

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA
TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN
PABRIKASI LINI USAHA BARE ENGINE
PT. BOMA BISMA INDRA SURABAYA**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN**



DIAJUKAN OLEH :

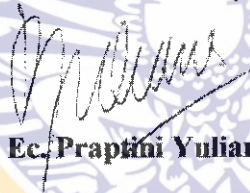
**PRIBADI PRABOWO R.
No. Pokok : 049620917.E**

**KEPADA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2001**

Skripsi ini telah selesai dan siap untuk diuji

Surabaya, ... *7.12.2001*

Dosen Pembimbing,



Dra. Ec. Praptini Yulianti, MSi.

SKRIPSI

**PENGARUH FAKTOR - FAKTOR KEPUASAN KERJA
TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN
PABRIKASI LINI USAHA BARE ENGINE
PT. BOMA BISMA INDRA SURABAYA**

DIAJUKAN OLEH :
PRIBADI PRABOWO R.
No. Pokok : 049620917-E

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH

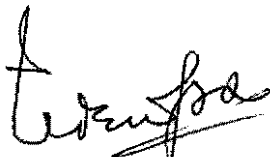
DOSEN PEMBIMBING,



Dra. Ec. PRAPTINI YULIANTI, M.Si
NIP. 132 086 405

TANGGAL 16-02-2002

KETUA PROGRAM STUDI,



Dra. Ec. Hj. SOEDEWI SOEDOROWERDI, MS
NIP. 130 675 519

TANGGAL 27-2-2002

ABSTRAKSI

Kedisiplinan kerja merupakan salah satu aspek perilaku individu yang menunjukkan sejauhmana individu mampu menjalankan peraturan yang telah ditetapkan dalam lingkungan kerjanya. Usaha untuk menegakkan kedisiplinan kerja di lingkungan kerja bukanlah hal yang mudah. Banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah perasaan individu tentang keadaan organisasi yang menanganinya. Dengan kata lain kedisiplinan kerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri.

Skripsi ini disusun berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menjawab, apakah faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, pengawasan, dan kelompok kerja bersama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kedisiplinan kerja karyawan pabrikasi lini usaha *bare engine* PT. Boma Bisma Indra Surabaya.

Dengan menggunakan tehnik analisa regresi linier berganda maka setelah dilakukan penelitian diketahui bahwa persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut, $Y = -0,644 + 0,230X_1 + 0,385X_2 + 0,415X_3 + 0,201X_4 + 0,184X_5$.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, pengawasan, dan kelompok kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Hal ini dapat diketahui bahwa dari perhitungan uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 42,128 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,33 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ menunjukkan bahwa hipotesis pertama terbukti kebenarannya.

Sedangkan untuk menguji hipotesa kedua yakni faktor pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh dominan, maka digunakan uji t serta menguji keberartian koefisien determinasi parsial (r^2). Dengan menggunakan uji t, diketahui bahwa masing-masing faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, pengawasan, dan kelompok kerja secara parsial mempunyai pengaruh bermakna terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Masing-masing $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,980), t_{hitung} untuk X_1 sebesar 4,118, X_2 sebesar 5,773, X_3 sebesar 7,171, X_4 sebesar 2,352, dan X_5 sebesar 3,605. Berdasarkan perhitungan tersebut maka hipotesa kedua yang menduga bahwa pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh yang dominan ternyata tidak terbukti kebenarannya, hal ini ditunjukkan bahwa faktor peluang promosi (X_3) ternyata mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

Besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, pengawasan, dan kelompok kerja karyawan pabrikasi lini usaha *bare engine* PT. Boma Bisma Indra Surabaya adalah sebesar 72,5% dan diketahui pula sebesar 27,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya diluar penelitian.

Dengan diketahui bahwa faktor peluang promosi mempunyai pengaruh dominan terhadap kedisiplinan kerja karyawan pabrikasi lini usaha *bare engine* maka diharapkan pihak PT. Boma Bisma Indra Surabaya untuk memberikan perhatian dan prioritas utama terhadap karyawan dalam hal kebijakan promosi bagi karyawan tanpa mengabaikan faktor-faktor kepuasan kerja yang lain.