ABSTRAKSI

PT. Bukit Terang adalah perusahaan yang bergerak dalam penyediaan logam dasar untuk baja dan besi konstruksi. PT. Bukit Terang ini melakukan *joint venture* dengan PT. Gunung Garuda, salah satu produsen baja terbesar di Indonesia. Saat ini jumlah *market share* PT. Bukit Terang semakin meluas hingga seluruh JABOTABEK, bahkan ke beberapa negara, seperti Rusia, Hongkong, China, dan beberapa negara di Asia Tenggara. Dengan semakin meningkatnya kebutuhan dan banyaknya permintaan akan pelayanan jasa tersebut, maka PT. Bukit Terang harus lebih produktif, memberikan pelayanan yang baik, menghasilkan produk yang berkualitas, dan dapat memenuhi permintaan konsumen tersebut, baik konsumen yang berasal dari instansi maupun konsumen tetap, yaitu beberapa perusahaan di JABOTABEK. Salah satu pendukung utama tingkat produktifitas suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan tersebut adalah sumber daya manusia, khususnya para karyawan pabrik (pekerja langsung) yang merupakan karyawan yang berkecimpung secara langsung dalam proses pembuatan produk. Adapun hal yang penting dalam peningkatan produktifitas karyawan adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Di PT. Bukit Terang ini tingkat loyalitas karyawan masih rendah yang ditandai adanya pengunduran diri karyawan setiap tahun. Selain itu PT. Bukit Terang belum pernah melakukan pengukuran kepuasan kerja karyawan, sehingga di PT. Bukit Terang ini perlu dilakukan pengukuran kepuasan kerja karyawan dengan mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, selanjutnya dapat merencanakan program-program yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Alat penelitian menggunakan kuesioner yang disebar dengan cara sensus, yaitu penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja langsung yang berada di bagian produksi. Pengukuran kepuasan kerja karyawan dilakukan dengan menggunakan metode Employee Satisfaction Index (ESI). Selain itu, untuk mengetahui kesenjangan antara tingkat kepentingan dan tingkat kepuasan karyawan menggunakan analisis GAP. Sedangkan untuk mengetahui variabel yang menjadi prioritas dalam perbaikan dan peningkatan menggunakan analisis Peta Kuadran, yaitu variabel yang berada pada kuadran II.

Dari hasil perhitungan ESI secara keseluruhan, nilai rata-rata indeks kepuasan kerja (ESI) yang diperoleh sebesar 71.449%. Nilai ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan karyawan merasa puas terhadap aspek-aspek kepuasan kerja karyawan. Akan tetapi jika dilihat dari tabel hasil perhitungan GAP secara keseluruhan, nilai rata-rata GAP yang diperoleh sebesar -0.38. Hal ini menunjukkan bahwa GAP dari masing-masing dimensi secara keseluruhan cenderung bernilai negatif, artinya secara keseluruhan kepuasan karyawan saat ini belum memenuhi harapan karena masih terdapat variabel dari dimensi kerja yang menjadi prioritas untuk diperbaiki dan ditingkatkan.

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan, ada 7 variabel yang menjadi prioritas utama untuk memperoleh perbaikan. Adapun ketujuh variabel tersebut meliputi tanggapan karyawan mengenai besarnya gaji yang diberikan, pemutusan hubungan kerja (PHK), pengawasan dari atasan, hubungan atasan dengan karyawan), kesempatan untuk melihat hasil akhir pekerjaan yang dilakukan, adanya hubungan kekeluargaan dalam lingkungan kerja, dan kelancaran komunikasi dengan rekan kerja.

Kata Kunci : Pengukuran, Index Kepuasan Kerja.