

~~WORK~~ SATISFACTION  
JOB

**PENGARUH FAKTOR - FAKTOR KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KOMITMEN KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA  
PT. DHARMA SATYA NUSANTARA  
DI GRESIK**

**SKRIPSI**

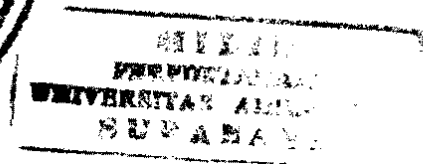
DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN  
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI  
JURUSAN MANAJEMEN



B 329 /05

Yes

P



**DIAJUKAN OLEH**

**YESSY PRICILLIA SISCA F.**

No. Pokok : 049711574E

**KEPADA  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2005**

---

**SKRIPSI**  
**PENGARUH FAKTOR –FAKTOR KEPUASAN KERJA TERHADAP**  
**KOMITMEN KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA**  
**PT. DHARMA SATYA NUSANTARA**  
**DI GRESIK**

**DIAJUKAN OLEH :**  
**YESSY PRICILLIA SISCA F.**  
**No. Pokok : 049711574E**

**TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :**

**DOSEN PEMBIMBING,**



**Dr. H. WARSONO, SE. ME.**

**TANGGAL 23-9-2005.....**

**KETUA JURUSAN**



**Prof. Dr. H. AMIRUDDIN UMAR, SE.**

**TANGGAL 20-9-2005.....**

## ABSTRAKSI

Dalam penelitian ini, tujuan pertama adalah untuk mengetahui bersama-sama dari faktor-faktor kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan dan tujuan kedua adalah untuk mengetahui pengaruh yang dominan dari faktor-faktor kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan bagian produksi pada PT Dharma Satya Nusantara di Gresik.

Penelitian ini didasarkan pada teori Hasibuan (2001) bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional dari karyawan wanita maupun pria, yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Handoko (1995) menyatakan bahwa karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Smith (1996) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap komitmen karyawan.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri ( $X_1$ ), gaji ( $X_2$ ), promosi ( $X_3$ ), supervisi ( $X_4$ ), rekan kerja ( $X_5$ ), dan kondisi kerja ( $X_6$ ). Sedangkan variabel terikatnya adalah komitmen karyawan. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah 65 orang yang meliputi 48 orang karyawan pria dan 17 orang karyawan wanita. Dari 65 responden telah mengisi kuesioner dan melalui uji validitas dan uji reliabilitas dan dinyatakan bahwa jawaban responden adalah valid dan reliabel. Untuk menguji hipotesis pertama digunakan teknik analisis regresi linier berganda, dan untuk menguji hipotesis kedua, digunakan teknik analisis uji beda dua rata-rata dengan sampel independen.

Persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah :

$$Y = -0,0007 + 0,134 X_1 + 0,246 X_2 + 0,137 X_3 + 0,193 X_4 + 0,167 X_5 + 0,133 X_6 + e$$

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh hasil bahwa pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, rekan kerja dan kondisi kerja berpengaruh secara signifikan secara bersama-sama yang ditunjukkan melalui uji F, dimana nilai  $F_{hitung}$  (97,615) lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  (2,25) maupun parsial yang ditunjukkan melalui uji t, dimana nilai  $t_{hitung}$   $X_1 = 2,542$ ,  $X_2 = 2,763$ ,  $X_3 = 2,154$ ,  $X_4 = 2,561$ ,  $X_5 = 2,374$ , dan  $X_6 = 2,464$  dan lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  (1,69). Dari keenam variabel tersebut nampak bahwa faktor kepuasan atas gaji ( $X_2$ ) merupakan variabel yang mempunyai nilai terbesar dalam mempengaruhi komitmen karyawan.

Saran untuk bagian produksi PT Dharma Satya Nusantara di Gresik adalah mempertahankan faktor-faktor yang mampu memberikan kepuasan kerja maupun komitmen karyawan dengan meningkatkan gaji karyawan sesuai dengan tingkat keahliannya masing-masing, meningkatkan pengarahannya mengenai pekerjaan, meningkatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan berdasarkan kejelasan dari job deskripsi pekerjaan, meningkatkan lingkungan kerja yang lebih baik, meningkatkan kerjasama di dalam menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan kejelasan promosi secara obyektif yang diharapkan mampu menumbuhkan komitmen karyawan di masa mendatang.

- LEADERSHIP
- EMPLOYEE MOTIVATION
- DISSERTATION, ACADEMIC

**ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PG.  
REDJOSARIE MAGETAN**

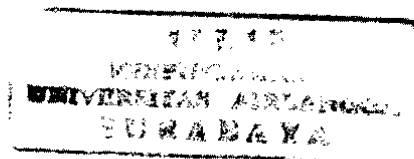
**SKRIPSI**

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

B 323/05

Kur

a



**DIAJUKAN OLEH**

**BAMBANG KURNIAWAN**

**No. Pokok : 049912679E**

**KEPADA**

**FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA**

**SURABAYA**

**2005**

**SKRIPSI**

**ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PG.  
REDJOSARIE MAGETAN**

**DIAJUKAN OLEH :  
BAMBANG KURNIAWAN  
No. Pokok : 049912679E**

**TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH**

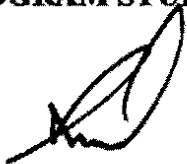
**DOSEN PEMBIMBING,**



**Dra. Ec. RITAWATI TEDJAKUSUMA, M.Si**

**TANGGAL 3-9-2005**

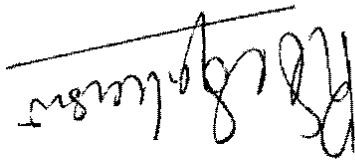
**KETUA PROGRAM STUDI,**



**Prof. Dr. H. AMIRUDDIN UMAR, S.E**

**TANGGAL .....**

**Dra. Ec. RTAWATI TEDJAKUSUMA, M.Si**



**Dosen Pembimbing**

**Skripsi telah selesai dan siap untuk diuji!**

**Surabaya, 21 Juli 2005**

---

## ABSTRAKSI

Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, pihak manajemen PG. Redjosarie perlu menciptakan faktor-faktor motivasi seperti kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri yang searah sehingga tercapai tujuan bersama dalam kelangsungan usaha dan cita-cita kedua belah pihak dapat diwujudkan. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarikan kepada karyawan PG. Redjosarie dengan banyaknya responden 60 orang. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Hasil regresi linier berganda adalah  $Y = 0,497 + 0,167X_1 + 0,170X_2 + 0,177X_3 + 0,203X_4 + 0,154X_5$  dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 75,1%.

Uji statistiknya adalah uji F dan uji t untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial kebutuhan fisiologis ( $X_1$ ), rasa aman ( $X_2$ ), sosial ( $X_3$ ), penghargaan ( $X_4$ ), dan aktualisasi diri ( $X_5$ ) terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ). Hasil perhitungan dengan menggunakan *SPSS Release 10.0 for windows* diketahui hasil uji F didapat nilai  $F_{hitung} (32,637) > F_{tabel} (2,384)$  berarti kebutuhan fisiologis ( $X_1$ ), rasa aman ( $X_2$ ), sosial ( $X_3$ ), penghargaan ( $X_4$ ), aktualisasi diri ( $X_5$ ) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ). Dari uji t telah terlihat bahwa masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel tergantungnya. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t  $hitung >$  dari hasil uji t  $tabel$ . Faktor dominan adalah kebutuhan fisiologis dapat dilihat dari nilai  $r^2 (0,223)$  paling besar dari keempat faktor yang lain.