

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan dibentuk oleh sekelompok orang yang mempunyai tujuan yang sama. Mereka membentuk perusahaan karena kemampuan masing-masing individu untuk mencapai tujuan tersebut berbeda-beda dan relatif terbatas. Dengan menghimpun berbagai kemampuan yang dimiliki individu tersebut maka kemampuan kelompok untuk mencapai tujuannya menjadi lebih besar. Didalam organisasi tersebut dilakukan pembagian tugas serta koordinasi agar kemampuan-kemampuan individu yang ada dapat dimanfaatkan secara optimal.

Perbedaan tugas antara individu-individu dalam suatu organisasi akan menimbulkan adanya pembagian jabatan. Pembagian jabatan adalah pengelompokkan dan penempatan seseorang dalam jabatan tertentu menurut tingkat pendidikan dan kemampuan orang tersebut. Pembagian jabatan dalam suatu perusahaan terbagi dalam dua kelompok besar yaitu pimpinan yang disebut atasan dan karyawan yang disebut bawahan.

Hubungan antara atasan dan bawahan dalam organisasi sangat menentukan kehidupan organisasi dalam mencapai tujuannya. Hubungan antara atasan dan bawahan tidak terlepas dari tingkah laku kepemimpinan dari atasannya.

Didalam tingkah laku kepemimpinan atasan, terdapat suatu media yang dapat membantu untuk mencapai tujuan organisasi. Media tersebut adalah aktivitas komunikasi yang dilakukan secara efektif. Komunikasi yang efektif adalah komunikasi antara atasan dan bawahan yang terjadi tanpa adanya hambatan dalam pelaksanaan proses manajemen disuatu perusahaan.

Demikian pentingnya peranan komunikasi bagi kehidupan organisasi dan industri sehingga seorang pakar komunikasi yang bernama Keith Davis (1992:96) mengatakan bahwa komunikasi ibarat suatu system syaraf bagi manusia sehingga apabila terganggu system syarafnya, maka akan terganggu pula bagian-bagiannya.

Dalam suatu organisasi atasan atau pimpinan menggunakan proses komunikasi untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajerialnya maupun dalam peran manajerialnya. Dalam peran interpersonal menurut Minzberg (1990:87) dalam bukunya *The Nature of Management Work* menyatakan bahwa 45% waktu dari top manager digunakan untuk mengadakan kontak dengan anggota-anggota kelompok yang ada dalam organisasi, 45% digunakan untuk

berhubungan dengan orang-orang diluar organisasi dan 10% waktunya digunakan untuk berkomunikasi dengan orang-orang di atasnya. Dengan kata lain dalam perusahaan akan terjadi komunikasi antara atasan dengan atasan, komunikasi antara atasan dengan bawahan dan komunikasi antara bawahan dengan bawahan.

Apabila suatu perusahaan atau pimpinan tidak dapat melaksanakan komunikasi yang baik antara atasan dengan atasan, atasan dengan bawahan dan bawahan dengan bawahan, maka semua rencana, instruksi-instruksi, petunjuk-petunjuk, saran-saran hanya tinggal konsep saja. Dengan kata lain hubungan antara atasan dan bawahan tidak akan harmonis, sehingga tujuan perusahaan tidak akan dapat dicapai sesuai dengan apa yang diharapkan.

Salah satu cara agar komunikasi atasan-bawahan efektif yaitu dengan adanya komunikasi timbal balik antara atasan dan bawahan. Komunikasi yang timbal balik adalah komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan, adanya usaha untuk menciptakan suasana saling pengertian, saling melengkapi, saling mengeluarkan pendapat dan membangkitkan idealisme, sehingga ada satu pengertian yang terjalin antara atasan-bawahan dan tujuan perusahaan akan tercapai (Pandji Anogara, 1992:64)

Bagi atasan komunikasi dua arah ini dapat membuktikan apakah gagasan, pesan dan prosedur yang akan diterapkan dapat diterima dan dipahami secara tepat oleh bawahannya. Komunikasi dua arah inipun akan menghindarkan kecenderungan atasan untuk menafsirkan sendiri tiap pesan atau

instruksi yang diberikan. Dengan memberikan kesempatan bagi bawahan untuk bertanya, memberi usul atau saran, para atasan dapat mengetahui sejauh mana daya tangkap bawahan akan kesempatan yang disampaikan. Dilain pihak kesempatan bawahan untuk mengemukakan usul dan gagasan tentu semakin memperkaya pemikiran-pemikiran baru bagi atasan di perusahaan tersebut.

