

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Perusahaan

PT. Lembu Setia Abadi Jaya (LSAJ) Tangerang Banten adalah perusahaan balai besar karantina pertanian Tanjung Priok untuk Instalasi Karantina Hewan (IHK) No. 1601/KPTS/KR.120/K/11/2016 yang merupakan peternakan sapi impor dari Australia. PT. Lembu Setia Abadi Jaya berlokasi di Desa Mekarsari Rt. 03 Rw. 06 Kec. Jambe Tangerang – Banten. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2010. Untuk memperoleh sapi potong yang berkualitas, perusahaan selalu memperhatikan kualitas sapi yang akan dijual kepada konsumen seperti : kualitas rumput yang masih segar, air bersih yang dikonsumsi sapi, dan kesehatan sapi. Untuk meningkatkan kualitas daging sapi perusahaan juga memperhatikan dengan memberikan konsentrat yang terdiri dari gandum, dedak, dan air tebu yang difermentasikan sehari menjadi lapisan seperti roti.

PT. Lembu Setia Abadi Jaya Tangerang Banten saat ini memiliki 34 karyawan bagian operasional yang terdiri dari bagian kebun, kandang, dan gudang. PT Lembu Setia Abadi Jaya Tangerang Banten pada bagian operasional menggunakan sistem upah harian.

4.2. Gambaran Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Lembu Setia Abadi Jaya Tangerang Banten bagian operasional yang terdiri dari bagian kebun, kandang, dan gudang berjumlah 34 orang. Untuk melihat karakteristik responden pada penelitian ini dapat dilihat dengan menggunakan lampiran data yang terdiri dari usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

4.2.1. Responden Berdasarkan Bagian Kerja dan Usia

Berikut ini merupakan gambaran responden berdasarkan bagian kerja dan usia dijelaskan dalam bentuk tabel 4.1 yaitu:

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Bagian Kerja dan Usia

No	Bagian	Usia		
		25 - 34	35 - 44	45 - 54
1	Kebun	4	1	3
2	Kandang	6	5	3
3	Gudang	7	5	0
Total		17	11	6

Sumber Data Primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.1. di atas menunjukkan bahwa karyawan bagian gudang pada usia 25-34 tahun memiliki jumlah paling banyak yaitu 7 karyawan, sedangkan karyawan bagian kebun yang usianya 35-44 tahun hanya berjumlah 1 karyawan.

4.2.2. Responden Berdasarkan Bagian Kerja dan Pendidikan Terakhir

Berikut ini merupakan gambaran responden berdasarkan bagian kerja dan pendidikan terakhir dijelaskan dalam bentuk tabel 4.2 yaitu :

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Bagian Kerja dan Pendidikan Terakhir

No	Bagian	Pendidikan Terakhir		
		Tidak Bersekolah	SD	SMP
1	Kebun	5	3	1
2	Kandang	6	4	4
3	Gudang	7	3	1
Total		18	10	6

Sumber Data Primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menunjukkan karyawan bagian gudang dengan tingkat pendidikan tidak bersekolah memiliki jumlah paling banyak yaitu 7 karyawan, sedangkan karyawan bagian kebun dan gudang dengan pendidikan SMP hanya 1 karyawan.

4.2.3. Responden Berdasarkan Bagian Kerja dan Lama Bekerja

Berikut ini merupakan gambaran responden berdasarkan bagian kerja dan lama bekerja dijelaskan dalam bentuk tabel 4.3 yaitu :

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Bagian Kerja dan Lama Bekerja

No	Bagian	Lama Bekerja		
		7 tahun	8 tahun	9 tahun
1	Kebun	-	4	4
2	Kandang	1	7	6
3	Gudang	-	6	6
Total		1	17	16

Sumber Data Primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa karyawan bagian kandang dengan lama bekerja 8 tahun memiliki jumlah terbanyak, yaitu 7 karyawan, sedangkan karyawan bagian kandang dengan lama bekerja 7 tahun hanya berjumlah 1 karyawan

4.3. Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif pernyataan responden mengenai kepuasan kerja bagian operasional PT. Lembu Setia Abadi Jaya Tangerang Banten sebagai berikut ini :

4.3.1. Persepsi Karyawan Mengenai Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan. Perasaan positif itu dihasilkan dari penilaian terhadap karakteristik-karakteristik yang telah ditentukan. (Robbins, 2015 : 46). Kepuasan kerja pada penelitian ini

dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, supervisi, dan rekan kerja dapat dilihat dalam tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4

Persepsi responden terhadap kepuasan kerja pada bagian operasional

No	Keterangan	SS	S	N	TS	STS	Total Score	Rata-Rata Score	Kategori
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)			
Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri									
1	Saya menyukai dengan pekerjaan yang sedang dilakukan sekarang ini.	13 (65)	15 (60)	5 (15)	1 (2)	-	142	4,18	Tinggi
2	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang menarik dan tidak membosankan.	14 (70)	13 (52)	6 (18)	1 (2)	-	142	4,18	Tinggi
Rata-rata skor kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri								4,18	Tinggi
Kepuasan kerja terhadap upah									
1	Saya merasa puas karena upah yang saya terima saat ini dari perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.	11 (55)	13 (52)	8 (24)	1 (2)	1 1	133	3,91	Tinggi
2	Saya merasa puas karena upah yang diterima saat ini sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya.	7 (35)	16 (64)	9 (27)	1 (2)	1 (1)	129	3,79	Tinggi
3	Saya merasa puas karena upah yang diberikan sesuai dengan apa yang saya kerjakan.	6 (30)	17 (68)	9 (27)	1 (2)	1 (1)	128	3,76	Tinggi
Rata-rata skor kepuasan kerja terhadap upah								3,78	Tinggi
Kepuasan kerja terhadap supervisi									
1	Saya yakin dengan kemampuan kerja yang dimiliki pimpinan perusahaan sekarang.	12 (60)	13 (52)	8 (24)	-	1 (1)	137	4,03	Tinggi

