Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai tingkat kepuasan kerja pada karyawan di perusahaan 'X' Bandung. Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan teknik survey yang mengarah kepada pengumpulan data mengenai tingkat kepuasan kerja pada karyawan di perusahaan 'X' Bandung. Pemilihan sampel menggunakan teknik purposive sampling dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 14 orang yang merupakan karyawan yang telah bekerja selama minimal satu tahun di perusahaan 'X' Bandung.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dikonstruksi oleh peneliti dengan merujuk kepada teori kepuasan kerja dari ***Ivancevich & Matteson (2002)****. Berdasarkan uji validitas menggunakan uji korelasi* ***Rank Spearman*** *diperoleh hasil 58 item diterima dengan validitas berkisar dari antara 0,308 – 0,936. Berdasarkan uji reliabilitas dengan menggunakan* ***Alpha Cronbach*** *diperoleh reliabilitas alat ukur sebesar 0,9677.*

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah terdapat 7 orang (50%) karyawan di perusahaan 'X' Bandung yang merasakan kepuasan kerja dan 7 orang (50%) karyawan di perusahaan 'X' Bandung yang merasakan ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja pada karyawan di perusahaan 'X' Bandung paling banyak dirasakan pada faktor pengawasan (supervision) dan faktor rekan kerja (coworkers). Ketidakpuasan kerja pada karyawan di perusahaan 'X' Bandung paling banyak dirasakan pada faktor gaji atau upah (pay) dan faktor kesempatan mendapatkan promosi (promotion opportunities).

Saran yang dapat diajukan kepada perusahaan adalah mempertahankan kondisi-kondisi yang telah berlangsung di perusahaan yang berhubungan dengan faktor-faktor yang dirasakan memuaskan oleh karyawan sehingga karyawan akan tetap merasa nyaman dalam bekerja. Selain itu, perusahaan disarankan untuk meninjau kembali kebijakan-kebijakan yang ada khusus pada bagian field service dan workshop repair, seperti kebijakan yang berhubungan dengan gaji atau upah disesuaikan dengan kesejahteraan karyawan, misalkan pemberian insentif kepada karyawan yang lebih banyak menyelesaikan perbaikan equipment. Hal ini dikarenakan ketidakpuasan kerja lebih banyak dirasakan oleh kedua jabatan tersebut.

Abstract

This research is done to get a good understanding about job satisfaction level of employees at 'X' company in Bandung. This research includes the descriptive studies and uses the appropriate survey techniques. The selection of the sample uses purposive sampling technique and the number of sample in this research is 14 employees, who work for 'X' company in Bandung for at least a year.

The instrument that is used to collect data about job satisfaction level is constructed by researcher by referring to job satisfaction theory from ***Ivancevich and Matteson (2002)****. Based on validity test using* ***Rank Spearman*** *correlation test, 58 items are accepted with validity revolves about 0,308 – 0,936. Based on reliability test using* ***Alpha Cronbach****, reliability of this instrument is 0,9677.*

In conclusion, 7 employees at 'X' company in Bandung feel the job satisfaction and 7 employees at 'X' company in Bandung feel dissatisfied with their jobs. Most of satisfied employees at 'X' company in Bandung are satisfied in supervision and coworkers factors. Most of dissatisfied employees at 'X' company in Bandung feel dissatisfied in pay and promotion opportunities factors.

Suggestion that can be given to the company is to maintain the conditions that can lead to employees' job satisfaction so that employees will stay pleasant at work. Besides, the company is also suggested to review existing policies, especially for field service and workshop repair area, like the policies regarding salary is adjusted to employees' welfare, for example employees who finishes more equipment repairing than others will get more incentive. This matter is caused by job dissatisfaction more experienced by those who work in field service and workshop repair area.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN i

