

## Analisis faktor-faktor kepuasan kerja pegawai direktorat jenderal hak kekayaan intelektual = The analysis of job satisfaction factors of the employees on the Directorate at Intellectual Property Rights

Dadan Samsudin, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=107412&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

Pengembangan sumber daya manusia menghendaki adanya suatu falsafah pengelolaan yang tidak hanya mengakui pentingnya efisiensi dan efektivitas kerja saja, tetapi harus juga mengakui pentingnya nilai seorang pegawai sebagai individu. Untuk menilai seberapa besar tingkat kepuasan kerja pegawai kepada organisasi maka dipandang perlu suatu penilaian pengukuran kepuasan kerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan kerja dari faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja dan menganalisis faktor utama yang menyebabkan kepuasan kerja pegawai Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.

Penelitian ini dilakukan terhadap 98 responden dari semua unit organisasi yang merupakan sampel dari populasi para pegawai di kantor Ditjen HKI Jl. Daan Mogot Km.24 Tangerang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proportionate stratified random sampling. Teknik analisis yang dipakai dalam menganalisis data adalah teknik analisis faktor untuk mengetahui faktor-faktor utama yang menyebabkan tingkat kepuasan kerja pegawai Ditjen HKI.

Dari hasil penelitian yang dilakukan, dapat diketahui bahwa di Ditjen HKI tingkat kepuasan kerja berdasarkan dimensi kepuasan kerja yang tertinggi sampai dengan terendah adalah dimensi dukungan rekan kerja (supportive colleagues) yang memiliki mean skor tingkat kepuasannya 3,59, dengan tingkat konsistensi jawaban responden 81,49%; dimensi Kecocokan antara kepribadian dan pekerjaan (the personality-job fit) yang memiliki mean skor tingkat kepuasannya 3,51, dengan tingkat konsistensi jawaban responden 72,31%; dimensi pekerjaan yang menantang mental (mentally challenging work) yang memiliki mean skor tingkat kepuasannya 3,06, dengan tingkat konsistensi jawaban responden 77,24%; Dimensi kondisi kerja yang mendukung (supportive working conditions) yang memiliki mean skor tingkat kepuasannya 3,03, dengan tingkat konsistensi jawaban responden 74,89%; dan Dimensi Penghargaan yang adil (equitable rewards) yang memiliki mean skor tingkat kepuasannya 2,77, dengan tingkat konsistensi jawaban responden 72,26%.

Indikator variabel yang memberikan kepuasan kerja dengan mean skor tingkat kepuasan kerja tertinggi sampai terendah adalah aktivitas (3,67), hubungan rekan kerja (3,6); minat (3,6); hubungan atasan (3,53); bakat (3,52); inovasi (3,46); kemandirian (3,37); sikap kerja(3,29); pencapaian prestasi (3,03); gaji dan insentif (2,85); lingkungan kerja (2,80); penghargaan terhadap prestasi (2,71); kebijakan organisasi (2,59); pengembangan diri (2,5); fasilitas kerja (2,41).

Dari hasil analisis faktor terhadap 30 pertanyaan, dapat diketahui bahwa di Ditjen HKI terdapat 8 faktor

utama yang berperan dalam memberikan kontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja yang mencakup 72,097% dari seluruh variabel hasil pengolahan data. Delapan faktor yang dominan berperan sebagai sumber kepuasan kerja pegawai Ditjen HKI adalah faktor penghargaan dan kebijakan organisasi, faktor pengembangan diri, faktor inovasi dan hubungan rekan kerja, faktor kemampuan dan kepribadian, faktor kemandirian dan sikap kerja, faktor insentif sesuai dengan bobot dan prestasi kerja, faktor hubungan dan Lingkungan kerja, dan faktor penempatan kerja dan pemotongan insentif.