Lanjutan tabel 4.4

2	Saya memperoleh dukungan dari pimpinan di perusahaan.	12 (60)	14 (56)	7 (21)	-	1 (1)	138	4,06	Tinggi
3	Saya merasa pimpinan saat ini memperlakukan semua karyawan secara adil.	17 (85)	10 (40)	7 (21)	-	-	146	4,29	Sangat Tinggi
Rata-rata skor kepuasan kerja terhadap supervisi								4,13	Tinggi
Kepuasan kerja terhadap rekan kerja									
1	Saya memperoleh dukungan dan bantuan dari rekan kerja.	12 (60)	15 (60)	6 (18)	-	1 (1)	139	4,09	Tinggi
2	Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja saat ini di perusahaan.	10 (50)	17 (68)	7 (21)	-	-	139	4,09	Tinggi
3	Saya merasa rekan kerja saat ini di perusahaan bertanggung jawab atas pekerjaannya.	14 (70)	11 (44)	6 (18)	2 (4)	1 (1)	137	4,03	Tinggi
Rata-rata skor kepuasan kerja terhadap rekan kerja								4,07	Tinggi
Rata-rata skor kepuasan kerja secara keseluruhan								4,04	Tinggi

Sumber Data Primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa tanggapan dari 34 responden mengenai persepsi kepuasan kerja karyawan bagian operasional memiliki tingkat rata-rata skor paling tinggi 4,18 dalam kategori tinggi, mengenai kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri dengan keterangan (saya menyukai pekerjaan yang dilakukan sekarang ini dan saya merasa puas dengan pekerjaan yang menarik dan tidak membosankan).

Sedangkan tingkat rata-rata skor paling rendah 3,78 dalam kategori tinggi, mengenai kepuasan kerja terhadap upah dengan keterangan (saya merasa puas upah yang saya terima saat ini dari perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, saya merasa puas karena upah yang diterima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya dan saya merasa puas karena upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan apa yang saya kerjakan). Untuk rata-rata skor secara keseluruhan mengenai persepsi kepuasan kerja karyawan dalam

meningkatkan kepuasan kerja bagian operasional PT. Lembu Setia Abadi Jaya Tangerang Banten 4,04 dalam kategori tinggi.

4.3.2. Upaya Perusahaan dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Bagian Kebun

Berikut ini merupakan upaya pihak perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja bagian kebun dijelaskan dalam tabel 4.5 beserta alasan dari 8 responden yaitu :

Tabel 4.5

Upaya Perusahaan dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Bagian Kebun

No	Keterangan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Total Score	Rata- Rata Score	Kategori
Upaya Pihak Perusahaan									
1	Perusahaan membuka kesempatan negosiasi kepada seluruh karyawan, jika karyawan melakukan demo menuntut kenaikan upah. Alasan : 1. Adanya kepastian dari perusahaan terhadap upah para karyawan. 2. Upaya yang dilakukan perusahaan dalam memperhatikan pekerjajanya. 3. Agar perusahaan menindaklanjuti tuntutan dari para karyawan. 4. Agar perusahaan dapat meningkatkan upah para karyawan.	2 (10)	2 (8)	4 (12)	-	-	30	3,75	Tinggi
2	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja	1 (5)	4 (16)	3 (9)	-	-	30	3,75	Tinggi

Lanjutan tabel 4.5

	<p>Alasan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Meringankan beban kerja tidak was-was jika karyawan sakit. 2. Tidak banyak pengeluaran untuk biaya kesehatan. 3. Mengurangi biaya pengeluaran untuk berobat dengan menggunakan BPJS. 								
3	<p>Perusahaan memberikan THR dan parcel lebaran kepada seluruh karyawan saat H-3 lebaran setiap tahun.</p> <p>Alasan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dapat memberi bingkisan pada tetangga. 2. Dapat menikmati hari raya. 3. Sedekah di hari lebaran. 	2 (10)	5 (20)	1 (3)	-	-	33	4,71	Sangat Tinggi
4	<p>Perusahaan memberikan minuman setiap hari secara gratis yang disediakan dalam bentuk galon kepada seluruh karyawan. Untuk makanan secara gratis diperoleh pada saat jam istirahat pukul 11.00 – 13.00 WIB.</p> <p>Alasan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Supaya karyawan lebih giat bekerja. 2. Menghemat pengeluaran uang saku harian. 	2 (10)	5 (20)	1 (3)	-	-	33	4,71	Sangat Tinggi

Lanjutan tabel 4.5

5	Perusahaan melakukan breafing kepada karyawan untuk memberikan motivasi sesama rekan kerja satu tim dengan tim lainnya. Alasan : Para karyawan menjadi terarah tahu apa yang harus dikerjakan.	2 (10)	4 (16)	2 (6)	-	-	32	4	Tinggi
6	Perusahaan melakukan rotasi pekerjaan pada karyawan bagian operasional (kebun, kandang, gudang) Alasan : 1. Para karyawan tidak hanya menguasai satu bidang saja. 2. Para karyawan siap menggantikan rekan kerja, jika rekan kerja tidak masuk.	1 (5)	5 (20)	2 (6)	-	-	31	3,4	Tinggi
Rata-rata skor upaya pihak perusahaan bagian kebun secara keseluruhan								4,05	Tinggi

Sumber data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa tanggapan dari 8 responden mengenai upaya pihak perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja bagian kebun memiliki tingkat rata-rata skor tertinggi 4,71 dalam kategori sangat tinggi, (mengenai perusahaan memberikan THR dan parcel lebaran kepada seluruh karyawan saat H-3 lebaran setiap tahun dan perusahaan memberikan minuman setiap hari secara gratis yang disediakan dalam galon kepada seluruh karyawan). Untuk makanan secara gratis diperoleh pada saat jam istirahat pukul 11.00 – 13.00 WIB. Untuk tingkat rata-rata skor terendah 3,4 dalam kategori tinggi, mengenai perusahaan melakukan rotasi pekerjaan

pada karyawan bagian operasional (kebun, kandang, gudang). Hasil rata-rata skor upaya perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja bagian kebun secara keseluruhan 4,05 dalam kategori tinggi.

