

**ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
BAGIAN PRODUKSI DI PT. JAPFA COMFEED
INDONESIA TBK. CABANG MAKASSAR**

SKRIPSI

FITRIANI
I 311 04 024



FIT
a

**JURUSAN SOSIAL EKONOMI PETERNAKAN
FAKULTAS PETERNAKAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2009**

**ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
BAGIAN PRODUKSI DI PT. JAPFA COMFEED
INDONESIA TBK. CABANG MAKASSAR**

OLEH :

**FITRIANI
I 311 04 024**

**Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana pada
Fakultas Peternakan Universitas Hasanuddin
Makassar**

**JURUSAN SOSIAL EKONOMI PETERNAKAN
FAKULTAS PETERNAKAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2009**

Judul Skripsi : Analisis Kepuasan Kerja Karyawan pada Bagian
Produksi di PT. Japfa Comfeed Indonesia
Tbk. Cabang Makassar.

Nama : FITRIANI

Stambuk : I 311 04 024

Jurusan : Sosial Ekonomi Peternakan

Skripsi Ini Telah Diperiksa dan Disetujui Oleh :



Ir. Muhammad Aminawar
NIP : 131 414 357



A. Amidah Amrawaty, S.Pt, M.Si
NIP : 132 288 248

Mengetahui,



Prof. DR. Ir. H. Syamsuddin Hasan, M.Sc
Dekan



Ir. Muhammad Aminawar
Ketua Jurusan

Tanggal Lulus :
07 Mei 2009

ABSTRAK

Fitriani. I 311 04 024. Analisis Kepuasan Kerja Karyawan pada Bagian Produksi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar. **Dibawah Bimbingan : Muhammad Aminawar** sebagai pembimbing Utama dan **A. Amidah Amrawaty** sebagai Pembimbing Anggota.

PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk unit Makassar sebagai salah satu perusahaan besar yang bergerak pada bidang produksi pakan yang memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Faktor kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi perhatian besar bagi pihak manajemen. Berbagai upaya dilakukan pihak manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan antara lain perbaikan terhadap kondisi pekerjaan, perilaku pimpinan dalam memotivasi karyawan, peningkatan interaksi antar karyawan, sistem penggajian dan pelaksanaan promosi jabatan. Selain itu, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (training) dilakukan kepada seluruh karyawan baik saat awal perekrutan maupun pada saat-saat tertentu dimana kegiatan tersebut dibutuhkan. Hal ini pula merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka dilaksanakanlah penelitian dengan judul " **Analisis Kepuasan Kerja karyawan pada Bagian Produksi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar** ".

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih dua bulan yaitu mulai tanggal 20 Oktober sampai tanggal 20 Desember 2008, di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi serta pengukurannya menggunakan skala likert yang meliputi kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar berdasarkan indikator kondisi pekerjaan, perilaku pimpinan, interaksi dengan rekan kerja, gaji/upah yang diterima dan peluang promosi berada pada kategori **puas** dan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan berada pada kategori **puas**.

KATA PENGANTAR

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Segala puji bagi Allah S.W.T, karena atas berkat dan pimpinan-Nya sehingga tugas akhir yang berjudul "**Analisis Kepuasan Kerja Karyawan pada Bagian Produksi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar.**" dapat terselesaikan dengan baik.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak menemukan hambatan dan tantangan baik bersifat internal maupun eksternal sehingga penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan sebagai suatu karya ilmiah. Hal ini di sebabkan oleh faktor keterbatasan penulis sebagai manusia yang masih berada dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan partisipasi aktif dari semua pihak berupa saran dan kritik yang bersifat membangun demi penyempurnaannya.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dan sembah sujud kepada kedua orang tua yang sangat ku cintai **Ayahanda Halilintar, SP** dan **Ibunda Hj. Hasrah** yang telah melahirkan, membesarkan, mendidik serta mencurahkan segala perhatian, kasih sayang dan doanya yang tulus dan penulis berharap semoga Tuhan senantiasa memberikan yang terbaik untuk Bapak dan Ibu. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada saudara laki-laki ku satu-satunya **Opiek** yang bersedia mengantarku kemana-mana kamu harus rajin kuliah dan tetap berjuang dalam mencapai gelar sarjana perjalanan kamu masi panjang tetap semangat...!!! Ade^{ku} **Magvirah** yang lucu dan imoet kita bertiga adalah



saudara di Dunia dan Akhirat yang kelak akan menjaga dan merawat orang tua kita aku sayang kalian.....Serta Nenek Aji'ku **Hj. Junaedah dan Hj Baki** yang begitu menyayangiku dan tak henti-hentinya melanturkan doa'anya untukku, **Om dan Tante2ku** serta **Ade2 sepupuku** yang telah banyak memberikan bantuan dan motivasinya...Terima Kasih atas semuanya, semua ini tidak akan saya lupakan.....

Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada :

- ❖ **Bapak Ir. Muhammad Aminawar** selaku pembimbing utama dan **Ibu A. Amidah Amrawaty, S.Pt, M.Si** selaku pembimbing anggota yang telah sabar dan penuh rasa tanggung jawab memberikan masukan, didikan, nasehat, arahan dan bimbingan serta meluangkan waktunya mulai dari penyusunan hingga selesainya skripsi ini.
- ❖ **Bapak DR.Ir.Sayahriadi Kadir,M.Si** selaku Penasehat Akademik yang selalu mengarahkan, memberikan petunjuk serta memotivasi untuk terus dan terus belajar.
- ❖ **Prof. DR. Dr. Idrus A. Patturusi SpBO** selaku Rektor Universitas Hasanuddin..
- ❖ **Prof. Dr. Ir. Syamsuddin Hasan, M.Sc** selaku Dekan Fakultas Peternakan Universitas Hasanuddin.
- ❖ **Bapak Ir. Muhammad Aminawar** selaku Ketua Jurusan Sosial Ekonomi Peternakan Fakultas Peternakan Universitas Hasanuddin.

- ❖ **Seluruh dosen pengajar Fakultas Peternakan Universitas Hasanuddin** yang telah banyak memberikan didikan dan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat bagi penulis.
- ❖ **Seluruh staff** dalam lingkungan Fakultas Peternakan Universitas Hasanuddin yang telah banyak memberikan bantuan dan pelayanan kepada penulis selama menjalani proses perkuliahan hingga selesai.
- ❖ **Pimpinan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar dan Pak Hadi, Pak Ilham serta karyawan yang ada pada bagian Produksi.** Terima Kasih atas bantuan dan informasi yang sangat bermanfaat untuk penyusunan skripsi.
- ❖ **Teman-teman "EVOLUSI 04", Andi S.Pt** yang banyak menghibur dengan ketawa terbahak2x mudah2han saya bisa mengikuti jejak karier kamu (jd karyawan BRI enak dong...) selamat yach...cita2 kamu sdh tercapai, **Uli S.Pt** terima kasih atas bantuanya pada waktu kita kuliah dulu mudah2han kamu ndak lelet lagi yang sekarang lama juga nich kita ndak ketemu..**Suri S.Pt Dg.Kuntu** yang selalu mengajariku bersikap sabar dalam menghadapi sesuatu, yang selalu memberiku semangat kamu juga harus semangat sayang rajin minum obat biar ndak sakit2 lg....**Oting S.pt** yang selalu memberikan motivasi serta membantu dalam penyusunan skripsi kita taklukan skala likert he...e..kapan nich kita kumpul2 lg dan rekriasi bareng evolusi saya kangen sama masakan'ta, **Mila S.Pt** terima kasih atas bantuanya selama kita kuliah mana KDx sy doa'akan mudah2han kalian jodoh

Amien....sy tunggu undaganx..., **Adhe S.Pt** canda tawax di himpunan tp ceplos-ceplosq bela yg jelas dia orangnya baik, **ilho S.Pt** pengusaha muda yang sukses jaga si jagoanya yach dhirgam, **Anty'Qu** kau adalah saudaraku banyak kenangan yang kita lalui bersama-sama yang tak akan prnh saya lupakan, terima kasih atas bantuannya selama ini tetap semangat dan berjuang untuk mencapai gelar, saya yakin kamu pasti bisa..**Ola' gifo** kamu sering mengantarku ke japfa terima kasih atas semuanya, kamu harus rajin kerja skripsi waktu tidak akan menunggu kamu sayang, **tante pitto** terima kasih atas bantuannya cepat meq kerja hasil'ta supaya cepat sarjana ada orang yang m'nunggu kasian..., **Nella** "Miss kaget" dan selalu panik terima kasih atas bantuannya dan doa serta motivasi sy do'akan mudah2han ujian mejax lancar dan **Imha bondeng** semangat dalam menghadapi ujian meja mudah2han kita sama2 di baruga amien..., **echy cimo** teman kostku jgnmeq dulu suka jalan kamu harus gerak cepat terima kasih atas kebersamaan kita, makan sama2, maaf sayang nach sy tggalkanq sendiri di kost., **sisil SBY** selalu jalan sendiri tdk prnh mrepotkan orang lain tp mau skalika liatq *make-up* pasti bagus dech., **Icha** kpn lg kita bikin acara di kost'ta? Rajinq kuliah nach " si kecil", **Rahmi** sy ndak tau di mana kberadaanta skrng gabungq sm ana2..., **Doer Rusdy2ku** terima kasih atas bantuannya kamu selalu ada pada saat sy butuh bantuan kamu selalu memberikan motivasi pada saat proposal, hasil dan ujian meja sehingga saya bisa melewatix.."hati2 dalam memilih pasangan hidup

kamu orangx baik saya yakin kamu juga akan mendapatkan seseorang yang baik yang akan mendampingi kamu kelak..”, Agoes teman seperjuanganku prposal dan ujian meja, mauka print kowdong...ndak tauka jg exscl kerjakanma nach...kata2 itu selalu terucap dari mulutku tp dia tetap sabar dan selalu membantuku makasih yach atas semuax ” Santai Saja”), Ricky orang yang selalu membatasi pergaulanku, selalu menjaga saya melarang kesini dan ke sana semuax tanda larang makasih atas semuanya kamu sudah menjaga saya..., Hendra yang selalu siap siaga mengantarku kemana-mana, baik hati dan saya selalu bersikap manja padaya..., Edy’ la parasu-rasu seriusq sdikit dech becanda truss..., mantu minta maafka kalo selama ini sy trlalu banyak mncampuri urusan pribadi’ta saya hanya ingin yang terbaik buat kamu km kamu adalah saudaraku., pandol si cowok pendiam, fahrul terima kasih atas boncenganx kalo plng kampz, Muci orang yg selalu menegur, dan mengajariku bagaimana sikap seorang perempuan yg baik makasih yach atas nasehat2x..., halik rajinq kuliah na..., hamka’gemuk biar bkn muhrim boncengmeka kasian...daus si ustazd makasih sms muslimahnya...Evolusi’ku”Kalian adalah saudaraku, kebersamaan & kenangan akan saya bawa sampai akhir hayatku, saya berharap kita tidak akan saling melupakan ,”

- ❖ Semua kakanda 02, 03 & Adinda 05, 06, 07 & 08 terima kasih atas kerjasamanya,,

- ❖ Teman-teman KKN posko desa pinang daus kordes, k'abo,k'sira,k'risma,andri,lovy,ling2,anty,slover dan ady makasih atas kerjasamanya selama di lokasi KKN.
- ❖ Kakanda 01 Muh. Taufiq (alm) walaupun kata ini tidak sempat terucap maka lewat tulisan ini dengan tulus hati saya meminta maaf atas kesalahan, tingkah laku maupun kata2 yang kurang berkenan di hati.
- ❖ Teman2 "Limdach One" bobho,dhila,ije,tini&ilmi makasih atas motivasinya mudah2han sy mengikuti jejak kalian cpt dpt kerja amien...
- ❖ KK'ku sepupu di pupuk boleh jg tuch..he...e..e walaupun tidak terlibat langsung dalam penyelesaian skripsi ini tetapi dia selalu memberikan motivasi dan doa'x...makasih yach ...

Terima kasih atas segala dukungan dan bantuannya, semoga Tuhan Yang maha Esa senantiasa membalas budi baik dan menyertai Bapak/Ibu dan Saudara (i) semua. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada semua pembacanya, Amin.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Makassar.....2009

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
PENDAHULUAN	1
Latar Belakang.....	1
Perumusan Masalah.....	4
Tujuan Penelitian.....	4
Manfaat Penelitian.....	5
TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).....	6
B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
C. Kepuasan Kerja.....	13
METODOLOGI PENELITIAN.....	20
Waktu dan Tempat.....	20
Jenis Penelitian.....	20
Populasi dan Sampel	20
Metode Pengumpulan data	20

Jenis dan sumber Data	21
Variabel dan Indikator Penelitian	21
Analisa Data	25
Konsep Operasional	34
GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....	39
Sejarah Singkat Perusahaan	39
Letak dan Luas Lokasi Perusahaan.....	40
Struktur Organisasi Perusahaan	41
Keadaan dan Jumlah Karyawan.....	45
Fasilitas Perusahaan	46
KEADAAN UMUM RESPONDEN.....	48
Umur	48
Jenis Kelamin	49
Pendidikan	49
HASIL DAN PEMBAHASAN	51
a. Kondisi Pekerjaan	51
b. Perilaku Pimpinan	54
c. Interaksi dengan Rekan Kerja.....	57
d. Gaji/ Upah yang diterima.....	59
e. Peluang Promosi	62
KESIMPULAN DAN SARAN.....	69
Kesimpulan.....	69
Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA.....	70
LAMPIRAN.....	71
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	85

DAFTAR TABEL

No.	<u>Teks</u>	Halaman
1.	Variabel dan Indikator Penelitian	22
2.	Keadaan dan Jumlah Karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar.....	45
3.	Fasilitas Perusahaan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar	46
4.	Keadaan Responden berdasarkan Tingkat Umur pada Karyawan Bagian Produksi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Makassar.	48
5.	Keadaan Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan pada Karyawan Bagian Produksi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Makassar.	50
6.	Kepuasan Karyawan pada Bagian Produksi Terhadap Kondisi Pekerjaan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar	52
7.	Kepuasan Karyawan pada Bagian Produksi Terhadap Perilaku Pimpinan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar	55
8.	Kepuasan Karyawan pada Bagian Produksi Terhadap Interaksi dengan Rekan Kerja di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar	58
9.	Kepuasan Karyawan pada Bagian Produksi Terhadap Gaji/ Upah yang diterima di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar	60
10.	Kepuasan Karyawan pada Bagian Produksi Terhadap Peluang Promosi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar	63
11.	Rekapitulasi Total Skor Variabel Kepuasan Kerja pada Bagian Produksi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar	65

DAFTAR GAMBAR

No.	<u>Teks</u>	Halaman
1.	Struktur Organisasi PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk.Cabang Makassar	44
2.	Kepuasan Karyawan pada Bagian Produksi Terhadap Kondisi Pekerjaan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar	53
3.	Kepuasan Karyawan pada Bagian Produksi Terhadap Perilaku Pimpinan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar	54
4.	Kepuasan Karyawan pada Bagian Produksi Terhadap Interaksi dengan Rekan Kerja di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar	57
5.	Kepuasan Karyawan pada Bagian Produksi Terhadap Gaji/ Upah yang diterima di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar	61
6.	Kepuasan Karyawan pada Bagian Produksi Terhadap Peluang Promosi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar	64
7.	Kepuasan Karyawan pada Bagian Produksi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar.....	66

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Teks	Halaman
1.	Identitas Reponden Karyawan Bagian Produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar	71
2.	Skala Likert Kepuasan Kerja Karyawan pada Bagian Produksi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar	73
3.	Kuesioner Penelitian	75
4.	Daftar Kriteria pengukuran Indikator Berdasarkan Jawaban Responden	79

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap perusahaan pada umumnya memiliki tujuan yang sama yaitu menginginkan agar kelangsungan hidup perusahaan dapat terus dipertahankan, dapat memperoleh laba yang maksimum dari sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki sehingga tujuan dan target yang telah ditetapkan dapat tercapai. Akan tetapi dalam pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan, sering dihadapkan oleh berbagai hambatan dan tantangan yang akhirnya berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan. Hambatan dan tantangan yang dimaksud antara lain perkembangan teknologi yang begitu cepat, persaingan bisnis yang semakin tajam, serta pembatasan oleh berbagai peraturan pemerintah, keterbatasan sumber daya manusia dan lain sebagainya.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam manajemen sumberdaya manusia agar tercipta kinerja yang tinggi adalah faktor kepuasan, karena kinerja yang tinggi tidak akan tercapai tanpa adanya kepuasan kerja yang tinggi. Dengan mengetahui faktor kepuasan yang diinginkan karyawan, maka akan memudahkan pengelolaannya sehingga kinerjanya dapat ditingkatkan atau setidaknya dipertahankan.

