

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gambaran mengenai derajat kepuasan kerja pada staff administrasi PERUM DAMRI di Bandung.

*Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi deskriptif dengan menggunakan metode survey. Variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Dalam penelitian ini kepuasan kerja di PERUM DAMRI Bandung ditinjau dari 20 aspek kepuasan kerja dari Work Adjustment Theory oleh **Lofquist & Davis (1967)**, yaitu pelayanan sosial, kreativitas, nilai-nilai moral, kemandirian, variasi, otoritas, pemanfaatan kemampuan, status sosial, kebijaksanaan perusahaan, hubungan dengan atasan, keamanan, imbalan, kondisi kerja, kemahiran, kemampuan teknis atasan, rekan kerja, tanggung jawab, pengakuan, prestasi, dan aktivitas; dengan menggunakan alat ukur **MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire)** oleh **Weiss, Davis, England, dan Lofquist (1967)**.*

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Purposive Sampling. Pengambilan data ditujukan kepada pegawai yang bekerja pada level staff administrasi PERUM DAMRI Bandung. Jumlah pegawai yang dijadikan populasi adalah 134 orang.

Pengolahan data secara statistik menggunakan koefisien korelasi Rank Spearman. Maka didapatkan 56 item yang dapat digunakan untuk pengambilan data dengan nilai validitas yang berkisar antara 0,312 – 1,000. Pengujian reabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach, didapatkan nilai reliabilitas sebesar 0,641, yang berarti memiliki reliabilitas sedang.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan disimpulkan bahwa lebih banyak staff administrasi yang merasa puas dibandingkan dengan yang tidak puas. Kepuasan kerja dirasakan paling tinggi pada aspek pelayanan sosial, nilai-nilai moral, pemanfaatan kemampuan, status sosial, kebijaksanaan perusahaan dan penerapan, hubungan dengan atasan, kemampuan teknis atasan dan rekan kerja. Aspek kepuasan kerja dirasakan paling rendah pada aspek kemandirian dan otoritas. Ketidakpuasan kerja paling tinggi dirasakan pada aspek kemahiran dan paling rendah pada aspek keamanan.

Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan yaitu agar lebih memperhatikan kebutuhan pegawainya terutama aspek variasi, imbalan, kemahiran, aktivitas dan keamanan serta disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR BAGAN	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi

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 Ilmiah.....	
	7
1.4.2 Kegunaan Praktis	8
1.5 Kerangka Pemikiran.....	8
1.6 Asumsi Penelitian	16

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kebutuhan	17
2.1.1 Pengertian Kebutuhan	17
2.1.2 Jenis-jenis Kebutuhan	18
2.1.3 Teori Hierarki Kebutuhan	21
2.1.4 Faktor-faktor Kebutuhan	21
2.2 Kepuasan Kerja	22
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	22
2.2.2 Teori-teori Kepuasan Kerja	23
2.2.3 <i>Work Adjustment Theory</i>	30
2.2.4 Faktor-faktor yang menentukan Kepuasan Kerja	33
2.2.5 Ungkapan Ketidakpuasan Pegawai	37
2.3 Pengukuran Kepuasan Kerja	38
2.4 Teori Perkembangan Santrock 2005	38
2.4.1 Masa Dewasa Awal (18-30 tahun)	38
2.4.1.1 Konsep Perkembangan Kognitif	38
2.4.1.2 Konsep Karir dan Kerja	39
2.4.2 Masa Dewasa Tengah (35-45 tahun)	40
2.4.2.1 Konsep Perkembangan Kognitif	40
2.4.2.2 Konsep Karir dan Kerja	41
2.4.3 Masa Dewasa Akhir (45-65 tahun)	42

2.4.3.1 Konsep Pendidikan, Pekerjaan, dan Kesehatan	42
2.4.3.2 Konsep Pekerjaan dan Pensiun	42

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian	44
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	44
3.2.1 Variabel Penelitian.	44
3.2.2 Definisi Konseptual.....	45
3.2.3 Definisi Operasional	45
3.3 Populasi Sasaran dan Teknik Sampling	47
3.3.1 Populasi Sasaran	47
3.3.2 Karakteristik Populasi	47
3.3.3 Teknik Sampling	48
3.4 Alat Ukur	48
3.4.1 Alat Ukur.....	48
3.4.2 Data penunjang.....	50
3.5 Uji Coba Alat Ukur	50
3.5.1 Validitas	50
3.5.2 Reabilitas.....	51
3.6 Teknik Analisis Data	52

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Responden.....	53
-----------------------------	----

4.1.1 Pendidikan.....	53
4.1.2 Masa Kerja	53
4.1.3 Usia.....	54
4.1.4 Jenis Kelamin	54
4.1.5 Satus Pernikahan	55
4.1.6 Pelatihan dari perusahaan.....	55
4.2 Hasil Pengolahan Data	55
4.2.1 Kepuasan Kerja Secara Keseluruhan	56
4.2.2 Kepuasan Kerja Berdasarkan Aspek.....	56
4.3 Pembahasan	57

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	68
5.2 Saran	69
5.2.1 Saran Praktis.....	69
5.2.2 Saran Teoritis	69

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN

DAFTAR BAGAN

Bagan 1.5 Kerangka Pemikiran	15
Bagan 3.1 Rancangan Penelitian.....	44

DAFTAR TABEL

Tabel 3.4.1.1 Alat Ukur	49
Tabel 3.4.1.2 Alternatif Jawaban	49
Tabel 4.1.1 Distribusi Frekuensi Pendidikan.....	53
Tabel 4.1.2 Distribusi Frekuensi Masa Kerja	53
Tabel 4.1.3 Distribusi Frekuensi Usia.....	54
Tabel 4.1.4 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin	54
Tabel 4.1.5 Distribusi Frekuensi Status Pernikahan	55
Tabel 4.1.6 Distribusi Frekuensi Pelatihan dari Perusahaan.....	55
Tabel 4.2.1 Kepuasan Kerja Secara Keseluruhan	56
Tabel 4.2.2 Kepuasan Kerja Berdasarkan Aspek.....	56

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Sejarah Perusahaan Umum DAMRI
Bagan Struktur Organisasi PERUM DAMRI Kota Bandung
- Lampiran 2: Angket Identitas Diri
Kuesioner Kepuasan Kerja
- Lampiran 3: Tabel Data Mentah
Hasil Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja
Hasis Reliabilitas Kuesioner Kepuasan Kerja
Tabel Tabulasi Silang dan Data Penunjang