

ABSTRAK

PT. Surya Mulia Adikriya merupakan perusahaan garmen yang sudah berdiri sejak tahun 1987. Sampai saat ini, perusahaan mendistribusikan produknya ke luar negeri seperti Eropa dan Amerika. Pada penelitian pendahuluan, diketahui bahwa perusahaan ini memiliki masalah mengenai pekerjaannya, khususnya pekerja pada bagian produksi. Ada tiga masalah utama yang ditemukan pada penelitian ini. masalah pertama adalah kurangnya kesetiaan pekerja terhadap perusahaan. Hal ini terbukti banyaknya pekerja yang tidak mau lagi bekerja meskipun kontraknya diperpanjang dan ada juga pekerja yang meninggalkan perusahaan setelah mendapat pelatihan khusus. Masalah kedua adalah pekerja yang bolos bekerja setiap bulannya. Berdasarkan data absensi diketahui rata-rata ada 4 orang pekerja yang bolos setiap bulan. Masalah terakhir adalah kurangnya motivasi pekerja dalam bekerja, hal ini terlihat dari kurangnya minat pekerja dalam mengerjakan produk baru yang lebih sulit. Dari permasalahan-permasalahan tersebut, diduga adanya masalah mengenai kepuasan pekerja pada perusahaan ini.

Untuk melihat lebih jelas bagaimana kepuasan pekerja saat ini, dapat dilakukan dengan cara menganalisis perbedaan nilai antara kepuasan/persepsi dan kepentingan/harapan dari setiap pekerja. Untuk mengetahui perbedaan antara nilai kepuasan dan kepentingan tersebut, maka dilakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh pekerja pada bagian produksi yang berjumlah 60 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah dengan Sampling Jenuh.

Dari analisis perbedaan tingkat kepentingan dan kepuasan maka dapat diketahui faktor apa saja yang belum memuaskan pekerja. Selain itu, perlu juga dilakukan analisis hubungan antara profil responden dengan tingkat kepuasan, sehingga usulan yang diberikan lebih tepat. Analisis ini dilakukan dengan metode uji beda menggunakan statistik uji Z untuk 2 variabel dan uji Anova satu arah untuk k variabel. Dalam memberikan usulan, digunakan *Importance Performance Analysis*, sehingga diperoleh pernyataan yang menjadi prioritas utama untuk diusulkan.

Hasil pengolahan data dan analisis menunjukkan bahwa saat ini pekerja belum merasa puas terhadap perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari nilai kesenjangan yang negatif untuk semua pernyataan. Sedangkan analisis hubungan antara profil responden dengan jawaban yang diberikan, menunjukkan bahwa pada perusahaan ini, profil pekerja tidak mempengaruhi jawaban pekerja atau kepuasan seorang pekerja.

Untuk meningkatkan kepuasan pekerja, maka perusahaan dapat melakukan beberapa hal, yaitu memberikan pelatihan baik kepada pekerja maupun kepada pengawas, memberikan *feedback* hasil evaluasi kepada seluruh pekerja setiap 6 bulan sekali, memotivasi pekerja dengan cara memberikan bonus kepada pekerja yang berprestasi baik itu pekerja kontrak maupun tetap, menginformasikan kepada pekerja mengenai prosedur kenaikan gaji dengan jelas, melakukan perbaikan terhadap mesin-mesin yang belum berfungsi dengan maksimal dan sebaiknya perusahaan lebih terbuka kepada para pekerja.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR DAN UCAPAN TERIMA KASIH	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1 – 1
1.2 Identifikasi Masalah.....	1 – 4
1.3 Pembatasan Masalah dan Asumsi.....	1 – 5
1.4 Perumusan Masalah.....	1 – 6
1.5 Tujuan Penelitian	1 – 6
1.6 Manfaat Penelitian.....	1 – 6
1.7 Sistematika Penulisan	1 – 7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Efektifitas Individu.....	2 – 1
2.2 Kepuasan Kerja	
2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja	2 – 3
2.2.2 Pengukuran Sikap Kerja	2 – 7
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	2 – 9
2.2.4 Efek Kepuasan Kerja	2 – 16
2.3 Teknik Pengumpulan Data	2 – 20
2.4 Populasi dan Sampel	
2.4.1 Teknik Sampling	2 – 22
2.4.2 Skala Pengukuran	2 – 24
2.4.3 Metode Skala	2 – 25
2.4.4 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen	
2.4.4.1 Uji Validitas	2 – 27