Sedangkan bagi bawahan manfaat yang diperoleh banyak sekali, diantaranya terbukanya kesempatan untuk menyumbangkan saran, akan memberikan kepuasan tersendiri bagi bawahan. Secara psikologis hal ini akan memenuhi salah satu kebutuhannya yaitu kebutuhan akan pengakuan. Disamping itu perhatian dan penghargaan akan usul-usul dan pendapatnya secara tidak langsung membuat bawahan semakin terlibat dengan pekerjaannya, semakin menghayati dirinya sebagai bagian dari perusahaan. Dengan kata lain hubungan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan akan lebih memotivasi karyawan dalam bekerja, sehingga hasil yang dicapai oleh perusahaan meningkat.

Dengan demikian peranan komunikasi dalam perusahaan sangat penting artinya bagi atasan dalam usaha mempengaruhi kegiatan, sikap, dan tingkah laku bawahannya sehingga mampu menerapkan teknik-teknik komunikasi yang baik agar lebih berhasil dalam memimpin bawahannya.

PT. Leuwi jaya Utama Textile berdiri tanggal 23 Desember 1987, dengan modal PMDN (Penanaman Modal Dalam Negeri) yang diatur oleh UU No.6 tahun 1968, yaitu kepemilikan dari perusahaan ini adalah pengusaha

pribumi atau orang Indonesia Asli yang secara langsung menggunakan modalnya untuk melakukan usaha. Sedangkan bentuk badan hukumnya adalah Perseroan Terbatas (PT) yang bernama PT. Leuwi Jaya Utama Textille (LEUWITEX) dengan akta yang disahkan oleh notaris Handayani dalam akta nomor 19 di Cimindi, kemudian pada tanggal 17 Maret 1991 perusahaan ini mulai beroperasi setelah peresmian oleh pemerintah pada tahun 1989, yang dipimpin oleh Direktur Utama yang merangkap sebagai pemilik perusahaan dan dibantu oleh seorang General manager.

PT ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur Exportir dan Importir. Produksi utamanya yang dihasilkan adalah kain. Berdasarkan dari beberapa pengamatan karyawan produksi yang dijumpai dilapangan ada beberapa diantaranya yang mengatakan bahwa terdapat hubungan komunikasi yang kurang harmonis antara para bawahan dengan atasan. Beberapa diantara karyawan beranggapan bahwa informasi yang disampaikan atasan tidak dipahami oleh mereka dan para karyawan tidak berani menanyakan lebih lanjut. Mereka sering kurang memahami isi pesan dari instruksi kerja yang dibuat oleh atasan secara tertulis tanpa disertai penjelasan secara lisan. Hal ini dirasakan oleh sebagian karyawan sebagai kesulitan dalam memahami instruksi yang diberikan atasan. Sehingga sering terjadi kesalahpahaman dalam mempersepsi instruksi tugas yang diberikan. Disamping itu karyawan tidak memperoleh feedback dari atasan mengenai hasil pekerjaan. Demikian pula karyawan tidak dapat menyampaikan gagasan mengenai ide-ide

positif maupun keresahan-keresahan yang dialami para karyawan. Dan dampaknya menyebabkan perasaan marah, jengkel, sehingga ketika melaksanakan pekerjaan asal-asalan.

