

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA HOTEL VARNA SURABAYA**

JURNAL SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas-tugas dan memenuhi
Salah satu syarat untuk mencapai gelar
Sarjana Ilmu Ekonomi Jurusan Manajemen



Oleh :

YOGA PERDANA ARBIYANTO

NIM : 01211014

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NAROTAMA
SURABAYA**

2016

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA HOTEL VARNA SURABAYA**

JURNAL

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Kurikulum
Sarjana Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi



Oleh :

YOGA PERDANA ARBIYANTO

NIM : 01211014

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi

UNIVERSITAS NAROTAMA – SURABAYA

2016

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL VARNA SURABAYA

Yoga Perdana Arbiyanto
arbiyantoyoga@gmail.com
Bayu Airlangga

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Narotama – Surabaya

ABSTRACT

This research aims to know the influence of job satisfaction on performance of employees at Surabaya Hotel Varna kind of research used in this research is quantitative research. The technique of sampling by the census method because the samples processed are taken from all members of the population, so that the obtained samples as many as 35 respondents employees non managerial Surabaya Hotel Varna. The dependent variable in this study i.e., job satisfaction, while the independent variable in this study i.e., employee performance regression Equations in this research is a simple linear regression is used to examine the influence of variable the dependent variable are independent of. The used analysis techniques using the test validity and reliability tests. Based on the results of the regression analysis is simplified with a 5% significance level, then the research indicates that: job satisfaction the significant effect on performance of employees at Surabaya Hotel Varna

Keywords: Management, Job Satisfaction, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Varna Surabaya Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *metode sensus* karena sampel yang diolah diambil dari semua anggota populasi, sehingga didapatkan sampel sebanyak 35 responden karyawan Hotel Varna Surabaya non manajerial. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja, sedangkan variabel independen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah *regresi linier* sederhana yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Teknik analisis yang digunakan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana dengan tingkat signifikansi 5%, maka penelitian ini menunjukkan bahwa: kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Varna Surabaya

Kata kunci: Manajemen, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai menurut Hariadja (2002:291) dapat dilihat bahwa “ pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan - aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai. ”

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda - beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. (Handoko, 2000:192). Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin

tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. Semua jenis perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan hal kepuasan kerja para karyawannya. Sebagaimana yang dikemukakan Handoko (1995:196) "Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi."

Aspek-aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan antara lain : faktor individual (umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan), faktor hubungan antar karyawan (hubungan antar manajer dan karyawan, hubungan sosial antara sesama karyawan, sugesti dari teman sekerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja) faktor eksternal (keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan). Aspek tersebut memberikan motivasi agar kepuasan kerja tercapai bagi karyawan. Dan yang berkewajiban memenuhi tercapainya kepuasan kerja tersebut adalah setiap pimpinan perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat memotivasi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan.

Selain itu kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan. Kepuasan kerja akan diamati karena manfaat yang didapat, baik untuk karyawan maupun untuk perusahaan, bagi karyawan diteliti tentang sebab dan sumber kepuasan kerja, serta usaha yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan bagi perusahaan penelitian dilakukan untuk tercapainya tujuan perusahaan, guna mencapai visi dan misi perusahaan serta menciptakan kondisi yang kondusif. Kondisi - kondisi kondusif itu bisa bermacam - macam, tergantung pada karakteristik perusahaan itu masing masing. Tapi secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, nyaman dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain lain. Kepuasan kerja juga akan diteliti apakah mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Simammora (1995:327) mengungkapkan dalam buku Sumber Daya Manusia: "*Kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan - persyaratan pekerjaan*"

Kepuasan kerja atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perilaku yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji/upah, pengakuan kinerja, dan kesempatan bertumbuh.

Kepuasan dan ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan dapat dilihat dari banyaknya jumlah absensi dan jumlah karyawan yang keluar dan masuk yang terjadi di perusahaan tersebut. Semakin tinggi jumlah karyawan yang keluar diperusahaan, maka tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja rendah, karena karyawan merasa tidak cocok bekerja di perusahaan. Tingginya jumlah karyawan yang keluar yang diperusahaan juga

dapat disebabkan oleh kebijakan perusahaan untuk mengurangi jumlah karyawan sehingga dapat terjadi efisiensi dalam proses produksi.

