

DAFTAR ISI

Abstrak	i
Abstract	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2.1 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah	8
1.2.1 Identifikasi.....	8
1.2.2 Rumusan dan Pembatasan.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Kegunaan Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	12
2.1 Kajian Pustaka.....	12
2.1.1 Pengertian dan Fungsi Operatif Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.2 Coaching, Mentoring, dan Counseling (CMC) dalam Pengembangan	16
2.1.2.1 Proses CMC	17
2.1.2.2 Perbedaan C-M-C.....	19
2.1.3 Coaching atau Pembinaan	20
2.1.3.1 Pengertian dan tujuan.....	20
2.1.3.2 Prinsip-prinsip Dasar Coaching	21
2.1.3.3 Sifat Dasar Coaching.....	22
2.1.3.4 Tahapan-tahapan Coaching.....	22
2.1.4 Mentoring atau Pengarahan.....	24
2.1.4.1 Pengertian dan tujuan.....	24
2.1.4.2 Tahapan-tahapan Mentoring	25

2.1.4.3	Mentoring dan Manajemen Pengembangan.....	26
2.1.5	Counseling atau Bimbingan	27
2.1.5.1	Pengertian dan tujuan	27
2.1.5.2	Prinsip-prinsip Bimbingan	27
2.1.5.3	Teknik yang Dibutuhkan dalam Counseling.....	29
2.1.5.4	Tahapan-tahapan Counseling	30
2.1.6	Peran dan Manfaat Coaching, Mentoring dan Counseling	35
2.1.6.1	Bagi Karyawan.....	35
2.1.6.2	Bagi Pimpinan.....	36
2.1.6.3	Bagi Perusahaan.....	36
2.1.7	Kepuasan Kerja	37
2.1.7.1	Pengertian Kepuasan Kerja.....	37
2.1.7.2	Teori Kepuasan Kerja	39
2.1.7.3	Penyebab Kepuasan Kerja.....	40
2.1.7.4	Faktor Penentu Kepuasan Kerja.....	41
2.1.7.5	Korelasi Kepuasan Kerja.....	45
2.1.7.6	Mengukur Kepuasan Kerja	47
2.1.7.7	Pengaruh Kepuasan Kerja.....	50
2.1.7.8	Meningkatkan Kepuasan Kerja.....	52
2.2	Kerangka Pemikiran.....	55
2.3	Hipotesis.....	59
BAB III METODE PENELITIAN.....		60
3.1	Objek dan Metode Penelitian	60
3.1.1	Objek Penelitian	60
3.1.2	Metode Penelitian.....	60
3.2	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	61
3.3	Sumber dan Cara Penentuan Data.....	65
3.4	Populasi, Sampel, Teknik Sampling dan Ukuran Sampel	66
3.4.1	Populasi.....	66
3.4.2	Sampel.....	66
3.4.3	Teknik Sampling	67

3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	69
3.6	Rancangan Uji Validitas dan Reliabilitas	70
3.6.1	Rancangan Uji Validitas	70
3.6.2	Uji Validitas	71
3.6.3	Uji Reliabilitas	75
3.6.4	Method Successive Interval (MSI).....	78
3.6.5	Analisis Jalur (Path Analysis).....	79
3.6.6	Rancangan Uji Hipotesis.....	83
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		85
4.1.	Profil Perusahaan	85
4.1.1	Sejarah Singkat.....	85
4.1.2	Peran dan Tugas P3B	86
4.1.3	Visi dan Misi.....	86
4.1.4	Struktur Organisasi	87
4.2	Gambaran Pelaksanaan Coaching, Mentoring, dan Counseling pada Kantor PLN (Persero) P3B Jawa Bali Region Jawa Barat.....	89
4.3	Gambaran Kepuasan Kerja Pegawai akan Dukungan Karir dan Pengembangan	90
4.4	Analisis Data	92
4.4.1	Karakteristik Pegawai	92
4.4.1.1	Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	93
4.4.1.2	Karakteristik Pegawai Berdasarkan Usia	93
4.4.1.3	Karakteristik Pegawai Berdasarkan Lama Bekerja.....	94
4.4.1.4	Karakteristik Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	95
4.4.2	Pelaksanaan Coaching, Mentoring dan Counseling.... (CMC)	95
4.4.2.1	Pelaksanaan Coaching (Pembinaan)	96
4.4.2.2	Pelaksanaan Mentoring (Pengarahan).....	103
4.4.2.3	Pelaksanaan Counseling(Bimbingan)	112