Disisi lain menurut kepala Divisi SDM, terdapat karyawan yang menunjukkan gejala adanya motivasi yang rendah. Dan hal ini diperlihatkan oleh karyawan dengan berbagai perilaku kerja seperti diantaranya tidak masuk kerja, terlambat masuk kerja, keluar pada jam-jam kerja dengan berbagai alasan dan menunda-nunda pekerjaan. Seperti yang dikatakan Herzberg (1990:252) bahwa karyawan yang tidak produktif lagi disebabkan karena mereka merasa bosan dengan pekerjaannya, kemudian karyawan menjadi malas-malasan dalam melakukan pekerjaannya, maka hal ini merupakan indikasi menurunnya motivasi kerja karyawan. Dimana dari divisi ini diperoleh informasi dari atasan bahwa pada akhir tahun 2007 terdapat 45-60% karyawan yang memperlihatkan perilaku kerja yang disebutkan diatas (laporan Evaluasi Kegiatan Kerja 15 Desember 2007 Vide Skep No. 007/XI/2007 tertanggal 15 Desember 2007). Namun pada akhir 2008 karyawan yang memperlihatkan perilaku kerja seperti yang disebutkan diatas mengalami perubahan dari 45-60% menjadi 20-30% (Laporan Evaluasi Kegiatan Kerja 15 Desember 2008 Vide Skep No. 008/XI/2008 tertanggal 15 Desember 2008). Untuk kedua kalinya penulis melakukan observasi dan wawancara kepada sebagian karyawan dari hasil wawancara yang diperoleh menunjukkan bahwa hubungan antara atasan dan bawahan saat ini lebih harmonis, mereka menganggap atasan banyak berubah

diantaranya lebih memperhatikan bawahan dalam bekerja, bisa mendengarkan keluhan-keluhan bawahan, dan sering memberikan ide-ide untuk bawahannya, memberikan *feed back* terhadap hasil kerja bawahannya, dan selalu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menceritakan kesulitan atau kendala yang dialami. Sehingga karyawan merasakan dampaknya mereka lebih giat dalam bekerja, lebih disiplin, dan lebih loyal terhadap perusahaan.

Dari kepala divisi juga diperoleh informasi bahwa selama ini perusahaan telah memberikan upah dan fasilitas yang cukup memadai bagi para karyawannya dan pernyataan tersebut dibenarkan oleh karyawannya. Salah satu tujuan perusahaan atau organisasi adalah menciptakan kondisi yang bisa memacu motivasi kerja karyawannya. Peningkatan motivasi kerja ini dapat tercapai jika faktor yang berkaitan dengan motivasi kerja diperhatikan oleh pihak perusahaan. Salah satu faktornya adalah komunikasi yang dilakukan oleh atasan.

Berdasarkan uraian penelitian serta permasalahan dan juga hasil-hasil dari penelitian sebelumnya, penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana kaitan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh Atasan dengan motivasi kerja karyawan bagian produksi PT. Leuwi Jaya Utama Textile.

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini dilaksanakan karena munculnya indikasi di perusahaan tersebut mengenai persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan yang kemudian mempengaruhi motivasi kerja karyawan bagian produksi. Rumusan permasalahan tersebut kemudian dijabarkan dalam pertanyaan penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan?
2. Bagaimana gambaran umum motivasi kerja karyawan bagian produksi?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan dengan motivasi kerja karyawan?
4. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan (aspek keterbukaan) dengan Motivasi kerja karyawan?
5. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan (aspek empati) dengan motivasi kerja karyawan?
6. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan (aspek sikap positif) dengan motivasi kerja karyawan?

7. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan (aspek sikap dukungan) dengan motivasi kerja karyawan?
8. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan (aspek kesamaan/kesetaraan) dengan motivasi kerja karyawan?
9. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan dengan motivasi kerja karyawan (aspek *Match*)?
10. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan dengan motivasi kerja karyawan (aspek *Return*)?
11. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan dengan motivasi kerja karyawan (aspek *Expectation*) ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan di atas, tujuan dari penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran umum persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan
2. Untuk mengetahui bagaimana gambaran umum motivasi kerja karyawan bagian produksi

3. Untuk mendapatkan data yang dapat menjelaskan kolerasi/hubungan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan dengan motivasi kerja karyawan
4. Untuk mendapatkan data yang dapat menjelaskan korelasi/hubungan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh Atasan (aspek keterbukaan) dengan motivasi kerja karyawan
5. Untuk mendapatkan data yang dapat menjelaskan korelasi/hubungan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh Atasan (aspek empati) dengan motivasi kerja karyawan
6. Untuk mendapatkan data yang dapat menjelaskan korelasi/hubungan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh Atasan (aspek sikap positif) dengan motivasi kerja karyawan
7. Untuk mendapatkan data yang dapat menjelaskan korelasi/hubungan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh Atasan (aspek dukungan) dengan motivasi kerja karyawan
8. Untuk mendapatkan data yang dapat menjelaskan korelasi/hubungan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh Atasan (aspek kesamaan/kesetaraan) dengan motivasi kerja karyawan
9. Untuk mendapatkan data yang dapat menjelaskan korelasi/hubungan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh Atasan dengan motivasi kerja karyawan (aspek *Match*)

