



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan waktu, kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas semakin meningkat sesuai dengan perkembangan sistem dan divisi-divisi yang terdapat dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam perusahaan karena unsur ini merupakan bagian yang menggerakkan sistem dalam perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan menginginkan agar setiap karyawannya memiliki kemampuan produktivitas yang tinggi dalam bekerja. Ini merupakan keinginan yang ideal bagi perusahaan yang berorientasi pada profit, dimana perusahaan tidak akan memperoleh keuntungan apabila didalamnya diisi oleh orang-orang yang tidak produktif. Namun, terkadang perusahaan tidak mampu membedakan mana karyawan yang produktif dan mana yang tidak produktif. Hal ini disebabkan perusahaan kurang memiliki *sense of business* yang menganggap karyawan sebagai investasi yang akan memberikan *profitable*. Perusahaan lebih terfokus pada upaya pencapaian target dan keinginan menjadi *market leader*.

Akibatnya, perusahaan menjadikan karyawan tak ubahya seperti mesin. Ironisnya lagi, mesin itu tidak di-*maintenance* dengan baik. Perusahaan lupa jika karyawan adalah investasi dari profit itu sendiri yang perlu dipelihara agar tetap dapat berproduksi dengan baik. Peningkatan kemampuan perusahaan, mutu hidup karyawan, kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan akan lebih baik, bila pengembangan SDM telah membudaya disetiap perusahaan. Kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan hanya mungkin ditingkatkan kalau perusahaan maju dan berkembang. Dalam hal ini, PT. Mulia Knitting Factory yang merupakan

perusahaan industri tekstil perajutan tertua di Indonesia dan selalu berkembang usahanya di Indonesia, dimana tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya penting dalam aktivitas perusahaan yang selalu dituntut untuk meningkatkan produktivitas kerjanya demi kelangsungan dan peningkatan kinerja, pendapatan dan keuntungan perusahaan.

Dalam menghadapi persaingan industri yang ada, PT Mulia Knitting Factory harus bisa mempertahankan kelangsungan kegiatan perusahaan agar tetap berjalan lancar dan dapat meningkatkan daya saing serta memiliki citra perusahaan yang baik di mata konsumen. Untuk meningkatkan kepuasan karyawan, PT Mulia Knitting Factory harus dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik. Kepuasan dan motivasi karyawan secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

*Human Resource Department* (HRD) PT Mulia Knitting Factory mempunyai fungsi untuk membuat strategi dan program bagi perusahaan yang bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM). HRD dituntut untuk memahami secara mendalam tujuan yang akan dicapai perusahaan, sehingga divisi HRD dapat membuat sistem yang berguna untuk mendorong kinerja karyawan. Hal ini perlu dilakukan karena masing-masing karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor yang berbeda dalam bekerja. Inilah yang membuat mereka memiliki motivasi yang berbeda pula dalam bekerja.

Motivasi dan kemampuan yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kinerjanya baik maka dapat meningkatkan karir karyawan sesuai dengan posisi jabatan yang diinginkan, sehingga kepuasan kerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif.

Kepuasan karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Oleh karena itu penulis memilih topik untuk

laporan kerja magang ini adalah “**Analisis Kepuasan Karyawan PT Mulia Knitting Factory**”.

## **1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Magang**

Maksud dari program kerja magang ini adalah memahami peranan divisi *Human Resource Department* dalam meningkatkan produktivitas PT Mulia Knitting Factory. Berdasarkan program kerja magang yang telah saya lakukan, tujuan mengikuti program kerja magang bagi penulis sendiri adalah:

1. Mengaplikasikan secara praktikal segala ilmu pengetahuan yang telah diterima secara akademis mengenai *Human Resource Management*, khususnya ilmu pengetahuan mengenai kepuasan karyawan dan bagaimana menganalisis kepuasan karyawan.
2. Menganalisis faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kepuasan seorang karyawan di suatu perusahaan.
3. Memperluas pengetahuan mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang baik sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal
4. Membuka pandangan mengenai dunia kerja yang menjadi gerbang awal persaingan kompetensi
5. Memenuhi syarat Strata-I Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Multimedia Nusantara.

## **1.3 Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang**

Kegiatan pelaksanaan kerja magang dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Periode kerja magang : 55 Hari (8 Juli 2013 – 11 Oktober 2013)
2. Jam kerja magang : 08.00 - 17.00
3. Hari kerja : Senin - Jumat
4. Tempat : PT. Mulia Knitting Factory ( Jl. Semanan Raya, Daan Mogot Km. 16, Cengkareng – Jakarta 11850 )
5. Penempatan : *Human Resource Department*

Prosedur pelaksanaan kerja magang ini di mulai dengan beberapa proses sebagai berikut :

- a. Pengisian Formulir pengajuan kerja magang
- b. Pembuatan surat pengantar kerja magang ke perusahaan yang bersangkutan
- c. Wawancara dengan pimpinan perusahaan
- d. Pemberian surat balasan mengenai persetujuan kerja magang dari perusahaan
- e. Mengurus administrasi di perusahaan untuk absensi
- f. Pelaksanaan kerja magang
- g. Pemberian surat kerja magang ke perusahaan tempat praktek kerja magang
- h. Pengisian dokumen yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan, formulir realisasi kerja magang, dan formulir laporan kerja magang
- i. Penyusunan laporan kerja magang
- j. Bimbingan laporan kerja magang
- k. Sidang kerja magang

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan kerja magang yang berjudul “Analisis kepuasan karyawan di PT. Mulia Knitting Factory” yaitu :

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini penulis menjabarkan mengenai hal-hal meliputi latar belakang pelaksanaan kerja magang, maksud dan tujuan melakukan kerja magang, waktu dan prosedur pelaksanaan kerja magang dan sistematika penulisan laporan kerja magang.

##### **BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Dalam bab ini menjabarkan mengenai gambaran umum perusahaan, meliputi sejarah singkat perusahaan, perkembangan perusahaan, profil

perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan penggunaan landasan teori yang berhubungan dengan kerja magang yang dilaksanakan.

### **BAB III PELAKSANAAN KERJA MAGANG**

Pada bab ini penulis menjabarkan mengenai pelaksanaan kerja magang yang berisikan kedudukan dan koordinasi penulis dalam struktur organisasi perusahaan, tugas – tugas yang diberikan, proses kerja magang, kendala yang dihadapi selama pelaksanaan kerja magang, dan solusi atas kendala yang ditemukan.

### **BAB IV SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menjabarkan mengenai sejumlah simpulan yang diambil terkait dengan teori yang didapatkan selama kegiatan perkuliahan dengan kondisi nyata pada saat melakukan kerja magang. Serta pemaparan saran bagi perusahaan.

UMMN