Menyadari akan hal tersebut diatas, dalam menghadapi dan mengantisipasi hambatan dan tantangan ini perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan handal yang mampu menghadapi persaingan yang semakin kompleks.

Salah satu hal penting yang perlu diperhatikan adalah rekrutmen sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu mengembangkan perusahaan, pada saat perusahaan membutuhkan tenaga kerja dan mengadakan rekrutmen, perusahaan selalu menginginkan tenaga kerja yang sudah berpengalaman namun untuk mendapatkannya tidaklah mudah selain karena mungkin karyawan tersebut sudah bekerja pada perusahaan lain mungkin juga karena letak perusahaan itu sendiri tidak mudah untuk dijangkau. Oleh karena itu sumber daya manusia yang telah ada dalam perusahaan harus dapat dikembangkan sendiri dan harus ditangani secara serius.

Manajemen personalia yang lebih dikenal dengan istilah (manajemen sumber daya manusia) tidak hanya diarahkan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia tetapi juga dalam hal pengembangan sumber daya manusia yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, akibat dari kemampuan dan keterampilan karyawan yang kurang akan mengakibatkan antara lain : produktivitas kerja dapat menurun, perusahaan tidak dapat berkembang sehingga tidak dapat bersaing dengan perusahaan yang lain.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja, kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan

kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa dari pelaksanaan tugas-tugasnya. Salah satu perusahaan yang sangat memperhatikan karyawannya adalah PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar.

Pada perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar kemungkinan terjadinya bentuk ketidakpuasan karyawan dapat terjadi meskipun memerlukan telaan yang mendalam. Setiap karyawan memiliki standar kepuasan yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya, karena terdapatnya perbedaan keinginan dan kebutuhan dari setiap manusia yang tidak sempurna dimana seorang manusia tidak akan memiliki rasa puas sebagai mahluk sepenuhnya.

PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk unit Makassar sebagai salah satu perusahaan besar yang bergerak pada bidang produksi pakan, faktor kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi perhatian besar bagi pihak manajemen. Berbagai upaya dilakukan pihak manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan antara lain perbaikan terhadap kondisi pekerjaan, perilaku pimpinan dalam memotivasi karyawan, peningkatan interaksi antar karyawan, sistem penggajian dan pelaksanaan promosi jabatan. Selain itu, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (training) dilakukan kepada seluruh karyawan baik saat awal perekrutan maupun pada saat-saat tertentu dimana kegiatan tersebut dibutuhkan. Hal ini pula merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan

PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar khususnya pada staff bagian produksi merupakan salah satu bagian pada perusahaan yang memiliki peranan yang sangat penting dalam kelangsungan perusahaan. Hal ini disebabkan

karena staff produksi tersebut memiliki tugas dalam memproduksi pakan sesuai dengan keinginan pasar. Tinggi rendahnya kinerja staff produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar sangat menentukan produk yang dihasilkan yang sesuai dengan permintaan konsumen sehingga pemasukan atau penerimaan finansial yang diperoleh oleh pihak perusahaan semakin meningkat. Sehubungan dengan kepuasan kerja karyawan, ada kecenderungan faktor ketidakpuasan atau keluhan muncul dari karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung yang mengindikasikan adanya masalah dalam kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka dilaksanakanlah penelitian dengan judul “ Analisis Kepuasan Kerja Karyawan pada Bagian Produksi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar”.

Rumusan Masalah

Masalah yang dirumuskan pada penelitian ini adalah bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar ?

Tujuan Penelitian

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis tingkat kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Sebagai bahan perbandingan antara teori yang diperoleh di bangku perkuliahan dengan kenyataan yang ada dilapangan khususnya pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar.
2. Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan mutu kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar.
3. Sebagai bahan acuan atau referensi terhadap peneliti selanjutnya.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Untuk memberikan pengertian manajemen sumber daya manusia, maka tidak terlepas dari pengertian manajemen secara umum. Terry dalam Herujito (2001 : 3) mengemukakan bahwa : Manajemen adalah suatu proses yang berbeda terdiri dari planning, organizing, actuating, dan controlling yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditentukan dengan menggunakan manusia dan sumber daya lain sedangkan menurut Griffin (2004 : 8) bahwa manajemen adalah rangkaian aktivitas (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber-sumber daya organisasi (manusia, financial, fisik dan informasi) untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien.

Selanjutnya Griffin (2004: 10) mengemukakan bahwa ada tiga defenisi dari manajemen yaitu :

1. Manajemen merupakan proses yang digunakan untuk pencapaian tujuan yang sifatnya sistematis dan terkoordinir dengan baik.
2. Manajemen adalah penggunaan orang lain dalam sebuah organisasi atau perusahaan sehingga orang-orang tersebut mau melakukan sesuatu untuk organisasi atau perusahaan.
3. Manajemen memiliki beberapa fungsi yaitu perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan.

Menurut Herujito (2001: 12) mengemukakan bahwa fungsi-fungsi manajemen antara lain :

1. Perencanaan (planning), yaitu menetapkan tujuan organisasi dan menentukan bagaimana cara terbaik untuk mencapainya.
2. Pengorganisasian (organization), yaitu mencakup penentuan bagaimana cara mengelompokkan berbagai aktivitas dan sumber daya.
3. Penempatan (stuffing), yaitu mencakup penempatan aktivitas dan sumber daya yang ada dengan tepat.
4. Directing, yaitu mengarahkan aktivitas agar dilaksanakan dengan baik sesuai dengan yang telah ditetapkan.
5. Controlling, yaitu pemantauan kerja kemajuan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Setelah mengetahui batasan dari manajemen itu maka selanjutnya akan dibahas mengenai manajemen sumber daya manusia. Untuk menjamin kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan maka perlu pemahaman yang baik mengenai manajemen sumber daya manusia itu. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Siagiang (2004: 3)

Hasibuan (2006 : 10) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan

Menurut Herujito (2001: 12) mengemukakan bahwa fungsi-fungsi manajemen antara lain :

1. Perencanaan (planning), yaitu menetapkan tujuan organisasi dan menentukan bagaimana cara terbaik untuk mencapainya.
2. Pengorganisasian (organization), yaitu mencakup penentuan bagaimana cara mengelompokkan berbagai aktivitas dan sumber daya.
3. Penempatan (stuffing), yaitu mencakup penempatan aktivitas dan sumber daya yang ada dengan tepat.
4. Directing, yaitu mengarahkan aktivitas agar dilaksanakan dengan baik sesuai dengan yang telah ditetapkan.
5. Controlling, yaitu pemantauan kerja kemajuan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Setelah mengetahui batasan dari manajemen itu maka selanjutnya akan dibahas mengenai manajemen sumber daya manusia. Untuk menjamin kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan maka perlu pemahaman yang baik mengenai manajemen sumber daya manusia itu. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Siagiang (2004: 3)

Hasibuan (2006 : 10) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan

masyarakat. Sedangkan menurut Flipppo dalam Hasibuan (2006: 11) mengemukakan bahwa (manajemen personalia) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat. Adapun persamaan manajemen sumber daya manusia dengan manajemen personalia adalah keduanya merupakan ilmu yang mengatur unsur manusia dalam suatu organisasi, agar mendukung terwujudnya tujuan sedangkan perbedaan manajemen sumber daya manusia dan manajemen personalia sebagai berikut :

1. Manajemen sumber daya manusia dikaji secara makro sedangkan manajemen personalia dikaji secara mikro.
2. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama organisasi, jadi harus dipelihara dengan baik. Manajemen personalia menganggap bahwa karyawan adalah faktor produksi, jadi harus dimanfaatkan secara produktif.
3. Manajemen sumber daya manusia pendekatannya secara modern sedangkan manajemen personalia pendekatannya secara klasik.

Menurut Siagiang (2004: 6) bahwa komponen dari manajemen sumber daya manusia, yaitu :

1. Pengusaha, yaitu setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2. Karyawan, merupakan kekayaan utama suatu perusahaan karena tanpa keikutsertaan mereka, maka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial. Karyawan operasional adalah setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai perintah atasan. Sedangkan karyawan manajerial adalah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah.
3. Pemimpin, yaitu seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain.

B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2006:21) bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia ada 11 yang dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Perencanaan

perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerjan delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu terciptanya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan seleksi penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pembelasan balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau

bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma perusahaan.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Sedangkan menurut Dessler (1997 : 2), fungsi manajemen sumber daya manusia merujuk kepada praktik dan kebijakan yang diperlukan untuk menjalankan aspek orang (personil), yang meliputi :

1. Melakukan analisis jabatan (menetapkan sifat dari pekerjaan masing-masing karyawan)
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut paracalon pekerja
3. Menyeleksi para calon pekerjaan
4. Memberikan orientasi dan pelatihan bagi karyawan baru
5. Menata oleh upah dan gaji (cara mengkompensasi karyawan)
6. Menyediakan insentif dan kesejahteraan
7. Menilai kinerja

8. Mengkomunikasikan
9. Pelatihan dan pengembangan
10. Membangun komitmen karyawan

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam manajemen sumberdaya manusia agar tercipta kinerja yang tinggi adalah faktor kepuasan, karena kinerja yang tinggi tidak akan tercapai tanpa adanya kepuasan kerja yang tinggi. Dengan mengetahui faktor kepuasan yang diinginkan karyawan, maka akan memudahkan pengelolaannya sehingga kinerjanya dapat ditingkatkan atau setidaknya dipertahankan.

C. Kepuasan kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja, kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya (Wibowo, 2007: 299)

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Wibowo, 2007 : 299)

Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2007 : 299) mengemukakan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Vecchio dalam Wibowo (2007 : 299) bahwa kepuasan

kerja sebagai pikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.

Ada empat macam penyebab yang mengakibatkan timbulnya kepuasan kerja. Yang oleh Kreitner dan Knicki (2003 : 271), mengemukakan sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan, bahwa kepuasan ditentukan oleh karakteristik dari sebuah pekerjaan yang memungkinkan seorang individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Ketidaccocokan, bahwa kepuasan adalah hasil dan harapan yang terpenuhi.
3. Pencapaian nilai, bahwa kepuasan berasal dari persepsi bahwa suatu pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja yang penting dari seorang individu.
4. Persamaan, dalam model ini kepuasan adalah suatu fungsi dari bagaimana seorang individu diperlakukan " secara adil " di tempat kerja.

Sedangkan menurut Siagian (2004 : 128) mengemukakan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu :

1. Pekerjaan yang penuh tantangan
2. Penerapan sistem penghargaan yang adil
3. Kondisi yang sifatnya mendukung
4. Sikap rekan kerja

Menurut Winardi (2004:365) bahwa studi tentang kepuasan kerja yang cukup di kenal adalah The Cornell Studies of Job Satisfaction yang mengembangkan Job

Descriptive Index untuk menilai kepuasan kerja seseorang dimana dimensi kerja yang menunjukkan bahwa kepuasan dari pekerjaan terdiri dari lima aspek yaitu :

1. Gaji atau upah yang diterima, jumlah gaji atau upah yang diterima dan kelayakan imbalan tersebut.
2. Pekerjaan, dimana tugas-tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikan peluang untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
3. Peluang-peluang promosi, tersedianya peluang-peluang untuk mencapai kemajuan dalam jabatan.
4. Supervisor, kemampuan supervisor untuk menunjukkan perhatian terhadap para karyawan.
5. Rekan sekerja, tingkat dimana para rekan sekerja bersikap bersahabat dan saling membantu.

Studi tersebut menunjukkan bahwa salah satu diantara faktor-faktor yang disebut diatas dapat menjadi sumber kepuasan untuk kelompok pekerjaan tertentu. Namun, belum tentu faktor tersebut menjadi sumber kepuasan pada kelompok atau individu lain. Faktor-faktor yang dikemukakan diatas juga dapat mengalami perubahan serta perkembangan yang berarti bahwa apa yang dianggap memuaskan hari ini belum tentu dapat menjadi faktor kepuasan esok harinya. Mungkin saja pada esok harinya faktor yang tadinya tidak memberikan dampak apapun, tiba-tiba menjadi salah satu faktor yang sangat menentukan dalam mencapai suatu kepuasan tertentu. Hal ini dapat terjadi karena kebutuhan dan tujuan individu dapat mengalami perubahan.

Dari beberapa pendapat tentang kepuasan kerja yang telah dikemukakan kita dapat melihat bahwa pada dasarnya kepuasan kerja pada diri karyawan akan terjadi apabila terdapat kesesuaian antara apa yang diinginkan karyawan dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan dan juga beberapa faktor pendukung lainnya. Pimpinan merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam hubungannya terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Menurut Winardi (2004:365) bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Gaji atau upah yang diterima
2. Berat ringannya pekerjaan
3. Suasana dan lingkungan pekerjaan
4. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
5. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya

Pada point kelima diatas, jelas terlihat bahwa seorang pimpinan mempunyai andil dalam terwujudnya kepuasan kerja dalam diri karyawan. Pimpinan yang kurang memperhatikan para bawahannya akan menyebabkan ketidakpuasan kerja pada diri karyawan. Perasaan tertekan, kurang mandiri. Dan sikap acuh terhadap pekerjaan akan timbul dan kemungkinan terburuk yang mungkin terjadi adalah mobilitas (tingkat keluar masuk, perpindahan, pengunduran diri dan pensiun dini) karyawan akan tinggi.

Hal sebaiknya terjadi pada pimpinan yang memberikan banyak perhatian, dukungan, peranan yang lebih besar terhadap karyawan akan memberikan rasa

kepuasan tersendiri pada bawahannya, dan juga akan membuat bawahan merasakan suatu kebebasan mengeluarkan kreatifitas dan kemampuannya sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Fathoni (2006:175) kepemimpinan demokratis memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja. Faktor-faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah (a) isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai control terhadap pekerjaan (b) supervisi (c) organisasi dan manajemen (d) kesempatan untuk maju (e) gaji dan keuntungan dalam bidang financial lainnya seperti adanya insentif (f) rekan kerja (d) kondisi pekerjaan. Selain itu, menurut Job Descriptive Index (JDI) factor penyebab kepuasan kerja ialah (1) bekerja pada tempat yang tepat (2) pembayaran yang sesuai (3) organisasi dan manajemen (4) supervise pada pekerjaan yang tepat dan (5) orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat (Veithzal, 2008: 479)

Jewel dan Siegal (1998) dalam Anonim (2007) bahwa kepuasan kerja adalah cerminan perasaan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kondisi pekerjaan yaitu cerminan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- b. Perilaku pimpinan yaitu cerminan perasaan karyawan terhadap perilaku atasan dalam bekerja.
- c. Interaksi dengan rekan kerja yaitu cerminan perasaan karyawan terhadap hubungan-hubungan dengan sesama rekan kerja.

