

ABSTRAK

PT. Tirtanusa Suryatimur merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi air mineral "Airo" yang berlokasi di Jalan Raya By Pass, Pandaan, Pasuruan. Perusahaan ini merupakan perusahaan perseorangan yang mulai berdiri pada bulan April 1999. Pada mulanya, perusahaan ini hanya memproduksi air mineral galon (19 liter) saja. Namun dengan berjalannya waktu, perusahaan ini mulai melakukan diversifikasi produk, yaitu dengan memproduksi varian baru kemasan produk air mineral dengan kemasan gelas atau *cup* ukuran 220 ml dan kemasan botol ukuran 600 ml. Produk-produk ini diproduksi untuk memenuhi pesanan konsumennya yang tersebar di Jawa maupun di luar Jawa, seperti di Manado, Ambon, Madura dan daerah-daerah lainnya.

Selama ini, perusahaan air mineral "Airo" tidak memiliki masalah dengan bahan baku yang berupa air dan kemasan produk yang terbuat dari plastik. Hal ini disebabkan oleh telah tersedianya air yang merupakan bahan baku utama industri air mineral ini dengan sangat cukup mengingat perusahaan ini terletak di daerah pegunungan, sehingga memudahkan perusahaan untuk mendapat supply air sebagai bahan baku utama industri ini. Demikian juga dengan bahan baku plastik untuk kemasan produk, perusahaan telah memiliki supplier tetap yang akan mengirim bahan baku kemasan yang terbuat dari plastik ini apabila persediaan di gudang telah menipis. Namun perusahaan memiliki masalah sehubungan dengan adanya rasa tidak puas dari para karyawan produksinya yang berjumlah 30 orang. Hal ini nampak dari sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh para karyawan produksi perusahaan yang merasa kurang puas atas kondisi kerja yang ada, seperti akibat tidak adanya jaminan kesehatan kerja yang diberikan kepada para karyawan, tidak adanya bonus/insentif bagi karyawan yang berprestasi, kurang terbukanya jalur komunikasi antara karyawan dengan pihak manajemen perusahaan sehingga karyawan sulit untuk menyampaikan saran-saran ataupun keluhan kepada pihak manajemen perusahaan ini, kurangnya penghargaan yang diberikan oleh pihak perusahaan apabila hasil kerja karyawan baik dan kurangnya dorongan untuk maju dalam bekerja. Ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan produksi ini menyebabkan kegiatan produksi menjadi tidak efektif sehingga output produksi tidak mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun dalam mengatasi masalah ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan departemen produksi, pihak perusahaan dapat melakukan perbaikan yang diprioritaskan pada beberapa variabel yang menjadi penyebab utama ketidakpuasan karyawan ini, antara lain dengan memberikan jaminan kesehatan kerja bagi karyawan (seperti tunjangan kesehatan, pemeriksaan gratis secara berkala dan usaha lainnya) agar para karyawan merasa aman dalam bekerja. Selain itu, perusahaan dapat memberi insentif/bonus kepada karyawan yang hasil kerjanya mencapai atau melebihinya target yang telah ditetapkan pihak perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Sebagai motivator, perusahaan juga dapat lebih memperhatikan saran/keluhan karyawan, memberikan penghargaan apabila hasil kerja karyawan baik dan membuat jalur promosi untuk mendorong semangat karyawan dalam bekerja.