index*)

ABSTRACT

Name : Silvy Wijaya

NPM : 2015320175

Title : Analysis of Production Employee Job Satisfaction at PT. Sannatex Sembada

PT. Sannatex Sembada is a textile company that produces grey fabric. The company is located at Jalan Jendral Sudirman no. 745, Bandung. The company's vision is to become one of the largest textile product providers in Indonesia, and the company's mission is to contribute and add value to the surrounding community, provide and maintain a conducive work space for employees.

The purpose of this study was to find out and analyze employee job satisfaction at PT. Sannatex Sembada. This study uses a survey method, the type of research is descriptive. Data was collected using interview techniques, questionnaires, and document studies. The questionnaire was distributed to 20 respondents who were employees of the production department. Data analysis is done quantitatively and qualitatively.

The results show that the job satisfaction of production employee was at a quite satisfied level. When viewed from the job satisfaction dimension, the order of job satisfaction starts from the highest is Supervision, Work It Self, Co-Worker, Promotion, and Pay.

Researchers give advice to maintain the determinants of job satisfaction which consists of five dimensions, namely to provide an explanation, understanding of the ways to regulate income and expenditure so that they are well organized, provide feedback and input to employees in a constructive way. In addition, it can be concluded that the factors that most influence employee job satisfaction are salary gains.

Key Words: Job Satisfaction, Textile Company, JDI (Job Descriptive Index)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus karena berkat kasih karunia dan rahmat-Nya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi ini berjudul “Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Produksi PT. Sannatex Sembada” diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program Strata Satu (S1) di Universitas Katolik Parahyangan Bandung, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Program Studi Administrasi Bisnis. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan karena terbatasnya wawasan, pengetahuan, dan pengalaman yang dimiliki sehingga skripsi ini masih jauh daripada sempurna. Untuk itu penulis akan sangat terbuka menerima dan menghargai segala bentuk kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak. Proses penyusunan skripsi ini juga didukung oleh pihak-pihak yang senantiasa memberikan bantuan bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Keluarga khususnya Papah, Mamah yang selalu mendoakan dan mendukung penulis dalam segala hal khususnya dalam melakukan seluruh kegiatan studi serta dalam pengerjaan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi hingga berakhir dengan lancar dan tepat waktu.
2. Cici Sherly telah membantu, mendukung, memberikan saran, memberikan pengalamannya selama kuliah, dan menjadi tempat untuk mencari hiburan dan pencerahan dalam proses penyelesaian skripsi ini.

3. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si. selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.
4. Ibu Dr. Margaretha Banowati Talim, M.Si. selaku ketua jurusan sekaligus pembimbing Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan yang memberikan banyak semangat dan motivasi kepada mahasiswa dalam menuntut ilmu dan juga memberikan arahan dan masukan juga yang selalu bijaksana memberikan bimbingan, nasehat, serta waktunya selama penelitian dan penulisan skripsi ini.
5. Ibu Fiona Ekaristi Putri, S.IP., MM. Selaku dosen wali penulis yang telah memberikan saran dan arahan kepada penulis selama menempuh studi di Universitas Katolik Parahyangan.
6. Para dosen di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan kepada penulis selama mengikuti proses belajar di Universitas Katolik Parahyangan.
7. PT. Sannatex Sembada yang telah bersedia untuk menjadi objek penelitian dan memberikan informasi yang sangat berguna untuk skripsi ini.
8. Kezia Valen, Mellisa Ataliel, dan Kevin Christian sebagai sahabat yang selalu memberikan dukungan berupa motivasi dan semangat, mendengarkan keluh kesah dan menemani penulis selama proses pembuatan skripsi hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan maksimal.

9. Yen Manda, Jessica Florencia, Denny Suteja, sebagai teman penulis yang selalu memberikan semangat dan menemani penulis ketika mengerjakan skripsi ini.
10. Nadya Angelina sebagai teman seperjuangan penulis yang selalu mendengarkan keluh kesah dan juga selalu membantu dalam kelangsungan skripsi ini.
11. Grup QQ Bomb; Listra Santana, Lyvia Agatha, Elizabeth Wiguna, dan lain-lain sebagai teman bermain penulis yang selalu memberikan semangat dan selalu mendengarkan keluh kesah penulis selama pengerjaan skripsi ini.
12. Joshua Hartanto, Visella Steffani yang telah bersedia menemani, membantu dalam segala kondisi, dan memberikan dukungan serta masukan kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
13. Handy, Andre, Alson selaku teman penulis yang senantiasa memberikan semangat dan bantuan dalam merapihkan format penulisan skripsi penulis.
14. Jonathan sebagai teman penulis yang bersedia membantu kelangsungan skripsi ini dan memberikan rujukan skripsi untuk penulis.
15. Inneke Iskandar, Modestya Audrey dan teman-teman seperjuangan bimbingan yang memberikan dukungan selama pengerjaan skripsi.
16. Seluruh teman – teman di UNPAR yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih telah menemani dan memberikan kenangan yang baik selama perkuliahan di UNPAR dari pertama masuk sampai saat ini.