4.4.2.4	Hasil Penelitian Pelaksanaan Coaching, Mentoring dan Counseling (CMC).....	121
4.4.3	Pembahasan Kepuasan kerja pegawai.....	125
4.4.3.1	Kepuasan Kerja Pegawai dilihat dari Aspek Pekerjaan Itu Sendiri (Work it self).....	125
4.4.3.2	Kepuasan Kerja Pegawai dilihat dari Aspek Penyelia (Supervision).....	131
4.4.3.3	Kepuasan Kerja Pegawai dilihat dari Aspek Teman sekerja (Workers).....	133
4.4.3.4	Kepuasan Kerja Pegawai dilihat dari Aspek Promosi.....	134
4.4.3.5	Kepuasan Kerja Pegawai dilihat dari Finansial	136
4.4.3.6	Hasil Penelitian Kepuasan Kerja.....	138
4.4.4	Pengaruh Pelaksanaan Coaching, Mentoring dan Counseling (CMC) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) P3B Jawa Bali Region Jawa Barat Unit Bisnis Kantor.	141
4.4.4.1	Pengujian Hipotesis.....	141
4.4.4.2	Pengujian Hipotesis dengan Uji-t.....	143
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	151
5.1	Kesimpulan	151
5.2	Saran.....	152
	DAFTAR PUSTAKA	154
	LAMPIRAN.....	157