2.4.4.2 Uji Reliabilitas	2 – 28
2.5 Cochran Q Test	2 – 29
2.6 Uji Hipotesis	2 – 31
2.6.1 Uji Z	2 – 31
2.6.2 Analisis Varian (ANOVA)	2 – 32
2.7 <i>Important Performance Analysis</i>	2 – 34
2.7.1 Pembuatan Peta Posisi <i>Important Performance Analysis</i>	2 – 35
2.7.2 Interpretasi Peta Posisi <i>Important Performance Analysis</i>	2 – 36

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Penelitian Pendahuluan.....	3 – 3
3.2 Identifikasi Masalah	3 – 3
3.3 Perumusan Masalah	3 – 3
3.4 Tujuan Penelitian	3 – 4
3.5 Manfaat Penelitian	3 – 3
3.6 Studi Pustaka	3 – 4
3.7 Pembentukan Variabel Penelitian	3 – 4
3.8 Penyusunan Kuesioner.....	3 – 12
3.9 Pengujian Validitas <i>construct</i>	3 – 12
3.10 Penyebaran Kuesioner Pendahuluan	3 – 13
3.11 Uji Validitas	3 – 13
3.12 Uji Reliabilitas	3 – 13
3.13 Penentuan Jumlah Sampel	3 – 14
3.14 Pengolahan Data dan Analisis	
3.14.1 <i>Cochran Q Test</i>	3 – 14
3.14.2 Analisis Kesenjangan	3 – 16
3.14.3 Analisis Hubungan Profil Responden Dengan Jawaban Responden	3 – 16
3.14.4 Analisis Usulan dengan <i>Important Performance Analysis</i>	3 – 18
3.14.4.1 Pembuatan Peta Posisi <i>IPA</i>	3 – 19
3.14.4.2 Interpretasi Peta Posisi <i>IPA</i>	3 – 21
3.15 Kesimpulan Dan Saran	3 – 21

