

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN
KERJA KARYAWAN DI HOTEL PANGERAN BEACH PADANG**

JURNAL



**BAMY EMELY
1302585/2013**

**PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN PERHOTELAN
JURUSAN PARIWISATA
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
Wisuda Periode September 2017**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN
KERJA KARYAWAN DI HOTEL PANGERAN BEACH PADANG**

BAMY EMELY

**Artikel Ini Disusun Berdasarkan Skripsi Bamy Emely Untuk Persyaratan
Wisuda Periode September 2017 dan Telah Disetujui/Diperiksa Oleh Kedua
Dosen Pembimbing**

Padang, Agustus 2017

Dosen Pembimbing I



Dra. Ira Meirina Chair, M.Pd
NIP. 19620530 198803 2001

Dosen Pembimbing II



Younil Abrian, SE, MM
NIP.19821002 200812 1002

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI HOTEL PANGERAN BEACH PADANG

Bamy Emely¹, Ira Meirina Chair², Youmil Abrian²
Program Studi D4 Manajemen Perhotelan
Jurusan Pariwisata
FPP Universitas Negeri Padang
email: bamyemely03@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yang dilihat dari faktor gaji, faktor pekerjaan itu sendiri, faktor rekan sekerja, faktor atasan, faktor promosi jabatan dan faktor lingkungan kerja. Jenis penelitian ini deskriptif kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi penelitian adalah karyawan di Hotel Pangeran Beach Padang yang berjumlah 162 orang. Teknik pengambilan sampel adalah *non probability sampling* dengan *purposive sampling*. Jumlah sampel 80 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *Likert*, yang di uji menggunakan regresi linier berganda yang telah melalui uji asumsi klasik. Nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* 0,909 artinya pengaruh variabel X terhadap Y sebesar 90,9%. Sehingga disimpulkan variabel faktor gaji, pekerjaan itu sendiri, atasan, promosi jabatan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karena nilai sig. < 0,05. sedangkan untuk variabel faktor rekan sekerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karena lebih besar dari 0,05.

Kata kunci: faktor gaji, faktor pekerjaan itu sendiri, faktor rekan sekerja, faktor atasan, faktor promosi jabatan, faktor lingkungan kerja, kepuasan kerja.

Abstract

The purpose of this research is to determine the factors that affect employee job satisfaction, which is seen from the factor of salary, job factors, colleagues factors, employer factors, promotion factors positions and work environment factors. This research is quantitative descriptive with causal associative method. The population is employees at Pangeran Beach Hotel Padang, it is about 162 peoples. Sampling technique is non probability sampling with purposive sampling. The number of data sampel consist of 80 peoples. Data collection techniques using questionnaires with Likert scale. Further data are tested using multiple linear regression which has passed the classical assumption test. The value of coefficient of determination *Adjusted R Square* 0,909 means the effect of variable X to Y of 90.9%. So, the conclusion of variable factors of salary, job factors, employer, promotion factors positions and work environment factors have significant effect on employee job satisfaction, because the significant valve <0,05. While the variable factor of colleagues do not have significant effect, because the valve >0,05.

Keywords: factor of salary, job factors, colleagues factors, employer factors, promotion factors positions, work environment factors , job satisfaction.

¹Prodi D4 Manajemen Perhotelan untuk wisuda periode September 2017

²Dosen Jurusan Pariwisata FPP-UNP

A. Pendahuluan

Hotel Pangeran Beach Padang merupakan salah satu hotel berbintang empat (****) dengan jumlah kamar 178 kamar beserta fasilitasnya. Hotel Pangeran Beach Padang memiliki karyawan yang dibagi ke dalam beberapa departemen untuk kelancaran operasional hotel. Dalam menjalankan kelancaran operasional untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada tamu, hotel sangat membutuhkan tenaga SDM (Sumber Daya Manusia) yang baik. SDM yang dimaksud di sini adalah seluruh karyawan yang bekerja di hotel Pangeran Beach Padang. Menurut Hasibuan (2012:12) “Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian.”