10. Untuk mendapatkan data yang dapat menjelaskan korelasi/hubungan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh Atasan dengan motivasi kerja karyawan (aspek *Return*)

11. Untuk mendapatkan data yang dapat menjelaskan korelasi/hubungan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh Atasan dengan motivasi kerja karyawan (aspek *Expectation*)

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Ilmiah

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menggali informasi dan pengetahuan yang memberi manfaat bagi pengembangan ilmu dan pelaksanaan bagi praktisi di lapangan. Diantaranya adalah:

- a. Memberikan informasi dan pengetahuan tentang hubungan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh Atasan dengan motivasi kerja karyawan bagian produksi yang dapat digali dari penelitian ini
- b. Sebagai bahan masukan empiris dan untuk menambah referensi dalam bidang ilmu pengetahuan, khususnya dalam kajian psikologi industri yang menyangkut peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang unggul.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan masukan atau informasi bagi perusahaan dalam hal komunikasi Atasan dengan motivasi kerja karyawan. Sehingga dengan informasi tersebut dapat dilakukan evaluasi mengenai langkah-langkah kebijakan yang

berhubungan dengan kepegawaian diperusahaan tersebut. Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan kualitas pegawainya. Selain itu juga sebagai bahan kajian bagi penelitian lainnya yang meneliti masalah sejenis dengan lebih mendalam.

- b. Bagi para peneliti, dapat memberikan informasi mengenai hubungan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan dengan motivasi kerja karyawan, sehingga dapat memudahkan bagi para peneliti yang ingin melakukan penelitian lanjutan.

E. Asumsi

Asumsi yang diajukan pada penelitian ini adalah "Semakin positif persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan. Sebaliknya, semakin negatif persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan maka semakin rendah motivasi kerja karyawan

F. Hipotesis

1. Ho: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan dengan motivasi kerja karyawan.

Ho : $\rho = 0$

Hi : Terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan dengan motivasi kerja karyawan

Hi : $\rho \neq 0$

2. H_0 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan (aspek keterbukaan) dengan motivasi kerja karyawan.

H_0 : $\rho = 0$

H_i : Terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan (aspek keterbukaan) dengan motivasi kerja karyawan

H_i : $\rho \neq 0$

3. H_0 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan (aspek empati) dengan motivasi kerja karyawan

H_0 : $\rho = 0$

H_i : Terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan (aspek empati) dengan motivasi kerja karyawan.

H_i : $\rho \neq 0$

4. H_0 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan (aspek sikap positif) dengan motivasi kerja karyawan

H_0 : $\rho = 0$

Hi : Terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan (aspek sikap positif) dengan motivasi kerja karyawan.

Hi : $\rho \neq 0$

5. Ho : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan (aspek dukungan) dengan motivasi kerja karyawan

Ho : $\rho = 0$

Hi : Terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan (aspek dukungan) dengan motivasi kerja karyawan.

Hi : $\rho \neq 0$

6. Ho : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan (aspek kesamaan/kesetaraan) dengan motivasi kerja karyawan

Ho : $\rho = 0$

Hi : Terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan (aspek kesamaan/kesetaraan) dengan motivasi kerja karyawan.

