

ABSTRAK

Setiap perusahaan pasti memerlukan faktor sumber daya manusia yang merupakan faktor penggerak dari suatu organisasi. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan pada perusahaan memiliki peranan penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja di dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, diharapkan hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang direncanakan.

PT TELKOM KANDATEL BANDUNG bergerak di bidang penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi. Pada penelitian ini penulis mencoba menyampaikan pokok bahasan mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. TELKOM KANDATEL BANDUNG. Seperti halnya perusahaan-perusahaan yang menerapkan pemberian kepuasan kerja sebagai salah satu cara meningkatkan motivasi kerja karyawan. Tujuannya adalah untuk mengetahui tingkat kepuasan dan motivasi yang dimiliki oleh karyawan di PT. TELKOM KANDATEL BANDUNG.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif yaitu suatu metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan perusahaan berdasarkan fakta, kemudian diolah menjadi data, dan selanjutnya dilakukan analisa masalah sehingga pada akhirnya menghasilkan suatu kesimpulan. Dalam pengolahan data, dipergunakan metode statistik dengan teknik korelasi *Rank Spearman*. Metode ini digunakan untuk melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. TELKOM KANDATEL BANDUNG. Penulis memperoleh tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan di PT. TELKOM KANDATEL BANDUNG adalah dalam batasan skor atau tingkat yang sangat baik, yaitu 4,4833 untuk skor atau tingkat kepuasan kerja dan 4,3691 untuk skor atau tingkat motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi *Rank Spearman* (r_s) dapat diketahui adanya hubungan positif antara kepuasan kerja (variabel X) dengan tingkat motivasi kerja karyawan (variabel Y) di PT. TELKOM KANDATEL BANDUNG. Hal ini dapat dilihat dari besarnya koefisien korelasi sebesar 0,8394. Dari perhitungan koefisien determinasi diketahui bahwa kepuasan kerja mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT. TELKOM KANDATEL BANDUNG sebesar 70 % dan sisanya 30 % dipengaruhi faktor lain.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	6
1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	6
1.6 Objek dan Metode Penelitian	11
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian	15
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1 Pengertian Manajemen	16
2.2 Peranan Manajemen.....	18
2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.2.2 Fungsi dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	22
2.4 Kepuasan Kerja	26
2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	26

2.4.2	Teori-teori Kepuasan Kerja	27
2.4.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	29
2.5	Motivasi Kerja	33
2.5.1	Pengertian Motivasi Kerja	33
2.5.2	Teori-teori Motivasi Kerja	35
2.5.3	Faktor-faktor Motivator.....	43
2.5.4	Indikator Motivasi Kerja.....	44
2.6	Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja	44
BAB III.	OBJEK DAN METODE PENELITIAN	45
3.1	Sejarah Perusahaan	45
3.2	Visi dan Misi Perusahaan	47
3.2.1	Visi Perusahaan.....	47
3.2.2	Misi Perusahaan.....	48
3.3	Kegiatan Usaha Perusahaan.....	48
3.4	Struktur Organisasi Perusahaan	50
3.5	Deskripsi Pekerjaan	51
3.6	Metode Penelitian..	53
3.7	Prosedur Pengumpulan Data	54
3.8	Teknik Pengolahan Data	55
BAB IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN	59
4.1	Analisa Respon Karyawan Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja.....	62
4.1.1	Analisa Hasil Kuesioner	62
4.2	Analisa Respon Karyawan Terhadap Tingkat Motivasi Kerja..	79

4.3	Pengaruh Penilaian Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.....	94
BAB V.	KESIMPULAN DAN SARAN	103
5.1	Kesimpulan	105
5.2	Saran	107

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.5.1	<i>The Effect of Performance on Satisfaction</i>	10
Gambar 2.5.1.1	Proses Motivasi.....	35
Gambar 2.5.2.1	Hierarki Kebutuhan Maslow	38
Gambar 2.5.2.2	Faktor-faktor Kepuasan Kerja dan Motivasi.....	42
Gambar 3.4.1	Struktur Organisasi Perusahaan	50