Alasan perusahaan membuka kesempatan negosiasi kepada seluruh karyawan, jika karyawan melakukan demo menuntut kenaikan upah yaitu :

1. Adanya kepastian dari perusahaan terhadap upah para karyawan.
(Sutisna, Ruslani, Qadir, Basir, Latief)
2. Upaya yang dilakukan perusahaan dalam memperhatikan pekerjaan.
(Romodoni)
3. Agar perusahaan menindaklanjuti tuntutan dari para karyawan.
(Niman)
4. Agar perusahaan dapat meningkatkan upah para karyawan.
(Ambari)

Dengan adanya perusahaan membuka kesempatan negosiasi bertujuan untuk terciptanya kerjasama antara perusahaan dengan para pekerja.

Alasan Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja kepada seluruh karyawan yaitu :

1. Meringankan beban kerja tidak was-was jika karyawan sakit.
(Sutisna, Ruslani, Niman, Latief)
2. Tidak banyak pengeluaran untuk biaya kesehatan.
(Qadir, Basir, Romodoni)
3. Mengurangi biaya pengeluaran untuk berobat dengan menggunakan BPJS.
(Ambari)

Dengan adanya perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja kepada seluruh karyawan bertujuan memberikan perlindungan bagi karyawan dari risiko kecelakaan kerja.

Alasan Perusahaan memberikan THR dan parcel lebaran kepada seluruh karyawan saat H-3 lebaran setiap tahun yaitu :

1. Dapat memberi bingkisan pada tetangga.
(Ruslani, Basir, Ambari)
2. Dapat menikmati hari raya.
(Sutisna, Qadir, Romodoni)
3. Sedekah di hari lebaran.
(Niman, Latief)

Dengan adanya perusahaan memberikan THR dan parcel lebaran kepada seluruh karyawan saat H-3 lebaran setiap tahun bertujuan membantu meringkankan kebutuhan hari raya, karena harga kebutuhan pokok menjelang lebaran mengalami kenaikan yang signifikan.

Alasan Perusahaan memberikan minuman dan makanan secara gratis kepada karyawan saat jam istirahat yaitu :

1. Supaya karyawan lebih giat bekerja.
(Ruslani, Basir, Niman, Latief)
2. Menghemat pengeluaran uang saku harian.
(Sutisna, Qadir, Ambari, Romodoni)

Dengan adanya perusahaan memberikan minuman dan makanan secara gratis kepada karyawan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan gizi para karyawan. Dengan terpenuhinya kebutuhan gizi semangat kerja karyawan menjadi lebih meningkat.

Alasan Perusahaan melakukan breafing kepada karyawan untuk memberikan motivasi sesama rekan kerja satu tim dengan tim lainnya adalah Para karyawan menjadi terarah tahu apa yang harus dikerjakan. (Sutisna, Ruslani, Qadir, Niman, Basir, Romodoni, Ambari, Latief)

Dengan adanya perusahaan melakukan breafing kepada karyawan untuk memberikan motivasi sesama rekan kerja satu tim dengan tim lainnya bertujuan dapat mengendalikan kinerja dan produktivitas. Breafing yang

dilakukan sebelum memulai pekerjaan dapat membuka komunikasi antarkaryawan, membangun semangat kerja, membina keakraban, dan menyatukan persepsi.

Alasan Perusahaan melakukan rotasi pekerjaan pada karyawan bagian operasional (kebun, kandang, gudang) yaitu :

1. Para karyawan tidak hanya menguasai satu bidang saja.
(Sutisna, Qadir, Niman, Basir, Latief, Romodoni)
2. Para karyawan siap menggantikan rekan kerja, jika rekan kerja tidak masuk.
(Ruslani, Ambari)

Dengan adanya perusahaan melakukan rotasi pekerjaan pada karyawan bagian operasional (kebun, kandang, gudang) bertujuan melakukan pendekatan dari desain pekerjaan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki potensi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4.3.3. Upaya Perusahaan dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Bagian Kandang

Berikut ini merupakan upaya perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja bagian kandang dijelaskan dalam tabel 4.6 beserta alasan dari 14 responden yaitu :

Tabel 4.6

Upaya Perusahaan dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Bagian Kandang

No	Keterangan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Total Score	Rata- Rata Score	Kategori
Upaya Pihak Perusahaan									
1	Perusahaan membuka kesempatan negosiasi kepada seluruh karyawan	5 (25)	2 (8)	7 (21)	-	-	54	3,86	Tinggi

Lanjutan tabel : 4.6

	<p>Alasan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Agar perusahaan menindaklanjuti tuntutan dari para karyawan. 2. Adanya kepastian dari perusahaan terhadap upah para pekerja dan para karyawan. 3. Upaya yang dilakukan perusahaan dalam memperhatikan karyawannya. 								
2	<p>Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja kepada seluruh karyawan.</p> <p>Alasan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengeluaran biaya hidup karyawan dari segi kesehatan menjadi berkurang. 2. Membantu meringankan beban karyawan jika sakit. 3. Kesehatan dan keselamatan kerja karyawan merasa terjamin. 	6 (30)	5 (20)	3 (9)	-	-	59	4,21	Sangat Tinggi
3	<p>Perusahaan memberikan THR dan parcel lebaran kepada seluruh karyawan saat H-3 lebaran setiap tahun.</p> <p>Alasan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dapat memberikan bingkisan pada tetangga. 2. Dapat menikmati hari raya. 	5 (25)	7 (28)	2 (6)	-	-	59	4,21	Sangat Tinggi

