

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN  
PENJUALAN MOBIL 88 KENJERAN SURABAYA**

**SKRIPSI**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN  
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA MANAJEMEN  
DEPARTEMEN MANAJEMEN  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**



**DIAJUKAN OLEH :**

**ANDY WINARNO**

**NIM : 040419365**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSIT AIRLANGGA  
SURABAYA  
2011**

## ABSTRAK

Perusahaan harus memberikan timbal balik yang sesuai untuk bisa meningkatkan prestasi karyawan dalam bekerja. Prestasi yang tinggi tidak terlepas dari faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja dan mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku penting dalam organisasi. Kepuasan kerja yang terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan motivasi yang kuat, sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Komponen-komponen kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja yaitu pendapatan atau kompensasi, pekerjaan, pengawasan, promosi karir, rekan kerja, dan kondisi kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menelaah pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari kompensasi, pekerjaan itu sendiri, pengawasan (supervisi), promosi, rekan kerja, dan kondisi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Sampel penelitian adalah karyawan bagian penjualan Mobil '88 Surabaya yang berjumlah 47 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, dengan variabel-variabel bebas, yaitu kompensasi ( $X_1$ ), pekerjaan itu sendiri ( $X_2$ ), supervisi ( $X_3$ ), promosi ( $X_4$ ), rekan kerja ( $X_5$ ), dan kondisi kerja ( $X_6$ ), serta variabel terikat prestasi kerja karyawan ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil penelitian model persamaan regresi adalah

$$Y = -0,637 + 0,301X_1 + 0,183X_2 + 0,158X_3 + 0,206X_4 + 0,094X_5 + 0,228X_6 + e$$

Kesimpulan hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari kompensasi, pekerjaan itu sendiri, pengawasan (supervisi), promosi, rekan kerja, dan kondisi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian penjualan Mobil 88 Surabaya, karena nilai signifikan F sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 5%, dan faktor kepuasan atas kompensasi merupakan variabel yang dominan mempengaruhi prestasi kerja, karena memiliki nilai *standardized beta* tertinggi di antara variabel-variabel bebas lainnya, yaitu sebesar 0,312.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja

## ABSTRACT

Organization must provide appropriate exchange to improve employee work performance. High performance is inseparable from the job satisfaction factor. Job satisfaction is one of the important elements in the organization, because job satisfaction can influence work behavior and was related to several important types of behavior in organizations. Job satisfaction will enhance strong motivation, so it can produce high performance. Job satisfaction factors that can affect job performance are compensation, the work itself, supervision, promotion, coworkers, and working conditions.

The objective of this study is to examine the influence of job satisfaction factors which consist of compensation, the work itself, supervision, promotion, coworker relation, and working conditions on employee job performance. The sample is 47 sales advisor employee at Mobil '88, Surabaya. The analysis use multiple regression with compensation ( $X_1$ ), the work itself ( $X_2$ ), supervision ( $X_3$ ), promotion ( $X_4$ ), coworker relation ( $X_5$ ), and working conditions ( $X_6$ ) as independent variable, and employee job performance ( $Y$ ) as the dependent variable.

Based on the research result, the regression equation model is:

$$Y = -0,637 + 0,301 X_1 + 0,183 X_2 + 0,158 X_3 + 0,206 X_4 + 0,094 X_5 + 0,228 X_6 + e.$$

The results show that job satisfaction factors which consist of compensation, the work itself, supervision, promotion, coworker relation, and working conditions simultaneously have significant effect on sales advisor employee job performance at Mobil '88, Surabaya, because the F significant value 0,000 is smaller than significance level ( $\alpha$ ) 5%, and satisfaction with compensation has dominant effect on job performance, because has highest standardized beta among the other job satisfaction factors, that is equal to 0,312.

Keywords: Job Satisfaction, Job Performance