Komponen-komponen yang dapat menunjukkan kepuasan kerja dan dapat diteliti dengan mengadakan wawancara terhadap karyawan (Cunningham; 1997; 463 – 464) adalah sebagai berikut; (1) perhatian atasan terhadap bawahan; (2) semangat, kerjasama dan loyalitas terhadap pekerjaan; (3) saling percaya dan komunikasi antara pimpinan dan karyawan; (4) desentralisasi dalam pengambilan keputusan; (5) kelancaran komunikasi vertikal dan horizontal dalam organisasi ; (6) usaha setiap individu maupun keseluruhan organisasi untuk mencapai tujuan yang direncanakan; (7) sistem imbalan yang merangsang pimpinan untuk mengusahakan terciptanya kelompok kerja yang efektif, performansi dan pengembangan karyawan; (8) organisasi dan bagian – bagiannya bekerja sama secara baik dan konflik yang terjadi selalu diselesaikan dengan acuan kepentingan organisasi. Jadi, kepentingan terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari kesesuaian antara harapan dan keinginan dengan kenyataan yang didapat di lingkungan kerja (Eko, 2007).

Nawawi (2005) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan dalam penilaian kepuasan kerja karyawan antara lain sebagai berikut : kesesuaian dengan keahlian, pekerjaan yang menyenangkan, kesesuaian dengan kemampuan, disiplin kerja, kebutuhan terhadap pekerjaan, adil dalam memberikan tugas, sapaan pimpinan,

dukungan , pimpinan, kebijakan pimpinan, kerjasama, komunikasi, kesiapan membantu, dukungan karyawan, persaingan sehat, standar gaji, kesempatan kenaikan gaji, kesesuaian pendidikan dengan gaji, waktu pembayaran gaji, jumlah gaji, kebijakan promosi, kesempatan kenaikan jabatan dan kesempatan mengikuti pendidikan.

METODOLOGI PENELITIAN

Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 2 bulan, yang di mulai dari tanggal 20 Oktober sampai dengan 20 Desember 2008, bertempat di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif yaitu suatu jenis penelitian yang bertujuan menggambarkan atau menjelaskan tentang suatu fenomena atau keadaan sebagaimana adanya tanpa melihat pengaruh atau hubungan dengan variabel lainnya. Adapun fenomena atau variabel digambarkan data penelitian ini yaitu kepuasan kerja pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar bagian produksi yaitu sebanyak 59 orang, karena populasi kecil maka semua populasi di ambil sebagai responden.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah :

1. Observasi yaitu pengumpulan data yang dilakukan melakukan pengamatan langsung terhadap lokasi penelitian. Adapun pengamatan dilakukan terhadap aktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas maupun kondisi perusahaan.



2. Wawancara yaitu pengumpulan data yang dilakukan melakukan wawancara secara langsung dengan karyawan pada bagian produksi pada perusahaan yang bersangkutan. Wawancara dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau angket.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif berupa kepuasan kerja. Sedang untuk sumber data meliputi :

1. Data primer yaitu data yang belum diolah yang diperoleh langsung dari responden berupa kuesioner.
2. Data sekunder yaitu data hasil olahan yang bersumber dari perusahaan yang meliputi keadaan umum perusahaan dan struktur organisasi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Cabang Makassar.

Variabel Penelitian

Variabel kepuasan kerja karyawan pada penelitian ini diukur dengan cara variabel tersebut dijabarkan dalam beberapa sub variabel selanjutnya sub variabel tersebut dijabarkan dalam beberapa indikator. Indikator-indikator tersebutlah yang selanjutnya dibuat dalam bentuk pertanyaan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan. Indikator yang digunakan dalam pengukuran kinerja tersebut diadaptasi dari Jewel dan Siegal (1998) dalam Anonim (2007). Untuk lebih jelasnya mengenai hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Variabel, Subvariabel dan Indikator dalam Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar.

Variabel	Subvariabel	Indikator	Skoring
Kepuasan Kerja	1. Kondisi Pekerjaan	1. Kesesuaian dengan keahlian	
		a. Sangat puas	5
b. Puas		4	
c. Cukup		3	
d. Sedang		2	
e. Kurang		1	
2. Pekerjaan yang menyenangkan			
a. Sangat puas		5	
b. Puas		4	
c. Cukup		3	
d. Sedang		2	
e. Kurang		1	
3. Kesesuaian dengan kemampuan			
a. Sangat puas		5	
b. Puas		4	
c. Cukup	3		
d. Sedang	2		
e. Kurang	1		
4. Disiplin kerja			
a. Sangat puas	5		
b. Puas	4		
c. Cukup	3		
d. Sedang	2		
e. Kurang	1		
5. Kebutuhan terhadap pekerjaan			
a. Sangat puas	5		
b. Puas	4		
c. Cukup	3		
d. Sedang	2		
e. Kurang	1		
	2. Perilaku Pimpinan	1. Adil dalam memberikan tugas	
		a. Sangat puas	5
		b. Puas	4
		c. Cukup	3
		d. Sedang	2
		e. Kurang	1

		2. Sapaan pimpinan a. Sangat puas b. Puas c. Cukup d. Sedang e. Kurang 3. Dukungan pimpinan a. Sangat puas b. Puas c. Cukup d. Sedang e. Kurang 4. Pujian oleh pimpinan a. Sangat puas b. Puas c. Cukup d. Sedang e. Kurang 5. Kebijakan pimpinan a. Sangat puas b. Puas c. Cukup d. Sedang e. Kurang	5 4 3 2 1 5 4 3 2 1 5 4 3 2 1 5 4 3 2 1
	3. Interaksi dengan rekan kerja	1. Kerjasama dengan karyawan lain a. Sangat puas b. Puas c. Cukup d. Sedang e. Kurang 2. Komunikasi dengan karyawan lain a. Sangat puas b. Puas c. Cukup d. Sedang e. Kurang 2. Kesiapan membantu a. Sangat puas b. Puas c. Cukup d. Sedang e. Kurang	5 4 3 2 1 5 4 3 2 1 5 4 3 2 1

		3. Dukungan karyawan lain a. Sangat puas b. Puas c. Cukup d. Sedang e. Kurang 4. Persaingan sehat a. Sangat puas b. Puas c. Cukup d. Sedang e. Kurang	5 4 3 2 1 5 4 3 2 1
	4. Gaji/upah yang diterima	1. Standar gaji a. Sangat puas b. Puas c. Cukup d. Sedang e. Kurang 2. Kesempatan kenaikan gaji a. Sangat puas b. Puas c. Cukup d. Sedang e. Kurang 3. Kesesuaian pendidikan dengan gaji a. Sangat puas b. Puas c. Cukup d. Sedang e. Kurang 4. Waktu pembayaran gaji a. Sangat puas b. Puas c. Cukup d. Sedang e. Kurang	5 4 3 2 1 5 4 3 2 1 5 4 3 2 1 5 4 3 2 1

		3. Dukungan karyawan lain a. Sangat puas b. Puas c. Cukup d. Sedang e. Kurang 4. Persaingan sehat a. Sangat puas b. Puas c. Cukup d. Sedang e. Kurang	5 4 3 2 1 5 4 3 2 1
	4. Gaji/upah yang diterima	1. Standar gaji a. Sangat puas b. Puas c. Cukup d. Sedang e. Kurang 2. Kesempatan kenaikan gaji a. Sangat puas b. Puas c. Cukup d. Sedang e. Kurang 3. Kesesuaian pendidikan dengan gaji a. Sangat puas b. Puas c. Cukup d. Sedang e. Kurang 4. Waktu pembayaran gaji a. Sangat puas b. Puas c. Cukup d. Sedang e. Kurang	5 4 3 2 1 5 4 3 2 1 5 4 3 2 1 5 4 3 2 1

		5. Jumlah gaji a. Sangat puas b. Puas c. Cukup d. Sedang e. Kurang	5 4 3 2 1
	5. Peluang promosi	1. Kebijakan promosi a. Sangat puas b. Puas c. Cukup d. Sedang e. Kurang 2. Kesempatan kenaikan jabatan a. Sangat puas b. Puas c. Cukup d. Sedang e. Kurang 3. Kesempatan mengikuti pendidikan a. Sangat puas b. Puas c. Cukup d. Sedang e. Kurang	5 4 3 2 1 5 4 3 2 1 5 4 3 2 1

Penggunaan skor untuk setiap indikator dalam pengukuran kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar menggunakan skala likert (Riduwan, 2002 : 12 – 16).

Analisa Data

Analisa data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis statistik deskriptif dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi dan skala likert sebagai alat ukurnya (Riduwan, 2002). Adapun pengukuran kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

		5. Jumlah gaji a. Sangat puas b. Puas c. Cukup d. Sedang e. Kurang	5 4 3 2 1
	5. Peluang promosi	1. Kebijakan promosi a. Sangat puas b. Puas c. Cukup d. Sedang e. Kurang 2. Kesempatan kenaikan jabatan a. Sangat puas b. Puas c. Cukup d. Sedang e. Kurang 3. Kesempatan mengikuti pendidikan a. Sangat puas b. Puas c. Cukup d. Sedang e. Kurang	5 4 3 2 1 5 4 3 2 1 5 4 3 2 1

Penggunaan skor untuk setiap indikator dalam pengukuran kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar menggunakan skala likert (Riduwan, 2002 : 12 – 16).

Analisa Data

Analisa data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis statistik deskriptif dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi dan skala likert sebagai alat ukurnya (Riduwan, 2002). Adapun pengukuran kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar untuk setiap subvariabel kepuasan kerja digunakan asumsi sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan

$$\begin{aligned} \text{Nilai tertinggi} &= \frac{\text{skor tertinggi}}{(5)} \times \frac{\text{jumlah responden}}{(59)} \times \frac{\text{jumlah item pertanyaan}}{(5)} \\ &= 5 \times 59 \times 5 = 1.475 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai terendah} &= \frac{\text{skor terendah}}{(1)} \times \frac{\text{jumlah responden}}{(59)} \times \frac{\text{jumlah item pertanyaan}}{(5)} \\ &= 1 \times 59 \times 5 = 295 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rentang Kelas} &= \frac{1.475 - 295}{5} \\ &= 236 \end{aligned}$$

$$\text{Sangat puas} = 1.239 - 1.475$$

$$\text{Puas} = 1.003 - 1.238$$

$$\text{Cukup puas} = 767 - 1.002$$

$$\text{Sedang puas} = 531 - 766$$

$$\text{Kurang puas} = 295 - 530$$

Untuk melihat penilaian kepuasan kerja dari segi kondisi pekerjaan dari masing- masing item (Kesesuaian dengan keahlian, pekerjaan yang menyenangkan, kesesuaian dengan kemampuan, disiplin kerja dan kebutuhan terhadap pekerjaan) dapat dihitung :

$$\text{Nilai tertinggi} = \frac{\text{Skor tertinggi}}{(5)} \times \frac{\text{jumlah responden}}{(59)} \times \frac{\text{jumlah item pertanyaan}}{(1)}$$

$$= 5 \times 59 \times 1 = 295$$

$$\text{Nilai terendah} = \frac{\text{skor terendah}}{(1)} \times \frac{\text{jumlah responden}}{(59)} \times \frac{\text{jumlah item pertanyaan}}{(1)}$$

$$= 1 \times 59 \times 1 = 59$$

$$\text{Rentang kelas} = \frac{295-59}{5}$$

$$= 47.2$$

$$\text{Sangat puas} = 247.8 - 295$$

$$\text{Puas} = 200.6 - 247.7$$

$$\text{Cukup puas} = 153.3 - 200.5$$

$$\text{Sedang puas} = 106 - 153.2$$

$$\text{Kurang puas} = 59 - 105$$

2. Perilaku Pimpinan

$$\text{Nilai tertinggi} = \frac{\text{skor tertinggi}}{(5)} \times \frac{\text{jumlah responden}}{(59)} \times \frac{\text{jumlah item pertanyaan}}{(5)}$$

$$= 5 \times 59 \times 5 = 1.475$$

$$\text{Nilai terendah} = \frac{\text{skor terendah}}{(1)} \times \frac{\text{jumlah responden}}{(59)} \times \frac{\text{jumlah item pertanyaan}}{(5)}$$

$$= 1 \times 59 \times 5 = 295$$

$$\text{Rentang Kelas} = \frac{1.475 - 295}{5}$$

$$= 236$$

Sangat puas	=	1.239 – 1.475
Puas	=	1.003 – 1.238
Cukup puas	=	767 – 1.002
Sedang puas	=	531 – 766
Kurang puas	=	295 – 530

Untuk melihat penilaian kepuasan kerja dari segi perilaku pimpinan dari masing- masing item (Adil dalam memberikan tugas, sapaan pimpinan, dukungan, pujian oleh pimpinan, kebijakan pimpinan) dapat dihitung :

$$\begin{aligned} \text{Nilai tertinggi} &= \frac{\text{Skor tertinggi}}{(5)} \times \frac{\text{jumlah responden}}{(59)} \times \frac{\text{jumlah item pertanyaan}}{(1)} \\ &= 5 \times 59 \times 1 = 295 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai terendah} &= \frac{\text{skor terendah}}{(1)} \times \frac{\text{jumlah responden}}{(59)} \times \frac{\text{jumlah item pertanyaan}}{(1)} \\ &= 1 \times 59 \times 1 = 59 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rentang kelas} &= \frac{295-59}{5} \\ &= 47.2 \end{aligned}$$

Sangat puas	=	247.8 – 295
Puas	=	200.6 – 247.7
Cukup puas	=	153.3 – 200.5
Sedang puas	=	106 – 153.2
Kurang puas	=	59 – 105

