

ABSTRAK

Kelangsungan kegiatan dari sebuah perusahaan erat kaitannya dengan faktor-faktor produksi yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Untuk mempertahankan eksistensinya, dibutuhkan sumber daya penunjang yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan tersebut. Sumber daya penunjang paling penting dalam hal ini adalah sumber daya manusia (SDM). SDM dalam suatu perusahaan perlu dimotivasi agar dapat meningkatkan kepuasan kerja mencapai target yang telah ditetapkan .

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan. Kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan. Honda Pasteur bergerak di bidang otomotif yang menangani pangsa pasar dalam negeri.

Pada penelitian ini, penulis mencoba menyampaikan pokok bahasan mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan pada Honda Pasteur Bandung. Dalam penelitian metode deskriptif analisis yang menggambarkan keadaan atau kondisi perusahaan. Pengolahan data dari kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden yang merupakan karyawan Honda Pasteur, pengujian hipotesis digunakan metode statistik yaitu korelasi Rank Spearman beserta koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Dengan menggunakan analisis korelasi Rank Spearman, maka diperoleh bahwa nilai t hitung lebih kecil dibandingkan t tabel yaitu $1,701 > 5,427$, yang berarti H_0 ditolak. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan pada Honda Pasteur. Dengan koefisien determinasi sebesar 51,3% berarti kepuasan kerja mempengaruhi motivasi karyawan sebesar 51,3% dan sisanya sebesar 48,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan korelasi 0,716 berarti terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan di Honda Pasteur.

Penulis menyarankan agar divisi bengkel Honda Pasteur dapat memberikan imbalan yang memadai, kebijakan promosi yang adil dan memperhatikan keluhan yang terjadi pada karyawan.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	xii
 BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi masalah	3
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	3
1.4. Kegunaan Penelitian	4
1.5. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	5
1.6. Metode Penelitian	9
1.7. Lokasi dan Waktu Penelitian	14
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.2. Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.3. Praktek-praktek dan Tanggungjawab Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20

2.2. Kepuasan Kerja	23
2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja	23
2.2.2. Teori-teori Kepuasan Kerja.....	24
2.2.3. Faktor-faktor Kepuasan Kerja	28
2.2.4. Pengukuran Kepuasan Kerja	29
2.2.5. Reaksi Terhadap Ketidakpuasan Kerja	31
2.3. Motivasi	32
2.3.1. Pengertian Motivasi	32
2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	33
2.3.3. Teori Motivasi	33
2.4. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan	39
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	41
3.1. Objek Penelitian.....	41
3.1.1. Sejarah Perusahaan	41
3.1.2. Aktivitas Perusahaan	41
3.1.3. Struktur Organisasi	42
3.1.4. Waktu Kerja dan Libur.....	46
3.2. Metode Penelitian	47
3.2.1. Operasionalisasi Variabel.....	47
3.2.2. Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.2.3. Teknik Penentuan Sampel.....	50
3.2.4. Teknik Analisis dan Pengolahan Data	50

BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	55
4.1.	Analisis Deskriptif.....	55
4.1.1.	Karakteristik Responden.....	55
4.1.2.	Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan (Variabel X)	59
4.1.3.	Gambaran Motivasi Karyawan (Variabel Y)....	67
4.2.	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Karyawan.....	75
4.2.1.	Analisis Korelasi.....	75
4.2.2.	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	75
4.2.3.	Pengujian Hipotesis	76
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	78
5.1.	Kesimpulan	78
5.2.	Saran	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Jadwal Jam Kerja Normal Yang digunakan Honda Pasteur	47
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel.....	48
Tabel 3.3. Klasifikasi penilaian.....	51
Tabel 4.1. Jenis Kelalim	55
Tabel 4.2. Usia	56
Tabel 4.3. Status Pernikahan	57
Tabel 4.4. Pendidikan Terakhir	57
Tabel 4.5. Lama Bekerja	58
Tabel 4.6. Pekerjaan saya saat ini membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja	59
Tabel 4.7. Rutinitas pekerjaan yang saya jalani selama ini tidak membuat saya bosan	59
Tabel 4.8. Saya memiliki pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang saya miliki	60
Tabel 4.9. Saya puas, karena perusahaan memberikan penghargaan atau sangsi yang sesuai terhadap hasil kerja saya	60
Tabel 4.10. Pekerjaan saya sangat menantang dan mendorong saya untuk menyelesaikannya dengan hasil yang maksimal.....	61
Tabel 4.11. Saya sangat senang diberi kepercayaan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan saya	62