Berdasarkan batasan dan identifikasi masalah yang telah ditentukan oleh penulis maka rumusan masalah dalam penelitian adalah Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Varna Surabaya

TINJAUAN TEORETIS DAN HIPOTESIS

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. Jika karyawan puas dengan pekerjaannya, maka ia akan betah bekerja pada organisasi tersebut. Dengan mengerti output yang dihasilkan, maka perlu kita ketahui penyebab yang bisa mempengaruhi kepuasan tersebut. Ada lima faktor penentu kepuasan kerja yang disebut dengan *Job Descriptive Index* (JDI) (Luthans dan Spector dalam Robbins, 2006), yaitu : (a) Pekerjaan itu sendiri . Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja. Menurut Locke, ciri-ciri intrinsik yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas. (b) Gaji. Menurut penelitian Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja. (c) Kesempatan atau promosi. Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan. (d) Supervisor. Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Menurut Locke, hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan. (e) Rekan kerja. Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan..

Robbins (1996) menyatakan bahwa terdapat beberapa variabel yang menentukan kepuasan kerja. Variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut: (1) Kerja yang secara mental menantang .Karyawan lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam batas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan.(2) Ganjaran yang pantas. Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar komunikasi, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan. (3) Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. . 94) Rekan pekerja yang mendukung. Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar kekepuasan kerja yang meningkat.(5) Kesesuaian kepribadian dan pekerjaan

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seseorang akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan.

Konsekuensi Kepuasan Kerja

Seorang manajer sumber daya manusia sangat berkepentingan untuk memahami dan memenuhi berbagai dimensi kepuasan kerja serta mengantisipasi berbagai kemungkinan konsekuensi terutama yang bernuansa negatif. Robbins (1996) mengungkapkan dampak kepuasan kerja jika dipenuhi dapat meningkatkan produktifitas, menurunkan absentisme, menekan perputaran kerja. Opsi tindakan pelampiasan ketidakpuasan kerja berupa: (a) Keluar (*Exit*), ketidakpuasan yang diungkapkan lewat perilaku yang diarahkan untuk meninggalkan organisasi. Mencakup pencarian posisi baru maupun minta berhenti. (b) Suara (*Voice*), ketidakpuasan yang diungkapkan lewat usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi. Mencakup saran perbaikan, membahas masalah-masalah dengan atasan dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh. (c) Kesetiaan (*loyalitas*), ketidakpuasan yang diungkapkan dengan secara pasif menunggu membaiknya kondisi. Mencakup berbicara membela organisasi, menghadapi kritik dari luar dan mempercayai organisasi dan manajemen untuk melakukan hal yang tepat. (d) Pengabdian (*neglect*), ketidakpuasan yang dinyatakan dengan membiarkan kondisi memburuk. (e) Termasuk kemangkiran atau datang terlambat secara kronis, upaya yang dikurangi dan tingkat kekeliruan yang meningkat.

Luthans (2006) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap: (a) Kinerja Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi, kinerja akan meningkat, walaupun hasilnya tidak langsung. Ada beberapa variabel moderating yang menghubungkan antara kinerja dengan kepuasan kerja, terutama penghargaan. Jika karyawan menerima penghargaan yang mereka anggap pantas mendapatkannya, dan puas, mungkin ia menghasilkan kinerja yang lebih besar. (b) Pergantian karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi tidak akan membuat pergantian karyawan menjadi rendah, sebaliknya bila terdapat ketidakpuasan kerja, maka pergantian karyawan mungkin akan tinggi.

