

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai tingkat kepuasan kerja pada karyawan operasional mall “X” Bandung. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode studi deskriptif, yang dilakukan kepada 125 karyawan operasional mall “X” Bandung.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Kepuasan Kerja dari Ivancevich & Matteson. Definisi dari kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor dalam kepuasan kerja adalah pay (imbalan atau gaji), work it self (pekerjaan itu sendiri), supervision (pengawasan), promotion opportunities (kesempatan promosi), co workers (rekan sekerja), job security (rasa aman dalam bekerja), dan working condition (lingkungan kerja).

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, yang juga menggunakan SPSS 14, diperoleh 63 item yang diterima dengan validitas berkisar 0,301 sampai 0,812 dengan reliabilitas sebesar 0,943.

Hasil pengolahan data menunjukkan lebih banyak karyawan operasional yang merasa tidak puas yaitu sebanyak 75 orang (60%) karyawan operasional tidak puas dengan pekerjaannya dan sebanyak 50 (40%) karyawan operasional puas dengan pekerjaannya. Dilihat dari faktor-faktornya, 4 faktor yang secara berturut-turut dirasakan tidak puas adalah faktor pay (72,8%), faktor supervision (56,8%), faktor promotion opportunities (57,6%), dan faktor work it self (53,6%). Sedangkan 3 faktor lainnya yang dirasakan puas adalah faktor job security (76,8%), faktor co workers (64,8%), dan faktor working conditions (62,4%).

Saran yang diberikan kepada pihak perusahaan adalah disarankan untuk memberikan transparansi dalam penentuan pemberian gaji kepada karyawan, memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan yang telah bekerja sesuai dengan yang diharapkan, disarankan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bekerja lebih mandiri dan memberikan rotasi kerja kepada karyawan operasional, disarankan kepada pihak perusahaan untuk memberi keterbukaan terhadap kebijakan dan mekanisme promosi. Sedangkan bagi karyawan operasional, disarankan untuk lebih memahami hal-hal apa saja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga lebih fokus kepada pekerjaan.

DAFTAR ISI

Lembar Judul

Lembar Pengesahan

Abstrak	iii
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi	viii
Daftar Skema	xi
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Lampiran	xiv

BAB I. PENDAHULUAN

1

1. 1. Latar Belakang Masalah	1
1. 2. Identifikasi Masalah	11
1. 3. Maksud dan Tujuan Penelitian	11
1. 4. Kegunaan Penelitian.....	12
1. 5. Kerangka Pemikiran	13
1. 6. Asumsi.....	24

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....

25

2. 1. KEPUASAN KERJA	25
2. 1. 1. Definisi Kepuasan Kerja	25

2. 1. 2. Pendekatan Teori Kepuasan Kerja	26
2. 1. 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	29
2. 1. 4. Dampak Kepuasan Kerja.....	32
2. 2. Kebutuhan	35
2. 2. 1. Definisi Kebutuhan.....	36
2. 2. 2. Jenis-jenis Kebutuhan.....	37
2. 3. Nilai	41
2. 4. Harapan	41

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN..... 43

3. 1. Rancangan Penelitian	43
3. 2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	43
3. 3. Alat Ukur.....	44
3. 3. 1. Angket Data Pribadi dan Data Penunjang	45
3. 3. 2. Kuesioner untuk Mengukur Kepuasan Kerja	45
3. 3. 3. Uji Coba Alat Ukur	48
3. 3. 3. 1. Uji Validitas	48
3. 3. 3. 2. Uji Reliabilitas.....	50
3. 4. Karakteristik Sampel	51
3. 5. Teknik Analisis Data	52

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN..... 53

4. 1. Gambaran Responden.....	53
-------------------------------	----

4. 2. Hasil Penelitian.....	55
-----------------------------	----

4. 3. Pembahasan Hasil.....	64
-----------------------------	----

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	72
--	-----------

5. 1. Kesimpulan.....	72
-----------------------	----

5. 2. Saran.....	74
------------------	----

Daftar Pustaka

Daftar Rujukan

LAMPIRAN

DAFTAR SKEMA

Bagan 1. 1. Kerangka Pemikiran.....	23
Bagan 3. 1. Rancangan Penelitian	43

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1. Hirarki Kebutuhan Maslow	40
Tabel 3. 1. Kisi-kisi Alat Ukur Kepuasan Kerja	46
Tabel 4. 1. 1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4. 1. 2. Gambaran Responden Berdasarkan Status Marital	53
Tabel 4. 1. 3. Gambaran Responden Berdasarkan Rentang Usia	54
Tabel 4. 1. 4. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	54
Tabel 4. 1. 5. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja	55
Tabel 4. 2. 1 Tingkat Kepuasan Kerja.....	55
Tabel 4. 2. 2. Kepuasan Kerja Berdasarkan Faktor-faktor Kepuasan Kerja	56
Tabel 4. 2. 3. Tabulasi Silang Antara Total Skor Kepuasan Kerja dengan Faktor Pay	58
Tabel 4. 2. 4. Tabulasi Silang Antara Total Skor Kepuasan Kerja dengan Faktor Work It Self	58
Tabel 4. 2. 5. Tabulasi Silang Antara Total Skor Kepuasan Kerja dengan Faktor Promotion Opportunities	59
Tabel 4. 2. 6. Tabulasi Silang Antara Total Skor Kepuasan Kerja dengan Faktor Supervision	60
Tabel 4. 2. 7. Tabulasi Silang Antara Total Skor Kepuasan Kerja dengan Faktor Co Workers.....	61

Tabel 4. 2. 8. Tabulasi Silang Antara Total Skor Kepuasan Kerja	
dengan Faktor Working Conditions	62
Tabel 4. 2. 9. Tabulasi Silang Antara Total Skor Kepuasan Kerja	
dengan Faktor Job Security	63

DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN A : Kuesioner Kepuasan Kerja dan Data Penunjang
- LAMPIRAN B1 : Hasil Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja
- LAMPIRAN B2 : Hasil Reliabilitas Kuesioner Kepuasan Kerja
- LAMPIRAN C : Skor Kuesioner Kepuasan Kerja
- LAMPIRAN D : Hasil Tabulasi Silang Total Skor Kepuasan Kerja dan Data
Pribadi
- LAMPIRAN E1 : Hasil Skor Faktor-faktor Kuesioner Kepuasan Kerja
- LAMPIRAN E2 : Hasil Skor Indikator Kuesioner Kepuasan Kerja
- LAMPIRAN F : Hasil Faktor dan Indikator dari Kepuasan Kerja
- LAMPIRAN G : Hasil Tabulasi Silang Kepuasan Kerja dengan Data Penunjang
- LAMPIRAN H : Hasil Tabulasi Silang Faktor-faktor Kepuasan Kerja dengan
Data Pribadi
- LAMPIRAN I : Kisi-kisi Alat Ukur
- LAMPIRAN J : Profile Perusahaan