BAB 4 PENGUMPULAN DATA

4.1 Data Umum Perusahaan

4.1.1 Profil Perusahaan 4 – 1

4.1.2 Struktur Organisasi 4 – 2

4.2 Pengumpulan Data

4.2.1 Pengumpulan Data Awal 4 – 25

4.2.2 pengumpulan Data Lanjutan..... 4 – 26

4.2.3 Rekapitulasi Profil Responden 4 – 28

BAB 5 PENGOLAHAN DATA DAN ANALISIS

5.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas 5 – 1

5.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Data Awal

5.1.1.2 Uji Validitas Data Awal5 – 2

5.1.1.3 Uji Reliabilitas Data Awal5 – 6

5.1.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Data Lanjutan

5.1.2.1 Uji Validitas Data Lanjutan 5 – 7

5.1.2.2 Uji Reliabilitas Data Lanjutan 5 – 9

5.2 Penentuan Jumlah Pernyataan 5 – 11

5.3 Rekapitulasi Data Kuesioner

5.3.1 Rekapitulasi Profil Responden 5 – 22

5.3.2 Rekapitulasi Data untuk "Kepentingan" dan "Kepuasan"..... 5 – 23

5.4 Analisis Kepuasan Pekerja

5.4.1 *Gap* (Kepuasan-Kepentingan) Tiap Dimensi5 – 25

5.4.2 *Gap* (Kepuasan-Kepentingan) Tiap Pernyataan 5 – 27

5.5 Analisis Hubungan Profil Responden Terhadap Kepuasan Kerja..... 5 – 53

5.5.1 Analisis Hubungan Profil Responden Terhadap Kepuasan

Kerja Untuk Setiap Dimensi 5-54

5.5.1.1 Analisis Dimensi1 "Pekerjaan yang secara mental
menantang" 5 – 54

5.5.1.2 Analisis 2 "Ganjaran yang pantas" 5 – 63

5.5.1.3 Analisis 3 "Hubungan dengan rekan kerja" 5 – 72

5.5.1.4 Analisis 4 "Pekerjaan sesuai dengan kepribadian" 5 – 81

5.5.1.5 Analisis 5 "Kondisi lingkungan kerja"	5 – 90
5.5.2 Analisis Hubungan Profil Responden Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Pernyataan	5 – 99
5.6 Usulan menggunakan <i>Important Performance Analysis</i> (IPA).....	5– 117
5.6.1 Dimensi 1 "Pekerjaan yang secara mental menantang"	5– 118
5.6.2 Dimensi 2 "Ganjaran yang pantas"	5– 124
5.6.3 Dimensi 3 "Hubungan dengan rekan kerja"	5– 128
5.6.4 Dimensi 4 "Pekerjaan sesuai dengan kepribadian"	5– 131
5.6.5 Dimensi 5 "Kondisi lingkungan kerja"	5– 134
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1 Kesimpulan	6 – 1
6.2 Saran	
6.2.1 Saran Untuk Perusahaan	6 – 3
6.2.2 Saran Untuk Penelitian Lebih Lanjut.....	6 – 4
DAFTAR PUSTAKA	xviii
LAMPIRAN	
KOMENTAR DOSEN PENGUJI	xix
DATA PENULIS	xx

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
1.1	Tabel Data Pekerja yang Bolos Pada Tahun 2007	1-3
2.1	Implikasi Ketidakadilan Terhadap Pelaksanaan Kerja	2-6
3.1	Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	3-10
4.1	Rekapitulasi Data Untuk "Kepuasan"	4-26
4.2	Rekapitulasi Data Untuk "Kepentingan"	4-27
4.3	Profil Responden	4-28
5.1	Uji Validitas Data Awal Untuk Kepuasan Pekerja Terhadap Perusahaan	5-2
5.2	Uji Validitas Data Awal Untuk Kepentingan Pekerja Terhadap Perusahaan	5-4
5.3	Uji Validitas Lanjutan untuk Kepuasan Pekerja Terhadap Perusahaan	5-7
5.4	Uji Validitas Lanjutan untuk Data Kepentingan Pekerja	5-8
5.5	Daftar Pernyataan Yang Dipentingkan Berdasarkan Cochran Q Test	5-19
5.6	Profil Responden	5-22
5.7	Rekapitulasi Data Untuk "Kepentingan"	5-23
5.8	Rekapitulasi Data Untuk "Kepuasan"	5-24
5.9	<i>Gap</i> (Kepuasan-Kepentingan) Tiap Dimensi	5-25
5.10	<i>Gap</i> (Kepuasan-Kepentingan) Dimensi 1 "Pekerjaan yang secara mental menantang"	5-27
5.11	Perhitungan Uji Hipotesis Setiap Pernyataan Dimensi 1	5-28
5.12	<i>Gap</i> (Kepuasan-Kepentingan) Dimensi 2 "Ganjaran yang pantas"	5-30

5.13	Perhitungan Uji Hipotesis Setiap Pernyataan Dimensi 2	5-32
5.14	<i>Gap</i> (Kepuasan-Kepentingan) Dimensi 3 ”Hubungan dengan rekan kerja	5-36
5.15	Perhitungan Uji Hipotesis Setiap Pernyataan Dimensi 3	5-38
5.16	<i>Gap</i> (Kepuasan-Kepentingan) Dimensi 4 ”Pekerjaan sesuai dengan kepribadian”	5-45
5.17	Perhitungan Uji Hipotesis Setiap Pernyataan Dimensi 4	5-46
5.18	<i>Gap</i> (Kepuasan-Kepentingan) Dimensi 5 ”Kondisi Lingkungan”	5-47
5.19	Perhitungan Uji Hipotesis Setiap Pernyataan Dimensi 5	5-48
5.20	Persentase jawaban ”Pekerjaan yang secara mental menantang” berdasarkan jenis kelamin	5-54
5.21	Persentase jawaban ”Pekerjaan yang secara mental menantang” berdasarkan status dalam pekerjaan	5-55
5.22	Persentase jawaban ”Pekerjaan yang secara mental menantang” berdasarkan usia	5-57
5.23	Nilai signifikansi jawaban ”Pekerjaan yang secara mental menantang” berdasarkan usia	5-58
5.24	Persentase jawaban ”Pekerjaan yang secara mental menantang” berdasarkan pendidikan terakhir	5-58
5.25	Nilai signifikansi jawaban ”Pekerjaan yang secara mental menantang” berdasarkan pendidikan terakhir	5-59
5.26	<i>Multiple Comparisons</i> jawaban ”Pekerjaan yang secara mental menantang” berdasarkan pendidikan terakhir	5-60
5.27	Persentase jawaban ”Pekerjaan yang secara mental menantang” berdasarkan lamanya bekerja	5-61
5.28	Nilai signifikansi jawaban ”Pekerjaan yang secara	5-62

