

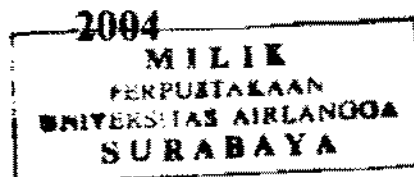
**ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN TICKETING
PT. HARYONO TRAVEL
DI SURABAYA**

SKRIPSI

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



**KEPADA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**



SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN TICKETING
PT. HARYONO TRAVEL
DI SURABAYA

DIAJUKAN OLEH :

RESTU HANDAYANI

NIM : 049922525-E

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

DOSEN PEMBIMBING

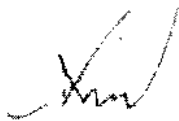


Dra. Ec. Ritawati Tedjakusuma, M Si,

TANGGAL

27-8-2004

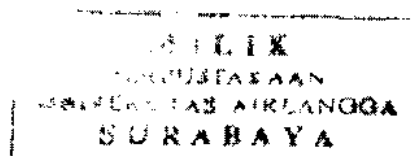
KETUA PROGRAM STUDI,



Prof. Dr. H. Amiruddin Umar, SE

TANGGAL

31-8-2004



Surabaya, ¹⁹⁻⁶⁻²⁰⁰⁹.....

Skripsi telah selesai dan siap untuk diuji

Dosen Pembimbing



Dra. Ec. Ritawati Tedjakusuma, M Si



ABSTRAKSI

Melihat pentingnya peran kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka kepuasan kerja selanjutnya terus menerus dipelihara untuk menghindari ketidakpuasan karyawan. Ketidakpuasan karyawan dapat dinyatakan dalam berbagai cara seperti, mengeluh, tidak patuh, mencuri milik organisasi, atau mengelakkan sebagian dari tanggung jawab kerja. Untuk itu indikasi menurunnya kepuasan kerja perlu diketahui sedini mungkin agar dapat dicari jalan untuk pencegahan dan penyelesaiannya sebelum hal tersebut menjadi berlarut-larut.

Demikian pula yang terjadi pada PT. Haryono Travel Surabaya, perusahaan ini menyadari pentingnya kepuasan kerja karena akan mempengaruhi kinerja karyawannya. Oleh karena itu kepuasan kerja perlu senantiasa diperhatikan dengan harapan kinerja karyawannya mampu dipelihara dengan baik pula.

Untuk menjawab permasalahan serta hipotesis penelitian, maka dilakukan uji statistik dengan menggunakan alat uji regresi linier berganda, dengan hasil sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan dan analisis data secara deskriptif menunjukkan bahwa Pekerjaan itu sendiri (X1) Gaji (X2), Promosi (X3), Supervisi (X4), Rekan kerja (X5), dan Kondisi kerja (X6), serta untuk item-item variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y) baik secara individu maupun bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terbukti oleh nilai uji F dan semua nilai uji t dari masing-masing variabel bebas serta tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 5%. Dengan demikian hipotesis pertama dan kedua dalam penelitian ini dapat diterima.
2. Nilai *R Square* (R^2) atau koefisien determinasi sebesar 0,895. Hal ini berarti bahwa sebesar 89,5% Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh Pekerjaan itu sendiri (X1) Gaji (X2), Promosi (X3), Supervisi (X4), Rekan kerja (X5), dan Kondisi kerja (X6).
3. Berdasarkan perhitungan dari koefisien *beta coefficient* tiap variabel bebas menunjukkan bahwa Pekerjaan itu sendiri (X1) mempunyai nilai *beta coefficient* terbesar yaitu 0,251, nilai ini merupakan nilai terbesar diantara *beta coefficient* yang lain sehingga dikatakan bahwa variabel Pekerjaan itu sendiri (X1) mempunyai pengaruh yang dominan atau terbesar terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis kedua yang menduga bahwa faktor kepuasan kerja yang paling berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan adalah faktor pekerjaan itu sendiri terbukti kebenarannya.