

Abstrak

Penelitian oleh Mirandarose (Rosie) (0230012) ini dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai tingkat kepuasan kerja pada operator bagian produksi PT “X” di Kabupaten Subang, Jawa Barat. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode studi deskriptif dengan teknik survey, yaitu penyelidikan yang dilakukan terhadap 72 orang operator bagian produksi PT “X” di Kabupaten Subang, Jawa Barat.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah modifikasi dari alat ukur kepuasan kerja yang disusun oleh Carina Sutarman (2007) berdasarkan teori Kepuasan Kerja dari Ivancevich & Matteson mengenai 7 faktor kepuasan kerja. Berdasarkan uji validitas dengan menggunakan rumus Rank Spearman dan reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach, juga pengolahan data dengan menggunakan SPSS 11.01, diperoleh 59 item yang diterima dengan validitas berkisar 0,303 sampai 0,840 dengan reliabilitas sebesar 0,9516.

Hasil pengolahan data menunjukkan lebih banyak operator yang merasa tidak puas yaitu sebanyak 42 orang (58,33%) operator tidak puas terhadap pekerjaannya dan sebanyak 30 orang (41,67%) operator puas terhadap pekerjaannya. Berdasarkan faktor-faktor kepuasan kerja, hampir ketujuh faktor dirasakan tidak memuaskan dimana faktor yang paling banyak dirasakan tidak memuaskan berturut-turut dimulai dari faktor *co workers* (97,6%), faktor *work it self* (92,9%) faktor *pay* dan faktor *supervision* (88,1%), faktor *job security* (85,7%), dan faktor *working conditions* (71,4%). Selanjutnya faktor yang dirasakan memuaskan berturut-turut dimulai dari faktor *supervision* (93,3%), dan faktor *promotion opportunities* (83,3%).

Saran yang dapat diberikan bagi pihak perusahaan yaitu disarankan untuk membina operator agar dapat saling mendukung dengan rekan kerjanya sehingga tercipta suasana kerja yang produktif serta meninjau kembali pembagian kelompok kerja berdasarkan kesesuaian keterampilan yang dimiliki operator. Disarankan untuk memberikan kemandirian kepada operator dalam mengerjakan tugas dan juga pemberian variasi tugas serta rotasi kerja secara berkala untuk mengurangi kejenuhan operator dalam bekerja. Perlu adanya penyesuaian gaji serta pemberian bonus yang sesuai, dan juga disarankan kepada pihak manajemen untuk meninjau kembali kondisi ruang kerja operator dan fasilitas kebersihannya. Disarankan untuk meninjau kembali sistem dan periode yang diberlakukan perusahaan dalam menentukan promosi jabatan. Selain itu disarankan juga untuk memberikan masukan terhadap hasil kerja operator secara langsung dan juga disarankan kepada atasan untuk melakukan pendekatan relasi baik yang berorientasi pada tugas ataupun perhatian terhadap operator, agar tidak terdapat kesenjangan hubungan antara atasan dengan bawahan sehingga tercipta suasana kerja yang menyenangkan. Sedangkan untuk operator bagian produksi harus lebih memfokuskan perhatian pada pekerjaannya sehingga pekerjaan tidak terabaikan dan menimbulkan cacat produksi, membina relasi yang baik dengan sesama rekan kerja agar dapat menunjang produktivitas, dapat memenuhi target produksi yang ditetapkan dan menghasilkan produk kina yang berkualitas.

*(Ingatlah) ketika pemuda-pemuda itu berlindung ke dalam gua lalu mereka berdoa,
“Ya Tuhan kami, berikanlah rahmat kepada kami dari sisiMu dan sempurnakanlah
petunjuk yang lurus bagi kami dalam urusan kami. “*

(Q.S. Al Kahfi : 10)

*“Wahai orang-orang yang beriman, mintalah pertolongan kepada Allah dengan sabar
dan shalat, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.”*

(Q.S. Al Baqarah : 153)

*Karya ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta Mama Oki dan Papap
Rachman.*

Terima kasih atas limpahan cinta dan kasih sayang kalian yang tulus kepadaku

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN	
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR SKEMA.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
Bab 1. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	11
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Kegunaan Penelitian	11
1.5 Kerangka Pikir	12
1.6 Asumsi	22
Bab II. TINJAUAN PUSTAKA	23
I. KEBUTUHAN	23
I. 1. 1 Definisi Kebutuhan	23
I. 1. 2 Jenis-jenis Kebutuhan	24

