

ABSTRAKSI

PT Unggul Jaya Blora adalah perusahaan yang memproduksi rokok kretek yang merupakan mitra kerja dengan perusahaan rokok terkemuka di Indonesia dengan sistem produksi *job order*. Rokok di produksi dengan sistem kerja manual (tidak menggunakan mesin). Karena tingkat kepuasan karyawan pekerja bagian produksi rendah sehingga proses produksi tidak berjalan dengan lancar yang menyebabkan output yang dihasilkan pekerja tidak sesuai dengan target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu akan diteliti tingkat kepuasan karyawan dengan menggunakan teori *Herzberg*.

Dari hasil pengolahan dan analisis data, dapat diketahui kelemahan perusahaan pada karyawan bagian produksi antara lain: besarnya gaji, insentif dan tunjangan, kondisi peralatan kerja, suhu udara, peraturan. Sedangkan pada karyawan non produksi kelemahan pada variabel besarnya gaji, insentif, tunjangan dan pada variabel keamanan. Kelemahan perusahaan terletak pada bagian I yang menunjukkan tingkat kepuasan rendah sedangkan tingkat kepentingan tinggi. Untuk itu perbaikan diprioritaskan pada kelemahan perusahaan yang memiliki mean tingkat kepuasan rendah yaitu pada variabel gaji. Sedangkan Untuk keunggulan perusahaan pada karyawan bagian produksi antara lain pada variabel: hubungan atasan, umpan balik, dukungan atasan, kebersihan, penerangan, suasana, bantuan rekan, hubungan sosial, keamanan, jaminan kesehatan, promosi jabatan, tanggung jawab, tantangan. Sedangkan keunggulan pada karyawan bagian non produksi antara lain variabel kebersihan, fasilitas kerja, hubungan sosial, bantuan rekan, partisipasi, kesempatan dan tanggung jawab. Variabel keunggulan perusahaan terletak pada bagian IV dimana mempunyai tingkat kepuasan tinggi dan tingkat kepentingan tinggi.

Perbaikan pada bagian produksi adalah merancang sistem upah baru dengan pemberian insentif menggunakan metode *Piece Rate System* (unit hasil kerja). Sedangkan pada karyawan bagian non produksi perbaikan sistem upah dengan evaluasi pekerjaan menggunakan metode angka (*The Point Rating Method*).

Dari hasil implementasi sistem upah insentif untuk karyawan bagian produksi mengalami peningkatan output sebesar : departemen pengilangan: 11.48% , departemen gunting: 11.59%, departemen inspeksi 1: 10.21%, departemen pengepakan: 11.88%, departemen bandrol dan slop: 10.75%, departemen bal & box: 10.66%. Sedangkan dari hasil perhitungan evaluasi pekerjaan untuk karyawan bagian non produksi di prioritaskan pada karyawan bagian administrasi. Dari hasil konsultasi dengan perusahaan, bobot yang didapatkan sebesar 130, sedangkan bobot standar yang setara dengan nilai Rp 14.000,00 adalah 185. Bobot 185 didapat dari nilai tengah range bobot minimum dan bobot maksimum. Dengan nilai minimum 100 dan nilai maksimum 270. Bobot yang didapat dari karyawan bagian administrasi masih dibawah standar, sehingga tidak perlu dilakukan perbaikan gaji pada bagian administrasi karena beban kerja yang ditempuh selama ini sudah sebanding dengan gaji yang diterima karyawan selama ini.