Namun demikian hotel sudah sepatutnya memberikan kepuasan kepada karyawan, agar karyawan merasa puas dan lebih ingin meningkatkan kinerjanya terhadap hotel. Hariandja (2002:291), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu:

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan rasa adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang adapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
6. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

Berdasarkan observasi yang penulis lihat ketika melaksanakan PLI (Praktek Lapangan Industri II) terdapat fenomena dimana di hotel Pangeran Beach Padang memiliki banyak sekali karyawan yang sudah mengabdikan lama, bahkan sudah bekerja belasan sampai puluhan tahun, terbukti dari wawancara penulis dengan Menejer HRD bahwa terdapat 80% dari karyawan sudah bekerja selama 10 tahun lebih. Namun berdasarkan wawancara penulis dengan 11 orang karyawan terdiri dari karyawan *housekeeping*, *Food and Beverage*, dan *Engginering* departemen penulis melihat masih banyaknya keluhan dari karyawan tentang gaji mereka yang masih kecil dan tidak ada mengalami kenaikan sedangkan mereka sudah lama bekerja di hotel Pangeran Beach ini. Selain itu, karyawan merasa uang *service* mereka yang dikeluarkan pihak hotel sedikit dibandingkan dengan uang *service* yang di dapat karyawan hotel lain, sedangkan *event* di hotel penuh dan tingkat *occupancy* kamar hotel juga tinggi.

Kemudian juga terdapat keluhan dari karyawan yang merasa bahawa dia sudah bekerja lama namun susah atau butuh waktu yang lama untuk mendapatkan kenaikan jabatan atau promosi di hotel tersebut. Penulis juga melihat dalam promosi karyawan tidak dilakukan penilaian secara transparan, sehingga karyawan tidak bisa menargetkan kemampuan mereka untuk

mendapatkan rekomendasi kenaikan jabatan. Terdapat juga keluhan dari karyawan tentang peralatan penunjang pekerjaan operasional hotel yang sudah tidak layak pakai serta lamanya penggantian peralatan untuk kelancaran operasioinal.

Tujuan dari penelitian ini adalah dapat menemukan, mengenali dan menganalisis faktor-faktor dominan yang menentukan kepuasan kerja karyawan, sehingga untuk faktor yang masih minim tingkat kepuasannya akan menjadi dasar atau acuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di hotel Pangeran Beach Padang, yaitu sebanyak 162 orang yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak. Teknik pengambilan sampel adalah *non probability sampling*, dengan menggunakan *purposive sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 karyawan.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini adalah data penilaian karyawan tentang kepuasan kerja karyawan di Hotel Pangeran Beach Padang dengan menyebarkan kuesioner (angket). Data sekunder dalam penelitian ini adalah data jumlah karyawan yang bekerja di hotel Pangeran Beach Padang.

Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, dilakukan untuk memperoleh gambaran distribusi frekuensi data yang

mencakup nilai maksimal dan minimal, *mean*, *median*, standar deviasi, kemudian mendeskripsikan data dengan mencari rata-rata, mengkategorikan skor, selanjutnya melakukan uji prasyarat analisis dengan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas, dan yang terakhir melakukan pengujian hipotesis dengan uji regresi linier berganda. Dimana pengujian dilakukan menggunakan bantuan program *SPSS versi 16*.

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

Perhitungan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dikumpulkan melalui kuesioner dan disebarkan kepada 80 responden penelitian, dengan variabel: faktor gaji (X1), faktor pekerjaan itu sendiri (X2), faktor rekan sekerja (X3), faktor atasan (X4), faktor promosi jabatan (X5) dan faktor lingkungan kerja (X6) yang terdiri dari 35 soal, dan untuk variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) yang terdiri dari 13 soal. Untuk lebih jelas hasil analisis deskriptif untuk setiap variabel penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

a. Deskripsi Variabel Faktor Gaji (X₁)

Tabel 15

Data hasil perhitungan statistik variabel faktor gaji

Kategori	Skor	F	Persentase
Sangat baik	≥ 28	51	63,8%
Baik	23,33 - < 28	18	22,5%
Cukup baik	18,67 - < 23,33	11	13,7%
Buruk	14 - < 18,67	0	0%
Sangat Buruk	< 14	0	0%
Total		80	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil penghitungan tentang variabel faktor gaji 63,8% Menunjukkan kategori Sangat Baik (Sangat Puas), 22,5% menunjukkan kategori Baik (puas), dan 13,7% menunjukkan kategori Cukup Baik (cukup).

b. Deskripsi Variabel Faktor Pekerjaan itu sendiri (X_2)