II. KEPUASAN KERJA	29
2. 2. 1 Definisi Kepuasan Kerja	30
2. 2. 2 Pendekatan Teori Kepuasan Kerja	31
2. 2. 3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	34
2. 2. 4. Dampak Kepuasan Kerja	37
III. Deskripsi PT. “X”	41
Bab III. METODOLOGI PENELITIAN	45
3. 1 Rancangan Penelitian	45
3. 2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	46
3. 3 Alat Ukur	47
3. 3. 1 Alat Ukur Kepuasan Kerja	47
3. 3. 2 Uji Coba Alat Ukur	50
3. 3. 2.1 Uji Validitas Alat Ukur	50
3. 3. 2. 2 Uji Reliabilitas Alat Ukur	52
3. 3. 3. Data Pribadi dan Data Penunjang	53
3. 4 Populasi Sasaran dan Teknik Sampling	54
3. 4. 1 Karakter Populasi	54
3. 4. 2 Teknik Sampling	55
3. 5 Teknik Analisis Data	55
Bab IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	57
4. 1 Gambaran Responden	57

4. 2	Hasil Penelitian	59
4. 3	Pembahasan Hasil	73
Bab V. KESIMPULAN DAN SARAN		82
5. 1	Kesimpulan	82
5. 2	Saran	84

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN

DAFTAR SKEMA

Bagan 1. 1	Kerangka Pemikiran	21
Bagan 3. 1	Rancangan Penelitian	45

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1	Hirarki Kebutuhan Maslow	28
Tabel 3. 1	Kisi-kisi Alat Ukur Kepuasan Kerja	48
Tabel 4.1.1	Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.1.2	Gambaran Responden Berdasarkan <i>Status Marital</i>	57
Tabel 4.1.3	Gambaran Responden Berdasarkan Rentang Usia	58
Tabel 4.1.4	Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	58
Tabel 4.1.5	Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
Tabel 4.2.1	Tabel Tingkat Kepuasan Kerja	59
Tabel 4.2.2	Tabel Kepuasan Kerja Berdasarkan Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	60
Tabel 4.2.3	Tabel Tabulasi Silang Total Skor Kepuasan Kerja Dengan Faktor <i>pay</i>	61
Tabel 4.2.4	Tabel Tabulasi Silang Total Skor Kepuasan Kerja Dengan Faktor <i>work it self</i>	62
Tabel 4.2.5	Tabel Tabulasi Silang Total Skor Kepuasan Kerja Dengan Faktor <i>promotion opportunities</i>	63
Tabel 4.2.6	Tabel Tabulasi Silang Total Skor Kepuasan Kerja Dengan Faktor <i>supervision</i>	63
Tabel 4.2.7	Tabel Tabulasi Silang Total Skor Kepuasan Kerja Faktor <i>co workers</i>	64
Tabel 4.2.8	Tabel Tabulasi Silang Total Skor Kepuasan Kerja	

	Faktor <i>working condition</i>	65
Tabel 4.2.9	Tabel Tabulasi Silang Total Skor Kepuasan Kerja	
	Faktor <i>job security</i>	65
Tabel 4.2.10	Tabel Tabulasi Silang Total Skor Kepuasan Kerja	
	Dengan Jenis Kelamin	66
Tabel 4.2.11.1	Tabel Tabulasi Silang Total Skor Kepuasan Kerja	
	Dengan Usia Dewasa Awal	67
Tabel 4.2.11.2	Tabel Tabulasi Silang Total Skor Kepuasan Kerja	
	Dengan Usia Dewasa Madya	67
Tabel 4.2.12.1	Tabel Tabulasi Silang Total Skor Kepuasan Kerja	
	Dengan Pendidikan Terakhir SD	68
Tabel 4.2.12.2	Tabel Tabulasi Silang Total Skor Kepuasan Kerja	
	Dengan Pendidikan Terakhir SMP	69
Tabel 4.2.12.3	Tabel Tabulasi Silang Total Skor Kepuasan Kerja	
	Dengan Pendidikan Terakhir SMK.....	69
Tabel 4.2.12.4	Tabel Tabulasi Silang Total Skor Kepuasan Kerja	
	Dengan Pendidikan Terakhir SMU	70
Tabel 4.2.13.	Tabel Tabulasi Silang Total Skor Kepuasan Kerja	
	Dengan Masa Kerja	71
Tabel 4.2.14	Tabel Tabulasi Silang Total Skor Kepuasan Kerja	
	Dengan <i>Status Marital</i>	72

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran A : Data Penunjang dan Kuesioner Kepuasan Kerja
- Lampiran B : Lampiran B1 : Hasil Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja dan Hasil
Lampiran B2 : Reliabilitas Kuesioner Kepuasan Kerja
- Lampiran C : Skor Kuesioner Kepuasan Kerja
- Lampiran D : Lampiran D1 : Hasil Skor Faktor-faktor Kuesioner Kepuasan Kerja
Lampiran D2 : Hasil Skor Indikator Kuesioner Kepuasan Kerja
- Lampiran E : Hasil Faktor dan Indikator Dari Kepuasan Kerja
- Lampiran F : Hasil Tabulasi Silang Kepuasan Kerja dengan Data Penunjang
- Lampiran G : Struktur Organisasi PT “X” di Kabupaten Subang, Jawa Barat
- Lampiran H : Lampiran Identitas dan Uraian Tugas Operator bagian produksi PT “X” di
kabupaten Subang, Jawa Barat
- Lampiran I : Kisi-kisi Alat Ukur Kepuasan Kerja