Penilaian Kinerja

Yang dimaksud dengan sistem penilaian kinerja proses yang mengukur kinerja karyawan. Ada beberapa Faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan adalah: (a) Karakteristik situasi, deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan, tujuan-tujuan penilaian kinerja, sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi. (b) Tujuan Penilaian Kinerja Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dapat kita ketahui dibagi menjadi dua, yaitu: (1) Tujuan evaluasi. Seorang manajer menilai kinerja dari masa lalu seorang karyawan dengan menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi. (2) Tujuan pengembangan. orang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang. Sedangkan tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah: sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan. (c) Manfaat penilaian kinerja karyawan. Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia berpendapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses keorganisasian karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.

Dan bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses dari manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Pengukuran Kinerja Karyawan

Secara teoretikal berbagai metode dan teknik mempunyai sasaran yang sama, yaitu menilai prestasi kerja para karyawan secara obyektif untuk suatu kurun waktu tertentu dimasa lalu yang hasilnya bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan, seperti untuk kepentingan mutasi pegawai maupun bagi pegawai yang bersangkutan sendiri dalam rangka pengembangan karirnya. Untuk mencapai kedua sasaran tersebut maka digunakanlah berbagai metode pengukuran kinerja karyawan menurut Husnan (1994) yang dewasa ini dikenal dan digunakan adalah: (1) Ranking, adalah dengan cara membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain untuk menentukan siapa yang lebih baik. (2) Perbandingan karyawan dengan karyawan, adalah suatu cara untuk memisahkan penilaian seseorang ke dalam berbagai faktor. (3) Grading, adalah suatu cara pengukuran kinerja karyawan dari tiap karyawan yang kemudian diperbandingkan dengan definisi masing- masing kategori untuk dimasukkan kedalam salah satu kategori yang telah ditentukan. (4) Skala grafis, adalah metode yang menilai baik tidaknya pekerjaan seorang karyawan berdasarkan faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan tersebut. Masing-masing faktor tersebut, seperti misalnya kualitas dan kuantitas kerja, keterampilan kerja, tanggung jawab kerja, kerja sama dan sebagainya. (5) Checklists, adalah metode penilaian yang bukan sebagai penilai karyawan tetapi hanya sekedar melaporkan tingkah laku karyawan.

Menurut Gomez (dalam Utomo, 2006) dalam melakukan penelitian terhadap kinerja yang berdasarkan perilaku yang spesifik (*Judgement Performance Evaluation*) ini maka ada delapan dimensi yang perlu mendapatkan perhatian, antara lain: (1) *Quality of Work* (kualitas kerja) Kualitas ini akan dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan. (2) *Quantity of Work* (kuantitas kerja) Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan. (3) *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan) Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan. (4) *Creativeness* (kreatifitas) Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul. (5) *Cooperative* (kerjasama). Kesadaran untuk bekerja sama dengan orang lain. (6) *Initiative* (inisiatif) Keaslian ide-ide yang disampaikan sebagai program organisasi dimasa yang mendatang. (7) *Dependerability* (ketergantungan) Kesadaran dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penjelasan kerja. (8) *Personal Quality* (kualitas personil) Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, kemampuan dan integritas pribadi.

Bernardin dalam Novitasari (2003) mengatakan bahwa terdapat enam kriteria yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja secara individu. (a) Kualitas : Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyelesaikan beberapa cara ideal dan penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. (b) Kuantitas : Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. (c) Ketepatan waktu : Tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi yang dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. (d) Efektivitas : Tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menghasilkan keuntungan dan mengurangi kerugian setiap penggunaan sumber daya. (e) Kemandirian : Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan, bimbingan dan pengawasan atau meminta turut campurnya pengawas atau meminta turut campurnya pengawas. (f) Komitmen kerja : Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kerja terhadap perusahaan. Menurut Soeprihanto dalam Utomo (2006) ada beberapa aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu: prestasi kerja, rasa tanggung jawab, kesetiaan dan pengabdian, kejujuran, kedisiplinan, kerja sama dan kepemimpinan.

Hipotesis

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja lebih tepat disebut "mitos manajemen" dan sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat di antara keduanya. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. (Robbins,2007). Berdasarkan fakta di atas ada pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap efektifitas organisasi. Diasumsikan bahwa organisasi efektif mencerminkan kinerja karyawan yang tinggi.