Tabel 17

Data hasil perhitungan statistik variabel faktor pekerjaan itu sendiri

Kategori	Skor	F	Persentase
Sangat baik	≥ 16	56	70%
Baik	13,33 - < 16	17	21,3%
Cukup baik	10,67 - < 13,33	7	8,7%
Buruk	8 - < 10,67	0	0%
Sangat Buruk	< 8	0	0%
Total		80	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil penghitungan tentang variabel faktor pekerjaan itu sendiri 70% Menunjukkan kategori Sangat Baik (Sangat Puas), 21,3% menunjukkan kategori Baik (puas), dan 8,7% menunjukkan kategori Cukup Baik (cukup).

c. Deskripsi Variabel Faktor Rekan Sekerja (X_3)

Tabel 19

Data hasil perhitungan statistik variabel faktor rekan sekerja

Kategori	Skor	F	Persentase
Sangat baik	$\geq 31,99$	69	86,3%
Baik	26,66 - < 31,99	11	13,7%
Cukup baik	21,34 - < 26,66	0	0%
Buruk	16,01 - < 21,34	0	0%
Sangat Buruk	< 16,01	0	0%
Total		80	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil penghitungan tentang variabel faktor rekan sekerja 86,3% Menunjukkan kategori Sangat Baik (Sangat Puas), dan 13,7% menunjukkan kategori Baik (puas).

d. Deskripsi Variabel Faktor Atasan (X₄)

Tabel 21
Data hasil perhitungan statistik variabel faktor atasan

Kategori	Skor	F	Persentase
Sangat baik	≥ 24	54	67,5%
Baik	20 - < 24	14	17,5%
Cukup baik	16 - < 20	6	7,5%
Buruk	12 - < 16	6	7,5%
Sangat Buruk	< 12	0	0%
Total		80	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil penghitungan tentang variabel faktor atasan 67,5% Menunjukkan kategori Sangat Baik (Sangat Puas), dan 17,5% menunjukkan kategori Baik (puas), 7,5% menunjukkan kategori Cukup Baik (cukup), 7,5% menunjukkan kategori Buruk (tidak puas).

e. Deskripsi Variabel Faktor Promosi Jabatan (X₅)

Tabel 23
Data hasil perhitungan statistik variabel faktor promosi jabatan

Kategori	Skor	F	Persentase
Sangat baik	≥ 19,99	45	56,3%
Baik	16,66 - < 19,99	20	25%
Cukup baik	13,34 - < 16,66	7	8,7%
Buruk	10,01 - < 13,34	8	10%
Sangat Buruk	< 10,01	0	0%
Total		80	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil penghitungan tentang variabel faktor promosi jabatan 56,3% Menunjukkan kategori Sangat Baik (Sangat Puas), dan 25% menunjukkan kategori Baik (puas), 8,7% menunjukkan kategori Cukup Baik (cukup), 10% menunjukkan kategori Buruk (tidak puas).

f. Deskripsi Variabel Faktor Lingkungan Kerja (X_6)

Tabel 25
Data hasil perhitungan statistik variabel faktor lingkungan kerja

Kategori	Skor	F	Persentase
Sangat baik	$\geq 19,99$	57	71,3%
Baik	16,66 - < 19,99	15	18,7%
Cukup baik	13,34 - < 16,66	8	10%
Buruk	10,01 - < 13,34	0	0%
Sangat Buruk	< 10,01	0	0%
Total		80	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil penghitungan tentang variabel faktor lingkungan kerja 71,3% Menunjukkan kategori Sangat Baik (Sangat Puas), dan 18,7% menunjukkan kategori Baik (puas), dan 10% menunjukkan kategori Cukup Baik (cukup).

g. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Tabel 27
Data hasil perhitungan statistik variabel kepuasan kerja karyawan

Kategori	Skor	F	Persentase
Sangat baik	≥ 52	56	70%
Baik	43,33 - < 52	14	17,4%
Cukup baik	34,67 - < 43,33	9	11,3%
Buruk	26 - < 34,67	1	1,3%
Sangat Buruk	< 26	0	0%
Total		80	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil penghitungan tentang variabel kepuasan kerja karyawan 70% Menunjukkan kategori Sangat Baik (Sangat Puas), dan 17,4% menunjukkan kategori Baik (puas), 11,3% menunjukkan kategori Cukup Baik (cukup), dan 1,3% menunjukkan kategori Buruk (tidak puas).

