

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai tingkat kepuasan kerja pada Teknisi Maintenance Repair Overhaul Pesawat Udara Dir. Aircraft Services PT. Dirgantara Indonesia. Penelitian ini bertujuan menggali secara rinci mengenai perasaan puas atau tidak puas yang disikapi oleh Teknisi Divisi MRO pesawat udara. Kepuasan kerja sendiri memiliki pengertian yaitu perasaan puas atau tidak puas yang dirasakan pekerja terhadap pekerjaannya sesuai dengan terpenuhi atau tidak terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang ada dalam diri pekerja. Perasaan puas atau tidak puasnya seorang Teknisi dipengaruhi oleh dua aspek yaitu aspek Motivator dan aspek Hygiene. Penelitian ini berguna untuk mengetahui faktor – faktor apa saja yang menjadi pemicu seorang Teknisi merasa puas atau tidak puas. Perasaan puas pada Teknisi dapat berdampak pada terpenuhinya Quality Cost Delivery (QCD) yang ditetapkan perusahaan, dan apabila teknisi merasa tidak puas maka akan mengganggu kinerjanya dalam bekerja dan berdampak buruk terhadap perusahaan.

Penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif dan menggunakan teknik survey terhadap 30 teknisi MRO pesawat udara, yang sudah memenuhi karakteristik penelitian. Alat ukur yang digunakan adalah Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) dari Weiss, Dawis, England & Lofquist (1967) yang terdiri dari 45 item dan telah dimodifikasi. Data yang diperoleh diolah menggunakan uji korelasi Spearman. Berdasarkan hasil validitas

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah dari 30 orang teknisi MRO pesawat udara, terdapat 23 teknisi yang merasa puas (76,7%) dan 7 teknisi merasa tidak puas (23,3%) akan faktor – faktor yang berada pada lingkungan kerjanya saat ini. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa sebagian besar teknisi merasa puas terhadap pekerjaannya, artinya teknisi sudah merasa puas terhadap faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan (Satisfiers/motivator) yang berada di lingkungan kerjanya. Dalam penelitian ini didapatkan faktor – faktor berpengaruh dalam memunculkan perasaan puas pada Teknisi adalah Variety, Social Service, Achievement dan Advacement. Sedangkan faktor – faktor yang perlu ditingkatkan dan dibenahi karena berpotensi menyebabkan perasaan tidak puas pada teknisi adalah Responsibility, Independence, Authority, Recognition dan Creativity

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti mengajukan saran untuk dapat dilakukan penelitian mengenai faktor – faktor lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja seperti motivasi, iklim kerja atau komitmen kerja.

DAFTAR ISI

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

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	13
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	
1.3.1 Maksud Penelitian	13
1.3.2 Tujuan Penelitian	13
1.4 Kegunaan Penelitian	
1.4.1 Kegunaan Teoritis	14
1.4.2 Kegunaan Praktis	14
1.5 Kerangka Penelitian	15
1.6 Asumsi Penelitian	22

BAB II TINJAUAN TEORI

2.1 Kebutuhan (*Need*)

2.1.1 Definisi Kebutuhan 23

2.1.2 Jenis – Jenis Kebutuhan 25

2.2 Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja 27

2.2.2 Teori – Teori tentang Kepuasan Kerja 29

2.2.3 Efek Ketidakpuasan Kerja 39

2.3 Karakteristik Personal pada diri Pekerja 40

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian 42

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.2.1 Variabel Penelitian 43

3.2.2 Definisi Operasional 43

3.3 Alat Ukur

3.3.1 Alat Ukur Kepuasan Kerja 46

3.3.2 Prosedur Pengisian 47

3.3.3 Skoring atau Penilaian 48

3.3.4 Kategorisasi 49

3.3.5 Data Penunjang 50

3.4 Validitas dan Realibilitas Alat Ukur	
3.4.1 Validitas Alat Ukur	51
3.4.2 Realibilitas Alat Ukur	52
3.4 Populasi Sasaran dan Teknik Penarikan Sampel	
3.4.1 Teknik Pengambilan Sampel	54
3.4.2 Karakteristik Populasi	54
3.5 Teknik Analisis	55

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Responden Penelitian	
4.1.1 Persentase Responden berdasarkan Tingkatan Usia	56
4.1.2 Persentase Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	57
4.1.3 Persentase Responden berdasarkan Status Pernikahan	57
4.1.4 Persentase Responden berdasarkan Masa Kerja	58
4.2 Hasil Penelitian	
4.2.1 Hasil Kategorisasi Kepuasan Kerja aspek <i>Motivator</i>	59
4.2.2 Hasil Kategorisasi Faktor – Faktor pada aspek <i>Motivator</i>	60
4.2.3 Hasil Kategorisasi Faktor – Faktor pada aspek <i>Hygiene</i>	61
4.3 Pembahasan	62

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	73
5.2 Saran	74

DAFTAR PUSTAKA	xii
----------------------	-----

DAFTAR RUJUKAN	xiii
----------------------	------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Tingkat Realibilitas Guilford

Tabel 4.1 Gambaran Responden berdasarkan Tingkatan Usia

Tabel 4.2 Gambaran Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Gambaran Responden berdasarkan Status Marital

Tabel 4.4 Gambaran Responden berdasarkan Masa kerja

Tabel 4.5 Hasil Kategorisasi Kepuasan Kerja berdasarkan aspek *Motivator*

Tabel 4.6 Hasil Kategorisasi Faktor – Faktor pada aspek *Motivator*

Tabel 4.7 Hasil Kategorisasi Faktor – Faktor pada aspek *Hygiene* (Data Penunjang)

DAFTAR BAGAN

Bagan 1.1 Skema Kerangka Pikir

Bagan 3.1 Skema Prosedur Penelitian

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Gambaran Umum PT. Dirgantara Indonesia

Lampiran 2 : Tabel Validitas Try Out

Lampiran 3 : Kuesioner Kepuasan Kerja setelah Try Out

Lampiran 4 : Hasil Data Penunjang Faktor – faktor pada aspek *Motivator*

Lampiran 5 : Hasil Data Penunjang Faktor – faktor pada aspek *Hygiene*

Lampiran 6 : Tabulasi Silang Usia dengan kategori Kepuasan kerja

Lampiran 7 : Tabulasi Silang Masa Kerja dengan kategori Kepuasan Kerja

Lampiran 8 : Tabulasi Silang Tingkat Pendidikan dengan kategori Kepuasan Kerja