

PENGESAHAN KARYA AKHIR

Judul : **ANALISIS KEPUASAN KERJA SUMBER DAYA MANUSIA**
(Studi Kasus pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten)

Nama : **MUHAMAD PATRIA NUGRAHA**

NIM : 131.0301- 032

Program : Pascasarjana Program Magister Manajemen

Tanggal : Juli 2007

Mengesahkan

Direktur Program Magister Manajemen

Ir. Dana Santoso, M. Eng.Sc., P.Hd.

Pembimbing Utama

Dr. Ir. Alugoro Mulyowahyudi, M.Sc.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MUHAMAD PATRIA NUGRAHA
NIM : 131 0302-032
Program : Pascasarjana, Program Magister Manajemen
Universitas Mercu Buana
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa Karya Akhir dengan judul :

ANALISIS KEPUASAN KERJA SUMBER DAYA MANUSIA (Studi Kasus pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten)

Adalah benar sebagai hasil karya saya sendiri dan Belum pernah dipublikasikan, semua sumber data dan informasi yang digunakan telah dinyatakan secara jelas dan tepat, serta dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, Juli 2007

(MUHAMAD PATRIA NUGRAHA)

ABSTRAKSI

MUHAMAD PATRIA NUGRAHA. 2007. Analisis Kepuasan Kerja Sumber Daya Manusia, Studi Kasus pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten .

Kunci keberhasilan organisasi mencapai sebuah kinerja ada pada kemampuan SDM dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. SDM yang cakap dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan adalah sebuah kisah keberhasilan. Keberhasilan dalam arti kinerja perlu dijaga dan ditingkatkan melalui pengelolaan SDM dengan baik. Oleh karena itu Pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan pekerjaan, sehingga timbul minatnya akan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin, dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, di luar pekerjaan sebagai wujud kemampuan organisasi mencapai kinerja melalui kepuasan kerja SDM dengan pengelolaan stimuli berupa (1) balas jasa, (2) penempatan kerja, (3) beban kerja, (4) lingkungan kerja, (5) alat kerja, (6) sikap pimpinan, (7) jenis pekerjaan, (8) komunikasi.

Dengan menggunakan analisa statistik regresi berganda melalui program SPSS 9.0 for Windows diperoleh hasil $f_{hitung} 46,057 > f_{tabel} 2,02$ dengan tingkat kepercayaan 95 %. Artinya variabel balas jasa, penempatan kerja, beban kerja, lingkungan kerja, alat kerja, sikap pimpinan, jenis pekerjaan, komunikasi merupakan model yang secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja SDM.

ABSTRACT

MUHAMAD PATRIA NUGRAHA. 2007. Job Satisfaction Analysis for Human Resources are an Case Study on Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten.

The key of succesfull for an organisation to reach a Job Performance depend on Human Resources as employ how to do an duty or a job that have got a succes. Job skill and good cualification in Human resources when do some work is a successfully story. A successfull story is a Job Performance that have to keep and developed by a good human resources management. The leader of organisation have to give the attention to the employee about a job important value that could be give to the employee a motivation for do the job, that so give interest to the job action for reach a destination that hoped by the leader, it will made the employee could be do their job with high motivation and feel the job result in satisfaction.

Job satisfaction is an emotional attitude that make happy and loving the job. This attitude was reflection as job morallity, to be discipline and job performance. Job satisfaction would be enjoyed in a duty, when out of the job it was organization oppurtinity to reach a job performance that could be reach by human resources satisfaction by manage the stimuli are (1) reward, (2) job placement, (3) job weigh, (4) job enviromental, (5) job facility, (6) attitude leader, (7) kind of job, (8) communication.

Used regression statistical analysis by an SPSS program 9.0 for Windows have got the result $f_{hitung} 46,057 > f_{tabel} 2,02$ with the grade level on 95 %. It,s mean that rewards, Job placement, job responsible, job enviromental, job facility, attitude leader, kind of job, communication was be the model that simultance influence to the job satisfaction in human resources.

