

ABSTRAK

Suatu perusahaan tidak dapat lepas dari faktor sumber daya manusia yang merupakan faktor penggerak dari suatu organisasi. Mengingat peranan sumber daya manusia yang besar, maka pihak perusahaan akan selalu berusaha untuk dapat memotivasi para karyawannya, dimana salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah dengan memberikan kepuasan kerja yang dapat karyawan rasakan dalam pekerjaan mereka. Dengan kepuasan kerja yang karyawan rasakan dalam pekerjaan mereka, diharapkan akan dapat memacu semangat kerja para karyawan (termotivasi) dan juga diharapkan para pekerja akan berusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik.

CV Rama Motor bergerak di bidang *dealer* motor Honda. Pada penelitian ini, penulis mencoba menyampaikan pokok bahasan mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja staf karyawan di CV Rama Motor. Seperti halnya perusahaan-perusahaan yang menerapkan pemberian kepuasan kerja sebagai salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, tujuan CV Rama Motor dengan pemberian kepuasan kerja adalah sebagai berikut; meningkatkan loyalitas karyawan, kinerja karyawan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif analisis dan pengumpulan data primer yang dilakukan di CV Rama Motor, untuk mengolah data-data yang ada dilakukan dengan menggunakan metode analisis koefisien korelasi Spearman, selain itu penulis juga mengukur tingkat kepuasan kerja staf karyawan dengan menggunakan beberapa indikator yaitu; pekerjaan itu sendiri, pengawasan, rekan sekerja dan promosi, sedangkan indikator motivasi kerja yaitu; loyalitas karyawan, kinerja karyawan dan tingkat absensi karyawan. Penulis memperoleh tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja di CV Rama Motor adalah dalam batasan skor/tingkat yang baik, yaitu 4,1067 untuk skor/tingkat kepuasan kerja dan 4,13 untuk skor/tingkat motivasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi Spearman (r_s) dapat diketahui adanya hubungan positif antara kepuasan kerja (variabel X) dengan tingkat motivasi kerja staf karyawan (variabel Y) di CV Rama Motor. Hal ini dapat dilihat dari besarnya koefisien korelasi sebesar 0,7407. Dari perhitungan koefisien determinasi diketahui bahwa kepuasan kerja mempengaruhi motivasi kerja staf karyawan di CV Rama Motor sebesar 55% dan sisanya 45% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti gaji, bonus, peraturan-peraturan perusahaan, insentif dan lain-lain.

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
Bab 1 Pendahuluan.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	4
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Kegunaan Penelitian.....	5
1.5. Kerangka Pemikiran.....	6
1.6. Metode Penelitian.....	13
1.7. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	15
1.8. Sistematika Penelitian.....	16
Bab 2 Tinjauan Pustaka.....	18
2.1 Pengertian Manajemen.....	18
2.2 Unsur dan Peranan Manajemen.....	20
2.3 Pengertian MSDM.....	22
2.3.1 Fungsi manajerial MSDM.....	24
2.3.2 Fungsi operasional MSDM.....	24
2.4 Kepuasan Kerja.....	27
2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	27
2.4.2 Teori Kepuasan Kerja.....	30
2.4.3 Indikator Kepuasan kerja.....	34
2.5 Motivasi Kerja.....	35
2.5.1 Pengertian Motivasi.....	35
2.5.2 Teori Motivasi.....	36
2.5.3 Faktor Motivator.....	45

