

## ABSTRAK

*Penelitian ini diadakan untuk mendeskripsikan atau mengetahui kepuasan kerja pada supervisor distributor obat-obatan di PT 'X' Kota Bandung. Peneliti menggunakan rancangan penelitian survei.*

*Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah alat ukur berdasarkan teori dari Herzberg (dalam Wexley & Yulk, 1984), hasil modifikasi alat ukur kepuasan kerja dari MSQ (1967). Alat ukur ini terdiri atas 55 item pernyataan yang menggambarkan tentang kepuasan kerja.*

*Sebelumnya dilakukan try out alat ukur tersebut kepada 25 orang supervisor untuk menguji validitas dan reliabilitas alat ukur. Validitas alat ukur diuji dengan menggunakan uji analisis item Spearman Ro dan hasilnya berkisar antara 0,202 sampai 0,767 yang berarti semua itemnya dapat dipakai dan ada beberapa item yang harus direvisi. Untuk reliabilitas alat ukur menggunakan Alpha Cronbach dan hasilnya adalah 0,746 yang berarti alat ukurnya reliable.*

*Berdasarkan pengolahan data secara statistik, maka diperoleh hasil bahwa sebagian supervisor di PT 'X' Kota Bandung, 80,5% merasakan puas atas pekerjaannya saat ini. Secara spesifik dapat dilihat bahwa responden merasa puas untuk semua aspek-aspek dari kepuasan kerjanya. Namun yang tertinggi terdapat dalam aspek pelayanan sosial (social service) dimana 34 responden (94,4%) merasa puas dalam hal memiliki kesempatan untuk melakukan sesuatu bagi orang lain.*

*Dari hasil pembahasan, maka disimpulkan bahwa pada supervisor di PT 'X' Kota Bandung memiliki kepuasan kerja yang ditandai dengan kepuasan terhadap 11 aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja, aspek-aspek kepuasan kerja itu terdiri dari : pelayanan sosial (social service), kreativitas (creativity), nilai-nilai moral (moral values), kemandirian (independence), variasi (variety), otoritas (authority), pemanfaatan kemampuan (ability utility), kemahiran (advancement), tanggung jawab (responsibility), prestasi (achievement) dan aktivitas (activity).*

*Dari hasil penelitian ini, peneliti mengajukan beberapa saran yaitu Saran praktis untuk perusahaan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kondisi kerja saat ini serta dapat memberikan status karyawan tetap bagi supervisor yang memenuhi target perusahaan, sedangkan untuk supervisor agar mempertahankan dan meningkatkan kondisi kerja. Untuk penelitian lanjutan disarankan untuk mengembangkan penelitian ini lebih mendalam dalam kaitannya dengan karakteristik individual.*

## DAFTAR ISI

	halaman
<b>JUDUL BAGIAN DALAM</b> .....	i
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>ABSTRAK</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR BAGAN</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiii

### BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	7
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
1.3.1. Maksud Penelitian.....	7
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Kegunaan Penelitian.....	7
1.4.1. Kegunaan Teoritis.....	7
1.4.2. Kegunaan Praktis.....	8
1.5. Kerangka Pemikiran.....	8
1.6. Asumsi Penelitian.....	14

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1. Kebutuhan.....	15
2.1.1. Definisi Kebutuhan.....	15
2.1.2. Faktor-Faktor Kebutuhan.....	17
2.2. Kepuasan Kerja.....	21
2.2.1. Definisi Kepuasan Kerja.....	21
2.2.2. Teori-Teori Kepuasan Kerja.....	22
2.2.3. <i>Work Adjustment Theory</i> .....	26
2.3. Faktor-Faktor yang Menentukan Kepuasan Kerja.....	29
2.4. Profil Karyawan Puas.....	34
2.5. Pengukuran Kepuasan Kerja.....	36
2.6. Masa Dewasa Awal.....	36

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

3.1. Rancangan Penelitian.....	41
3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	41
3.2.1. Definisi Operasional.....	41
3.3. Alat Ukur.....	44
3.3.1. Validitas alat ukur.....	45
3.3.2. Reliabilitas alat ukur.....	46
3.3.3. Prosedur Penelitian.....	46
3.3.4. Sistem Penilaian.....	46
3.4. Populasi.....	

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1. Gambaran Responden Penelitian.....	58
4.1.1. Persentase Responden Berdasarkan Usia.....	58
4.1.2. Persentase Responden Berdasarkan Lamanya Kerja.....	58
4.1.3. Persentase Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan.....	59
4.2. Data Hasil Penelitian.....	60
4.2.1. Persentase Kepuasan Kerja Responden.....	60
4.2.2. Persentase Aspek Kepuasan Kerja Responden.....	61
4.2.3. Persentase Data Penunjang ( <i>hygiene factors</i> ) Responden.....	63
4.2.4. Tabulasi Silang.....	64
4.2.4.1. Tabulasi Silang Kepuasan Kerja dengan Usia.....	64
4.2.4.2. Tabulasi Silang Kepuasan Kerja dengan Lamanya Kerja.....	65
4.2.4.3. Tabulasi Silang Kepuasan Kerja dengan Jumlah Tanggungan.....	66
4.3. Pembahasan.....	67

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan.....	74
5.2. Saran.....	75
5.2.1. Saran Praktis.....	75
5.2.2. Saran Penelitian Lanjutan.....	75

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR RUJUKAN**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR BAGAN

	halaman
Bagan 1.1. Kerangka pemikiran.....	13
Bagan 3.1. Skema rancangan penelitian.....	41

## DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel 3.1. Kepuasan kerja.....	45
Tabel 3.2. Alternatif pilihan jawaban dan nilai.....	46
Tabel 3.3. Pembagian kategori kepuasan kerja .....	47
Tabel 3.4. Pembagian kategori kepuasan kerja.....	47
Tabel 3.5. Aspek <i>hygiene factors</i> .....	48
Tabel 4.1. Gambaran responden berdasarkan usia .....	52
Tabel 4.2 Gambaran responden berdasarkan lamanya kerja .....	52
Tabel 4.3. Persentase kepuasan kerja responden.....	53
Tabel 4.4. Persentase aspek kepuasan kerja responden .....	55
Tabel 4.5. Persentase aspek-aspek <i>hygiene factors</i> responden .....	56
Tabel 4.6. Tabulasi silang kepuasan kerja dengan usia .....	57
Tabel 4.7. Tabulasi silang kepuasan kerja dengan lamanya kerja .....	58

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Angket Identitas dan Kepuasan Kerja
- Lampiran 2 Angket Data Penunjang
- Lampiran 3 Lembar Skoring
- Lampiran 4 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur
- Lampiran 5 Data Karakteristik Responden
- Lampiran 6 Tabel Skoring Kepuasan Kerja dan Aspek-Aspeknya
- Lampiran 7 Tabel Skoring Data Penunjang dan Aspek-Aspeknya
- Lampiran 8 Persentase Karakteristik Responden
- Lampiran 9 Tabulasi Silang Kepuasan Kerja Dengan Data Penunjang dan Identitas