KATA PENGANTAR

Karya Akhir dengan judul Kepuasan Kerja Sumber Daya Manusia merupakan sebuah studi kasus hasil dari survey dengan menggunakan kuesioner yang dilaksanakan pada Sumber Daya Manusia Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten.

Puji dan Syukur sangat pantas penulis haturkan kepada Allah SWT, karena hanya Rahmat dan RidloNYA serta bantuan dari berbagai pihak sehingga penyusunan Karya Akhir inipun dapat diselesaikan, sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister pada Universitas Mercu Buana Jakarta.

Pada kesempatan ini penulis menghaturkan bayak terima kasih dan penghormatan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ketua Program Pascasarjana Program Magister Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta.
2. Dr. Ir. Alugoro Mulyowahyudi, M.Sc. sebagai Dosen Pembimbing dalam penyusunan Karya Akhir ini.
3. Kepala Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten.
4. Pegawai di lingkungan Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten, yang telah mengamati kegiatan dan kinerja organisasinya.
5. Semua teman-teman seangkatan di Universitas Mercu Buana Jakarta, juga kepada kawan Asep, yang dengan ketulusannya menggandeng penulis melewati kegamangan, juga kepada kawan Agus Nursaid, walau dalam kehampaan hati tak menyurutkannya untuk ikut menemani pada malam-malam panjang penyusunan Karya Akhir ini, tentu saja terima kasih kepada orang tua, istri ku, anak anak ku yang telah memberikan perhatian

dan kasih sayangnya, semoga semua amal dan kebbaikannya akan mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT.

Akhirnya, semoga Karya Akhir ini berguna bagi siapa saja yang tertarik dengan dinamika dunia kerja Sumber Daya Manusia dan organisasi Pemerintah atau yang memerlukannya dalam kepentingan lain.

Jakarta, Juli 2007

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| LEMBAR PENGESAHAN | i |
| PERNYATAAN | ii |
| ABSTRAKSI | iii |
| ABSTRACT | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| DAFTAR ISI | vii |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| DAFTAR GRAFIK | xii |
| DAFTAR SINGKATAN | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| | |
| I. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang Penelitian | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah | 5 |
| 1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.4. Manfaat dan Kegunaan Penelitian | 6 |
| 1.5. Sistematika Penulisan | 7 |
| | |
| II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS | 9 |
| 2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia | 9 |
| 2.2. Kepuasan Kerja Sumber Daya Manusia | 10 |
| 2.3. Teori Kepuasan Kerja | 12 |
| 2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja | 17 |
| 2.5. Penelitian Terdahulu | 20 |
| 2.6. Teknik Sampling dan Analisa Data | 21 |
| 2.7. Kerangka Operasional Pemikiran | 22 |
| 2.8. Hipotesis | 24 |
| | |
| III. OBJEK DAN METODE PENELITIAN | 25 |
| 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian | 25 |
| 3.2. Pengumpulan Data | 25 |
| 3.3. Metode Pengambilan Sampel | 26 |
| 3.4. Model Analisis Data dan Metode Pendugaan | 27 |
| 3.5. Batasan Penelitian | 34 |
| 3.6. Deskripsi Operasional | 34 |
| | |
| IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 38 |
| 4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian | 38 |
| 4.2. Struktur Organisasi | 39 |
| 4.3. Sumber Daya Manusia | 40 |
| 4.4. Hasil Penelitian dan Pembahasan | 42 |
| 4.5. Hasil Analisis Regresi | 48 |

| | |
|---|----|
| 4.6. Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan SDM Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten | 52 |
| 4.7. Pembahasan..... | 68 |
| V. KESIMPULAN DAN SARAN | 70 |
| 5.1. Kesimpulan | 71 |
| 5.2. Saran | 72 |
| DAFTAR PUSTAKA | 73 |
| LAMPIRAN | 75 |