Hi : $\rho \neq 0$

7. H_0 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan dengan motivasi kerja karyawan (aspek *Match*)

$$H_0 : \rho = 0$$

- H_i : Terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan dengan motivasi kerja karyawan (aspek *Match*).

$$H_i : \rho \neq 0$$

8. H_0 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan dengan motivasi kerja karyawan (aspek *Return*)

$$H_0 : \rho = 0$$

- H_i : Terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan dengan motivasi kerja karyawan (aspek *Return*).

$$H_i : \rho \neq 0$$

9. H_0 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan dengan motivasi kerja karyawan (aspek *Expectation*)

$$H_0 : \rho = 0$$

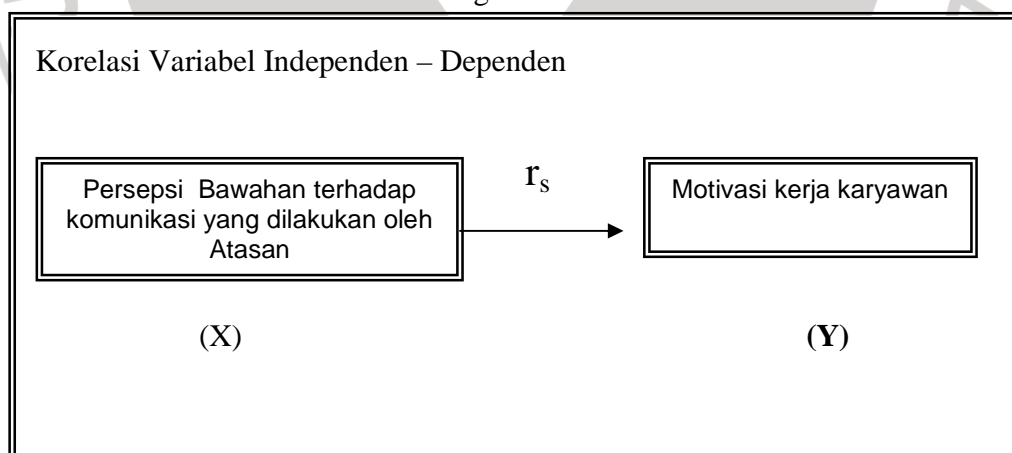
Hi : Terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan dengan motivasi kerja karyawan (aspek *Expectation*).

G. Metode Penelitian

1. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Instrumen penelitian dan teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu berupa angket untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh Atasan dan angket untuk mengukur motivasi kerja karyawan. Selain itu dapat pula dilakukan wawancara dan observasi kepada salah satu karyawan atau pimpinannya. Secara umum, bagan variabel-variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Bagan 1.1



Paradigma penelitian ini terdiri atas satu variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y). Paradigma seperti ini disebut Sugiyono (2007: 8) sebagai paradigma sederhana.

2. Instrumen

Dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan untuk menjaring data yang diperlukan dikembangkan sendiri oleh peneliti yang terlebih dahulu berdasarkan pandangan teori dari Joseph Devito (1996).

Skala yang digunakan untuk mengukur persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh Atasan dengan motivasi kerja karyawan keduanya sama. Pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan alat ukur berupa skala Likert yang berisikan pernyataan-pernyataan. Karyawan diminta untuk memilih salah satu dari lima alternatif pilihan yang tersedia yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (R), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pilihan dari setiap pernyataan memiliki nilai tertentu, sebagai berikut:

Tabel 1.1 Favorable & Unfavorable

ALTERNATIF PILIHAN	Item	
	<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-ragu (R)	3	3

Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

3. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan untuk mengolah data yang didapatkan adalah dengan perhitungan statistik analisis inferensial. Dengan menggunakan teknik *Uji Koefisien Korelasi Rank Spearman* (rs) untuk menentukan hubungan dua gejala yang kedua-duanya merupakan gejala ordinal atau tata jenjang dan data dari dua variabel tidak harus membentuk distribusi normal.

H. Lokasi dan Sampel Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Leuwi Jaya Utama Jl. Cibaligo km 17,5- Cimindi. Penelitian ini sengaja dilakukan kepada para karyawan bagian produksi yang ada di perusahaan tersebut karena seperti yang telah dijelaskan dalam latar belakang masalah perusahaan ini para karyawannya dituntut untuk dapat bekerja secara optimal agar biasa mencapai target kerja. Dengan segala tuntutan kerja tersebut, karyawan diharapkan dapat memiliki motivasi kerja yang tinggi agar dapat berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai visi dan misi dari perusahaan. Namun, kesediaan karyawan untuk terus berupaya meningkatkan kualitas kerjanya itu banyak dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, salah satunya adalah komunikasi antara bawahan dan Atasan.

Sampel penelitiannya adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Leuwi Jaya Utama yang berjumlah 40 orang.