Lanjutan tabel : 4.6

4	<p>Perusahaan memberikan minuman setiap hari secara gratis yang disediakan dalam bentuk galon kepada seluruh karyawan.</p> <p>Alasan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Supaya karyawan lebih giat bekerja. 2. Menghemat pengeluaran uang saku harian. 	6 (30)	7 (28)	1 (3)	-	-	61	4,36	Sangat Tinggi
5	<p>Perusahaan melakukan breafing kepada karyawan untuk memberikan motivasi sesama rekan kerja satu tim dengan tim lainnya.</p> <p>Alasan :</p> <p>Para karyawan menjadi terarah tahu apa yang harus dikerjakan.</p>	5 (15)	6 (24)	3 (15)	-	-	64	4,58	Sangat Tinggi
6	<p>Perusahaan melakukan rotasi pekerjaan pada karyawan</p> <p>Alasan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Para karyawan tidak hanya menguasai satu bidang saja. 2. Para karyawan siap menggantikan rekan kerja, jika rekan kerja tidak masuk. 3. Para karyawan memperoleh banyak pengalaman kerja. 4. Para karyawan tidak hanya menguasai satu pekerjaan saja. 	3 (15)	5 (20)	5 (15)	1 (2)	-	52	3,71	Tinggi
Rata-rata skor upaya pihak perusahaan bagian kandang secara keseluruhan								4,16	Tinggi

Sumber data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa tanggapan dari 14 responden mengenai upaya pihak perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja bagian kandang memiliki tingkat rata-rata skor tertinggi 4,58 dengan kategori sangat tinggi (mengenai perusahaan melakukan briefing kepada karyawan untuk memberikan motivasi sesama rekan kerja satu tim dengan tim lainnya). Untuk tingkat rata-rata skor terendah 3,71 dalam kategori tinggi (mengenai perusahaan melakukan rotasi pekerjaan karyawan bagian operasional (kebun, kandang, gudang)). Hasil rata-rata skor upaya pihak perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja bagian kandang secara keseluruhan 4,16 dalam kategori tinggi.

Alasan perusahaan membuka kesempatan negosiasi kepada seluruh karyawan, jika karyawan melakukan demo menuntut kenaikan upah yaitu :

1. Agar perusahaan menindaklanjuti tuntutan dari para karyawan.
(Iman, Yamto, Jeni, Pak Basri, Madsari)
2. Adanya kepastian dari perusahaan terhadap upah para pekerja dan para karyawan .
(Nurji, Mahfudin, Salim, Eni, Misra, Ali)
3. Upaya yang dilakukan perusahaan dalam memperhatikan karyawannya.
(Rusdi, Darto, Sakum)

Dengan adanya perusahaan membuka kesempatan negosiasi bertujuan untuk terciptanya kerjasama antara perusahaan dengan para pekerja.

Alasan Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja kepada seluruh karyawan yaitu :

1. Pengeluaran biaya hidup karyawan dari segi kesehatan menjadi berkurang.
(Iman, Eni, Madsari)
2. Membantu meringankan beban karyawan jika sakit.

(Nurji, Yamto, Mahfudin, Sakum, Pak Basri)

3. Kesehatan dan keselamatan kerja karyawan merasa terjamin.

(Misra, Rusdi, Darto, Jeni, Salim, Ali)

Dengan adanya perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja kepada seluruh karyawan bertujuan memberikan perlindungan bagi karyawan dari risiko kecelakaan kerja.

Alasan Perusahaan memberikan THR dan parcel lebaran kepada seluruh karyawan saat H-3 lebaran setiap tahun yaitu :

1. Dapat memberikan bingkisan pada tetangga.

(Iman, Rusdi, Darto, Eni, Pak Basri)

2. Dapat menikmati hari raya.

(Nurji, Misra, Yamto, Mahfudin, Jeni, Salim, Ali, Sakum, Madsari)

Dengan adanya perusahaan memberikan THR dan parcel lebaran kepada seluruh karyawan saat H-3 lebaran setiap tahun bertujuan membantu meringkankan kebutuhan hari raya, karena harga kebutuhan pokok menjelang lebaran mengalami kenaikan yang signifikan.

Alasan Perusahaan memberikan minuman dan makanan secara gratis kepada karyawan saat jam istirahat yaitu :

1. Supaya karyawan lebih giat bekerja.

(Iman, Yamto, Mahfudin, Salim, Madsari, Pak Basri)

2. Menghemat pengeluaran uang saku harian.

(Nurji, Misra, Rusdi, Darto, Jeni, Ali, Sakum, Eni)

Dengan adanya perusahaan memberikan minuman dan makanan secara gratis kepada karyawan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan gizi para karyawan. Dengan terpenuhinya kebutuhan gizi semangat kerja karyawan menjadi lebih meningkat.

Alasan Perusahaan melakukan breafing kepada karyawan untuk memberikan motivasi sesama rekan kerja satu tim dengan tim lainnya

adalah Para karyawan menjadi terarah tahu apa yang harus dikerjakan. (Iman, Nurji, Yamto, Rusdi, Mahfudin, Sakum, Eni, Pak Basri, Misra, Salim, Jeni, Ali, Darto, Madsari)

Dengan adanya perusahaan melakukan breafing kepada karyawan untuk memberikan motivasi sesama rekan kerja satu tim dengan tim lainnya bertujuan dapat mengendalikan kinerja dan produktivitas. Breafing yang dilakukan sebelum memulai pekerjaan dapat membuka komunikasi antarkaryawan , membangun semangat kerja, membina keakraban, dan menyatukan perseps

Alasan Perusahaan melakukan rotasi pekerjaan pada karyawan bagian operasional (kebun, kandang, gudang) yaitu :