H1: Diduga kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Pada metode ini memiliki ciri pada pengumpulan dan analisis data dalam bentuk numerik. Prosesnya berawal dari teori, selanjutnya diturunkan menjadi hipotesis penelitian yang disertai pengukuran dan operasional konsep, kemudian generalisasi empiris yang bersandar pada statistik, sehingga dapat disimpulkan sebagai temuan penelitian.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Hotel Varna Surabaya yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan metode sensus, dimana sampel yang diolah diambil dari semua anggota populasi.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Kepuasan Kerja (X)

Kepuasan kerja adalah suatu respon yang menggambarkan perasaan dari individu terhadap pekerjaannya.

Kinerja karyawan (Y)

Kinerja merupakan kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Bernadin dalam Novitasari, 2006.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis penelitian akan diuji dengan persamaan regresi sederhana, yaitu :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

X = Kepuasan Kerja

b = Koefisien Regresi

e = Error

Hasil dari analisis yang dihitung berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat ditentukan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Apabila hasil dari analisis tersebut sama-sama mengalami kenaikan atau sama-sama turun atau searah, maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah positif. Begitu juga sebaliknya, apabila kenaikan variabel independen menyebabkan penurunan variabel dependen maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah negatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif dalam penelitian ini menguraikan hasil analisis terhadap responden dengan menguraikan gambaran data tentang tanggapan dari 35 responden berkaitan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dalam pembahasan penelitian ini akan dijelaskan tentang rata-rata tanggapan responden terhadap indikator-indikator variabel secara keseluruhan serta jumlah responden yang memberikan jawaban terhadap masing-masing indikator variabel.

Untuk lebih jelasnya, maka berikut ini merupakan hasil dari tanggapan responden dari masing - masing variabel, yaitu sebagai berikut:

Tanggapan Responden Berkaitan dengan Kepuasan kerja

Merupakan tanggapan responden atas perasaan dari individu terhadap pekerjaannya. Terdapat 3 sub variable yang meliputi pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja dan karakteristik personal. Berdasarkan dari hasil jawaban kuisisioner yang kembali dan telah diisi oleh responden mengenai pekerjaan itu sendiri diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Berkaitan dengan Variasi Tugas

No	Pernyataan	Frekuensi				Total Skor	N	Mean
		STS	TS	S	SS			
1	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya			14	21	126	35	3.6
2	Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya			22	13	118	35	3.4
3	Tugas yang diberikan cukup dengan jam kerja saya			21	14	119	35	3.4
4	Pekerjaan yang saya lakukan cukup bervariasi			20	15	120	35	3.4
5	Pekerjaan yang saya lakukan dapat saya kerjakan secara individu			10	25	130	35	3.7
Total						613		3.5

Sumber Data: Lampiran 3 Diolah

Berdasarkan pada tabel 4.5 di atas dapat diketahui rata-rata tanggapan responden menyatakan sangat setuju berkaitan dengan variasi tugas Hotel Varna Surabaya diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh aspek variasi tugas sebesar 3,5. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,40 < x \leq 4,20$, yang menunjukkan responden memberi nilai sangat setuju atas pertanyaan semua aspek mengenai variasi tugas tersebut. Yang mengindikasikan bahwa responden sangat setuju tentang indikator variasi tugas yang meliputi: Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya, pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya, tugas yang diberikan cukup dengan jam kerja saya, pekerjaan yang saya lakukan cukup bervariasi, pekerjaan yang saya lakukan dapat saya kerjakan secara individu.