	mental menantang” berdasarkan lama bekerja	
5.29	Persentase jawaban ”Pekerjaan yang secara mental menantang” berdasarkan bagian pekerjaan	5-62
5.30	Nilai signifikansi Jawaban “Pekerjaan yang secara mental menantang” berdasarkan bagian pekerjaan	5-63
5.31	Persentase jawaban ”ganjaran yang pantas” berdasarkan jenis kelamin	5-64
5.32	Persentase jawaban ”ganjaran yang pantas” berdasarkan status dalam pekerjaan	5-65
5.33	Persentase jawaban ”ganjaran yang pantas” berdasarkan usia	5-67
5.34	Nilai signifikansi jawaban ”ganjaran yang pantas” berdasarkan usia	5-68
5.35	Persentase jawaban ”ganjaran yang pantas” berdasarkan pendidikan terakhir	5-69
5.36	Nilai signifikansi jawaban ”ganjaran yang pantas” berdasarkan pendidikan terakhir	5-69
5.37	Persentase jawaban ”ganjaran yang pantas” berdasarkan lamanya bekerja	5-70
5.38	Nilai signifikansi jawaban ”ganjaran yang pantas” berdasarkan lama bekerja	5-71
5.39	Persentase jawaban ”ganjaran yang pantas” berdasarkan bagian pekerjaan	5-38
5.40	Nilai signifikansi Jawaban ”ganjaran yang pantas” berdasarkan bagian pekerjaan	5-72
5.41	Persentase jawaban ”Hubungan dengan rekan kerja” berdasarkan jenis kelamin	5-73
5.42	Persentase jawaban ”Hubungan dengan rekan kerja” berdasarkan status dalam pekerjaan	5-74
5.43	Persentase jawaban ”Hubungan dengan rekan kerja” berdasarkan usia	5-76

5.44	Nilai Multiple Comparisons "hubungan dengan rekan kerja" berdasarkan usia	5-77
5.45	Persentase jawaban "Hubungan dengan rekan kerja" berdasarkan pendidikan terakhir	5-77
5.46	Nilai Multiple Comparisons "hubungan dengan rekan kerja" berdasarkan pendidikan	5-78
5.47	Persentase jawaban "Hubungan dengan rekan kerja" berdasarkan lamanya bekerja pada perusahaan	5-79
5.48	Nilai Signifikansi "hubungan dengan rekan kerja" berdasarkan lamanya bekerja di perusahaan	5-79
5.49	Persentase jawaban "Hubungan dengan rekan kerja" berdasarkan bagian dalam pekerjaan	5-80
5.50	Nilai Signifikansi "hubungan dengan rekan kerja" berdasarkan bagian dalam pekerjaan	5-81
5.51	Persentase jawaban "pekerjaan sesuai dengan kepribadian" berdasarkan jenis kelamin	5-82
5.52	Persentase jawaban "pekerjaan sesuai dengan kepribadian" berdasarkan status dalam perusahaan	5-83
5.53	Persentase jawaban "pekerjaan sesuai dengan kepribadian" berdasarkan usia	5-85
5.54	Nilai Signifikansi "pekerjaan sesuai dengan kepribadian" berdasarkan usia	5-86
5.55	Persentase jawaban "pekerjaan sesuai dengan kepribadian" berdasarkan pendidikan	5-86
5.56	Nilai Signifikansi "pekerjaan sesuai dengan kepribadian" berdasarkan pendidikan	5-87
5.57	Persentase jawaban "pekerjaan sesuai dengan kepribadian" berdasarkan lama bekerja	5-88
5.58	Nilai Signifikansi "pekerjaan sesuai dengan kepribadian" berdasarkan lama bekerja	5-88