2.5.4 Indikator Motivasi kerja	46
2.5.5. Proses Motivasi	46
2.5.6. Tujuan pemberian Motivasi.....	47
2.5.7. Penyelenggaraan Motivasi4	7
2.5.8. Pendekatan Motivasi	51
2.6 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja	52
Bab 3 Objek dan Metode Penelitian	57
3.1. Obyek Penelitian	57
3.2 Sejarah Perusahaan	57
3.3 Kegiatan Usaha perusahaan	58
3.4 Struktur Organisasi Perusahaan	59
3.5 Deskripsi Pekerjaan	59
3.6 Definisi Variabel dan Variabel Operasional	62
3.7 Metode Penelitian	64
3.8 Teknik pengukuran sampel	65
3.9 .Prosedur pengumpulan data	66
3.10.Teknik pengolahan data	67
Bab IV Hasil dan Pembahasan	71
4.1. Analisa data responden	74
4.1 Analisa respon staf karyawan terhadap tingkat kepuasan kerja	74
4.1.1 Analisa kuesioner	74
4.2 Analisa respon staf karyawan terhadap tingkat motivasi kerja	92
4.3 Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja staf karyawan.....	109
Bab V Kesimpulan dan saran.....	116
5.1 Kesimpulan	116
5.2 Saran1	118
DAFTAR PUSTAKA	120

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Proses motivasi kerja melalui pemberian penghargaan (<i>reward</i>).....	8
Gambar 2.1 Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja	42
Gambar 2.2 Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja	55
Gambar 3.4.1 Struktur Organisasi CV Rama Motor	48

DAFTAR TABEL

Tabel 3.6.1 Tabel Operasi Variabel	62
Tabel 3.9.1 Pemberian bobot menurut Skala Likert.....	66
Tabel 4.1.1 Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin	71
Tabel 4.1.2 Distribusi Responden berdasarkan usia	72
Tabel 4.1.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	73
Tabel 4.1.4 Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan	73
Tabel 4.2.1.1 Tanggapan responden terhadap pernyataan apakah pekerjaan mereka sangat menarik.	75
Tabel 4.2.1.2. Tanggapan responden terhadap pernyataan apakah Pekerjaan yang mereka tanggung sesuai dengan pendidikan yang mereka miliki.....	76
Tabel 4.2.1.3 Tanggapan responden terhadap pernyataan apakah Pekerjaan yang mereka tanggung sesuai dengan keahlian yang mereka miliki.	77
Tabel 4.2.1.4 Tanggapan responden terhadap pernyataan apakah Pekerjaan yang mereka tanggung sesuai dengan keterampilan yang mereka miliki.	78
Tabel 4.2.1.5 Tanggapan responden terhadap pernyataan apakah Pekerjaan mereka, menantang dan mendorong mereka untuk menyelesaikannya dengan hasil yang maksimal.	79
Tabel 4.2.1.6 Tanggapan responden terhadap pernyataan apakah mereka sangat ingin untuk dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang berkenaan dengan pekerjaan mereka.	80
Tabel 4.2.1.7 Tanggapan responden terhadap pernyataan apakah mereka sangat senang diberi kepercayaan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan mereka.	81
Tabel 4.2.1.8 Tanggapan responden terhadap pernyataan apakah Pihak atasan (pimpinan) senantiasa membantu mereka, ketika mereka menemui hambatan dalam bekerja.	82
Tabel 4.2.1.9 Tanggapan responden terhadap pernyataan apakah Pihak atasan (pimpinan) selalu memberikan instruksi yang jelas pada mereka.	83
Tabel 4.2.1.10 Tanggapan responden terhadap pernyataan apakah mereka dapat bekerja sama dengan rekan sekerja.	84