3. Interaksi dengan Rekan Kerja

$$\text{Nilai tertinggi} = \frac{\text{skor tertinggi}}{(5)} \times \frac{\text{jumlah responden}}{(59)} \times \frac{\text{jumlah item pertanyaan}}{(5)}$$

$$= 5 \times 59 \times 5 = 1.475$$

$$\text{Nilai terendah} = \frac{\text{skor terendah}}{(1)} \times \frac{\text{jumlah responden}}{(59)} \times \frac{\text{jumlah item pertanyaan}}{(5)}$$

$$= 1 \times 59 \times 5 = 295$$

$$\text{Rentang Kelas} = \frac{1.475 - 295}{5}$$

$$= 236$$

$$\text{Sangat puas} = 1.239 - 1.475$$

$$\text{Puas} = 1.003 - 1.238$$

$$\text{Cukup puas} = 767 - 1.002$$

$$\text{Sedang puas} = 531 - 766$$

$$\text{Kurang puas} = 295 - 530$$

Untuk melihat penilaian kepuasan kerja dari segi Interaksi dengan rekan kerja dari masing- masing item (Kerjasama, komunikasi, kesiapan membantu, dukungan kaeyawan, persaingan sehat) dapat dihitung :

$$\text{Nilai tertinggi} = \frac{\text{Skor tertinggi}}{(5)} \times \frac{\text{jumlah responden}}{(59)} \times \frac{\text{jumlah item pertanyaan}}{(1)}$$

$$= 5 \times 59 \times 1 = 295$$

$$\text{Nilai terendah} = \frac{\text{skor terendah}}{(1)} \times \frac{\text{jumlah responden}}{(59)} \times \frac{\text{jumlah item pertanyaan}}{(1)}$$

$$= 1 \times 59 \times 1 = 59$$

$$\text{Rentang kelas} = \frac{295-59}{5}$$

$$= 47.2$$

$$\text{Sangat puas} = 247.8 - 295$$

$$\text{Puas} = 200.6 - 247.7$$

$$\text{Cukup puas} = 153.3 - 200.5$$

$$\text{Sedang puas} = 106 - 153.2$$

$$\text{Kurang puas} = 59 - 105$$

4. Gaji/Upah yang di Terima

$$\text{Nilai tertinggi} = \frac{\text{skor tertinggi}}{(5)} \times \frac{\text{jumlah responden}}{(59)} \times \frac{\text{jumlah item pertanyaan}}{(5)}$$

$$= 5 \times 59 \times 5 = 1.475$$

$$\text{Nilai terendah} = \frac{\text{skor terendah}}{(1)} \times \frac{\text{jumlah responden}}{(59)} \times \frac{\text{jumlah item pertanyaan}}{(5)}$$

$$= 1 \times 59 \times 5 = 295$$

$$\text{Rentang Kelas} = \frac{1.475 - 295}{5}$$

$$= 236$$

$$\text{Sangat puas} = 1.239 - 1.475$$

$$\text{Puas} = 1.003 - 1.238$$

$$\text{Cukup puas} = 767 - 1.002$$

$$\text{Sedang puas} = 531 - 766$$

$$\text{Kurang puas} = 295 - 530$$

Untuk melihat penilaian kepuasan kerja dari segi Gaji/upah yang diterima dari masing- masing item(Standar gaji, kesempatan kenaikan gaji, kesesuaian pendidikan dengan gaji, waktu pembayaran gaji, jumlah gaji) dapat dihitung:

$$\text{Nilai tertinggi} = \frac{\text{Skor tertinggi}}{(5)} \times \frac{\text{jumlah responden}}{(59)} \times \frac{\text{jumlah item pertanyaan}}{(1)}$$

$$= 5 \times 59 \times 1 = 295$$

$$\text{Nilai terendah} = \frac{\text{skor terendah}}{(1)} \times \frac{\text{jumlah responden}}{(59)} \times \frac{\text{jumlah item pertanyaan}}{(1)}$$

$$= 1 \times 59 \times 1 = 59$$

$$\text{Rentang kelas} = \frac{295-59}{5}$$

$$= 47.2$$

$$\text{Sangat puas} = 247.8 - 295$$

$$\text{Puas} = 200.6 - 247.7$$

$$\text{Cukup puas} = 153.3 - 200.5$$

$$\text{Sedang puas} = 106 - 153.2$$

$$\text{Kurang puas} = 59 - 105$$

5. Peluang Promosi

$$\text{Nilai tertinggi} = \frac{\text{skor tertinggi}}{(5)} \times \frac{\text{jumlah responden}}{(59)} \times \frac{\text{jumlah item pertanyaan}}{(3)}$$

$$= 5 \times 59 \times 3 = 885$$

Nilai terendah = skor terendah x jumlah responden x jumlah item pertanyaan

$$\begin{aligned} & \quad (1) \qquad \qquad (59) \qquad \qquad (3) \\ & = 1 \times 59 \times 3 = 177 \end{aligned}$$

$$\text{Rentang Kelas} = \frac{885 - 177}{5}$$

$$= 141$$

Sangat puas = 744 – 885

Puas = 603 – 743

Cukup puas = 461 – 602

Sedang puas = 320 – 460

Kurang puas = 177 – 319

Untuk melihat penilaian kepuasan kerja dari segi peluang promosi dari masing- masing item Kebijakan promosi, kesempatan kenaikan jabatan, kesempatan mengikuti pendidikan) dapat di hitung :

$$\text{Nilai tertinggi} = \frac{\text{Skor tertinggi} \times \text{jumlah responden} \times \text{jumlah item pertanyaan}}{(5) \qquad (59) \qquad (1)}$$

$$= 5 \times 59 \times 1 = 295$$

$$\text{Nilai terendah} = \frac{\text{skor terendah} \times \text{jumlah responden} \times \text{jumlah item pertanyaan}}{(1) \qquad (59) \qquad (1)}$$

$$= 1 \times 59 \times 1 = 59$$

$$\text{Rentang kelas} = \frac{295 - 59}{5}$$

$$= 47.2$$

Sangat puas	=	247.8 – 295
Puas	=	200.6 – 247.7
Cukup puas	=	153.3 – 200.5
Sedang puas	=	106 – 153.2
Kurang puas	=	59 – 105

- b. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar digunakan asumsi sebagai berikut:

Nilai tertinggi = skor tertinggi x jumlah responden x jumlah item pertanyaan

$$= 5 \times 59 \times 23 = 6.785$$

Nilai terendah = skor terendah x jumlah responden x jumlah item pertanyaan

$$= 1 \times 59 \times 23 = 1.357$$

$$\text{Rentang Kelas} = \frac{6.785 - 1.357}{5}$$

$$= 1.086$$

Sangat puas	=	5.699 – 6.785
Puas	=	4.613 – 5.698
Cukup puas	=	3.527 – 4.612
Sedang puas	=	2.442 – 3.526
Kurang puas	=	1.357 – 2.441

Konsep Operasional

1. Kepuasan kerja karyawan adalah sikap umum atau ungkapan perasaan puas dan tidak puas terhadap pekerjaan pada karyawan bagian produksi di PT. Japfa Comfeed Indonesia (skala likert) yang meliputi kondisi pekerjaan, perilaku pimpinan, interaksi dengan rekan kerja, gaji/upah yang diterima, peluang promosi.
2. Karyawan adalah tenaga kerja bagian produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar.
3. Kondisi pekerjaan adalah cerminan perasaan karyawan terhadap pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan pada karyawan bagian produksi di PT. Japfa Comfeed Indonesia (skala likert), yang meliputi kesesuaian dengan keahlian, pekerjaan yang menyenangkan, kesesuaian dengan kemampuan, disiplin kerja dalam pelaksanaan tugas dan kebutuhan terhadap pekerjaan.
4. Kesesuaian dengan keahlian adalah bahwa pekerjaan yang diberikan oleh pihak perusahaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan bagian produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar.
5. Pekerjaan yang menyenangkan adalah bahwa pekerjaan yang diberikan tersebut memberikan rasa nyaman dan menyenangkan karyawan bagian produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar.
6. Kesesuaian dengan kemampuan adalah bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan bagian produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar.

7. Disiplin kerja adalah bahwa dalam pelaksanaan tugas karyawan dituntut untuk bekerja secara disiplin sesuai dengan peraturan yang ada pada bagian produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar.
8. Kebutuhan terhadap pekerjaan adalah bahwa pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang dibutuhkan atau merupakan pekerjaan yang dicita-citakan oleh karyawan bagian produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar.
9. Perilaku pimpinan adalah cerminan perasaan karyawan terhadap perilaku atasan saat bekerja pada karyawan bagian produksi di PT. Japfa Comfeed Indonesia (skala likert) yang meliputi adil dalam memberikan tugas, sapaan yang dilakukan pimpinan, dukungan pimpinan terhadap setiap tugas yang terselesaikan dengan baik, pujian yang dilakukan pimpinan, kebijakan pimpinan.
10. Adil dalam memberikan tugas adalah perilaku adil yang dilakukan oleh pihak pimpinan dalam pemberian tugas kepada karyawan bagian produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar.
11. Sapaan yang dilakukan pimpinan adalah perilaku pimpinan yang senantiasa menyapa karyawan bagian produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar dalam upaya menjalin hubungan secara emosional.
12. Dukungan pimpinan adalah perilaku pimpinan dalam memberikan motivasi terhadap setiap tugas yang terselesaikan dengan baik oleh karyawan bagian produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar.

13. Pujian yang dilakukan pimpinan adalah perilaku pimpinan dalam memuji karyawan bagian produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar yang menunjukkan kinerja yang baik.
14. Kebijakan pimpinan adalah perilaku penerapan kebijakan yang dilakukan pihak pimpinan secara obyektif tanpa adanya karyawan yang dirugikan.
15. Interaksi dengan rekan kerja adalah cerminan perasaan karyawan terhadap hubungan-hubungan dengan sesama rekan kerja pada karyawan bagian produksi di PT. Japfa Comfeed Indonesia (skala likert) yang meliputi kerja sama dengan karyawan lain, komunikasi dengan karyawan lain, kesiapan membantu, dukungan dari karyawan lain dan persaingan yang sehat diantara karyawan.
16. Kerja sama dengan karyawan lain adalah interaksi yang terjalin antar karyawan dalam upaya pelaksanaan tugas secara bersama-sama bagian produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar.
17. Komunikasi dengan karyawan lain adalah hubungan atau interaksi komunikasi yang terjadi antar karyawan bagian produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar.
18. Kesiapan membantu adalah kemampuan karyawan untuk saling memberikan bantuan dalam penyelesaian masalah yang berhubungan dengan tugas pada bagian produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar.
19. Dukungan dari karyawan lain adalah kemampuan karyawan dalam memberikan dukungan kepada karyawan lain untuk dapat bekerja lebih baik pada bagian produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar.

20. Persaingan yang sehat adalah kemampuan karyawan untuk saling bersaing secara sehat untuk meningkatkan kinerja pada karyawan bagian produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar.
21. Gaji/upah yang diterima adalah cerminan perasaan karyawan terhadap besarnya gaji yang diperoleh pada karyawan bagian produksi di PT. Japfa Comfeed Indonesia (skala likert) yang meliputi standar gaji yang berlaku di perusahaan, kesempatan kenaikan gaji, kesesuaian pendidikan dengan gaji, waktu pembayaran gaji dan jumlah gaji yang diperoleh.
22. Standar gaji yang berlaku di perusahaan adalah kepuasan terhadap standar upah yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan pada bagian produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar.
23. Kesempatan dan prosedur kenaikan gaji adalah kepuasan terhadap peluang dan prosedur kenaikan upah yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan pada bagian produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar.
24. Kesesuaian pendidikan dengan gaji adalah kepuasan terhadap kesesuaian antara tingkat pendidikan dengan besarnya upah yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan pada bagian produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar.
25. Waktu pembayaran gaji adalah kepuasan terhadap waktu pembayaran upah yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan pada bagian produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar.

20. Persaingan yang sehat adalah kemampuan karyawan untuk saling bersaing secara sehat untuk meningkatkan kinerja pada karyawan bagian produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar.
21. Gaji/upah yang diterima adalah cerminan perasaan karyawan terhadap besarnya gaji yang diperoleh pada karyawan bagian produksi di PT. Japfa Comfeed Indonesia (skala likert) yang meliputi standar gaji yang berlaku di perusahaan, kesempatan kenaikan gaji, kesesuaian pendidikan dengan gaji, waktu pembayaran gaji dan jumlah gaji yang diperoleh.
22. Standar gaji yang berlaku di perusahaan adalah kepuasan terhadap standar upah yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan pada bagian produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar.
23. Kesempatan dan prosedur kenaikan gaji adalah kepuasan terhadap peluang dan prosedur kenaikan upah yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan pada bagian produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar.
24. Kesesuaian pendidikan dengan gaji adalah kepuasan terhadap kesesuaian antara tingkat pendidikan dengan besarnya upah yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan pada bagian produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar.
25. Waktu pembayaran gaji adalah kepuasan terhadap waktu pembayaran upah yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan pada bagian produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar.

26. Jumlah gaji yang diperoleh adalah kepuasan terhadap besarnya upah yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan pada bagian produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar.
27. Peluang mendapatkan promosi adalah cerminan perasaan karyawan terhadap kesempatan mendapatkan promosi pada karyawan bagian produksi di PT. Japfa Comfeed Indonesia (skala likert) yang meliputi kebijakan promosi, kesempatan kenaikan jabatan dan kesempatan mengikuti pendidikan.
28. Kebijakan promosi adalah kepuasan terhadap kebijakan promosi yang diterapkan pihak perusahaan kepada karyawan pada bagian produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar.
29. Kesempatan kenaikan jabatan adalah kepuasan terhadap kesempatan kenaikan jabatan yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan pada bagian produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar.
30. Kesempatan mengikuti pendidikan adalah kepuasan terhadap peluang karyawan untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan pada bagian produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar.

26. Jumlah gaji yang diperoleh adalah kepuasan terhadap besarnya upah yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan pada bagian produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar.
27. Peluang mendapatkan promosi adalah cerminan perasaan karyawan terhadap kesempatan mendapatkan promosi pada karyawan bagian produksi di PT. Japfa Comfeed Indonesia (skala likert) yang meliputi kebijakan promosi, kesempatan kenaikan jabatan dan kesempatan mengikuti pendidikan.
28. Kebijakan promosi adalah kepuasan terhadap kebijakan promosi yang diterapkan pihak perusahaan kepada karyawan pada bagian produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar.
29. Kesempatan kenaikan jabatan adalah kepuasan terhadap kesempatan kenaikan jabatan yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan pada bagian produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar.
30. Kesempatan mengikuti pendidikan adalah kepuasan terhadap peluang karyawan untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan pada bagian produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar.

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar adalah salah satu pabrik dari 10 pabrik yang dimiliki oleh PT. Japfa Comfeed Indonesia dan merupakan pabrik yang ke-7 dari group JAPFA. Adapun sepuluh pabrik yang dimaksud adalah; JCI Sidoarjo, JCI Tangerang, JCI Lampung, JCI Cirebon, JCI Sragen, JCI Medan, JCI Makassar, BTG Cikande, BTG Sidoarjo, BTG Margomulyo Surabaya.

Pembangunan pabrik pakan PT. Japfa Comfeed Indonesia di Makassar, dimulai sejak Bulan Agustus 2002. Tahap pertama selesai bulan April 2003 dan langsung berproduksi dengan kapasitas 5000 ton per bulan. Pada bulan Oktober 2003 mulai dikembangkan tahap kedua dan selesai pada bulan Januari 2004, sehingga kapasitas bisa ditingkatkan menjadi 10.000 ton per bulan.

Lahan ini sudah dibeli dan dipersiapkan untuk dibangun sebuah pabrik sejak 20 tahun yang lalu (tahun 1984), tetapi karena sesuatu dan lain hal (karena persiapan belum mencukupi dan adanya krisis moneter), hal ini baru bisa terlaksana tahun 2003. Pabrik ini diresmikan pada Tanggal 10 Februari 2004 dan menyerap tenaga kerja sebanyak 225 orang dan 90%nya merupakan putra-putri asli daerah Makassar.

Daerah yang menjadi wilayah pemasaran yaitu mulai dari Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, Sulawesi Barat, Sulawesi Tenggara sampai Sulawesi Utara. Untuk jangka ke depan, wilayah pemasaran sudah dijajaki adalah wilayah Ambon dan Papua.

Saat ini pakan ternak yang diproduksi selain berupa pakan ternak ayam buras dan ras baik petelur maupun pedaging, ayam aduan, juga diproduksi pakan puyuh dan pakan babi. Jenis-jenis pakan yang dibuat selain pakan jadi pellet, crumble dan fine crumble, juga bentuk konsentrat atau tepung. Selanjutnya item produksi mulai dikembangkan juga ke pakan ayam breeder yang mempunyai potensi cukup baik di Sulawesi.