Tabel 4.12.	Besarnya gaji yang saya terima, memberikan rasa aman dalam diri saya karena cukup untuk membiayai segala pengeluaran kebutuhan hidup saya	62
Tabel 4.13.	Saya puas dengan kebijakan promosi perusahaan yang sudah adil	63
Tabel 4.14.	Pihak perusahaan, memberikan program pelatihan (training) dan pengembangan (development) kepada semua karyawannya sehingga keahlian dan keterampilan semua karyawannya dapat meningkat.....	63
Tabel 4.15.	Pihak perusahaan, memberi saya kesempatan yang cukup untuk mengembangkan diri, sehingga keahlian dan keterampilan saya meningkat.....	64
Tabel 4.16.	Pihak atasan (pimpinan) selalu memberikan instruksi yang jelas pada saya.....	64
Tabel 4.17.	Pihak atasan (pimpinan) senantiasa membantu saya, ketika saya menemui hambatan dalam bekerja.....	65
Tabel 4.18.	Saya merasa puas dengan cara atasan menangani para bawahannya.....	65
Tabel 4.19.	Saya dapat bekerja sama dengan rekan sekerja.....	66
Tabel 4.20.	Hubungan pribadi saya dengan rekan sekerja dirasakan akrab.....	66
Tabel 4.21.	Saya selalu fokus pada apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab saya	67

Tabel 4.22.	Saya berusaha keras untuk terampil dalam menyelesaikan pekerjaan	67
Tabel 4.23.	Saya disiplin dalam bekerja agar segala sesuatunya berjalan tertib dan lancar	68
Tabel 4.24.	Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan .	68
Tabel 4.25.	Saya mempunyai target kerja yang menantang.....	69
Tabel 4.26.	Saya berusaha melakukan yang terbaik dalam setiap menyelesaikan pekerjaan	69
Tabel 4.27.	Saya berkeinginan tinggi mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan prestasi saya	70
Tabel 4.28.	Saya berkeinginan tinggi mengembangkan karir saya di perusahaan.....	70
Tabel 4.29.	Saya tahu bahwa saya mampu untuk mencapai hasil yang optimal dari pekerjaan saya.....	71
Tabel 4.30.	Saya siap untuk melakukan perubahan apabila hal itu dibutuhkan untuk bekerja lebih baik	71
Tabel 4.31.	Saya selalu ingin mengetahui bagaimana saya telah mencapai kemajuan, ketika saya menyelesaikan pekerjaan	72
Tabel 4.32.	Saya tertantang untuk memperoleh tugas dan tanggung jawab yang lebih besar	73
Tabel 4.33.	Saya merasa terdorong untuk berkontribusi dalam tercapainya visi, misi, dan tujuan perusahaan.....	73

Tabel 4.34.	Saya berusaha untuk memperbaiki kinerja masa lalu saya pada pekerjaan.....	74
Tabel 4.35.	Saya selalu mencari peluang untuk mengembangkan keterampilan pekerjaan saya	74

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Hubungan 3 Faktor	34
Gambar 2.2. Expectancy Theory	35
Gambar 2.3. Perbandingan Empat Teori Motivasi (Content Approach).....	38
Gambar 2.4. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi kerja	40
Gambar 3.1. Struktur Organisasi Honda Pasteur	42
Gambar 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Gambar 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	56
Gambar 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan	57
Gambar 4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ...	58
Gambar 4.5. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	59
Gambar 4.6. t Tabel.....	77