ABSTRAK iv

ABSTRACT v

KATA PENGANTAR vi

DAFTAR ISI x

DAFTAR TABEL xv

DAFTAR BAGAN xvii

DAFTAR LAMPIRAN xviii

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Identifikasi Masalah 9

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian 9

1.3.1 Maksud Penelitian 9

1.3.2 Tujuan Penelitian 9

1.4 Kegunaan Penelitian 10

1.4.1 Kegunaan Teoretis 10

1.4.2 Kegunaan Praktis 10

1.5 Kerangka Pikir 10

1.6 Asumsi Penelitian 20

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 22

2.1 Kepuasan Kerja 22

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja 22

2.1.2 Teori Kepuasan Kerja 23

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja 25

2.1.4 Dampak Kepuasan Kerja 29

2.1.5 Pengukuran Kepuasan Kerja 32

2.2 Kebutuhan 33

2.3 Tugas Perkembangan Havighurst 35

2.3.1 *Early Adulthood* 35

2.3.2 *Middle Age* 36

2.3.3 *Later Maturity* 37

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 38

3.1 Rancangan Penelitian 38

3.2 Variabel dan Definisi Operasional 38

3.2.1 Variabel Penelitian 38

3.2.2 Definisi Operasional 39

3.3 Alat Ukur 40

3.3.1 Alat Ukur Kepuasan Kerja 40

3.3.2 Skala Penilaian 42

3.3.3 Data Pribadi dan Data Penunjang 43
3.3.4 Validitas Alat Ukur 44
3.3.5 Reliabilitas Alat Ukur 45
3.4 Populasi dan Teknik Penarikan Sampel 47
3.4.1 Populasi Sasaran 47
3.4.2 Karakteristik Populasi 47
3.4.3 Teknik Penarikan Sampel 47
3.5 Teknik Analisis Data 48

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 49
4.1 Gambaran Responden 49
4.1.1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 49
4.1.2 Gambaran Responden Berdasarkan Usia 49
4.1.3 Gambaran Responden Berdasarkan Status Marital 50
4.1.4 Gambaran Responden Berdasarkan Pekerjaan Pasangannya 50
4.1.4.1 Gambaran Responden Pria Berdasarkan Pekerjaan Istri 50
4.1.4.2 Gambaran Responden Wanita Berdasarkan Pekerjaan Suami 51
4.1.5 Gambaran Responden yang Telah Menikah Berdasarkan Jumlah Anak 51
4.1.6 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Jabatan 52

4.1.7 Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja 52
4.1.8 Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 53
4.2 Hasil Penelitian 53
4.2.1 Tingkat Kepuasan Kerja 53
4.2.2 Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Faktor-faktor Kepuasan Kerja 54
4.2.2.1 Tabulasi Silang antara Tingkat Kepuasan Kerja dengan Faktor Gaji atau Upah (*Pay*) 54
4.2.2.2 Tabulasi Silang antara Tingkat Kepuasan Kerja dengan Faktor Pekerjaan Itu Sendiri (*Work Itself*) 54
4.2.2.3 Tabulasi Silang antara Tingkat Kepuasan Kerja dengan Faktor Kesempatan Mendapatkan Promosi (*Promotion Opportunities*) 55
4.2.2.4 Tabulasi Silang antara Tingkat Kepuasan Kerja dengan Faktor Pengawasan (*Supervision*) 56
4.2.2.5 Tabulasi Silang antara Tingkat Kepuasan Kerja dengan Faktor Rekan Kerja (*Coworkers*) 56
4.2.2.6 Tabulasi Silang antara Tingkat Kepuasan Kerja dengan Faktor Kondisi Kerja (*Working Conditions*) 57
4.2.2.7 Tabulasi Silang antara Tingkat Kepuasan Kerja

dengan Faktor Rasa Aman dalam Bekerja
(*Job Security*) 57
4.2.3 Tabulasi Silang antara Usia dengan Tingkat Kepuasan Kerja 58
4.2.4 Tabulasi Silang antara Jenis Jabatan dengan Tingkat Kepuasan Kerja 59
4.2.5 Tabulasi Silang antara Lama Bekerja dengan Tingkat Kepuasan Kerja 60
4.2.6 Tabulasi Silang antara Pendidikan Terakhir dengan Tingkat Kepuasan Kerja 60
4.2.7 Tabulasi Silang antara Jenis Kelamin dengan Tingkat Kepuasan Kerja 61
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian 61

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 72
5.1 Kesimpulan 72
5.2 Saran 74
5.2.1 Saran Teoretis 74
5.2.2 Saran Praktis 74

DAFTAR PUSTAKA 76
DAFTAR RUJUKAN 77
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Kepuasan Kerja	41
Tabel 3.2	Skala Penilaian	42
Tabel 3.3	Kriteria Penilaian	43
Tabel 4.1	Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2	Gambaran Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel 4.3	Gambaran Responden Berdasarkan Status Marital	50
Tabel 4.4	Gambaran Responden Pria Berdasarkan Pekerjaan Istri	50
Tabel 4.5	Gambaran Responden Wanita Berdasarkan Pekerjaan Suami	51
Tabel 4.6	Gambaran Responden Berdasarkan Jumlah Anak	51
Tabel 4.7	Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Jabatan	52
Tabel 4.8	Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja	52
Tabel 4.9	Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
Tabel 4.10	Tingkat Kepuasan Kerja	53
Tabel 4.11	Tabulasi Silang antara Tingkat Kepuasan Kerja dengan Faktor Gaji atau Upah (*Pay*)	54
Tabel 4.12	Tabulasi Silang antara Tingkat Kepuasan Kerja dengan Faktor Pekerjaan Itu Sendiri (*Work Itself*)	54
Tabel 4.13	Tabulasi Silang antara Tingkat Kepuasan Kerja dengan Faktor Kesempatan Mendapatkan Promosi (*Promotion Opportunities*)	55

Tabel 4.14 Tabulasi Silang antara Tingkat Kepuasan Kerja dengan Faktor Pengawasan (*Supervision*) 56
Tabel 4.15 Tabulasi Silang antara Tingkat Kepuasan Kerja dengan Faktor Rekan Kerja (*Coworkers*) 56
Tabel 4.16 Tabulasi Silang antara Tingkat Kepuasan Kerja dengan Faktor Kondisi Kerja (*Working Conditions*) 57
Tabel 4.17 Tabulasi Silang antara Tingkat Kepuasan Kerja dengan Faktor Rasa Aman dalam Bekerja (*Job Security*) 57
Tabel 4.18 Tabulasi Silang antara Usia dengan Tingkat Kepuasan Kerja 58
Tabel 4.19 Tabulasi Silang antara Jenis Jabatan dengan Tingkat Kepuasan Kerja 59
Tabel 4.20 Tabulasi Silang antara Lama Bekerja dengan Tingkat Kepuasan Kerja 60
Tabel 4.21 Tabulasi Silang antara Pendidikan Terakhir dengan Tingkat Kepuasan Kerja 60
Tabel 4.22 Tabulasi Silang antara Jenis Kelamin dengan Tingkat Kepuasan Kerja 61

DAFTAR BAGAN

Bagan 1.1 Kerangka Pikir 20

Bagan 3.1 Skema Rancangan Penelitian 38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Gambaran Perusahaan

Lampiran 2 Kuesioner Kepuasan Kerja

Lampiran 3 Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Kepuasan Kerja

Lampiran 4 Total Skor Kuesioner Kepuasan Kerja

Lampiran 5 Total Skor Faktor-faktor Kepuasan Kerja dan Indikatornya pada Kuesioner Kepuasan Kerja

Lampiran 6 Data Pribadi Responden

Lampiran 7 Gambaran Responden Berdasarkan Data Pribadi

Lampiran 8 Tabulasi Silang antara Data Pribadi Responden dengan Tingkat Kepuasan Kerja

Lampiran 9 Hasil Indikator Kepuasan Kerja pada Responden yang Merasakan Ketidakpuasan Kerja

Lampiran 10 Tabulasi Silang antara Data Pribadi dengan Faktor Gaji atau Upah (*Pay*) pada Responden yang Merasakan Ketidakpuasan Kerja

Lampiran 11 Tabulasi Silang antara Data Pribadi dengan Faktor Kesempatan Mendapatkan Promosi (*Promotion Opportunities*) pada Responden yang Merasakan Ketidakpuasan Kerja

Lampiran 12 Tabel Data Penunjang

Lampiran 13 Tabulasi Silang antara Data Penunjang dengan Tingkat Kepuasan Kerja

Lampiran 14 Tabulasi Silang antara Identitas dengan Data Penunjang pada Responden yang Tidak Puas dalam Hal Gaji atau Upah (*Pay*)

Lampiran 15 Tabulasi Silang antara Identitas dengan Data Penunjang pada Responden yang Tidak Puas dalam Hal Kesempatan Mendapatkan Promosi (*Promotion Opportunities*)