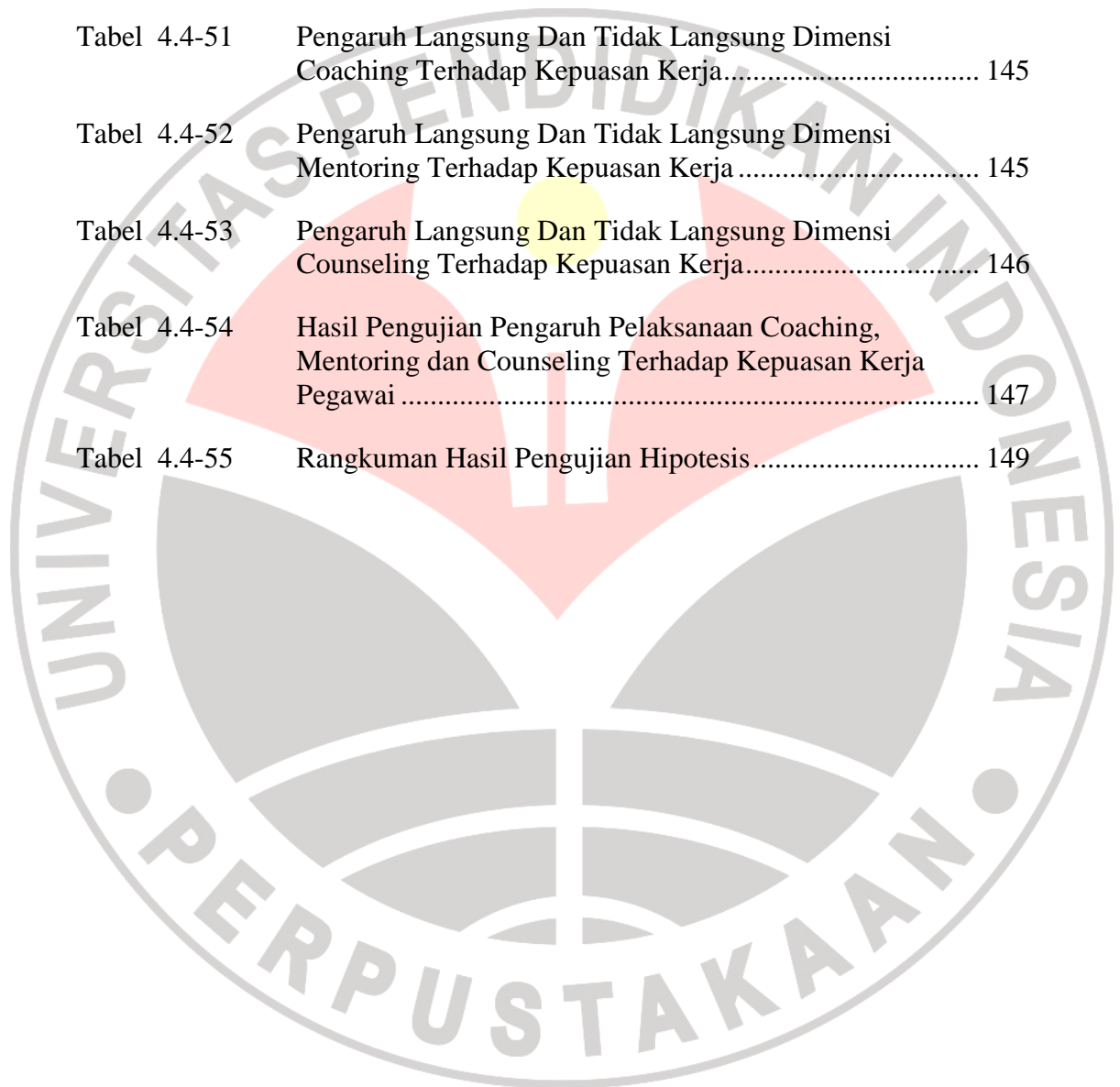
DAFTAR TABEL

Tabel 3.2-1	Operasionalisasi Variabel X	62
Tabel 3.2-2	Operasionalisasi Variabel Y.....	64
Tabel 3.4-1	Tabel Kricjie.....	67
Tabel 3.6-1	Pola Skoring Kuesioner Skala Lima	71
Tabel 3.6-2	Pola Tabulasi Data Penelitian	71
Tabel 3.6-3	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi.....	72
Tabel 3.6-4	Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian Variabel X1 (Coaching).....	73
Tabel 3.6-5	Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian Variabel X2 (Mentoring)	74
Tabel 3.6-6	Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian Variabel X3 (Counseling).....	74
Tabel 3.6-7	Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian Variabel Y (Kepuasan Kerja).....	74
Tabel 3.6-8	Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	77
Tabel 3.6-9	Pengubahan Data Ordinal ke Interval	79
Tabel 3.6-10	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi	84
Tabel 4.4-1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	93
Tabel 4.4-2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	94
Tabel 4.4-3	Karakteristik Pegawai Berdasarkan Lama Bekerja.....	94
Tabel 4.4-4	Karakteristik Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan....	95
Tabel 4.4-5	Pemahaman Tujuan Coaching Yang dilakukan oleh Atasan.....	96

Tabel 4.4-6	Sikap Atasan Dalam Menegur Bawahan.....	97
Tabel 4.4-7	Tingkat Penerimaan Atasan Akan Saran Dari Bawahan.....	98
Tabel 4.4-8	Kegiatan Atasan dalam Memberikan Contoh dalam Melaksanakan Pekerjaan Baru	99
Tabel 4.4-9	Penilaian Kompetensi Pegawai.....	100
Tabel 4.4-10	Penugasan Yang Dapat Meningkatkan Kemampuan.....	101
Tabel 4.4-11	Sikap Atasan Dalam Memotivasi Para Pegawai	102
Tabel 4.4-12	Atasan Dan Bawahan Mendapatkan Alternative Bersama.....	103
Tabel 4.4-13	Atasan Yang Memberikan Saran Teknis.....	104
Tabel 4.4-14	Atasan Memberikan Dorongan Dalam Mengembangkan Potensi	105
Tabel 4.4-15	Atasanmemberikan Bimbingan Menghindari Stress Kerja.....	106
Tabel 4.4-16	Atasan Membantu Bawahan Terhindar Dari Perubahan Situasi Perusahaan.....	107
Tabel 4.4-17	Atasan Memberitahu Bagaimana Melakukan Tugas Dan... Peran Baru	107
Tabel 4.4-18	Adanya Kebijakan “Terbuka” Dan Mudah Dihubungi.....	108
Tabel 4.4-19	Atasan Menunjukkan Empati Ketika Dibutuhkan	109
Tabel 4.4-20	Bimbingan Atasan Dalam Melewati Berbagai Tahapan.... Dalam Perusahaan.....	110
Tabel 4.4-21	Atasan Membantu Menganalisa Keberhasilan Dan Kegagalan.....	111
Tabel 4.4-22	Tingkat Perhatian Atasan Secara Pribadi Kepada Bawahannya	112
Tabel 4.4-23	Atasan Memberi Bimbingan Akan Situasi Pekerjaan Baru	113
Tabel 4.4-24	Kegiatan Tukar Pikiran Antara Atasan Dan Bawahan.....	114
Tabel 4.4-25	Bimbingan Disaat Pekerjaan Menumpuk.....	115