Untuk menunjang kebutuhan industri perunggasan di Sulawesi, grup Japfa juga telah memiliki Breeding Farm dan Hatchery sendiri di Maros dengan kapasitas produksi 1,4 juta ekor per bulan. Untuk mendukung kelancaran produksi pabrik di Makassar, PT. Japfa Comfeed juga mempunyai unit Corn Drier di Kabupaten Gowa Sul-Sel dengan kapasitas pengolahan jagung 30 ton per jam.

Letak dan Luas Lokasi Perusahaan

Letak PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar yaitu di Jl. Prof. Dr. Ir. Sutami Km. 17 Makassar. Perusahaan ini memiliki luas 3,2 hektar yang dipagari tembok yang berfungsi sebagai pembatas tanah milik perusahaan. Letak perusahaan yang berada di poros jalan tol yang merupakan jalur transportasi darat yang baik dan lancar sehingga mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan, selain itu dekat dengan ketersediaan tenaga kerja, pelayanan teknis, dan produksi serta service untuk keperluan pemeliharaan.

Struktur Organisasi Perusahaan

Adapun struktur organisasi perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar dapat dilihat pada Gambar 1. Struktur organisasi PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar menggunakan prinsip organisasi divisi yang terdiri atas tiga divisi, dan setiap divisi ini merupakan hubungan lini dan staf. Sebagai upaya untuk menjamin terlaksananya kegiatan secara efisien dan memperlancar kegiatan perusahaan, maka pihak perusahaan membagi tugas dan wewenang sebagai berikut :

a. Kepala Cabang (Branch Manager)

Bertanggungjawab terhadap aktivitas perusahaan baik internal maupun eksternal.

b. Wakil Kepala (Asst. Branch Manager)

Bertanggungjawab mengurus dan menjaga perusahaan serta tugas lain dan mengambil alih tugas kepala perwakilan apabila berhalangan.

c. Personalia dan Ga. Officer

Bertanggungjawab terhadap masalah kepegawaian dan administrasi perkantoran perusahaan.

d. Kepala Keuangan

Bertanggungjawab terhadap keuangan dan mengetahui penerimaan dan pengeluaran sehubungan dengan aktivitas perusahaan

e. Teknik

Bertanggungjawab terhadap penyienggaraan kegiatan-kegiatan perusahaan bagian produksi.

Pada perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar terbagi atas tiga divisi usaha, yaitu :

1. Divisi makanan ternak

- Gudang, bertugas dalam menertibkan arus masuk dan keluar barang melalui bukti surat jalan dan bertanggung jawab terhadap stock barang.
- Pemasaran/Technical Service, bertugas memasarkan pakan, memantau persaingan competitor pemasaran dan bertanggung jawab terhadap laporan yang diberikan kepada perusahaan pusat dalam rangka perbaikan dan peningkatan produksi di masa yang akan datang.
- Pembukuan, bertugas atas kelancaran penagihan beserta penerimaan tagihan dan dokumentasi serta bertanggung jawab atas cek atau giro yang diterima.
- Administarsi Penjualan, bertugas atas pengumpulan, pencatatan, penyimpanan laporan penjualan yang bersifat rutin serta pengiriman laporan penjualan yang tepat ke kantor pusat.

2. Divisi Jagung

- Ops Quality Control, bertugas mengukur kadar kualitas jagung dari produsen atau petani sebelum dimasukkan ke dryer.
- Pembukuan, bertugas mencatat stok barang yang masuk dan stok barang yang keluar serta membuat faktur, nota kredit dan nota debit.
- Pembelian, bertugas mencari daerah produsen/penghasil jagung untuk memenuhi kebutuhan pabrik akan bahan baku jagung.

Pada perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar terbagi atas tiga divisi usaha, yaitu :

1. Divisi makanan ternak

- Gudang, bertugas dalam menertibkan arus masuk dan keluar barang melalui bukti surat jalan dan bertanggung jawab terhadap stock barang.
- Pemasaran/Technical Service, bertugas memasarkan pakan, memantau persaingan competitor pemasaran dan bertanggung jawab terhadap laporan yang diberikan kepada perusahaan pusat dalam rangka perbaikan dan peningkatan produksi di masa yang akan datang.
- Pembukuan, bertugas atas kelancaran penagihan beserta penerimaan tagihan dan dokumentasi serta bertanggung jawab atas cek atau giro yang diterima.
- Administarsi Penjualan, bertugas atas pengumpulan, pencatatan, penyimpanan laporan penjualan yang bersifat rutin serta pengiriman laporan penjualan yang tepat ke kantor pusat.

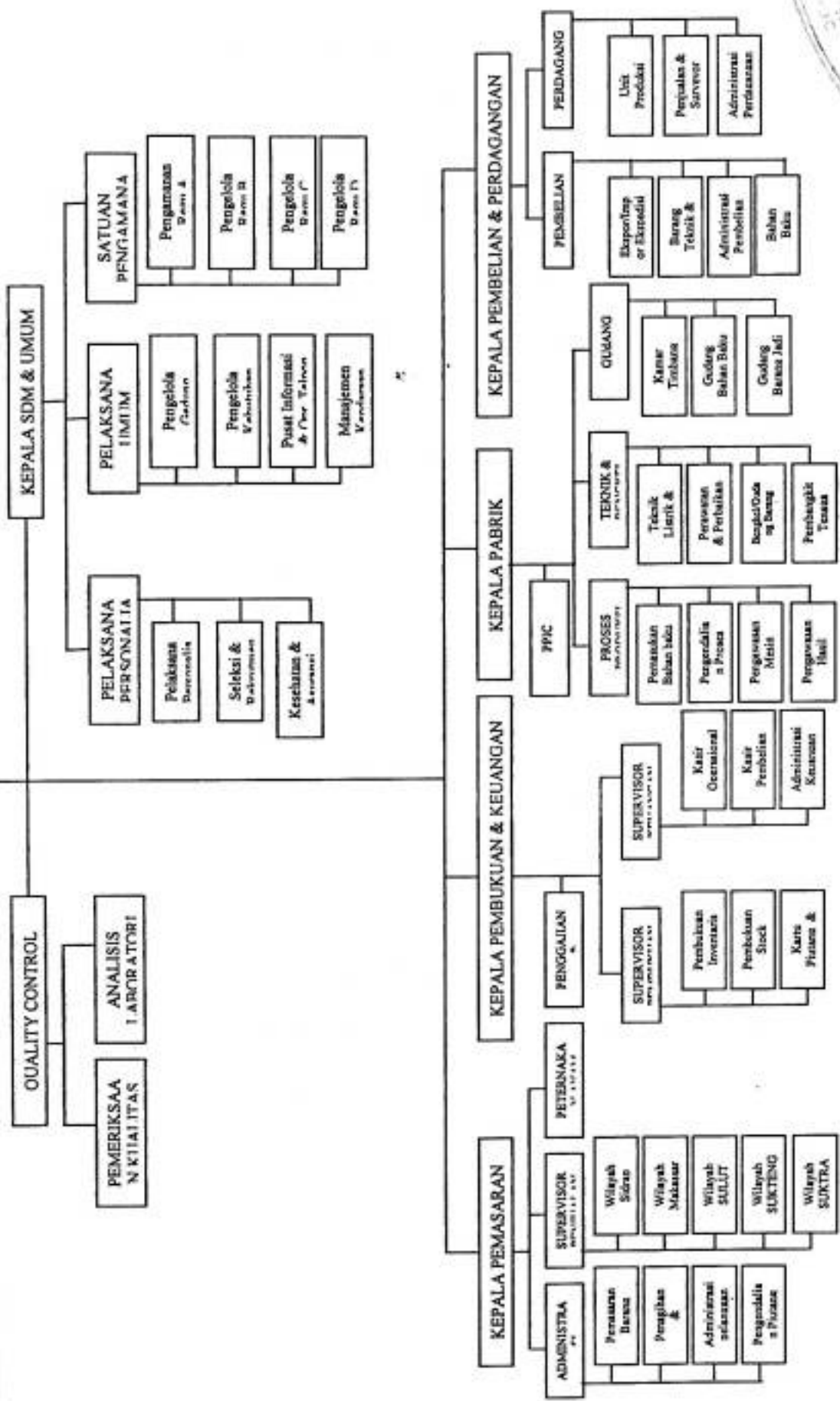
2. Divisi Jagung

- Ops Quality Control, bertugas mengukur kadar kualitas jagung dari produsen atau petani sebelum dimasukkan ke dryer.
- Pembukuan, bertugas mencatat stok barang yang masuk dan stok barang yang keluar serta membuat faktur, nota kredit dan nota debet.
- Pembelian, bertugas mencari daerah produsen/penghasil jagung untuk memenuhi kebutuhan pabrik akan bahan baku jagung.

- Produksi (Dryer), bertugas dalam kegiatan operasional mesin pengering jagung.
- Ass. Ops Gudang, bertugas membantu kegiatan yang perlu di gudang.
- Kerani, bertugas mengatur dan bertanggung jawab terhadap bongkar muat barang serta membantu kepala gudang dalam pelaksanaan administrasi pembukuan gudang.

3. Kemitraan

- Kepala unit, bertanggung jawab atas kegiatan aktivitas perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar dengan mitra usaha.
- Accountant, bertugas melakukan pencatatan jurnal memorial atas transaksi-transaksi tunai dan kredit, memeriksa kesesuaian jurnal kas, registrasi kas dengan daftar kas harian serta kode pembukuan dan bukti pembukuannya.
- Logistik, bertugas mengolah data-data yang terkumpul (data penukaran dan realisasi penjualan, persediaan dan status pembelian) dalam bentuk order sesuai kebutuhan.
- Administrasi Marketing, bertugas memantau setiap kegiatan penjualan juga perkembangan pasar yang berhubungan dengan kegiatan produksi.
- Administrasi Produksi, bertanggung jawab atas segala kegiatan yang berhubungan dengan kegiatan produksi.



Gambar 1 Struktur Organisasi PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar

Keadaan dan Jumlah Karyawan

Keadaan dan jumlah tenaga kerja serta karyawan yang dimiliki PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Susunan Keadaan dan Jumlah PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar.

No	Jabatan	Pendidikan	Jumlah
1	Branch Manager	Magister	1
2	Asst. Branch mnager	Magister	1
3	Produksi	SMP - S1	59
4	PPIC	S1	3
5	Gudang	SMA	27
6	Tekhnik	SMA	20
7	Technical Service	S1	5
8	Administrasi	SMA	9
9	PPL	S1	3
10	Finance/Credit Control	S1	7
11	Akunting	S1	8
12	Personalia	S1	4
13	Umum	SMA	22
14	Quality Control	SMAK	10
15	Laboratorium	S1	2
16	Purchasing	SMA	4
Total			184

Sumber: Data primer PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk, 2008.

Pada Tabel 2, terlihat bahwa PT. Japfa Comfeed ndonesia, Tbk Unit Makassar, dalam menjaring tenaga kerja sangat memperhatikan tingkat pendidikan, sebab pendidikan sangat menunjang keahlian dan keterampilan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga kinerja perusahaan dapat berjalan efektif dn efisien, sehingga tujun perusahaan untuk memperoleh laba seoptimal mungkin dapat tercapai.

Fasilitas Perusahaan

Untuk menunjang kegiatan dalam perusahaan, maka dari pihak perusahaan melengkapi berbagai fasilitas yang dapat menunjang kegiatan operasional perusahaan, karena kelengkapan sarana dan prasarana perusahaan akan menunjang kelancaran usaha, dengan demikian akan menghindari adanya pemborosan waktu dan kerja karyawan akan lebih efisien. Adapun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar dapat dilihat pada Tabel 3.

Dari Tabel 3. dapat dilihat bahwa jumlah masing-masing fasilitas yang dimiliki oleh perusahaan telah sesuai dengan kebutuhan untuk memperlancar kegiatan-kegiatan perusahaan. Seperti halnya pada jumlah pesawat telepon yang dimiliki sebanyak 25 buah, sehingga hampir setiap ruangan memiliki pesawat telepon yang akan memudahkan komunikasi antar karyawan, ataupun karyawan dan pelanggan. Selain itu, di kantor juga disediakan mesin fax sebanyak dua unit yang akan memudahkan komunikasi dengan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk pusat, dengan perusahaan-perusahaan lain atau dengan pelanggan. Begitu pula dengan jumlah kendaraan yang dimiliki sebanyak 14 unit, hal ini akan memperlancar proses transportasi.

Tabel 3. Fasilitas Perusahaan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia,Tbk Unit Makassar.

No	Jenis Sarana	Jumlah
1	Pos Satpam	1
2	Tempat Ibadah (Masjid)	1
3	Pabrik	1
4	Gudang	3
5	Laboratorium	1
6	Bengkel	1
7	Kamar Timbang	1
8	Jembatan Timbang	1
9	Tempat Parkir	1
10	Kantin	1
11	Gudang Kantor	1
12	Ruang Meeting	1
13	Mobil	14
14	Motor	1
15	Komputer	31
16	Printer	15
17	Peasawat Telepon	20
18	Mesin Fax	2
19	Mesin Absensi	1
20	Meja	46
21	Kursi	68
22	AC	15
23	Lemari/Bupet	16
24	Berankas	1
25	Alat Pemadam Kebakaran	12
Total		258

Sumber: Data Sekunder PT. Japfa Comfeed Indonesia,Tbk Unit Makassar, 2008.

KEADAAN UMUM RESPONDEN

Umur

Umur merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja seseorang. Berdasarkan hal tersebut tersebut maka saat ini perusahaan dalam melakukan perekrutan atau penerimaan karyawan sangat memperhatikan faktor umur. Hal ini disebabkan karena setiap perusahaan membutuhkan tenaga kerja atau karyawan yang muda dan produktif. Adapun gambaran keadaan responden berdasarkan umur di PT. Japfa Comfeed Indonesia Makassar dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Keadaan Responden berdasarkan Tingkat Umur pada Karyawan Bagian Produksi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Makassar.

No.	Umur (Thn)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	19 – 28	41	69,49
2.	29 – 38	16	27,12
3.	39 – 48	2	3,39
Jumlah		59	100,00

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2008.

Pada Tabel 4. terlihat bahwa umur responden berkisar antara 19 sampai dengan 48 tahun. Berdasarkan umur tersebut terlihat bahwa responden didominasi kelompok umur 19 sampai dengan 28 tahun yaitu sebanyak 41 orang dan hanya sebagian kecil yang berumur antara 39 sampai dengan 48 tahun. Jika melihat kondisi

umur responden tersebut maka dapat dikatakan bahwa responden keseluruhan berada pada usia produktif. Hal ini tentunya memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas perusahaan, khususnya untuk bagian produksi pakan ternak.

Jenis Kelamin

Selain faktor umur, kemampuan kerja seseorang juga sangat dipengaruhi oleh faktor jenis kelamin. Hal ini disebabkan karena kondisi fisik yang berbeda antara laki-laki dengan perempuan. Umumnya laki-laki memiliki tenaga yang lebih kuat jika dibandingkan dengan kaum perempuan. Laki-laki mampu melakukan pekerjaan yang berat jika dibandingkan dengan perempuan pada umumnya. Adapun komposisi responden karyawan bagian Produksi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Makassar yaitu keseluruhannya adalah laki-laki. Penerimaan karyawan oleh di PT. Japfa Comfeed Indonesia Makassar yang keseluruhan adalah laki-laki disebabkan karena pada bagian produksi membutuhkan karyawan yang memiliki tenaga dan kemampuan fisik yang lebih kuat untuk melakukan kegiatan produksi pakan ternak.

Pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang dapat dilihat dari tingkat pendidikan formal yang telah diselesaikan atau ditamatkan. Faktor pendidikan berpengaruh terhadap kemampuan berpikir, sikap, persepsi dan kemampuan manajerial seseorang terhadap suatu pekerjaan. Dengan meningkatnya pendidikan maka seseorang akan memiliki

kemampuan analisis yang semakin meningkat terhadap berbagai hal yang dihadapi, termasuk dalam masalah pekerjaan. Komposisi responden berdasarkan tingkat pendidikan formal yang diselesaikan atau ditamatkan dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Keadaan Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan pada Karyawan Bagian Produksi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Makassar.

No.	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	SMP/ sederajat	10	16,95
2.	SMU/STM/SMK/ sederajat	45	76,27
3.	Diploma 3	2	3,39
4.	Sarjana (S1)	2	3,39
Jumlah		59	100,00

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2008.

Pada Tabel 5. terlihat bahwa komposisi responden berdasarkan tingkat pendidikan sebagian besar berpendidikan SMU/STM/SMK/ sederajat yaitu sebanyak 45 orang atau 76,27 % dan hanya terdapat sebagian kecil responden yang berpendidikan sarjana (S1) dan diploma 3 yaitu masing-masing sebanyak 2 orang atau 3,39 %. Dominannya responden yang berpendidikan SMU/STM/SMK/ sederajat disebabkan karena pekerjaan pada bagian produksi membutuhkan tenaga muda yang terampil, sedangkan untuk pendidikan sarjana ditempati oleh kepala bagian. Untuk mendapatkan jawaban yang lebih terperinci tentang gambaran umum responden dapat dilihat pada lampiran 1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Makassar.

Dari variabel Kepuasan Kerja Karyawan di peroleh sub variabel penelitian, yang terdiri dari Kondisi pekerjaan, perilaku pimpinan, interaksi dengan rekan kerja, gaji/upah yang diterima dan peluang promosi. Sehingga dapat diperoleh hasil penelitian dari masing-masing indikator tersebut adalah sebagai berikut :

a. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan puas tidaknya karyawan terhadap pekerjaan atau tanggung jawab yang digelutinya. Pekerjaan yang sesuai dengan keahlian, menyenangkan, sesuai dengan kemampuan karyawan, pekerjaan yang menentukan kedisiplinan dan kebutuhan karyawan terhadap pekerjaan tersebut merupakan beberapa indikator yang dapat menentukan seseorang puas atau tidak dengan pekerjaan tersebut.

Pada penelitian terhadap karyawan bagian produksi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Makassar. Indikator-indikator tersebut digunakan untuk mengetahui sebesarapa besar karyawan puas terhadap kondisi pekerjaan. Hal ini sangat penting untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik serta untuk menciptakan kondisi pekerjaan yang lebih baik sesuai dengan keinginan dan kebutuhan perusahaan.

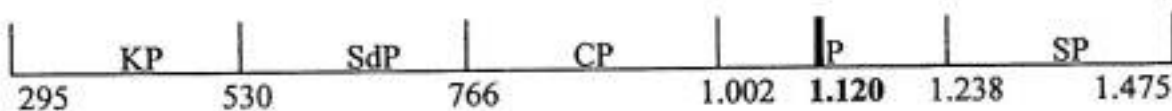
Tabel 6. Kepuasan karyawan pada Bagian Produksi Terhadap Kondisi Pekerjaan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Makassar.

No.	Uraian	Jumlah (Orang)	Persentase (%)	Skor	Bobot
1.	Kesesuaian dengan keahlian				
	a. Sangat puas	12	20,34	5	60
	b. Puas	23	38,98	4	92
	c. Cukup	17	28,81	3	51
	d. Sedang	3	5,08	2	6
	e. Kurang	4	6,78	1	4
Jumlah		59	100,00		213
2.	Pekerjaan yang menyengkan				
	a. Sangat puas	14	23,73	5	70
	b. Puas	28	47,46	4	112
	c. Cukup	16	27,12	3	48
	d. Sedang	0	0,00	2	0
	e. Kurang	1	1,69	1	1
Jumlah		59	100,00		231
3.	Kesesuaian kemampuan				
	a. Sangat puas	12	20,34	5	60
	b. Puas	22	37,29	4	88
	c. Cukup	16	27,12	3	48
	d. Sedang	4	6,78	2	8
	e. Kurang	5	8,47	1	5
Jumlah		59	100,00		209
4.	Penegakan disiplin				
	a. Sangat puas	15	25,42	5	75
	b. Puas	33	55,93	4	132
	c. Cukup	11	18,64	3	33
	d. Sedang	0	0,00	2	0
	e. Kurang	0	0,00	1	0
Jumlah		59	100,00		240
5	Kebutuhan pekerjaan				
	a. Sangat puas	16	27,12	5	80
	b. Puas	22	37,29	4	88
	c. Cukup	18	30,51	3	54
	d. Sedang	2	3,39	2	4
	e. Kurang	1	1,69	1	1
Jumlah		59	100,00		227
Total					1.120

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2009.

Adapun gambaran mengenai Kepuasan karyawan terhadap kondisi pekerjaan pada karyawan bagian produksi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Makassar dapat dilihat pada Tabel 6.

Secara keseluruhan total skor untuk kondisi pekerjaan yaitu sebesar **1.120**, jika melihat besarnya skor atau bobot yang diperoleh berdasarkan jawaban karyawan pada bagian produksi terhadap kondisi pekerjaan yang saat ini di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk unit Makassar maka dapat dikatakan bahwa kepuasan karyawan pada bagian produksi terhadap kondisi pekerjaan berada pada kategori **puas**. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Kepuasan Karyawan Bagian Produksi Terhadap Kondisi Pekerjaan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Makassar.

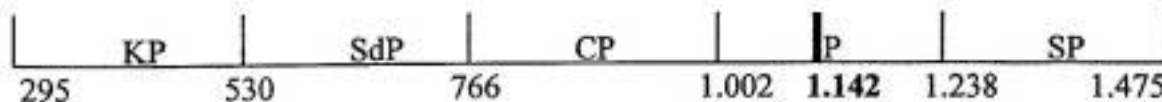
Pada Gambar 2. terlihat bahwa skor total kepuasan kerja karyawan untuk kondisi pekerjaan yaitu sebesar **1.120** yang berada pada interval (1.002- 1.238) skor tersebut berada pada kategori **puas** disebabkan karena peran perusahaan dalam merekrut karyawan dengan menanyakan keahlian-keahlian yang dimiliki yang umumnya terlihat dari pendidikan mereka selain itu perusahaan juga terus melakukan pelatihan-pelatihan bagi karyawan khususnya pada saat bekerja untuk meningkatkan keahlian mereka dalam melaksanakan pekerjaan, pihak perusahaan juga dalam menempatkan karyawan pada bagian produksi tetap memperhatikan usia karyawan dimana karyawan yang ditempatkan pada bagian ini adalah karyawan yang berusia

relatif muda yang tentunya memiliki kemampuan kerja baik fisik maupun mental yang lebih baik, karyawan diberikan daftar hadir atau absensi setiap hari hal ini tentunya akan berdampak positif terhadap pencapaian target produksi dan peningkatan produktifitas karyawan. Hal ini merupakan suatu hal yang perlu dipertahankan dan ditingkatkan, karena kondisi pekerjaan sangat mempengaruhi hasil kerja dan kegiatan operasional perusahaan.

b. Perilaku Pimpinan

Pimpinan memiliki peranan yang sangat penting dalam peningkatan kinerja dan produktivitas kerja karyawan. Pimpinan harus mengetahui keinginan dan kebutuhan karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik. Kepuasan karyawan terhadap perilaku pimpinan (Adil dalam memberikan tugas, sapaan pimpinan, dukungan, pujian oleh pimpinan, kebijakan pimpinan) pada karyawan bagian produksi di PT.Japfa Comfeed Indonesia Makassar dapat dilihat pada Tabel 7.

Skor total untuk kepuasan karyawan terhadap perilaku pimpinan yaitu sebesar 1.133 hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan karyawan terhadap perilaku pimpinan berada pada kategori **puas**. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Kepuasan Karyawan Bagian Produksi Terhadap Perilaku Pimpinan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Makassar.

Tabel 7. Kepuasan Karyawan pada Bagian Produksi Terhadap Perilaku Pimpinan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Makassar.

No.	Uraian	Jumlah (Orang)	Persentase (%)	Skor	Bobot
1.	Adil memberikan tugas				
	a. Sangat puas	12	20,34	5	60
	b. Puas	30	50,85	4	120
	c. Cukup	17	28,81	3	51
	d. Sedang	0	0,00	2	0
	e. Kurang	0	0,00	1	0
Jumlah		59	100,00		231
2.	Sapaan pimpinan				
	a. Sangat puas	11	18,64	5	55
	b. Puas	30	50,85	4	120
	c. Cukup	12	20,34	3	36
	d. Sedang	2	3,39	2	4
	e. Kurang	4	6,78	1	4
Jumlah		59	100,00		219
3.	Dukungan				
	a. Sangat puas	14	23,73	5	70
	b. Puas	31	52,54	4	124
	c. Cukup	12	20,34	3	36
	d. Sedang	0	0,00	2	0
	e. Kurang	2	3,39	1	2
Jumlah		59	100,00		232
4.	Pujian oleh pimpinan				
	a. Sangat puas	14	23,73	5	70
	b. Puas	26	44,07	4	104
	c. Cukup	11	18,64	3	33
	d. Sedang	2	3,39	2	4
	e. Kurang	6	10,17	1	6
Jumlah		59	100,00		217
5	Kebijakan pimpinan				
	a. Sangat puas	13	22,03	5	65
	b. Puas	40	67,80	4	160
	c. Cukup	6	10,17	3	18
	d. Sedang	0	0,00	2	0
	e. Kurang	0	0,00	1	0
Jumlah		59	100,00		243
Total					1.142

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2009.



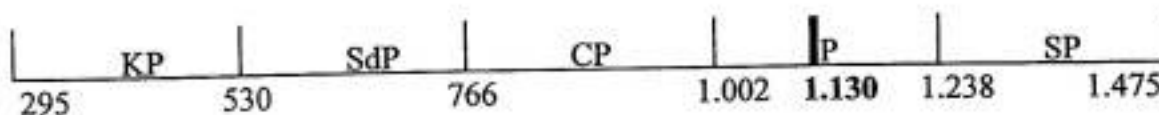
Pada Gambar 3. terlihat bahwa skor total kepuasan kerja karyawan untuk perilaku pimpinan yaitu sebesar **1.142** yang berada pada interval (1.002-1.238) skor tersebut berada pada kategori **puas** disebabkan karena pembagian tugas pada karyawan bagian produksi di PT. Japfa Comfeed Indonesia sudah bagus dimana karyawan yang bekerja dibagi dalam shift sehingga pembagian tugas menjadi lebih adil, pihak pimpinan pada bagian produksi selalu melakukan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara melengkapi fasilitas yang ada seperti menambah peralatan dan memperbaiki alat yang rusak, kemampuan pimpinan juga dalam mengawasi karyawan yang bekerja dengan tetap melakukan komunikasi berupa sapaan baik secara formal yaitu melakukan meeting sekali dalam satu minggu dan secara non formal yaitu pimpinan menyapa karyawan atau menanyakan kondisi pekerjaan bagaimana hasil kerja hari ini. Hal ini tentunya akan memberikan efek psikologis kepada karyawan bahwa mereka diperhatikan oleh pimpinan mereka.

Hal ini tidak terlepas dari sikap pimpinan terhadap karyawannya yang selalu berusaha menjalin hubungan kerja sama dengan seluruh karyawan secara hangat dan bersahabat, sehingga menyebabkan karyawan merasa nyaman dan aman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Hal ini harus terus dijaga agar konflik-konflik yang dapat terjadi dapat dihindari serta aspirasi karyawan dapat tersalurkan dengan baik tanpa adanya perselisihan antara karyawan dengan pihak pimpinan, khususnya pimpinan bagian produksi.

c. Interaksi dengan Rekan Kerja

Interaksi karyawan dalam hal ini menyangkut interaksi yang terjadi antara hubungan karyawan dengan karyawan lain untuk terciptanya hasil kerja yang lebih baik. Beberapa hal yang menjadi indikator untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan terhadap interaksi dengan rekan kerja dalam penelitian ini yaitu terdiri atas kepuasan karyawan terhadap kerja sama yang terjalin antar karyawan tempat anda bekerja, komunikasi yang terjalin antar karyawan di tempat bekerja, kesiapan karyawan lain dalam memberikan bantuan menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam pekerjaan, dukungan karyawan lain dalam pencapaian pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dan persaingan yang sehat diantara karyawan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Kepuasan karyawan terhadap interaksi antar karyawan pada karyawan bagian produksi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Makassar dapat dilihat pada Tabel 8.

Skor total untuk kepuasan karyawan terhadap interaksi dengan rekan kerja yaitu sebesar 1.130 hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan karyawan terhadap interaksi dengan rekan kerja berada pada kategori **puas**. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 4.



Gambar 4. Kepuasan Karyawan Bagian Produksi Terhadap Interaksi dengan Rekan Kerja di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Makassar.

Tabel 8. Kepuasan Karyawan pada Bagian Produksi Terhadap Interaksi dengan Rekan Kerja di PT. Japfa Comfeed Indonesia Makassar.

No.	Uraian	Jumlah (Orang)	Persentase (%)	Skor	Bobot
1.	Kerjasama				
	a. Sangat puas	15	25,42	5	75
	b. Puas	29	49,15	4	116
	c. Cukup	15	25,42	3	45
	d. Sedang	0	0,00	2	0
	e. Kurang	0	0,00	1	0
Jumlah		59	100,00		236
2.	Komunikasi				
	a. Sangat puas	17	28,81	5	85
	b. Puas	24	40,68	4	96
	c. Cukup	7	11,86	3	21
	d. Sedang	5	8,47	2	10
	e. Kurang	6	10,17	1	6
Jumlah		59	100,00		218
3.	Kesiapan membantu				
	a. Sangat puas	14	23,73	5	70
	b. Puas	28	47,46	4	112
	c. Cukup	16	27,12	3	48
	d. Sedang	1	1,69	2	2
	e. Kurang	0	0,00	1	0
Jumlah		59	100,00		232
4.	Dukungan karyawan lain				
	a. Sangat puas	14	23,73	5	70
	b. Puas	25	42,37	4	100
	c. Cukup	13	22,03	3	39
	d. Sedang	4	6,78	2	8
	e. Kurang	3	5,08	1	3
Jumlah		59	100,00		220
5	Persaingan				
	a. Sangat puas	14	23,73	5	70
	b. Puas	28	47,46	4	112
	c. Cukup	11	18,64	3	33
	d. Sedang	3	5,08	2	6
	e. Kurang	3	5,08	1	3
Jumlah		59	100,00		224
Total					1.130

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2009.

