ABSTRAK

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dapat ditentukan dari kinerja karyawannya. PT. Jatmiko Cipta Karya adalah perusahaan dagang yang bergerak di bidang pendistribusian alat-alat teknik. Karyawan yang merasa puas akan meningkat kinerjanya, akan tetapi factor apakah yang mendorong kepuasan kerja karyawan? Untuk itu penulis melakukan penelitian dengan cara menyebarkan kuisioner kepada 36 responden karyawan di PT. Jatmiko Cipta Karya Surabaya yang kemudian diolah dengan teori-teori dan metode pengujian yang releven, yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dari faktor-faktor kepuasan kerja karyawan seperti gaji, sikap pimpinan, lingkungan kerja, dan jaminan sosial mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Jatmiko Cipta Karya di Surabaya.

Analisa yang digunakan adalah analisa regresi berganda dengan uji F dan uji t yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel secara simultan dan parsial dengan jumlah responden sebanyak 36 orang. Dari perhitungan regresi dihasilkan $Y = 0{,}305 + 0{,}420X_1 + 0{,}091\ X_2 + 0{,}298\ X_3 + 0{,}125\ X_4 + €$

Melalui hasil pengujian regresi linier berganda diatas untuk hasil perhitungan dengan menggunakan uji simultan (uji F) dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai F_{hitung} sebesar 5,896 dan F_{table} sebesar 2,530. sedangkan pengujian parsial menggunakan uji t menghasilkan t_{tabel} sebesar 2,040 sedangkan t_{hitung} untuk variabel gaji (X_1) sebesar 3,067 sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaji (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), t_{hitung} untuk variabel sikap pimpinan (X_2) sebesar 0,468 sehingga dapat disimpulkan bahwa sikap pimpinan (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), t_{hitung} untuk Variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 2,155 sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), t_{hitung} untuk Variabel jaminan sosial (X_4) sebesar 0,824 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel jaminan sosial (X_4) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis, diketahui bahwa variabel yang dominan adalah variabel Gaji, karena nilai *Standart Coefficient*-nya lebih besar (yaitu sebesar 0,415) dibandingkan dengan variabel lainnya, antara lain variabel sikap pimpinan (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan jaminan sosial (X_4). Variabel gaji dominan karena gaji yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan, uang makan dan transport sesuai dengan kebutuhan, uang lembur yang diberikan sesuai dengan tambahan waktu kerja dan gaji yang diberikan tepat pada waktunya. Selain itu budaya organisasi perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti adanya pembagian profit yang dibagikan setiap akhir tahun pembukuan perusahaan.