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji kolmogorov-smirnov, maka diperoleh hasil nilai Asymp Sig untuk variabel kepuasan Faktor Gaji adalah 0.069, Faktor Pekerjaan Itu Sendiri adalah 0.123, Faktor Rekan Sekerja adalah 0.108, Faktor Atasan adalah 0.077, Faktor Promosi Jabatan adalah 0.073, Faktor Lingkungan Kerja adalah 0.181 dan untuk variabel Kepuasan Kerja Karyawan adalah 0,354. Dengan nilai lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai VIF 3,124 untuk faktor gaji, 3,215 untuk faktor pekerjaan itu sendiri, 1,550 untuk faktor rekan sekerja, 3,690 untuk faktor atasan, 4,036 untuk faktor promosi jabatan, dan 4,431 untuk faktor lingkungan kerja, dimana nilai VIF adalah 10.00. Ini artinya nilai VIF lebih kecil dari 10.00, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji (tidak terjadi korelasi antar variabel bebas).

c. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil analisis uji heterokedastisitas diperoleh nilai sig. 0,859 untuk faktor gaji, 0,574 untuk faktor pekerjaan itu sendiri, 0,541 untuk faktor rekan sekerja, 0,507 untuk faktor atasan, 0,857 untuk faktor promosi jabatan, dan 0,157 untuk faktor lingkungan kerja, dimana nilai signifikan (Sig) $>0,05$, artinya tidak terdapat heteroskedastisitas terhadap data yang di uji.

3. Uji Hipotesis

a. Uji regresi linier berganda

Berdasarkan hasil koefisien determinasi untuk melihat seberapa pengaruh variabel faktor gaji, faktor pekerjaan itu sendiri, faktor rekan sekerja, faktor atasan, faktor promosi jabatan dan faktor lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, diperoleh nilai *Adjusted R Square* 0,909 artinya pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 90,9%, sedangkan 9,1% dipengaruhi faktor lain. Selanjutnya berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai Sig $0,000 < 0,05$ artinya variabel independen (faktor gaji, faktor pekerjaan itu sendiri, faktor rekan sekerja, faktor atasan, faktor promosi jabatan dan faktor lingkungan kerja) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan). Kemudian berdasarkan hasil analisis uji regresi parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel faktor gaji dengan nilai Sig. $0,035 < 0,05$, faktor pekerjaan itu sendiri dengan nilai Sig. $0,001 < 0,05$, faktor atasan dengan nilai Sig.

0,011<0,05, faktor promosi jabatan dengan nilai Sig. 0,011<0,05 dan faktor lingkungan kerja dengan nilai Sig. 0,000<0,05 maka berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Sedangkan untuk variabel faktor rekan sekerja dengan nilai Sig. 0,515>0,05 maka tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

4. Pembahasan

a. Faktor gaji

Berdasarkan hasil pengkategorian persentase tertinggi sebesar 63,8% berada pada rentang skor ≥ 28 dengan kategori sangat baik (sangat puas). Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden, variabel faktor gaji berada pada kategori cukup baik, baik dan sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwan kepuasan kerja karyawan di Hotel Pangeran Beach Padang yang ditinjau dari faktor gaji belum maksimal, karena masih ada karyawan yang menunjukkan atau menilai pada kategori cukup baik (cukup puas).

b. Faktor pekerjaan itu sendiri

Berdasarkan hasil pengkategorian persentase tertinggi sebesar 70% berada pada rentang skor ≥ 16 dengan kategori sangat baik (sangat puas). Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden, variabel faktor pekerjaan itu sendiri berada pada kategori cukup baik, baik dan sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwan kepuasan kerja karyawan di Hotel Pangeran Beach Padang yang ditinjau dari faktor pekerjaan itu sendiri belum maksimal,

karena masih ada karyawan yang menilai pada kategori cukup baik (cukup puas).

c. Faktor rekan sekerja

Berdasarkan hasil pengkategorian persentase tertinggi sebesar 86,3% berada pada rentang skor $\geq 31,99$ dengan kategori sangat baik (sangat puas). Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden, variabel faktor rekan sekerja berada pada kategori baik dan sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwan kepuasan kerja karyawan di Hotel Pangeran Beach Padang yang ditinjau dari faktor rekan sekerja sudah maksimal.

