

## ABSTRAK

CV. Ulung adalah perusahaan rokok yang berada di Jl. Raya Sumberrejo, Bojonegoro yang memproduksi rokok jenis SKT (Sigaret Kretek Tangan). Rokok diproduksi secara manual (tidak menggunakan mesin). Karyawan tidak dapat memenuhi target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu sebesar 2000 batang rokok per hari, karyawan rata-rata hanya mampu menghasilkan 1834 batang rokok per hari pada periode Januari 2004, 1802 batang rokok per hari pada periode Pebruari 2004, 1502 batang rokok per hari pada periode Maret 2004 dan 1548 batang rokok per hari pada periode April 2004 sehingga perusahaan tidak dapat memenuhi permintaan konsumen. Hal ini dikarenakan karyawan tidak puas terhadap apa yang telah diberikan oleh perusahaan selama ini. Oleh karena itu akan diteliti tingkat kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan teori kepuasan kerja menurut Robbins, Harold E Burt dan Moh As'ad dan tingkat produktivitas kerja karyawan dengan model Kendrick – Creamer.

Dari hasil pengolahan data dan analisis hasil diketahui bahwa dalam tiga periode produktivitas tenaga kerja mengalami penurunan yaitu dari 7,1 menjadi 7, dari 7 menjadi 6,5 dan dari 6,5 menjadi 6,35. Dari pengolahan data dan analisis hasil diketahui karyawan bagian produksi merasa tidak puas pada gaji karena mereka merasa gaji yang mereka terima tidak sesuai dengan output yang dihasilkan selama ini dan gaji yang mereka terima lebih kecil dari gaji karyawan di perusahaan lain yang sejenis di Bojonegoro. Karyawan tidak puas pada jaminan kesehatan yang mereka terima selama ini karena karyawan hanya mendapatkan ganti separo dari biaya pengobatan jika mereka sakit. Karyawan juga tidak puas pada hubungan kerja dengan atasan dan jumlah seragam, topi, masker yang mereka terima. Perusahaan memprioritaskan perbaikan pada gaji dan jaminan kesehatan karena berdasarkan hasil pengolahan data mempunyai mean skor yang terendah yaitu 1,66 dan 1,75 dan berdasarkan hasil *cross tab* antara profil karyawan dengan variabel kepuasan kerja karyawan banyak yang tidak puas pada kedua variabel tersebut dibanding dengan variabel kepuasan kerja yang lain. Karyawan bagian produksi puas akan kenyamanan dalam bekerja, hubungan kerja dengan sesama karyawan, pemberian tunjangan hari raya, kebersihan, penerangan dan suhu tempat kerja. Untuk itu sebaiknya perusahaan berusaha untuk mempertahankan atau meningkatkan faktor-faktor yang membuat karyawan puas agar target dapat tercapai, produktivitas tenaga kerja dapat meningkat.

Perbaikan yang dilakukan adalah berdasarkan *participatory ergonomics* yaitu melibatkan langsung karyawan dalam mengambil keputusan. Berdasarkan hasil wawancara antara atasan dengan karyawan dihasilkan keputusan yaitu gaji karyawan dinaikkan sebesar 10%, untuk karyawan yang telah bekerja lebih dari 4 tahun ditambahkan insentif jika karyawan dapat menghasilkan rokok melebihi target produksi yang ditetapkan perusahaan dan target produksi dinaikkan 10% serta memperkecil produk cacat yang dihasilkan dengan memberikan pelatihan kepada karyawan yang banyak menghasilkan produk cacat tentang cara melinting, memotong dan mengepak rokok yang baik. Untuk jaminan kesehatan diperbaiki dengan mengganti seluruh biaya pengobatan jika karyawan sakit bagi karyawan yang telah bekerja lebih dari 4 tahun. Dilakukan wawancara langsung antara atasan dengan karyawan agar kedua belah pihak merasa puas dan hubungan kerja antara atasan dengan karyawan dapat terjalin dengan baik.

Setelah perbaikan dilaksanakan oleh perusahaan maka produktivitas tenaga kerja meningkat sebesar 5,35% yaitu dari 6,35 menjadi 6,69 dan karyawan dapat memenuhi target produksi yang ditetapkan perusahaan yaitu sebesar 2200 batang rokok per hari. Hal ini membuktikan bahwa dengan ditingkatkannya kepuasan kerja maka produktivitas tenaga kerja akan meningkat.