17. Serta banyak pihak yang dilibatkan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu.

Penulis berharap agar skripsi ini dapat berguna untuk berbagai pihak. Akhir kata semoga Tuhan membalas semua kebaikan semua pihak yang ikut terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung selama penulisan skripsi ini.

Bandung, Desember 2018

Penulis,

Silvy Wijaya

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	5
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1.4. Kegunaan Penelitian	7
BAB II KERANGKA TEORI.....	9
2.1. Pengertian Kepuasan Kerja	9
2.2. Definisi Kepuasan Pegawai.....	13
2.3. Teori Kepuasan Kerja.....	13
2.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	17
2.5. Cara Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja.....	21
2.6. Dimensi Kepuasan Kerja.....	22
2.7. Fungsi Kepuasan Kerja	23
2.8. Faktor yang Dapat Mengurangi Kepuasan Kerja.....	24
2.9. Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja	25
2.10. Pengukuran Kepuasan Kerja	26
2.11. Hasil Penelitian Terdahulu	27
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1. Jenis Penelitian	30
3.2. Metode Penelitian.....	31
3.3. Teknik Pengumpulan Data	31
3.4. Operasionalisasi Variabel.....	34

3.5. Populasi dan Sampel	36
3.6. Skala Pengukuran	37
3.7. Teknik Analisis Data	38
BAB IV PROFIL PERUSAHAAN.....	39
4.1. Sejarah Perusahaan.....	39
4.2. Logo Perusahaan	40
4.3. Struktur Organisasi.....	41
4.4. Deskripsi Pekerjaan.....	41
4.5. Keterangan Bisnis.....	51
4.6. Kepegawaian	52
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
5.1. Karakteristik Responden	53
5.2. Kepuasan Kerja Karyawan Produksi.....	56
5.2.1. Kepuasan Kerja Dimensi <i>Work it Self</i>	57
5.2.2. Kepuasan Kerja Dimensi <i>Pay</i>	68
5.2.3. Kepuasan Kerja Dimensi <i>Supervision</i>	75
5.2.4. Kepuasan Kerja Dimensi <i>Co-Worker</i>	83
5.2.5. Kepuasan Kerja Dimensi <i>Promotion</i>	92
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	103
6.1. KESIMPULAN	103
6.2. SARAN	103
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN.....	108
RIWAYAT HIDUP PENULIS	120

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	35
Tabel 3.2 Rentang Kepuasan Kerja.....	38
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status	55
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	56
Tabel 5.5 Kesesuaian Pekerjaan dengan Minat.....	57
Tabel 5.6 Kesesuaian Pekerjaan dengan Kemampuan.....	58
Tabel 5.7 Tantangan dalam Pekerjaan	59
Tabel 5.8 Beban Pekerjaan dari Perusahaan	60
Tabel 5.9 Kenyamanan Tata Letak Sistem Kerja.....	61
Tabel 5.10 Pencahayaan di Dalam Ruang Kerja.....	62
Tabel 5.11 Situasi Kerja Secara Umum	63
Tabel 5.12 Tuntutan Perusahaan untuk Saya agar Cakap, Mandiri, Kreatif, dan Inovatif	64
Tabel 5.13 Pengalaman Bekerja di Perusahaan dalam Meningkatkan Kemampuan Saya.....	65
Tabel 5.14 Rekapitulasi Kepuasan Karyawan Aspek <i>Work It Self</i>	66
Tabel 5.15 Ketepatan Waktu dalam Pembayaran Gaji	68
Tabel 5.16 Kesesuaian Gaji dengan Kebutuhan	69
Tabel 5.17 Kesesuaian Gaji dengan Pekerjaan	70
Tabel 5.18 Kenaikan Gaji Secara Berkala	71
Tabel 5.19 Besarnya Tunjangan yang Diberikan.....	72
Tabel 5.20 Rekapitulasi Kepuasan Karyawan Aspek <i>Pay</i>	73
Tabel 5.21 Cara Atasan dalam Mengawasi Pekerjaan Saya	75
Tabel 5.22 Bimbingan yang Diberikan oleh Atasan Saya	76
Tabel 5.23 Cara Atasan Menghadapi Saran dan Keluhan Karyawan	77
Tabel 5.24 Cara Atasan Berkomunikasi dengan Saya	78
Tabel 5.25 Cara Pimpinan dalam Menilai Hasil Kerja Saya	79