Pada Gambar 4. terlihat bahwa skor total kepuasan kerja karyawan untuk Interaksi dengan rekan kerja yaitu sebesar 1.130 yang berada pada interval (1.002-1.238) skor tersebut berada pada kategori **puas** disebabkan karena proses komunikasi yang terjadi antar karyawan dalam bekerja telah berjalan dengan baik, adanya kesiapan karyawan dalam memberikan bantuan kepada karyawan lain yang menghadapi masalah dalam menjalankan tugas atau pekerjaan, saling memberikan dukungan antar sesama karyawan karena dukungan merupakan salah satu bentuk motivasi bagi karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang cukup berat. Hal ini sangat mendukung kerja sama karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan.

d. Gaji/Upah yang diterima

Secara umum gaji masih menjadi salah satu faktor pendorong seseorang mencari pekerjaan atau bekerja. Hal ini disebabkan karena gaji kebutuhan manusia untuk memenuhi kebutuhan lainnya. Selain itu gaji juga merupakan sumber kesejahteraan seseorang karena dengan gaji seseorang akan mampu memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan primer, sekunder maupun kebutuhan-kebutuhan lainnya. Oleh karena itu maka pihak perusahaan perlu memperhartikan faktor kepuasan karyawan terhadap gaji yang diberikan. Hal ini disebabkan karena gaji akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

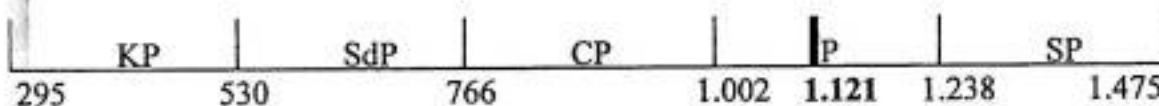
Tabel 9. Kepuasan Karyawan pada Bagian Produksi Terhadap Gaji/Upah di PT. Japfa Comfeed Indonesia Makassar.

No.	Uraian	Jumlah (Orang)	Persentase (%)	Skor	Bobot
1.	Standar gaji				
	a. Sangat puas	15	25,42	5	75
	b. Puas	21	35,59	4	84
	c. Cukup	19	32,20	3	57
	d. Sedang	2	3,39	2	4
	e. Kurang	2	3,39	1	2
	Jumlah	59	100,00		222
2.	Kesempatan kenaikan gaji				
	a. Sangat puas	12	20,34	5	60
	b. Puas	24	40,68	4	96
	c. Cukup	19	32,20	3	57
	d. Sedang	2	3,39	2	4
	e. Kurang	2	3,39	1	2
	Jumlah	59	100,00		219
3.	Kesesuaian pendidikan				
	a. Sangat puas	14	23,73	5	70
	b. Puas	27	45,76	4	108
	c. Cukup	13	22,03	3	39
	d. Sedang	3	5,08	2	6
	e. Kurang	2	3,39	1	2
	Jumlah	59	100,00		225
4.	Waktu pembayaran gaji				
	a. Sangat puas	13	22,03	5	65
	b. Puas	27	45,76	4	108
	c. Cukup	14	23,73	3	42
	d. Sedang	3	5,08	2	6
	e. Kurang	2	3,39	1	2
	Jumlah	59	100,00		223
5	Jumlah gaji				
	a. Sangat puas	15	25,42	5	75
	b. Puas	28	47,46	4	112
	c. Cukup	13	22,03	3	39
	d. Sedang	3	5,08	2	6
	e. Kurang	0	0,00	1	0
	Jumlah	59	100,00		232
	Total				1.121

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2009.

Kepuasan karyawan terhadap gaji/upah yang diterima (Standar gaji, kesempatan kenaikan gaji, kesesuaian pendidikan dengan gaji, waktu pembayaran gaji, jumlah gaji) pada karyawan bagian produksi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Makassar dapat dilihat pada Tabel 9.

Skor total untuk kepuasan karyawan terhadap gaji/upah yang diterima yaitu sebesar 1.121 hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan karyawan terhadap gaji atau upah yang diterima berada pada kategori **puas**. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 5.

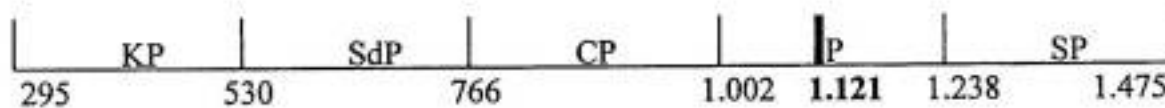


Gambar 5. Kepuasan Karyawan Bagian Produksi Terhadap Gaji/Upah yang diterima di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Makassar.

Pada Gambar 5. terlihat bahwa skor total kepuasan kerja karyawan untuk gaji/upah yang diterima yaitu sebesar 1.121 yang berada pada interval (1.002-1.238) skor tersebut berada pada kategori **puas** karena standar gaji yang ditetapkan oleh pihak perusahaan sudah sesuai dengan keinginan karyawan dan karyawan mendapatkan gaji pokok yang sesuai dengan upah minimum propinsi (UMP), pihak perusahaan juga memberikan beberapa jenis penggajian kepada karyawan seperti bonus berupa komisi dan THR (Tunjangan Hari Lebaran) yang tentunya sangat diinginkan dan diharapkan oleh karyawan, adanya kesesuaian antara tingkat pendidikan dengan besarnya gaji yang diperoleh ini merupakan salah satu bentuk keadilan dalam pemberian gaji dimana semakin tinggi tingkat pendidikan maka gaji yang diberikan

Kepuasan karyawan terhadap gaji/upah yang diterima (Standar gaji, kesempatan kenaikan gaji, kesesuaian pendidikan dengan gaji, waktu pembayaran gaji, jumlah gaji) pada karyawan bagian produksi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Makassar dapat dilihat pada Tabel 9.

Skor total untuk kepuasan karyawan terhadap gaji/upah yang diterima yaitu sebesar 1.121 hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan karyawan terhadap gaji atau upah yang diterima berada pada kategori **puas**. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 5.



Gambar 5. Kepuasan Karyawan Bagian Produksi Terhadap Gaji/Upah yang diterima di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Makassar.

Pada Gambar 5. terlihat bahwa skor total kepuasan kerja karyawan untuk gaji/upah yang diterima yaitu sebesar 1.121 yang berada pada interval (1.002-1.238) skor tersebut berada pada kategori **puas** karena standar gaji yang ditetapkan oleh pihak perusahaan sudah sesuai dengan keinginan karyawan dan karyawan mendapatkan gaji pokok yang sesuai dengan upah minimum propinsi (UMP), pihak perusahaan juga memberikan beberapa jenis penggajian kepada karyawan seperti bonus berupa komisi dan THR (Tunjangan Hari Lebaran) yang tentunya sangat diinginkan dan diharapkan oleh karyawan, adanya kesesuaian antara tingkat pendidikan dengan besarnya gaji yang diperoleh ini merupakan salah satu bentuk keadilan dalam pemberian gaji dimana semakin tinggi tingkat pendidikan maka gaji yang diberikan

semakin besar, pihak perusahaan juga selalu tepat waktu dalam pemberian gaji kepada karyawan. Karyawan merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh pihak perusahaan karena gaji yang diperoleh karyawan sudah cukup tinggi dan sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja yang dimiliki oleh karyawan. Meskipun demikian pihak perusahaan harus tetap memperhatikan faktor pemberian gaji/upah, seperti pemberian insentif kepada karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik.

e. Peluang Promosi

Setiap karyawan tentunya menginginkan adanya peningkatan status atau jabatan. Untuk melakukan hal tersebut maka karyawan perlu mengikuti program promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan. Karyawan yang berhak mendapatkan promosi jabatan adalah karyawan yang memiliki kemampuan, keahlian terhadap jabatan yang ditawarkan serta karyawan yang memiliki kinerja yang bagus terhadap perusahaan. Beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui kepuasan karyawan terhadap peluang promosi pada karyawan bagian produksi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Makassar adalah kepuasan karyawan terhadap kebijakan promosi karyawan yang diterapkan pihak perusahaan, kesempatan kenaikan jabatan dan peluang mengikuti pendidikan dan pelatihan. Kegiatan program promosi merupakan program yang sangat diharapkan oleh pihak karyawan sebagai upaya peningkatan kesejahteraan dan posisi mereka di dalam organisasi atau perusahaan.

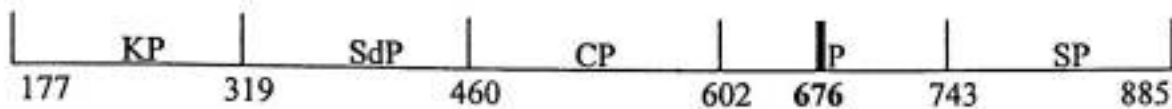
Adapun gambaran kepuasan karyawan terhadap peluang promosi pada karyawan bagian produksi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Makassar dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Kepuasan karyawan pada Bagian Produksi Terhadap peluang promosi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Makassar.

No.	Uraian	Jumlah (Orang)	Persentase (%)	Skor	Bobot
1.	Kebijakan promosi				
	a. Sangat puas	13	21,31	5	65
	b. Puas	28	45,90	4	112
	c. Cukup	13	21,31	3	39
	d. Sedang	5	8,20	2	10
	e. Kurang	2	3,28	1	2
Jumlah		59	100,00		228
2.	Kesempatan kenaikan jabatan				
	a. Sangat puas	13	22,03	5	65
	b. Puas	27	45,76	4	108
	c. Cukup	15	25,42	3	45
	d. Sedang	1	1,69	2	2
	e. Kurang	3	5,08	1	3
Jumlah		59	100,00		223
3.	Kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan				
	a. Sangat puas	16	27,12	5	80
	b. Puas	26	44,07	4	104
	c. Cukup	11	18,64	3	33
	d. Sedang	2	3,39	2	4
	e. Kurang	4	6,78	1	4
Jumlah		59	100,00		225
Total					676

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2009

Skor total untuk kepuasan karyawan terhadap peluang promosi yaitu sebesar 676 hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan karyawan terhadap peluang promosi berada pada kategori **puas**. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 6.



Gambar 6. Kepuasan Karyawan Bagian Produksi Terhadap Peluang Promosi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Makassar.

Pada Gambar 6. terlihat bahwa skor total kepuasan kerja karyawan untuk peluang promosi yaitu sebesar 676 yang berada pada interval (602-743) skor tersebut berada pada kategori **puas** karena kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan sehubungan dengan promosi kenaikan jabatan sudah cukup baik dan memuaskan karyawan, pihak pimpinan juga sudah cukup adil dalam memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk dapat menaikkan jabatan mereka misalnya karyawan harian atau bulanan diangkat sebagai karyawan tetap, perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, adapun pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan pada bagian produksi yaitu mengikuti pelatihan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), pelatihan tentang pendalaman mesin dan produk yang akan diproduksi, pelatihan PMAB (Positive Mental Attitude Building), pelatihan PTBMB (Pilah, Tata, Bersihkan, Mantapkan dan Biasakan). Hal ini tidak terlepas dari kebijakan perusahaan untuk memberikan pendidikan dan bagi karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap mereka terhadap pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab mereka.

Rekapitulasi Kepuasan Karyawan Bagian Produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Makassar

Setelah mengetahui gambaran kepuasan konsumen pada setiap sub variabel dan indikator yang digunakan dalam mengukur kepuasan kerja karyawan bagian produksi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Makassar, maka selanjutnya akan dibahas mengenai kepuasan karyawan bagian produksi secara keseluruhan. Adapun rekapitulasi kepuasan karyawan bagian produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Makassar dapat dilihat pada Tabel 11.

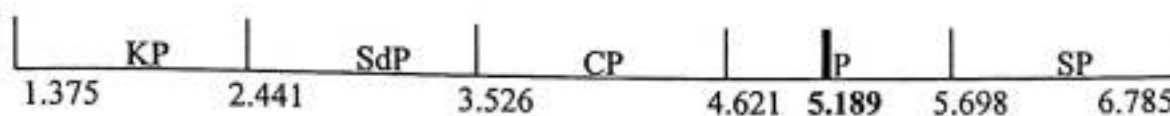
Tabel 11. Rekapitulasi Total Skor Variabel Kepuasan karyawan pada Bagian Produksi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Makassar.

No.	Sub Variabel Kepuasan Karyawan	Skor	Interpretasi
1.	Kondisi Pekerjaan	1.120	Puas
2.	Perilaku Pimpinan	1.142	Puas
3.	Interaksi Karyawan	1.130	Puas
4.	Upah/Gaji	1.121	Puas
5.	Promosi Jabatan	676	Puas
Total		5.189	Puas

Sumber : Data Primer Hasil Olahan, 2009.

Berdasarkan Tabel 11. dapat di ketahui bahwa kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar berdasarkan pada keseluruhan indikator sebesar 5.189 dengan interval (4.621-5.698) berada pada

kategori **puas**. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada skala interval sebagaimana pada Gambar 7.



Gambar 7. Kepuasan Kerja Karyawan pada Bagian Produksi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Makassar.

Berdasarkan pada Gambar 7. dapat diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar sebesar **5.189** dengan interval (4.621-5.698) berada pada kategori **puas**. Hal ini memberikan gambaran bahwa kepuasan karyawan menjadi sesuatu yang sangat penting bagi perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Makassar. PT. Japfa Comfeed Indonesia Makassar selalu berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena hal tersebut sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan produktivitas perusahaan.

Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Makassar tersebut menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi hasil kerja di waktu yang akan datang. Jadi, hubungan hasil kerja dan kepuasan kerja menjadi suatu sistem yang berlanjut. Menurut Strauss dan Sayles (1980) kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil,

sering absen dan tidak melakukan kesibukan yang tidak ada hubungan dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

Faktor perilaku pimpinan juga merupakan faktor yang dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan. Terintegrasinya kebijakan pimpinan dan pekerjaan teknis operasional para karyawan sangat menentukan bagi pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan sehingga tujuan memaksimalkan keuntungan dan efektifitas kerja dapat tercapai. Efektifitas kerja dapat juga ditunjukkan oleh suatu keadaan dari para karyawan yaitu adanya kepuasan dari para karyawan sehingga pengukuran efektifitas kerja karyawan dapat diukur dari kepuasan karyawan dalam bekerja.

Dalam upaya menciptakan kepuasan kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Makassar, pihak pimpinan terus berusaha untuk memberikan dukungan, pujian, sapaan dan suasana yang menyenangkan dengan para karyawan. Hal ini disebabkan kepemimpinan merupakan salah satu kunci utama yang dapat dipergunakan untuk meningkatkan efektivitas kerja dalam organisasi perusahaan. apabila pemimpin tidak dapat menjalankan dan mengkoordinir semua sumber daya yang ada di perusahaan maka akan menimbulkan masalah besar, karena dapat mengakibatkan sasaran yang telah ada ditetapkan perusahaan sulit untuk dicapai.

Pihak PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Makassar menghendaki agar perusahaannya mempunyai kepuasan yang tinggi agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Adapun yang menimbulkan tingginya kepuasan kerja adalah bila harapan-harapan para karyawan sesuai kenyataan yang para karyawan alami baik secara material maupun non material.

Dalam rangka peningkatan kepuasan kerja, PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Makassar memilih beberapa cara yang sesuai dengan situasi dan kemampuan perusahaan, yang diantaranya adalah melakukan perbaikan pada kondisi pekerjaan, perilaku kepemimpinan, interaksi antar individu, program promosi jabatan dan pemberian kompensasi.

Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2000 : 155), mengatakan bahwa suatu departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Selanjutnya dikemukakan pula bahwa perusahaan perlu memberikan imbalan kepada para pegawai yang telah mengorbankan waktu, kesempatan dan keterampilan sehingga pegawai merasa puas karena usaha mereka dihargai.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pihak perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan gaji kepada karyawan melalui berbagai program seperti insentif, bonus berupa komisi dan THR(Tunjangan Hari Raya), uang lembur dan lain sebagainya. Hal ini tentunya akan berdampak positif terhadap meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena setiap pegawai mempunyai harapan untuk memiliki kehidupan yang lebih baik sesuai pengorbanan dan tanggung jawab yang dibebankan pegawai didalam melakukan pekerjaannya. Kompensasi sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang yang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan potensi yang bersangkutan dalam menduduki posisi yang lebih tinggi disuatu organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar secara keseluruhan berada pada kategori puas.