Tabel 4.2.1.11	Tanggapan responden terhadap pernyataan apakah hubungan pribadi mereka dengan rekan sekerja dirasakan kekeluargaan sehingga memungkinkan untuk berhubungan akrab.	85
Tabel 4.2.1.12	Tanggapan responden terhadap pernyataan apakah dengan pendidikan yang mereka miliki, maka mereka mempunyai kesempatan yang cukup besar untuk memperoleh kenaikan jabatan di tempat mereka bekerja. ..	86
Tabel 4.2.1.13	Tanggapan responden terhadap pernyataan apakah dengan pengalaman yang mereka miliki maka mereka mempunyai kesempatan yang cukup besar untuk memperoleh kenaikan jabatan di tempat mereka bekerja. ...	87
Tabel 4.2.1.14	Tanggapan responden terhadap pernyataan apakah pihak manajemen perusahaan memberikan program pelatihan (training) dan pengembangan (development) kepada semua karyawannya sehingga keahlian dan keterampilan semua karyawannya dapat meningkat.	88
Tabel 4.2.1.15	Tanggapan responden terhadap pernyataan apakah pihak perusahaan, memberi mereka kesempatan yang cukup untuk mengembangkan diri, sehingga keahlian dan keterampilan mereka meningkat.	89
Tabel 4.2.1.16	Variabel X	90
Tabel 4.3.2.1	Tanggapan responden terhadap pernyataan apakah mereka menyukai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka.	92
Tabel 4.3.2.2	Tanggapan responden terhadap pernyataan apakah mereka selalu berusaha memberikan hasil yang terbaik untuk setiap tugas yang mereka kerjakan.	93
Tabel 4.3.2.3	Tanggapan responden terhadap pernyataan apakah mereka selalu berusaha untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan.	94
Tabel 4.3.2.4	Tanggapan responden terhadap pernyataan apakah mereka selalu ingin bekerja lebih baik dari kemarin, meskipun menghadapi pekerjaan rutin di tempat kerja.	95
Tabel 4.3.2.5	Tanggapan responden terhadap pernyataan apakah mereka selalu berusaha untuk memikul tanggung jawab yang dipercayakan oleh atasan.	96

Tabel 4.3.2.6	Tanggapan responden terhadap pernyataan apakah mereka akan datang dengan senang hati, ketika pihak perusahaan membutuhkan mereka, walaupun pada hari libur mereka	97
Tabel 4.3.2.7	Tanggapan responden terhadap pernyataan apakah mereka merasa bangga dengan jabatan yang mereka duduki sekarang.	98
Tabel 4.3.2.8	Tanggapan responden terhadap pernyataan apakah mereka melakukan pekerjaan dengan sungguh- sungguh karena pekerjaan ini penting bagi mereka dan perusahaan.	99
Tabel 4.3.2.9	Tanggapan responden terhadap pernyataan apakah mereka bisa bekerja atas inisiatif sendiri, tidak hanya menunggu perintah dari atasan.	100
Tabel 4.3.2.10	Tanggapan responden terhadap pernyataan apakah mereka melakukan pekerjaan yang terbaik bagi perusahaan, tanpa perlu diawasi oleh atasan (pimpinan)	101
Tabel 4.3.2.11	Tanggapan responden terhadap pernyataan apakah mereka selalu datang ke tempat kerja tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	102
Tabel 4.3.2.12	Tanggapan responden terhadap pernyataan apakah mereka akan merasa sangat bersalah apabila datang terlambat, karena dengan datang terlambat mereka telah menelantarkan kepentingan orang banyak.	103
Tabel 4.3.2.13	Tanggapan responden terhadap pernyataan apakah mereka sangat bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan mereka, sehingga tingkat absensi mereka rendah.	104
Tabel 4.3.2.14	Tanggapan responden terhadap pernyataan apakah mereka sangat senang dalam melaksanakan pekerjaan mereka, sehingga tingkat absensi mereka rendah.	105
Tabel 4.3.2.15	Tanggapan responden terhadap pernyataan apakah mereka tidak masuk kerja, apabila hanya ketika mereka sakit atau ketika ada keperluan keluarga yang mendadak saja.	106
Tabel 4.3.2.16	Variabel Y	107
Tabel 4.4.1	Rangking Variabel Penelitian	110
Tabel 4.4.2	Angka Kembar Variabel X	111

Tabel 4.4.3 Angka Kembar Variabel Y..... 112

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner
2. Tabel harga-harga kritis t
3. Surat dari Perusahaan
4. Surat Pernyataan