Tabel 5.26 Umpan Balik (Pujian atau Koreksi) atas Hasil Kerja yang Diberikan Pimpinan pada Saya	80
Tabel 5.27 Rekapitulasi Kepuasan Karyawan Aspek <i>Supervision</i>	81
Tabel 5.28 Toleransi dalam Menjalankan Ibadah	83
Tabel 5.29 Kecocokan dengan Rekan Kerja	84
Tabel 5.30 Kerjasama yang Diberikan oleh Rekan Kerja.....	85
Tabel 5.31 Rekan Kerja Saya Menyenangkan	86
Tabel 5.32 Rekan Kerja Membantu Saya Saat Mengalami Kesulitan dalam Pekerjaan	87
Tabel 5.33 Cara Rekan Kerja Memberikan Pujian	88
Tabel 5.34 Cara Rekan Kerja Memberikan Teguran	89
Tabel 5.35 Rekapitulasi Kepuasan Karyawan Aspek <i>Co-Worker</i>	90
Tabel 5.36 Kesempatan untuk Dipromosikan	92
Tabel 5.37 Kesempatan untuk Mendapatkan Promosi Jabatan.....	93
Tabel 5.38 Dengan Adanya Promosi Jabatan Membuat Saya Lebih Rajin Bekerja	94
Tabel 5.39 Kenaikan Promosi Jabatan Benar Sesuai Dengan Minat Saya	95
Tabel 5.40 Kepedulian Rekan Kerja atas Masalah yang Saya Hadapi	96
Tabel 5.41 Kualitas Pengembangan Diri yang Diberikan Perusahaan	97
Tabel 5.42 Rekapitulasi Kepuasan Karyawan Aspek <i>Promotion</i>	98
Tabel 5.43 Rekap Kepuasan Kerja PT. Sannatex Sembada.....	100
Tabel 5.44 Skor Rata-Rata Keseluruhan	102
Tabel 5.45 Urutan Nilai Rata-Rata Tiap Dimensi.....	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	41
Gambar 4.2 Struktur Kepegawaian	52
Gambar 5.1 Garis Kontinum Dimensi <i>Work It Self</i>	67
Gambar 5.2 Garis Kontinum Dimensi <i>Pay</i>	74
Gambar 5.3 Garis Kontinum Dimensi <i>Supervision</i>	82
Gambar 5.4 Garis Kontinum Dimensi <i>Co-Worker</i>	91
Gambar 5.5 Garis Kontinum Dimensi <i>Promotion</i>	99

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN Kuesioner

LAMPIRAN Dokumentasi Penulis

LAMPIRAN Rekapitulasi Kuesioner

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Industri tekstil merupakan salah satu industri manufaktur terbesar di Indonesia maupun di Dunia. Dalam ruang lingkup ASEAN, Indonesia juga masih kalah di sektor industri tekstil ini dengan negara tetangganya, Vietnam. Dikutip dari situs Medan Bisnis tahun 2013 hasil impor negara Vietnam ke mancanegara khususnya Amerika mencapai 17 miliar US dollar pada tahun 2012. Sedangkan Indonesia masih tertinggal dibelakangnya yaitu berkisar di 12-13 miliar US dollar. Pada tahun 2000, hasil ekspor negara Vietnam ke Amerika berada di urutan ke-82 tetapi pada tahun 2012 nilai ekspor negara Vietnam ke negara Amerika sebesar 17 miliar US dollar menjadikan Vietnam sebagai negara ekspor terbesar ke 2 di Amerika. (Medan Bisnis Daily, 2013)

Di Indonesia industri ini memegang peranan penting dalam perekonomian nasional sebagai penyumbang devisa negara. Saat ini dianggap sebagai saat yang tepat untuk industri tekstil berinvestasi di Indonesia dan memperluas kapasitas usahanya. Seperti dilansir situs Media Indonesia tahun 2018 industri tekstil dalam negeri mencatatkan angka ekspor tahun 2016 sebesar US\$11,8 miliar dan pada tahun 2017 sebesar US\$12,4 miliar. Terbukti bahwa Pertumbuhan ekspor tumbuh sebesar 6% secara *year on year* (yoy) dari tahun 2016. Di sisi lain neraca perdagangan industri tumbuh sebesar 1.7%, surplus pada tahun 2016 hanyalah mencapai US\$3,67 miliar sedangkan tahun 2017 mencapai US\$3,73 miliar.