1. Para karyawan tidak hanya menguasai satu bidang saja.
(Iman, Nurji, Yamto, Rusdi, Mahfudin, Sakum, Eni, Pak Basri)
2. Para karyawan siap menggantikan rekan kerja, jika rekan kerja tidak masuk.
(Misra)
3. Para karyawan memperoleh banyak pengalaman kerja.
(Salim, Jeni, Ali)
4. Para karyawan tidak hanya menguasai satu pekerjaan saja.
(Darto, Madsari)

Dengan adanya perusahaan melakukan rotasi pekerjaan pada karyawan bagian operasional (kebun, kandang, gudang) bertujuan melakukan pendekatan dari desain pekerjaan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki potensi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4.3.4. Upaya Perusahaan dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Bagian Gudang

Berikut ini merupakan upaya pihak perusahaan dalam meingkatkan kepuasan kerja bagian gudang dijelaskan dalam tabel 4.7 beserta alasan dari 12 responden yaitu :

Tabel 4.7

Upaya Perusahaan dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Bagian Gudang

No	Keterangan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Total Score	Rata- Rata Score	Kategori
Upaya Pihak Perusahaan									
1	Perusahaan membuka kesempatan negosiasi kepada seluruh karyawan, jika karyawan melakukan demo menuntut kenaikan upah. Alasan : 1. Agar perusahaan menindaklanjuti tuntutan dari para karyawan. 2. Adanya kepastian terhadap upah dari pihak perusahaan.	3 (15)	6 (24)	3 (9)	-	-	48	4	Tinggi
2	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja kepada seluruh karyawan. Alasan : 1. Meringankan beban kerja tidak was-was jika karyawan sakit. 2. Agar kesehatan dan keselamatan karyawan terjamin	3 (15)	8 (32)	1 (3)	-	-	50	4,17	Tinggi
3	Perusahaan memberikan THR dan parcel lebaran kepada seluruh karyawan saat H-3 lebaran setiap tahun.	2 (10)	10 (40)	-	-	-	50	4,17	Tinggi

Lanjutan tabel : 4.7

	<p>Alasan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dapat memberi bingkisan pada tetangga. 2. Dapat menikmati hari raya. 								
4	<p>Perusahaan memberikan minuman setiap hari secara gratis yang disediakan dalam bentuk galon kepada seluruh karyawan. Untuk makanan secara gratis diperoleh pada saat jam istirahat pukul 11.00 – 13.00 WIB.</p> <p>Alasan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Supaya karyawan lebih giat bekerja. 2. Menghemat pengeluaran uang saku harian. 	5 (25)	7 (28)	-	-	-	53	4,42	Sangat Tinggi
5	<p>Perusahaan melakukan breafing kepada karyawan untuk memberikan motivasi sesama rekan kerja satu tim dengan tim lainnya.</p> <p>Alasan :</p> <p>Para karyawan menjadi terarah tahu apa yang harus dikerjakan.</p>	2 (10)	9 (36)	1 (3)	-	-	49	4,08	Tinggi
6	<p>Perusahaan melakukan rotasi pekerjaan pada karyawan bagian operasional (kebun, kandang, gudang)</p>	1 (5)	11 (44)	-	-	-	49	4,08	Tinggi

Lanjutan tabel : 4.7

Alasan :									
1. Para karyawan tidak hanya menguasai satu bidang saja.									
2. Para karyawan siap menggantikan rekan kerja, jika rekan kerja tidak masuk.									
3. Agar para karyawan memperoleh banyak pengalaman di bidang lain.									
Rata-rata skor upaya pihak perusahaan bagian gudang secara keseluruhan								4,31	Tinggi

Sumber data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa tanggapan dari 12 responden mengenai upaya perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja bagian gudang memiliki tingkat rata-rata skor tertinggi 4,42 dengan kategori sangat tinggi mengenai perusahaan memberikan minuman setiap hari secara gratis yang disediakan dalam galon kepada seluruh karyawan. Untuk makanan secara gratis diperoleh pada saat jam istirahat pukul 11.00 – 13.00 WIB. Untuk tingkat rata-rata skor terendah adalah 4 dalam kategori tinggi mengenai perusahaan membuka kesempatan negosiasi kepada seluruh karyawan, jika karyawan melakukan demo menuntut kenaikan upah. Hasil rata-rata skor upaya pihak perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja bagian gudang secara keseluruhan 4,31 dalam kategori tinggi.

Alasan perusahaan membuka kesempatan negosiasi kepada seluruh karyawan, jika karyawan melakukan demo menuntut kenaikan upah yaitu :

1. Agar perusahaan menindaklanjuti tuntutan dari para karyawan.

(Deni, Ulung, Nardi, Kardi, Basir)

2. Adanya kepastian terhadap upah dari pihak perusahaan.

(Muslih, Marsim, Sarifudin, Rudi, Hendra, Muhaedi, Lukman)

Dengan adanya perusahaan membuka kesempatan negosiasi bertujuan untuk terciptanya kerjasama antara perusahaan dengan para pekerja.

Alasan Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja kepada seluruh karyawan yaitu :

1. Meringankan beban kerja tidak was-was jika karyawan sakit.

(Deni, Ulung, Muslih, Marsim, Rudi, Hendra, Kardi, Basri, Sarifudin, Nardi)

2. Agar kesehatan dan keselamatan karyawan terjamin

(Muhaedi, Lukman)

Dengan adanya perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja kepada seluruh karyawan bertujuan memberikan perlindungan bagi karyawan dari risiko kecelakaan kerja.

Alasan Perusahaan memberikan THR dan parcel lebaran kepada seluruh karyawan saat H-3 lebaran setiap tahun yaitu :

1. Dapat memberi bingkisan pada tetangga.

(Deni, Nardi, Lukman, Basri)

2. Dapat menikmati hari raya.

(Ulung, Muslih, Marsim, Sarifudin, Rudi, Muhaedi, Hendra, Kardi)

Dengan adanya perusahaan memberikan THR dan parcel lebaran kepada seluruh karyawan saat H-3 lebaran setiap tahun bertujuan membantu meringankan kebutuhan hari raya, karena harga kebutuhan pokok menjelang lebaran mengalami kenaikan yang signifikan.