Tabel 4.4-26	Rasa Percaya Diri Karyawan Akan Jenis Pekerjaan	116
Tabel 4.4-27	Atasan Tidak Mendominasi Rapat	117
Tabel 4.4-28	Atasan Dapat Diajak Bicara Dan Mudah Dihubungi	118
Tabel 4.4-29	Atasan Memperhatikan Sasaran Pribadi Bawahan Dalam Karier	119
Tabel 4.4-30	Atasan Tidak Merasa Paling Tahu	120
Tabel 4.4-31	Hasil Penelitian Pelaksanaan CMC PT. PLN (Persero) P3B Jawa Bali Region Jawa Barat Unit Bisnis Kantor Region	121
Tabel 4.4-32	Rekapitulasi Hasil Penelitian Pelaksanaan CMC	122
Tabel 4.4-33	Tingkat Kesesuaian Kehadiran Dengan Aturan	126
Tabel 4.4-34	Tingkat Minat Pegawai Dalam Pekerjaannya	127
Tabel 4.4-35	Kesesuaian Bakat Yang Dimilki Dengan Jenis Pekerjaan ..	128
Tabel 4.4-36	Kesesuaian Jenis Pekerjaan Dengan Kemampuan	128
Tabel 4.4-37	Kesesuaian Perlengkapan Kerja	129
Tabel 4.4-38	Kenyamanan Lingkungan Kerja	130
Tabel 4.4-39	Hubungan Pegawai Dengan Pimpinan	131
Tabel 4.4-40	Kesempatan Pegawai Dalam Mengambil Keputusan	132
Tabel 4.4-41	Hubungan Pegawai Dengan Sesama	133
Tabel 4.4-42	Dukungan Rekan Kerja	134
Tabel 4.4-43	Peluang Untuk Naik Jabatan	135
Tabel 4.4-44	Peluang Karier	136
Tabel 4.4-45	Tingkat Kesesuaian Gaji	137
Tabel 4.4-46	Kesesuaian Bonus/Insentif Yang Diterima Pegawai	138
Tabel 4.4-47	Hasil Penelitian Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) P3B Jawa Bali Region Jawa Barat Unit Bisnis Kantor Region	139

Tabel 4.4-48	Matriks Korelasi Antara Sub Variabel Pelaksanaan CMC dengan Kepuasan Kerja Pegawai	141
Tabel 4.4-49	ANOVA(b).....	142
Tabel 4.4-50	Hasil Pengujian Koefisien Jalur Pelaksanaan CMC Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	143
Tabel 4.4-51	Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Dimensi Coaching Terhadap Kepuasan Kerja.....	145
Tabel 4.4-52	Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Dimensi Mentoring Terhadap Kepuasan Kerja	145
Tabel 4.4-53	Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Dimensi Counseling Terhadap Kepuasan Kerja.....	146
Tabel 4.4-54	Hasil Pengujian Pengaruh Pelaksanaan Coaching, Mentoring dan Counseling Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	147
Tabel 4.4-55	Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis.....	149



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1-1	Data jumlah pegawai per-Fungsi (FTK-exist) Kondisi Per Desember 2008	2
Gambar 2.1-1	Tujuh Aktivitas SDM.....	14
Gambar 2.1-2	Proses CMC	18
Gambar 2.1-3	Tahapan-tahapan Counseling.....	30
Gambar 2.2-1	Pengaruh Fungsi SDM terhadap Kepuasan dan Motivasi ...	55
Gambar 2.2-2	Faktor-faktor yang Berperan dalam Pelatihan dan Pengembangan	58
Gambar 2.2-3	Kerangka pemikiran Pelaksanaan CMC berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) P3B Jawa Bali Region Jawa Barat.....	59
Gambar 3.6-1	Struktur Kausal antara X dan Y	79
Gambar 3.6-2	Diagram Jalur Hipotesis.....	80
Gambar 3.6-3	Diagram Jalur Sub Struktur Hipotesis	80
Gambar 4.1-1	Struktur Organisasi Kantor Region Jawa Barat	88
Gambar 4.4-1	Diagram Jalur Pengujian Hipotesis.....	144