5.59	Persentase jawaban "pekerjaan sesuai dengan kepribadian" berdasarkan bagian pekerjaan	5-89
5.60	Nilai Signifikansi "pekerjaan sesuai dengan kepribadian" berdasarkan bagian pekerjaan	5-90
5.61	Persentase jawaban "kondisi lingkungan kerja" berdasarkan jenis kelamin	5-91
5.62	Persentase jawaban "kondisi lingkungan kerja" berdasarkan status pekerjaan	5-92
5.63	Persentase jawaban "kondisi lingkungan kerja" berdasarkan usia	5-93
5.64	Nilai Signifikansi "kondisi lingkungan kerja" berdasarkan usia	5-94
5.65	Persentase jawaban "kondisi lingkungan kerja" berdasarkan pendidikan	5-95
5.66	Nilai Signifikansi "kondisi lingkungan kerja" berdasarkan pendidikan	5-95
5.67	Persentase jawaban "kondisi lingkungan kerja" berdasarkan lama bekerja	5-96
5.68	Nilai Signifikansi "kondisi lingkungan kerja" berdasarkan lama bekerja	5-97
5.69	Persentase jawaban "kondisi lingkungan kerja" berdasarkan bagian pekerjaan	5-97
5.70	Nilai Signifikansi "kondisi lingkungan kerja" berdasarkan bagian pekerjaan	5-98
5.71	Hubungan pernyataan dengan profil responden	5-100
5.72	Nilai Signifikansi pernyataan 5 berdasarkan "lama bekerja"	5-103
5.73	Nilai Signifikansi pernyataan 11 berdasarkan "lama bekerja"	5-108
5.74	Nilai Signifikansi pernyataan 15 berdasarkan "tingkat pendidikan"	5-109

5.75	Nilai Signifikansi pernyataan 15 berdasarkan ”lama bekerja”	5-109
5.76	Nilai Signifikansi pernyataan 16 berdasarkan ”tingkat pendidikan”	5-112
5.77	Nilai Signifikansi pernyataan 19 berdasarkan ”tingkat pendidikan”	5-113
5.78	Nilai Signifikansi pernyataan 23 berdasarkan ”lama bekerja”	5-114
5.79	Nilai Signifikansi pernyataan 41 berdasarkan ”bagian dalam pekerjaan”	5-115
5.80	Nilai Signifikansi pernyataan 52 berdasarkan ”bagian dalam pekerjaan”	5-116
5.82	Nilai Kepuasan & Kepentingan Dimensi 1	5-119
5.83	Nilai Kepuasan & Kepentingan Dimensi 2	5-124
5.84	Nilai Kepuasan & Kepentingan Dimensi 3	5-129
5.85	Nilai Kepuasan & Kepentingan Dimensi 4	5-132
5.86	Nilai Kepuasan & Kepentingan Dimensi 5	5-134
6.1	Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Kepuasan Kerja	6-1

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
2.1	Gambar Hubungan Efektifitas Perorangan Dengan Efektifitas Organisasi	2-1
2.2	Keefektifan Model Dimensi Waktu	2-2
2.3	Hipotesis Determinan-Determinan Kerja	2-4
2.4	Grafik Hubungan Kepuasan Dengan Kesuksesan Kerja	2-15
2.5	Diagram Sikap Pekerja Dalam Saat Tidak Puas	2-18
2.6	Teknik Sampling	2-22
2.7	Peta Posisi <i>Importance-Performance Analysis</i>	2-36
3.1	<i>Flow Chart</i> Metodologi Penelitian	3-1
4.1	Struktur Organisasi PT. Surya Mulia Adikriya	4-2
5.1	Diagram Gap (Kepuasan-Kepentingan)	5-25
5.2	Peta Posisi <i>Importance-Performance Analysis</i>	5-100
5.3	Matriks IPA Dimensi 1	5-119
5.4	Matriks IPA Dimensi 2	5-124
5.5	Matriks IPA Dimensi 3	5-128
5.6	Matriks IPA Dimensi 4	5-132
5.7	Heksagonal kepribadian manusia	5-133
5.8	Matriks IPA Dimensi 5	5-134

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halamaan
1	Kuesioner Penelitian	L1-1
2	Data Mentah Kepuasan/Persepsi	L2-1
3	Data Mentah Kepuasan/Persepsi	L3-1
4	Data Mentah Cochran Q Test	L4-1
5	Tabel Statistik	L5-1

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.