Alasan Perusahaan memberikan minuman dan makanan secara gratis kepada karyawan saat jam istirahat yaitu :

1. Supaya karyawan lebih giat bekerja.
(Marsim, Rudi, Muhaedi, Lukman, Hendra, Basri)
2. Menghemat pengeluaran uang saku harian.(Deni, Ulung, Muslih, Sarifudin, Nardi, Kardi)

Dengan adanya perusahaan memberikan minuman dan makanan secara gratis kepada karyawan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan gizi para karyawan. Dengan terpenuhinya kebutuhan gizi semangat kerja karyawan menjadi lebih meningkat.

Alasan Perusahaan melakukan breafing kepada karyawan untuk memberikan motivasi sesama rekan kerja satu tim dengan tim lainnya adalah Para karyawan menjadi terarah tahu apa yang harus dikerjakan. (Deni, Marsim, Rudi, Muhaedi, Lukman, Sarifudin, Ulung, Muslih, Nardi, Hendra, Kardi, Basri)

Dengan adanya perusahaan melakukan breafing kepada karyawan untuk memberikan motivasi sesama rekan kerja satu tim dengan tim lainnya bertujuan dapat mengendalikan kinerja dan produktivitas. Breafing yang dilakukan sebelum memulai pekerjaan dapat membuka komunikasi antarkaryawan , membangun semangat kerja, membina keakraban, dan menyatukan persepsi.

Alasan Perusahaan melakukan rotasi pekerjaan pada karyawan bagian operasional (kebun, kandang, gudang) yaitu :

1. Para karyawan tidak hanya menguasai satu bidang saja.
(Ulung, Muslih, Marsim, Rudi, Nardi, Hendra, Kardi, Basri)
2. Para karyawan siap menggantikan rekan kerja, jika rekan kerja tidak masuk.
(Deni, Sarifudin)

3. Agar para karyawan memperoleh banyak pengalaman di bidang lain.
(Muhaedi, Lukman)

Dengan adanya perusahaan melakukan rotasi pekerjaan pada karyawan bagian operasional (kebun, kandang, gudang) bertujuan melakukan pendekatan dari desain pekerjaan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki potensi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4.3.5. Upaya Karyawan dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Bagian Kebun

Berikut ini merupakan upaya karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja bagian kebun dijelaskan dalam tabel 4.8 beserta alasan dari 8 responden yaitu :

Tabel 4.8

Upaya Karyawan dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Bagian Kebun

No	Keterangan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Total Score	Rata- Rata Score	Kategori
Upaya Pihak Karyawan									
1	Karyawan merasa bersyukur mendapat pekerjaan dekat dengan rumah. Alasan : 1. Karyawan bisa datang lebih awal dan tepat waktu. 2. Karyawan dapat mengurangi biaya transportasi.	3 (15)	4 (16)	1 (3)	-	-	34	4,25	Sangat Tinggi

Lanjutan tabel : 4.8

2	<p>Karyawan merasa nyaman untuk bekerja sama karena rekan kerja berasal dari desa yang sama yaitu Desa Mekarsari.</p> <p>Alasan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan merasa lebih dekat dan akrab sesama rekan kerja lainnya. 2. Dapat mengikat tali persaudaraan. 	1 (5)	6 (24)	1 (3)	-	-	32	4	Tinggi
3	<p>Karyawan merasa diterima oleh atasan karena tidak menuntut karyawan memakai pakaian kerja yang sama.</p> <p>Alasan :</p> <p>Karyawan dapat bebas memakai pakaian yang rapi dan sopan.</p>	-	6 (24)	2 (6)	-	-	30	3,75	Tinggi
4	<p>Karyawan merasa dihargai karena upah yang diterima tidak memandang status pendidikan.</p> <p>Alasan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Upah yang diterima sesuai dengan absensi kehadiran. 2. Upah yang diterima sesuai jam kerja. 	4 (20)	4 (16)	-	-	-	36	4,5	Sangat Tinggi
Rata-rata skor upaya pihak karyawan bagian kebun secara keseluruhan								4,13	Tinggi

Sumber data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan tanggapan dari 8 responden mengenai upaya pihak karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja bagian kebun memiliki tingkat rata-rata skor tertinggi 4,25 dengan kategori sangat tinggi mengenai karyawan merasa bersyukur karena mendapatkan pekerjaan dekat dengan rumah. Untuk tingkat rata-rata skor terendah 3,75 dalam kategori tinggi mengenai karyawan merasa diterima oleh atasan karena tidak menuntut karyawan memakai pakaian kerja yang sama. Hasil rata-rata skor upaya pihak perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja bagian kandang secara keseluruhan 4,13 dalam kategori tinggi.

Alasan karyawan merasa bersyukur mendapat pekerjaan dekat dengan rumah yaitu :

1. Karyawan bisa datang lebih awal dan tepat waktu.
(Sutisna, Ruslani, Qadir, Basir)
2. Karyawan dapat mengurangi biaya transportasi.
(Niman, Ambari, Latief, Romodoni)

Dengan adanya karyawan merasa bersyukur mendapat pekerjaan dekat dengan rumah bertujuan waktu perjalanan menuju tempat kerja lebih efektif dan efisien. Karyawan hanya memerlukan waktu sebentar untuk menuju tempat kerja dan tidak terkena macet.