d. Faktor atasan

Berdasarkan hasil pengkategorian persentase tertinggi sebesar 67,5% berada pada rentang skor ≥ 24 dengan kategori sangat baik (sangat puas). Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden, variabel faktor atasan berada pada kategori buruk, cukup baik, baik dan sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwan kepuasan kerja karyawan di Hotel Pangeran Beach Padang yang ditinjau dari faktor atasan belum maksimal, karena masih ada karyawan yang menilai pada kategori buruk dan cukup baik (cukup puas).

e. Faktor promosi jabatan

Berdasarkan hasil pengkategorian persentase tertinggi sebesar 56,3% berada pada rentang skor $\geq 19,99$ dengan kategori sangat baik (sangat puas). Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden, variabel faktor promosi jabatan berada pada kategori buruk, cukup baik, baik dan sangat

baik. Hal ini menunjukkan bahwan kepuasan kerja karyawan di Hotel Pangeran Beach Padang yang ditinjau dari faktor promosi jabatan belum maksimal, karena masih ada karyawan yang menilai pada kategori buruk dan cukup baik (cukup puas).

f. Faktor lingkungan kerja

Berdasarkan hasil pengkategorian persentase tertinggi sebesar 71,3% berada pada rentang skor $\geq 19,99$ dengan kategori sangat baik (sangat puas). Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden, variabel faktor lingkungan kerja berada pada kategori cukup baik, baik dan sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwan kepuasan kerja karyawan di Hotel Pangeran Beach Padang yang ditinjau dari faktor lingkungan kerja belum maksimal, karena masih ada karyawan yang menilai pada cukup baik (cukup puas).

g. Kepuasan Kerja Karyawan

Penelitian ini telah menemukan gambaran kepuasan kerja karyawan di Hotel Pangeran Beach Padang. Berdasarkan pengkategorian skor dan nilai rata-rata ada statistik data hasil penelitian, terlihat bahwa nilai rata-rata kepuasan kerja karyawan sebesar 70% pada rentang ≥ 52 dengan kategori sangat baik (sangat puas).

E. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

- a. Berdasarkan deskripsi data, diperoleh : 1) Faktor gaji, persentase tertinggi sebesar 63,8%, 2) Faktor pekerjaan itu sendiri, persentase tertinggi sebesar 70%, 3) Faktor rekan sekerja, persentase tertinggi sebesar 86,3%, 4) Faktor atasan, persentase tertinggi sebesar 67,5%, 5) Faktor promosi jabatan, persentase tertinggi sebesar 56,3%, 6) Faktor lingkungan kerja, persentase tertinggi sebesar 71,3% dan 7) Kepuasan kerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 70%.
- b. Berdasarkan nilai koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* 0,909 artinya pengaruh variabel independen terhadap dependen adalah sebesar 90,9%, sedangkan 9,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan dalam metode ini.
- c. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai Sig $0,000 < 0,05$ artinya variabel independen (faktor gaji, faktor pekerjaan itu sendiri, faktor rekan sekerja, faktor atasan, faktor promosi jabatan dan faktor lingkungan kerja) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan).
- d. Berdasarkan hasil analisis uji regresi parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel faktor gaji , faktor pekerjaan itu sendiri, faktor atasan, faktor promosi jabatan dan faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel

kepuasan kerja karyawan. Sedangkan untuk variabel faktor rekan sekerja tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

2. Saran

Sebaiknya hotel menyediakan tempat layanan konsultasi yang akan mendengarkan keluhan dan kritikan dari karyawan bawah ke atasan, sehingga penindakannya akan lebih cepat dan tepat sasaran. Kemudian untuk peneliti lainnya dalam melakukan penelitian menganalisis kepuasan kerja karyawan, sebaiknya menggunakan metode lain seperti wawancara atau interview, karena menggunakan angket atau kuesioner dirasa masih kurang bisa menunjukkan hasil yang sesungguhnya yang di rasakan oleh karyawan.

Catatan: artikel ini disusun berdasarkan skripsi penulis dengan Pembimbing I Dra. Ira Meirina Chair, M. Pd dan Pembimbing II Youmil Abrian, SE, M.M

Daftar Pustaka

- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2005. *Pengadaan, Pengembangan, Pengoperasian Dan Peningkatan Produktifitas Pegawai*. Jakarta: PT Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara