

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai Kepuasan Kerja pada guru-guru SDK 'X' di Kota Bandung. Guru-guru di SDK 'X' ada yang merasa puas, netral dan ada yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Teori kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori diskrepansi (teori kesenjangan) yang dikemukakan Porter (1961) yang terdiri dari lima aspek, yaitu kompensasi, pengawasan, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, jaminan keselamatan kerja.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang dan teknik pengambilan data yang digunakan yaitu dengan menggunakan teknik survey. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Alat ukur yang digunakan adalah modifikasi dari peneliti berupa kuesioner dengan menggunakan model alat ukur dan aspek-aspek dari Porter (1961). Skala ini terdiri dari 44 pernyataan yang terdiri dari 5 aspek.

Hasil yang diperoleh secara umum adalah sebanyak 19 guru (54.29%) merasakan ketidakpuasan kerja dan sebanyak 16 guru (42.86%) merasakan kepuasan kerja. Aspek yang memiliki kesenjangan paling rendah pada guru-guru yang puas adalah pada aspek pekerjaan itu sendiri (work it self). Sedangkan pada guru-guru yang merasakan ketidakpuasan, aspek yang memiliki kesenjangan tertinggi adalah pada aspek kompensasi (compensation), pengawasan (supervision) dan rekan kerja (co-worker). Aspek yang memiliki jumlah tertinggi pada kategori netral adalah pada aspek pekerjaan itu sendiri (work it self).

Kesimpulan yang diperoleh adalah guru yang merasakan kepuasan kerja, sebagian besar (60%) juga merasakan kepuasan pada setiap aspeknya namun aspek yang paling tinggi kepuasannya adalah pada aspek pekerjaan itu sendiri (work it self). Pada guru yang merasakan ketidakpuasan kerja, sebagian besar (75.79%) juga merasakan ketidakpuasan pada setiap aspeknya. Peneliti mengajukan saran agar dilakukan penelitian lebih mendalam, yaitu pengaruh aspek pekerjaan itu sendiri (work it self) terhadap kepuasan kerja guru-guru SDK 'X' di Kota Bandung.

Abstract

This research was conducted to obtain an overview of teachers Job Satisfaction in SDK 'X' at Bandung. Teachers at SDK 'X' Bandung can feel satisfaction, neutral or dissatisfaction with their work.

The job satisfaction theory that used in this research is the theory of Discrepancy (gap theory) that are presented by Porter (1961) which consists of five aspects, namely compensation, supervision, work it-self, co-workers and job security.

The sample in this study amounted to 35 people and data retrieval techniques that are used is by using survey techniques. The study design used in this research is descriptive method. Measuring instrument used was a modification from the researchers in the form of questionnaires which used the measuring instrument and aspects from Porter (1961). This scale consists of 44 statements that consists of five aspects.

The results that obtained in general is a total of 19 teachers (54.29%) feel the job dissatisfaction and as many as 16 teachers (42.86%) feel the job satisfaction. Aspect that has the lowest gap at the teachers who are satisfied is the aspects of the work it-self. While at the teachers who feel dissatisfaction, aspects that have the highest gap are the aspects of compensation, supervision, and co-workers. Aspect that has the highest amount of teachers who feel neutral is the aspects of work it-self.

The conclusion is that teacher who feel the job satisfaction, the majority (60%) also feel the satisfaction in every aspect but the highest aspect of satisfaction is the aspect of the work it-self. On the teachers who feel job dissatisfaction, the majority (75.79%) also feel dissatisfaction in every aspect. Researchers put forward suggestions for doing further research, which is study about the influence of the work it-self aspects on teachers job satisfaction in SDK 'X' at Bandung.

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR BAGAN.....	viii
DAFTAR TABEL.....	.xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	x

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	10
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	11
1.3.1. Maksud Penelitian.....	11
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	11
1.4. Kegunaan Penelitian.....	11
1.4.1. Kegunaan Teoritis.....	11
1.4.2. Kegunaan Praktis.....	11

Universitas Kristen Maranatha

1.5. Kerangka Pemikiran.....	12
1.6. Asumsi.....	19

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kebutuhan.....	20
2.1.1. Jenis-jenis Kebutuhan.....	21
2.2. Kepuasan Kerja.....	22
2.2.1. Definisi Kepuasan Kerja.....	23
2.2.2. Teori <i>Discrepancy</i>	23
2.2.3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja.....	25
2.2.4. Konsekuensi dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja.....	31
2.2.4.1. Kepuasan dan Unjuk Kerja.....	31
2.2.4.2. Ketidakpuasan dan Penarikan Diri.....	32
2.2.4.3. Ketidakpuasan dan Agresi.....	32
2.2.4.4. Kepuasan Kerja dan Kepuasan Hidup.....	33
2.2.4.5. Kepuasan dan Efektivitas Organisasi.....	33
2.2.5. Pengungkapan Ketidakpuasan Kerja.....	34