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Berkaitan dengan Karakter Personal

No	Pernyataan	Frekuensi				Total Skor	N	Mean
		STS	TS	S	SS			
1	Kebijakan promosi (kenaikan pangkat/atau jabatan) di tempat kerja saya belum sesuai		1	16	18	122	35	3.5
2	Promosi ditempat kerja saya dilakukan secara obyektif		2	22	11	114	35	3.3
3	Tidak Ada kesempatan yang diberikan untuk meningkatkan karier	2	8	15	10	103	35	2.9
4	Sesama pegawai tidak menghormati hak-hak individual masing-masing	6	9	10	10	94	35	2.7
5	Suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik		1	22	13	120	35	3.4
Total						553		3.2

Sumber Data: Lampiran 3 Diolah

Berdasarkan pada tabel 4.5 di atas dapat diketahui rata-rata tanggapan responden menyatakan setuju berkaitan dengan karakter personal Hotel Varna Surabaya diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh aspek karakter personal sebesar 3,2. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori $2.7 \leq x \leq 3.4$, yang menunjukkan responden memberi nilai setuju atas pertanyaan semua aspek mengenai lingkungan kerja tersebut. Yang mengindikasikan bahwa responden sangat setuju tentang indikator karakter personal yang meliputi: Kebijakan promosi (kenaikan pangkat/atau jabatan) di tempat kerja saya belum sesuai, Promosi ditempat kerja saya dilakukan secara obyektif, Tidak Ada kesempatan yang diberikan untuk meningkatkan karier, Sesama pegawai tidak menghormati hak-hak individual masing-masing, Suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik.

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Berkaitan dengan Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Frekuensi				Total Skor	N	Mean
		STS	TS	S	SS			
1	Atasan dalam memberikan peringatan kepada pegawai kurang tegas	7	21	4	3	73	35	2.1
2	Atasan dalam menegakkan disiplin sangat tega		10	20	5	100	35	2.9
3	Atasan dalam menilai prestasi kerja pegawai secara obyektif		4	26	5	106	35	3.0
4	Atasan tidak memberikan Penghargaan terhadap keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas	2	14	17	2	89	35	2.5
5	Atasan memberikan saya kepercayaan untuk menangani pekerjaan baru		5	26	4	104	35	3.0
Total						472		2.7

Sumber Data: Lampiran 3 Diolah

Berdasarkan pada tabel 4.6 di atas dapat diketahui rata-rata tanggapan responden menyatakan setuju berkaitan dengan lingkungan kerja Hotel Varna Surabaya diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh aspek lingkungan kerja sebesar 2,7. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori $2.7 < x \leq 3.4$, yang menunjukkan responden memberi nilai setuju atas pertanyaan semua aspek mengenai lingkungan kerja tersebut. Yang mengindikasikan bahwa responden setuju tentang indikator lingkungan kerja yang meliputi: Atasan dalam memberikan peringatan kepada pegawai kurang tegas, Atasan dalam menegakkan disiplin sangat tega, atasan dalam menilai prestasi kerja pegawai secara obyektif, atasan tidak memberikan penghargaan terhadap keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas, atasan memberikan saya kepercayaan untuk menangani pekerjaan baru.

Tanggapan Responden Berkaitan dengan Kinerja Karyawan

Merupakan tanggapan responden atas kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan dari hasil jawaban kuisisioner yang kembali dan telah diisi oleh responden mengenai aspek-aspek Pengetahuan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Berkaitan dengan Pengetahuan

No	Pernyataan	Frekuensi				Total Skor	N	Mean
		STS	TS	S	SS			
1	Pekerjaan yang saya jalani sesuai dengan ilmu pengetahuan saya	7	18	10	7	108	35	3.1
2	Pekerjaan saya memberi banyak pengetahuan baru		16	19		124	35	3.5
3	Pekerjaan yang saya jalani sangat membutuhkan wawasan yang luas	3	16	16	3	118	35	3.4
4	Saya sangat membutuhkan pengetahuan baru dalam pekerjaan saya	1	22	12	1	116	35	3.3
5	Pengetahuan yang saya miliki memudahkan pekerjaan saya	1	22	12	1	116	35	3.3
Total						582		3.3