Pada tahun 2017 nilai investasi di industri tekstil ini meningkat hingga 68%, investornya lebih condong ke PMDN (Penanaman Modal Dalam Negeri) sebesar 61,4%, serta penyerapan tenaga kerja juga meningkat 0,13%, atau dari 1.514.000 juta tenaga kerja meningkat menjadi 1.516.000 juta. Maka dari hal tersebut didapat informasi bahwa semakin banyaknya lapangan pekerjaan akan mengurangi angka pengangguran, dan peningkatan kualitas tenaga kerja harus lebih dimonitor agar terus terjadi peningkatan sektor industri yang bergerak di bidang tekstil. (Saputra, 2018)

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan tentu memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya yang dibutuhkan perusahaan dalam menjalankan bisnisnya diantara lain ada sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Semua sumber daya itu digerakan, dikelola, dan dimodifikasi oleh manusia. (Hariandja, 2006)

Manusia yang ada di dalam perusahaan disebut juga karyawan. Adapun kedudukannya dimulai dari manajemen tertinggi hingga pelaksana tingkat paling bawah sekalipun. Tidak dipungkiri bahwa peranan karyawan sangat berpengaruh besar, karena tidak peduli seberapa banyak keunggulan yang dimiliki sebuah perusahaan maka tidak akan dapat memaksimalkan produktifitas dan labanya tanpa adanya kinerja karyawan yang kompeten dalam pencapaian tujuan dari perusahaan tersebut.

Dikarenakan oleh kemajuan zaman memberikan dampak yang cukup signifikan maka perusahaan dituntut untuk terus beradaptasi dengan kemajuan zaman yang sangat pesat ini, agar sapat tercapainya target perusahaan dan kemajuan perusahaan ke arah yang lebih baik.

Jika sebuah perusahaan ingin lebih berkembang dan mengimbangi persaingan dengan perusahaan lain yang semakin lama akan semakin ketat maka dibutuhkan tingkat efektivitas dan produktivitas sumber daya manusia yang semakin baik juga, lalu tidak lupa juga untuk meningkatkan standar level manajemen perusahaannya.

Faktor utama bagi perusahaan yang baik adalah memiliki sumber daya manusia yang kompeten, baik yang bergerak di bidang *profit* dan *non-profit*. Faktor tersebut menjadi salah satu sasaran utama pemilik perusahaan untuk menciptakan susunan strategi untuk mencapai targetnya sesuai dengan strategi perusahaan.

Adapun beberapa kebutuhan karyawan dalam sebuah perusahaan tentunya berbeda-beda, dengan karakteristik yang berbeda pula, dan juga berbagai tujuan, maka perusahaan perlu melakukan upaya manajerial agar tujuan perusahaan dan tujuan karyawan itu sendiri dapat terwujud bersama-sama dengan baik. Hal ini juga tampak dalam penelitian Aysit Tansel (2014, hal 1260-1275) tentang kepuasan dalam kaitannya dengan sikap manajerial terhadap karyawan.

Sumber daya manusia yang baik dan memenuhi kinerja untuk meningkatkan kinerja perusahaan didapat dari penyeleksian pegawai yang kompeten, karyawan yang kompeten mampu meningkatkan keberhasilan dan kemajuan yang pesat pada sebuah perusahaan.

Tujuan perusahaan dapat tercapai dapat tercapai dengan sempurna jika karyawan yang bekerja merasa puas akan kebutuhannya yang terpenuhi sehingga memiliki motivasi kerja yang baik dan menghasilkan kinerja yang sangat baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan berharap karyawan merasa nyaman saat bekerja di perusahaan, agar memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya. Maka perusahaan harus mengevaluasi kepuasan kerjanya dan karyawan tetap dalam perasaan nyaman untuk membantu perusahaan agar dapat memenuhi sesuai target perusahaan.

Pada hakikatnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat sangat relatif karena kepuasan kerja setiap orang tidak bisa diukur dengan mutlak, dengan kata lain memiliki kadarnya masing-masing, sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh karyawan tersebut. Kepuasan kerja yang rendah akan menimbulkan masalah dan mengganggu kegiatan operasional perusahaan yang imbasnya akan berdampak langsung kepada perusahaan. Sedangkan kepuasan kerja yang tinggi memicu motivasi kerja pada karyawan yang menghasilkan pencapaian target perusahaan. Karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan memiliki kemungkinan lebih kecil untuk mangkir dan berhenti pada pekerjaannya (Judge, 2008)

Dari pembahasan di atas, dipaparkan bahwa kepuasan merupakan faktor yang penting untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan karyawan sangat berperan penting untuk mengetahui tentang faktor-faktor seperti prestasi kinerja, loyalitas yang diberikan karyawan kepada perusahaan dan pekerjaan yang dijalannya.