Universitas Kristen Maranatha

2.3. Masa Dewasa.....	32
2.3.1. Masa Dewasa Tengah.....	35
2.3.1.1. Perkembangan Fisik.....	35
2.3.1.2. Perkembangan Kognitif.....	36
2.3.1.3. Karir dan Kepuasan Kerja.....	36

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Rancangan dan Prosedur Penelitian.....	37
3.2. Bagan dan Rancangan Penelitian.....	37
3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	38
3.3.1. Variabel Penelitian.....	38
3.3.2. Definisi Operasional.....	38
3.4. Alat Ukur Penelitian.....	39
3.4.1. Alat Ukur Kepuasan Kerja.....	39
3.4.2. Prosedur Pengisian.....	41
3.4.3. Sistem Penilaian.....	42
3.4.4. Data Pribadi.....	43
3.4.5. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	43
3.4.5.1. Validitas.....	43

Universitas Kristen Maranatha

3.4.5.2. Reliabilitas.....	44
3.5. Populasi Sasaran dan Karakteristik Populasi.....	45
3.5.1. Populasi Sasaran.....	45
3.5.2. Karakteristik Populasi.....	45
3.6. Teknik Analisis Data.....	46

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Responden.....	47
4.1.1. Persentase Responden Berdasarkan Usia.....	47
4.1.2. Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
4.1.3. Persentase Responden Berdasarkan Status Marital.....	48
4.1.4. Persentase Responden Berdasarkan Jabatan Guru.....	48
4.1.5. Persentase Responden Berdasarkan Lama Mengajar....	48
4.1.6. Persentase Responden Berdasarkan Mata Pelajaran yang Dipegang.....	49
4.2. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	49
4.2.1. Hasil Penelitian.....	49

Universitas Kristen Maranatha

4.2.1.1. Persentase Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja Secara Umum.....	49
4.2.1.2. Tabulasi Silang Guru Kategori Puas dengan Aspek Kepuasan Kerja.....	50
4.2.1.3. Tabulasi silang Guru Kategori Tidak Puas dengan Aspek Kepuasan Kerja.....	51
4.2.2. Pembahasan.....	52

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	60
5.2. Saran.....	60
5.2.1. Saran Teoritis.....	61
5.2.2. Saran Praktis.....	61
DAFTAR PUSTAKA.....	63
DAFTAR RUJUKAN.....	64
LAMPIRAN.....	65

DAFTAR BAGAN

Bagan 1.1. Kerangka Pikir.....	18
Bagan 2.1. Kepuasan Kerja dengan Unjuk Kerja.....	32
Bagan 3.1. Rancangan Penelitian.....	37

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Gambaran Alat Ukur.....	40
Tabel 3.2. Bobot pilihan jawaban.....	41
Tabel 4.1. Gambaran Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.2 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	47
Tabel 4.3. Gambaran Responden Berdasarkan Status marital.....	48
Tabel 4.4. Gambaran Responden Berdasarkan Jabatan guru.....	48
Tabel 4.5. Gambaran Responden Berdasarkan Lama mengajar.....	48
Tabel 4.6. Gambaran Responden Berdasarkan Jumlah Mata Pelajaran yang Dipegang.....	49
Tabel 4.7. Gambaran Responden Berdasarkan Kepuasan kerja secara umum.....	49
Tabel 4.8. Keterkaitan antara Kepuasan Kerja dengan setiap Aspek.....	50
Tabel 4.9. Keterkaitan antara Ketidakpuasan Kerja dengan setiap Aspek.....	51

DAFTAR LAMPIRAN

Kata Pengantar.....	65
Data Pribadi.....	66
Kuesioner kepuasan kerja.....	67
Validitas item (ideal).....	76
Reliabilitas (ideal).....	76
Validitas item (aktual).....	77
Reliabilitas (aktual).....	77
Tabel selisih aspek kompensasi.....	78
Tabel selisih aspek pengawasan.....	79
Tabel selisih aspek pekerjaan itu sendiri.....	80
Tabel selisih aspek rekan kerja.....	81
Tabel selisih aspek jaminan pekerjaan.....	82
Hasil wawancara.....	83
Tabel hasil crosstab.....	89