Alasan karyawan merasa nyaman untuk bekerja sama karena rekan kerja berasal dari desa yang yaitu Desa Mekarsari yaitu :

1. Hubungan merasa lebih dekat dan akrab sesama rekan kerja lainnya.
(Sutisna, Ruslani, Qadir, Niman, Basir, Romodoni)
2. Dapat mengikat tali persaudaraan.
(Ambari, Latief)

Dengan adanya karyawan merasa nyaman untuk bekerja sama karena rekan kerja berasal dari desa yang sama yaitu Desa Mekarsari bertujuan meningkatkan suasana kerja yang menyenangkan.

Alasan karyawan merasa diterima oleh atasan karena tidak menuntut karyawan memakai pakaian kerja yang sama adalah karyawan dapat bebas memakai pakaian yang rapi dan sopan. (Sutisna, Ruslani, Qadir, Niman, Ambari, Basir, Latief, Romodoni)

Dengan adanya karyawan merasa diterima oleh atasan karena tidak menuntut karyawan memakai pakaian kerja yang sama bertujuan supaya tidak ada kesenjangan antara sesama rekan kerja.

Alasan karyawan merasa dihargai karena upah yang diterima tidak memandang status pendidikan yaitu :

1. Upah yang diterima sesuai dengan absensi kehadiran.
(Sutisna, Qadir, Ambari, Basir, Latief, Romodoni)
2. Upah yang diterima sesuai jam kerja.
(Ruslani, Niman)

Dengan adanya karyawan merasa dihargai karena upah yang diterima tidak memandang status pendidikan bertujuan karyawan termotivasi lebih semangat dalam bekerja.

4.3.6. Upaya Karyawan dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Bagian Kandang

Berikut ini merupakan upaya pihak karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja bagian kandang dijelaskan dalam tabel 4.9 beserta alasan dari 14 responden yaitu :

Tabel 4.9

Upaya Karyawan dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Bagian Kandang

No	Keterangan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Total Score	Rata- Rata Score	Kategori
Upaya Pihak Karyawan									
1	<p>Karyawan merasa bersyukur mendapat pekerjaan dekat dengan rumah.</p> <p>Alasan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan bisa datang lebih awal dan tepat waktu. 2. Karyawan dapat mengurangi biaya transportasi. 3. Karyawan tidak perlu jauh-jauh bekerja. 4. Karyawan merasa dekat dengan keluarga. 	7 (35)	7 (28)	-	-	-	63	4,5	Tinggi
2	<p>Karyawan merasa nyaman untuk bekerja sama karena rekan kerja berasal dari desa yang sama yaitu Desa Mekarsari.</p> <p>Alasan :</p> <p>Hubungan merasa lebih dekat dan akrab sesama rekan kerja lainnya.</p>	3 (15)	6 (24)	5 (15)	-	-	54	3,86	Tinggi

Lanjutan tabel : 4.9

3	Karyawan merasa diterima oleh atasan karena tidak menuntut karyawan memakai pakaian kerja yang sama. Alasan : Karyawan dapat bebas memakai pakaian yang rapi dan sopan.	6 (30)	2 (8)	4 (12)	2 (4)	-	54	3,86	Tinggi
4	Karyawan merasa dihargai karena upah yang diterima tidak memandang status pendidikan. Alasan : 1. Upah yang diterima sesuai dengan absensi kehadiran. 2. Upah yang diterima sesuai jam kerja. 3. Pemimpin perusahaan merasa adil dalam sistem upah 4. Karyawan tidak saling iri dengan upah yang diterimanya.	5 (25)	5 (20)	3 (9)	1 (2)	-	56	4	Tinggi
Rata-rata skor upaya pihak karyawan bagian kandang secara keseluruhan								4,06	Tinggi

Sumber data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa tanggapan dari 14 responden mengenai upaya karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja bagian kandang memiliki tingkat rata-rata skor tertinggi 4,5 dalam kategori tinggi mengenai karyawan merasa bersyukur karena mendapatkan pekerjaan dekat dengan rumah. Untuk tingkat rata-rata skore terendah 3,86 dalam kategori tinggi mengenai karyawan merasa nyaman kepada rekan kerja sesama satu desa warga Desa Mekarsari dan karyawan merasa

diterima oleh atasan karena tidak menuntut karyawan memakai pakaian kerja yang sama. Hasil rata-rata skor upaya pihak perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja bagian kandang secara keseluruhan 4,06 dalam kategori tinggi.

Alasan karyawan merasa bersyukur mendapat pekerjaan dekat dengan rumah yaitu :

1. Karyawan bisa datang lebih awal dan tepat waktu.

(Iman, Nurji, Rusdi, Jeni, Ali, Pak Basri, Yamto, Sakum, Madsari)

2. Karyawan dapat mengurangi biaya transportasi.

(Misra, Darto)

3. Karyawan tidak perlu jauh-jauh bekerja.

(Mahfudin)

4. Karyawan merasadekat dengan keluarga.

(Salim, Eni)

Dengan adanya karyawan merasa bersyukur mendapat pekerjaan dekat dengan rumah bertujuan waktu perjalanan menuju tempat kerja lebih efektif dan efisien. Karyawan hanya memerlukan waktu sebentar untuk menuju tempat kerja dan tidak terkena macet.

Alasan karyawan merasa nyaman untuk bekerja sama karena rekan kerja berasal dari desa yang yaitu Desa Mekarsari adalah Hubungan merasa lebih dekat dan akrab sesama rekan kerja lainnya. (Iman, Nurji, Misra, Yamto, Rusdi, Mahfudin, Salim, Darto, Jeni, Ali, Pak Basri, Sakum, Eni, Madsari)

Dengan adanya karyawan merasa nyaman untuk bekerja sama karena rekan kerja berasal dari desa yang sama yaitu Desa Mekarsari bertujuan meningkatkan suasana kerja yang menyenangkan.