Namun, jika adanya ketidakpuasan pada karyawan dalam bekerja akan membawa akibat-akibat yang kurang menguntungkan bagi karyawan maupun pihak perusahaan. Dalam jurnal (Nafiudin, 2017) Wexley dan Yulk mengemukakan hal yang sama bahwa ketidakpuasan akan memunculkan dua macam perilaku yaitu penarikan diri atau perilaku agresif (misalnya sabotase, kesalahan yang disengaja, perselisihan antar karyawan dan atasan, ketidakhadiran, pemogokan dan tindakan-tindakan negatif lainnya) sehingga dapat menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas dan berujung pada keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Berkaitan dengan pemikiran dan penjelasan tersebut penulis melakukan wawancara dengan pemilik perusahaan. Penulis mendapat informasi bahwa produktivitas yang ada pada PT. Sannatex Sembada terlihat mengalami penurunan. Maka dari itu saya sebagai penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang diberi judul **“Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Produksi PT. Sannatex Sembada”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dirumuskan beberapa masalah penelitian yaitu produktivitas kerja pada PT. Sannatex Sembada. Perusahaan ini bergerak dalam bidang *textile* khususnya pada pembuatan kain grey. Kepuasan kerja merupakan satu kunci dalam perusahaan dapat mencapai visi dan misi nya dengan baik karena kepuasan kerja merupakan sifat yang terwujud dari karyawan itu sendiri.

Agar mengetahui kepuasan kerja di PT. Sannatex Sembada, yang dilakukan adalah mengetahui apa saja dimensi yang menjadi penentu sebuah dapat dikatakan

puas atau tidaknya karyawan dalam bekerja. Umpan balik memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja bila dibandingkan dengan standar perusahaan. Dari beberapa pengertian yang dikemukakan mengenai kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan atau diberikan.

PT. Sannatex Sembada, sebagai perusahaan yang menginginkan visi dan misinya tercapai dengan sempurna sangat memerlukan sumber daya manusia yang bersaing. Dalam sebuah Perusahaan tentunya ada permasalahan yang harus ditangani dengan baik. Contohnya yaitu pelanggaran karena karyawan tidur pada jam operasional, adapun ongkos buruh yang kadang termasuk ke dalam gaji buta karena beberapa karyawan tidak melakukan tugas sebagaimana baiknya, lalu karyawan yang sering mangkir dengan alasan mengirim barang selama 1 hari penuh yang seharusnya bisa dalam hitungan jam, dan juga juga bensin mobil yang lebih cepat habis.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompleksitas manajemen sumber daya manusia di suatu organisasi, khususnya kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) masih sangat signifikan dan menarik untuk di bahas. Terkait dengan hal inilah, maka secara khusus permasalahan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Sejauh mana tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Sannatex Sembada?
2. Faktor apa yang dirasakan memuaskan dan faktor apa yang dirasakan masih belum memuaskan di PT. Sannatex Sembada?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui sejauh mana tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Sannatex Sembada.
2. Untuk mengetahui faktor apa saja yang menjadi penentu kepuasan kerja karyawan di PT. Sannatex Sembada.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penulis berharap melalui penelitian yang dilakukan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Bagi penulis, dengan adanya penelitian ini yang diselenggarakan secara langsung ke lapangan diharapkan bisa menambah pengetahuan mengenai pelaksanaan teori-teori yang selama ini telah dipelajari di dalam akademik. Maka penulis mampu mendapatkan pengetahuan dan pengalaman di bidang perilaku organisasi terutama sumber daya manusia tentang kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.
2. Bagi perusahaan, untuk mendapatkan informasi yang memungkinkan selama ini terjadinya bisa untuk dijadikan bahan masukan yang dapat

meningkatkan kinerja karyawan dan mempertimbangkan faktor tingkat kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi pihak lain, untuk menambah wawasan bagi pembaca dan pihak lainnya di bidang sumber daya manusia, serta menjadi sumbangan pemikiran dan referensi di penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang.
4. Bagi Penelitian selanjutnya, dapat digunakan sebagai acuan dan dukungan konsep dalam melakukan penelitian yang relevan.