Saran

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu hal yang paling penting diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan oleh karena itu maka disarankan kepada pihak perusahaan untuk terus memantau kepuasan kerja karyawan. Hal ini disebabkan setiap saat kepuasan kerja karyawan berubah-ubah sesuai dengan harapan-harapan dan kebutuhan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 2007. **Proposal Contoh Kepuasan Kerja**. www.skripsiku.com.
- Dessler, Gary. 1997. **Manajemen Sumber Daya manusia**. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid I PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Eko, M. B. S. 2008. **Efektivitas Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja dalam Organisasi**. Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Fathoni, abdurrahmat. 2006. **Manajamen Sumber Daya Manusia**. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Griffin. 2004. **Manajemen**. Edisi 7 Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Hasibuan, Melayu. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Sinar Grafika Offset, Jakarta.
- Herujito, Yayat M. 2001. **Dasar-Dasar Manajemen**. PT. Grasindo, Jakarta.
- Kreitner dan Knicki. 2003. **Perilaku Organisasi**. Edisi bahasa Indonesia. PT. Salemba Empat, Jakarta.
- Riduwan. 2002. **Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian**. PT. Alfabeta, Bandung.
- Robbins, S. 2006. **Perilaku Organisasi**. PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiono. 2002. **Statistika Untuk Penelitian**. PT. Alfabeta, Bandung.
- Veithzal. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**. PT. Raja Garfindo Persada, Jakarta.
- Wibowo. 2007. **Manajemen Kinerja**. Penerbit Rajawali Pers. Jakarta
- Winardi 2004 **Manajemen Perilaku Organisasi**. Edisi Revisi Pranada Media, Jakarta.

Lampiran 1. Identitas Responden karyawan Bagian Produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Makassar.

No.	Umur (Thn)	Jenis Kelamin	Pendidikan
1	31	Laki-laki	S1
2	39	Laki-laki	S1
3	28	Laki-laki	D3
4	31	Laki-laki	D3
5	48	Laki-laki	SMU
6	36	Laki-laki	SMU
7	35	Laki-laki	SMU
8	37	Laki-laki	SMU
9	31	Laki-laki	SMU
10	38	Laki-laki	SMU
11	31	Laki-laki	SMU
12	30	Laki-laki	SMU
13	30	Laki-laki	SMU
14	25	Laki-laki	SMU
15	24	Laki-laki	SMU
16	24	Laki-laki	SMU
17	24	Laki-laki	SMU
18	20	Laki-laki	SMU
19	21	Laki-laki	SMU
20	21	Laki-laki	SMU
21	22	Laki-laki	SMU
22	23	Laki-laki	SMU
23	28	Laki-laki	SMU
24	23	Laki-laki	SMU
25	23	Laki-laki	SMU
26	23	Laki-laki	STM
27	26	Laki-laki	STM
28	23	Laki-laki	STM
29	25	Laki-laki	STM
30	32	Laki-laki	STM
31	32	Laki-laki	STM
32	29	Laki-laki	STM
33	25	Laki-laki	STM
34	36	Laki-laki	STM
35	19	Laki-laki	SMK
36	23	Laki-laki	SMK
37	27	Laki-laki	SMK

38	29	Laki-laki	SMK
39	24	Laki-laki	SMK
40	23	Laki-laki	SMK
41	22	Laki-laki	SMK
42	22	Laki-laki	SMK
43	20	Laki-laki	SMK
44	24	Laki-laki	SMK
45	24	Laki-laki	SMK
46	26	Laki-laki	SMK
47	23	Laki-laki	SMK
48	25	Laki-laki	SMK
49	24	Laki-laki	SMP
50	24	Laki-laki	SMP
51	28	Laki-laki	SMP
52	26	Laki-laki	SMP
53	19	Laki-laki	SMP
54	23	Laki-laki	SMP
55	25	Laki-laki	SMP
56	38	Laki-laki	SMP
57	24	Laki-laki	SMP
58	22	Laki-laki	SMP
59	26	Laki-laki	SMU

Lampiran 3. Kuesioner Penelitian

ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DI PT. JAPFA COMFEED INDONESIA TBK. CABANG MAKASSAR

Oleh
Fitriani

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan terakhir :
5. Lama Kerja :
6. Status karyawan :
7. Deskripsi tugas :
-
-

B. Kepuasan Kerja Karyawan

1. Kondisi Pekerjaan

No.	Uraian	SP	P	C	S	K
1	Bagaimana kepuasan anda terhadap tugas yang diberikan jika dibandingkan dengan keahlian anda ?					
2.	Bagaimana kepuasan anda terhadap tugas anda dalam menyenangkan hati anda ?					
3.	Bagaimana kepuasan anda terhadap tugas yang diberikan jika dibandingkan dengan kemampuan anda ?					

4	Bagaimana kepuasan anda terhadap pelaksanaan disiplin dalam pelaksanaan tugas ?					
5.	Bagaimana kepuasan anda terhadap beban kerja yang diberikan perusahaan kepada anda ?					

2. Perilaku Pimpinan

No.	Uraian	SP	P	C	S	K
1	Bagaimana kepuasan perilaku adil pimpinan dalam memberikan tugas kepada karyawan ?					
2.	Bagaimana kepuasan anda terhadap sapaan atasan/pimpinan kepada karyawan yang bekerja ?					
3.	Bagaimana kepuasan anda terhadap dukungan pimpinan pada setiap tugas yang terselesaikan dengan baik ?					
4	Bagaimana kepuasan anda terhadap pujian dari pimpinan jika karyawan bekerja dengan baik ?					
5.	Bagaimana kepuasan anda terhadap keadilan pimpinan dalam menjalankan kebijakan perusahaan tersebut ?					

3. Interaksi dengan rekan kerja

No.	Uraian	SP	P	C	S	K
1	Bagaimana kepuasan anda terhadap kerja sama yang terjalin antar karyawan tempat anda bekerja ?					
2.	Bagaimana kepuasan anda terhadap komunikasi yang terjalin antar karyawan tempat anda bekerja					

3.	Bagaimana kepuasan anda terhadap kesiapan karyawan lain dalam memberikan bantuan menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam pekerjaan ?					
4	Bagaimana kepuasan anda terhadap dukungan karyawan lain dalam pencapaian pelaksanaan tugas dan tanggung jawab ?					
5.	Bagaimana kepuasan anda terhadap persaingan yang sehat diantara karyawan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab ?					

4. Gaji/Upah yang diterima

No.	Uraian	SP	P	C	S	K
1	Bagaimana kepuasan anda terhadap standar gaji yang diterapkan pihak perusahaan ?					
2.	Bagaimana kepuasan anda terhadap kesempatan kenaikan gaji pada perusahaan tempat anda kerja ?					
3.	Bagaimana kepuasan anda terhadap kesesuaian tingkat pendidikan dengan besarnya gaji yang anda peroleh ?					
4	Bagaimana kepuasan anda terhadap waktu pembayaran gaji yang anda peroleh ?					
5.	Bagaimana kepuasan anda terhadap jumlah atau besarnya gaji yang anda peroleh ?					

4. Peluang Promosi

No.	Uraian	SP	P	C	S	K
1	Bagaimana kepuasan anda terhadap kebijakan promosi karyawan yang diterapkan pihak perusahaan ?					
2.	Bagaimana kepuasan anda terhadap kesempatan kenaikan jabatan pada perusahaan tempat anda kerja ?					
3.	Bagaimana kepuasan anda terhadap peluang pengembangan karir pada perusahaan tempat anda kerja ?					

C. Pertanyaan Pendukung

1. Sejauh mana perusahaan dalam memberikan kepuasan kerja kepada karyawan, khususnya bagian produksi ?
2. Upaya-upaya apa saja yang telah dilakukan pihak perusahaan dalam memberikan kepuasan kerja kepada karyawan ?
3. Dampak apa saja yang ditimbulkan dari kepuasan kerja kepada karyawan ?

Makassar,2008

Responden

Lampiran 4. Daftar Kriteria Pengukuran Indikator Berdasarkan jawaban Responden

A. Kondisi Pekerjaan

1. Kesesuaian dengan keahlian

Sangat Puas	Puas	Cukup	Sedang	Kurang
Sesuai sekali dengan keahlian yang dimiliki	Sesuai dengan keahlian yang dimiliki	cukup sesuai dengan keahlian yang dimiliki	Pekerjaan tersebut tidak terlalu sesuai dengan keahlian	Tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki

2. Pekerjaan yang menyenangkan

Sangat Puas	Puas	Cukup	Sedang	Kurang
Pekerjaan sangat menyenangkan	Pekerjaan tersebut menyenangkan	Pekerjaan tersebut cukup menyenangkan	Pekerjaan kadang menyenangkan karyawan	Pekerjaan tidak menyenangkan

3. Kesesuaian dengan kemampuan

Sangat Puas	Puas	Cukup	Sedang	Kurang
Sesuai sekali dengan kemampuan yang dimiliki	Sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	cukup sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	Pekerjaan tersebut tidak terlalu sesuai dengan kemampuan	Tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki

4. Disiplin kerja

Sangat Puas	Puas	Cukup	Sedang	Kurang
Pekerja sangat dituntut untuk disiplin	Pekerja dituntut untuk disiplin	Pekerja cukup disiplin	Pekerja kadang kurang disiplin dalam bekerja	Pekerja tidak disiplin dalam bekerja

5. Kebutuhan terhadap pekerjaan



Sangat Puas	Puas	Cukup	Sedang	Kurang
Pekerjaan tersebut sangat dibutuhkan	Pekerjaan tersebut dibutuhkan	Pekerjaan tersebut cukup dibutuhkan	Pekerjaan tersebut tidak terlalu dibutuhkan	Pekerjaan tersebut tidak dibutuhkan

B. Perilaku Pimpinan

1. Adil dalam pemberian tugas

Sangat Puas	Puas	Cukup	Sedang	Kurang
Sangat adil dalam pemberian tugas	Adil dalam pemberian tugas	cukup adil dalam pemberian tugas	Agak adil dalam pemberian tugas	tidak adil dalam pemberian tugas

2. Sapaan pimpinan

Sangat Puas	Puas	Cukup	Sedang	Kurang
Pimpinan selalu menyapa	Pimpinan sering menyapa	Pimpinan kadang menyapa	Pimpinan jarang menyapa	pimpinan tidak pernah menyapa

3. Dukungan pimpinan

Sangat Puas	Puas	Cukup	Sedang	Kurang
Pimpinan selalu mendukung	Pimpinan sering mendukung	Pimpinan kadang mendukung	Pimpinan kurang mendukung	Pimpinan tidak mendukung

4. Pujian oleh pimpinan

Sangat Puas	Puas	Cukup	Sedang	Kurang
Pimpinan selalu memuji karyawan	Pimpinan sering memuji karyawan	Pimpinan kadang memuji karyawan	Pimpinan jarang memuji karyawan	Pimpinan tidak pernah memuji karyawan

5. Kebijakan pimpinan

Sangat Puas	Puas	Cukup	Sedang	Kurang
Pimpinan sangat adil dalam kebijakan	Pimpinan adil dalam kebijakan	Pimpinan kadang adil dalam kebijakan	Pimpinan jarang adil dalam kebijakan	Pimpinan tidak adil dalam kebijakan

C. Interaksi Karyawan

1. Kerja sama

Sangat Puas	Puas	Cukup	Sedang	Kurang
karyawan selalu bekerja sama	karyawan sering bekerja sama	karyawan kadang bekerja sama	karyawan jarang bekerja sama	Karyawan tidak pernah bekerja sama

2. Komunikasi

Sangat Puas	Puas	Cukup	Sedang	Kurang
Karyawan selalu berkomunikasi	Karyawan sering berkomunikasi	Karyawan kadang berkomunikasi	Karyawan jarang berkomunikasi	karyawan tidak pernah berkomunikasi

3. Kesiapan membantu

Sangat Puas	Puas	Cukup	Sedang	Kurang
karyawan selalu membantu	Karyawan sering membantu	Karyawan kadang membantu	Karyawan jarang membantu	karyawan tidak pernah membantu

4. Dukungan karyawan

Sangat Puas	Puas	Cukup	Sedang	Kurang
Karyawan selalu memberikan dukungan	Karyawan sering memberikan dukungan	Karyawan kadang memberikan dukungan	Karyawan jarang memberikan dukungan	Karyawan tidak pernah memberikan dukungan

5. Persaingan sehat

Sangat Puas	Puas	Cukup	Sedang	Kurang
Karyawan selalu bersaing secara sehat	Karyawan sering bersaing secara sehat	Karyawan kadang bersaing secara sehat	Karyawan jarang bersaing secara sehat	Karyawan tidak pernah bersaing secara sehat

D. Gaji/Upah yang diterima

1. Standar gaji

Sangat Puas	Puas	Cukup	Sedang	Kurang
standar gaji sangat tinggi	Standar gaji tinggi	Standar gaji cukup tinggi	Standar gaji biasa-biasa saja	standar gaji rendah

2. Kesempatan kenaikan gaji

Sangat Puas	Puas	Cukup	Sedang	Kurang
kesempatan sangat besar	Kesempatan besar	Kesempatan cukup besar	Kesempatan kecil	Tidak ada kesempatan kenaikan gaji

3. Kesesuaian pendidikan dengan gaji

Sangat Puas	Puas	Cukup	Sedang	Kurang
Sangat sesuai dengan pendidikan	Sesuai dengan pendidikan	Cukup sesuai dengan pendidikan	Kurang sesuai dengan pendidikan	Tidak sesuai dengan pendidikan

4. Waktu pembayaran gaji

Sangat Puas	Puas	Cukup	Sedang	Kurang
Lebih awal dari waktu yang ditentukan	Tepat pada waktu yang ditentukan	Kadang tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan	Sering tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan	Selalu terlambat dari waktu yang ditetapkan

5. Jumlah gaji

Sangat Puas	Puas	Cukup	Sedang	Kurang
Sangat tinggi jika dibandingkan perusahaan lain	Sedikit lebih tinggi dari perusahaan lain	Cukup tinggi dari perusahaan lain	Sama dengan gaji pada perusahaan lain	Lebih rendah dibanding perusahaan lain

E. Peluang Promosi

1. Kebijakan promosi

Sangat Puas	Puas	Cukup	Sedang	Kurang
kebijakan promosi sangat baik	Kebijakan promosi baik	Kebijakan promosi cukup baik	Kebijakan promosi kurang baik	Kebijakan promosi tidak baik

2. Kesempatan kenaikan jabatan

Sangat Puas	Puas	Cukup	Sedang	Kurang
kesempatan sangat besar	Kesempatan besar	Kesempatan cukup besar	Kesempatan kecil	Tidak ada kesempatan kenaikan jabatan

3. Peluang pengembangan karir

Sangat Puas	Puas	Cukup	Sedang	Kurang
Peluang sangat besar	Peluang besar	Peluang cukup besar	Peluang kecil	Tidak ada peluang Pengembangan karir

RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Sinjai pada tanggal 25 Februari 1986, anak pertama dari tiga bersaudara dari Bapak Halilintar, SP dan Ibu HJ Hasrah. Riwayat pendidikan yang dilalui mulai dari tahun 1990 di TK Pertiwi 11, pada tahun 1993 melanjutkan ke SD Negeri 43 Bontopedda sinjai-selatan, kemudian ke SLTP Negeri 1 sinjai –selatan pada tahun 1998 , lalu ke SMU Negeri 1 sinjai-selatan pada tahun 2001, lalu melanjutkan ke perguruan tinggi melalui jalur SPMB pada tahun 2004, penulis diterima di Fakultas Peternakan Jurusan Sosial Ekonomi. Selama menjadi mahasiswa penulis pernah aktif di Himsena Unhas serta aktif sebagai asisten dosen pada beberapa mata kuliah.