Alasan karyawan merasa diterima oleh atasan karena tidak menuntut karyawan memakai pakaian kerja yang sama adalah karyawan dapat bebas memakai pakaian yang rapi dan sopan. (Sutisna, Ruslani, Qadir, Niman, Ambari, Basir, Latief, Romodoni)

Dengan adanya karyawan merasa diterima oleh atasan karena tidak menuntut karyawan memakai pakaian kerja yang sama bertujuan supaya tidak ada kesenjangan antara sesama rekan kerja.

Alasan karyawan merasa dihargai karena upah yang diterima tidak memandang status pendidikan yaitu :

1. Upah yang diterima sesuai dengan absensi kehadiran.
(Iman, Nurji, Rusdi, Pak Basri)
2. Upah yang diterima sesuai jam kerja.
(Misra, Yamto, Mahfudin, Salim, Ali, Sakum, Madsari)
3. Pemimpin perusahaan merasa adil dalam sistem upah
(Darto, Jeni)
4. Karyawan tidak saling iri dengan upah yang diterimanya.
(Eni)

Dengan adanya karyawan merasa dihargai karena upah yang diterima tidak memandang status pendidikan bertujuan karyawan termotivasi lebih semangat dalam bekerja.

4.3.7. Upaya Karyawan dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Bagian Gudang

Berikut ini merupakan upaya pihak karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja bagian gudang dijelaskan dalam tabel 4.10 beserta alasan dari 12 responden yaitu :

Tabel 4.10

Upaya Karyawan dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Bagian Gudang

No	Keterangan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Total Score	Rata- Rata Score	Kategori
Upaya Pihak Karyawan									
1	Karyawan merasa bersyukur mendapat pekerjaan dekat dengan rumah. Alasan : 1. Karyawan bisa datang lebih awal dan tepat waktu. 2. Karyawan dapat mengurangi biaya transportasi.	6 (30)	6 (24)	-	-	-	54	4,5	Tinggi
2	Karyawan merasa nyaman untuk bekerja sama karena rekan kerja berasal dari desa yang yaitu Desa Mekarsari. Alasan : Hubungan merasa lebih dekat dan akrab sesama rekan kerja lainnya.	2 (10)	10 (40)	-	-	-	50	4,17	Tinggi
3	Karyawan merasa diterima oleh atasan karena tidak menuntut karyawan memakai pakaian kerja yang sama. Alasan : Karyawan dapat bebas memakai pakaian yang rapi dan sopan.	2 (10)	10 (40)	-	-	-	50	4,17	Tinggi

Lanjutan tabel : 4.10

4	Karyawan merasa dihargai karena upah yang diterima tidak memandang status pendidikan. Alasan : 1. Upah yang diterima sesuai dengan absensi kehadiran. 2. Upah yang diterima sesuai jam kerja.	5 (25)	7 (28)	-	-	-	53	4,42	Tinggi
Rata-rata skor upaya pihak karyawan bagian gudang secara keseluruhan								4,14	Tinggi

Sumber data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa tanggapan dari 12 responden mengenai upaya pihak karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja bagian gudang memiliki tingkat rata-rata skor tertinggi 4,42 dalam kategori tinggi, mengenai karyawan tetap bekerja merasa bersyukur upah yang diterima tidak memandang status pendidikan. Untuk tingkat rata-rata score terendah 4,5 dalam kategori tinggi mengenai karyawan merasa bersyukur karena mendapatkan pekerjaan dekat dengan rumah. Hasil rata-rata skor upaya pihak perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja bagian kandang secara keseluruhan 4,14 dalam kategori tinggi.

Alasan karyawan merasa bersyukur mendapat pekerjaan dekat dengan rumah yaitu :

1. Karyawan bisa datang lebih awal dan tepat waktu.

(Deni, Muslih, Nardi, Kardi, Basri, Marsim, Sarifudin, Rudi, Hendra)

2. Karyawan dapat mengurangi biaya transportasi.

(Ulung)

3. Karyawan merasa dekat dengan keluarga.

(Muhaedi, Lukman)

Dengan adanya karyawan merasa bersyukur mendapat pekerjaan dekat dengan rumah bertujuan waktu perjalanan menuju tempat kerja lebih efektif dan efisien. Karyawan hanya memerlukan waktu sebentar untuk menuju tempat kerja dan tidak terkena macet.

Alasan karyawan merasa nyaman untuk bekerja sama karena rekan kerja berasal dari desa yang yaitu Desa Mekarsari adalah Hubungan merasa lebih dekat dan akrab sesama rekan kerja lainnya.(Deni, Ulung, Muslih, Marsim, Sarifudin, Rudi, Nardi, Muhaedi, Lukman, Hendra, Kardi, Basri)

Dengan adanya karyawan merasa nyaman untuk bekerja sama karena rekan kerja berasal dari desa yang sama yaitu Desa Mekarsari bertujuan meningkatkan suasana kerja yang menyenangkan.

Alasan karyawan merasa diterima oleh atasan karena tidak menuntut karyawan memakai pakaian kerja yang sama adalah karyawan dapat bebas memakai pakaian yang rapi dan sopan.(Deni, Ulung, Muslih, Marsim, Sarifudin, Rudi, Nardi, Muhaedi, Lukman, Hendra, Kardi, Basri)

Dengan adanya karyawan merasa diterima oleh atasan karena tidak menuntut karyawan memakai pakaian kerja yang sama bertujuan supaya tidak ada kesenjangan antara sesama rekan kerja.

Alasan karyawan merasa dihargai karena upah yang diterima tidak memandang status pendidikan yaitu :

1. Upah yang diterima sesuai dengan absensi kehadiran.

(Deni, Marsim, Sarifudin, Rudi, Muhaedi, Lukman, Hendra, Kardi)

2. Upah yang diterima sesuai jam kerja.

(Ulung, Muslih, Nardi, Basri)

Dengan adanya karyawan merasa dihargai karena upah yang diterima tidak memandang status pendidikan bertujuan karyawan termotivasi lebih semangat dalam bekerja.