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tabel Operasionalisasi Variabel	14
Tabel 3.7.1	Pemberian Bobot Menurut Skala Likert	54
Tabel 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
Tabel 4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	62
Tabel 4.1.1.1	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa setiap tugas yang diberikan kepada mereka dapat diselesaikan dengan baik, menimbulkan rasa puas.....	63
Tabel 4.1.1.2	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa dalam memberikan tugas kepada mereka, atasan berlaku adil	64
Tabel 4.1.1.3	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa sapaan atasan pada mereka memberikan perasaan puas pada diri mereka.....	65
Tabel 4.1.1.4	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa penghargaan yang mereka dapat atas prestasi kerja yang mereka capai, memberikan kepuasan tersendiri.....	66
Tabel 4.1.1.5	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa tugas yang diberikan kepada mereka sesuai dengan keahlian dan pengalaman mereka.....	67

Tabel 4.1.1.6	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa disiplin kerja yang ditanamkan dalam penyelesaian setiap tugas, membuat mereka puas.....	68
Tabel 4.1.1.7	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa setiap tugas yang diberikan pada mereka, apabila terselesaikan dengan baik terasa menyenangkan	69
Tabel 4.1.1.8	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa tugas yang dibebankan pada mereka sekarang ini menyenangkan.....	70
Tabel 4.1.1.9	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa mereka diberi tugas karena mereka diakui mampu oleh atasan.....	71
Tabel 4.1.1.10	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa tugas yang dipercayakan, mereka laksanakan dengan rasa penuh tanggung jawab.....	72
Tabel 4.1.1.11	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa mereka bekerja di perusahaan ini karena mereka butuh kerja.....	73
Tabel 4.1.1.12	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa mereka mempunyai minat yang besar untuk menjadi karyawan di perusahaan ini, karena mereka ingin mengabdikan pada perusahaan	74
Tabel 4.1.1.13	Variabel X	75
Tabel 4.2.1	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa mereka merasa senang dengan pekerjaan mereka sekarang ini.....	79
Tabel 4.2.2	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa mereka bangga dengan pekerjaan mereka sekarang ini.....	80

Tabel 4.2.3	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa mereka menyukai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka	81
Tabel 4.2.4	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa mereka akan datang dengan senang hati ketika pihak perusahaan membutuhkan mereka, walaupun pada hari libur.....	82
Tabel 4.2.5	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa mereka akan mengutamakan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan sendiri.....	83
Tabel 4.2.6	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa mereka melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh karena pekerjaan ini penting bagi mereka dan perusahaan.....	84
Tabel 4.2.7	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa mereka bisa bekerja dengan inisiatif sendiri, tidak hanya menunggu perintah dari atasan.....	85
Tabel 4.2.8	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa mereka akan melakukan pekerjaan yang terbaik bagi perusahaan, tanpa perlu diawasi oleh atasan (pimpinan.....	86
Tabel 4.2.9	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa mereka selalu datang ke tempat kerja tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.....	87
Tabel 4.2.10	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa mereka tidak ingin datang terlambat, karena akan menelantarkan tanggung jawab mereka.....	88

Tabel 4.2.11	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa mereka menikmati pekerjaan mereka, sehingga tingkat absensi mereka rendah.....	89
Tabel 4.2.12	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa mereka tidak masuk kerja apabila hanya saat mereka sakit, atau ada keperluan yang sangat mendesak.....	90
Tabel 4.2.13	Variabel Y	91
Tabel 4.3.1	Ranking Variabel Penelitian	95
Tabel 4.3.2	Angka Kembar Variabel X	98
Tabel 4.3.3	Angka Kembar Variabel Y	100

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner
2. Tabel harga-harga kritis t
3. Surat dari perusahaan
4. Berita acara bimbingan
5. Riwayat hidup penulis