Sumber Data: Lampiran 3 Diolah

Berdasarkan pada tabel 4.7 di atas dapat diketahui rata-rata tanggapan responden menyatakan setuju berkaitan dengan Pengetahuan Hotel Varna Surabaya diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh aspek Pengetahuan sebesar 3.3 Dalam interval kelas termasuk dalam kategori $2.7 < x \leq 3.4$, yang menunjukkan responden memberi nilai setuju atas pertanyaan semua aspek mengenai Pengetahuan tersebut. Yang mengindikasikan bahwa responden sangat setuju tentang indikator lingkungan kerja yang meliputi: pekerjaan yang saya jalani sesuai dengan ilmu pengetahuan saya, pekerjaan saya memberi banyak pengetahuan baru, pekerjaan yang saya jalani sangat membutuhkan wawasan yang luas, saya sangat membutuhkan pengetahuan baru dalam pekerjaan saya, pengetahuan yang saya miliki memudahkan pekerjaan saya.

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Berkaitan dengan Disiplin

No	Pernyataan	Frekuensi				Total Skor	N	Mean
		STS	TS	S	SS			
1	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik			21	14	119	35	3.4
2	Saya berada ditempat tugas pada saat jam kerja		1	16	18	122	35	3.5
3	Saya tidak pernah menunda pekerjaan		1	20	14	118	35	3.4
4	Saya selalu datang kerja tepat waktu		1	19	15	119	35	3.4
5	Saya mampu menyelesaikan tugas saya tepat waktu		1	26	8	112	35	3.2
Total						590		3.4

Sumber Data: Lampiran 3 Diolah

Berdasarkan pada tabel 4.8 di atas dapat diketahui rata-rata tanggapan responden menyatakan setuju berkaitan dengan disiplin Hotel Varna Surabaya diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh aspek disiplin sebesar 3.4 Dalam interval kelas termasuk dalam kategori $2.7 < x \leq 3.4$, yang menunjukkan responden memberi nilai setuju atas pertanyaan semua aspek mengenai disiplin tersebut. Yang mengindikasikan bahwa responden sangat setuju tentang indikator disiplin yang meliputi: Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik, Saya berada ditempat tugas pada saat jam kerja, Saya tidak pernah menunda pekerjaan, Saya selalu datang kerja tepat waktu, Saya mampu menyelesaikan tugas saya tepat waktu.

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Berkaitan dengan Penampilan

No	Pernyataan	Frekuensi				Total Skor	N	Mean
		STS	TS	S	SS			
1	Saya selalu berusaha tampil rapi saat bekerja			12	23	128	35	3.7
2	Saya selalu ramah pada rekan kerja maupun pelanggan			17	18	123	35	3.5
3	Saya menjaga badan saya agar tetap wangi			15	20	125	35	3.6
4	Saya mengikuti aturan berpakaian seperti yang ditetapkan			14	21	126	35	3.6
5	Saya selalu menggunakan pakaian yang pantas saat bekerja			13	22	127	35	3.6
Total						629		3.6

Sumber Data: Lampiran 3 Diolah

Berdasarkan pada tabel 4.9 di atas dapat diketahui rata-rata tanggapan responden menyatakan sangat setuju berkaitan dengan Penampilan Hotel Varna Surabaya diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh aspek Penampilan sebesar 3.6 Dalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,40 < x \leq 4,20$, yang menunjukkan responden memberi nilai setuju atas pertanyaan semua aspek mengenai Penampilan tersebut. Yang mengindikasikan bahwa responden sangat setuju tentang indikator Penampilan yang meliputi: Saya selalu berusaha tampil rapi saat bekerja, Saya selalu ramah pada rekan kerja maupun pelanggan, Saya menjaga badan saya agar tetap wangi, Saya mengikuti aturan berpakaian seperti yang ditetapkan, Saya selalu menggunakan pakaian yang pantas saat bekerja

Uji Reliabilitas dan Validitas

Uji Validitas

Menurut sekaran (2011: 22) apakah item-item pertanyaan yang diajukan peneliti memang mengukur 1 konstruk, bukannya mengukur kontruks yang lain. Jika hasil korelasi antara tiap pertanyaan dengan skor total menunjukkan hasil yang signifikan (signifikan < 0,005 dan korelasi > 0,4)

Tabel 4.10 Hasil Analisis Uji Validitas

Variabel	Dimensi	Indikator	sig	α	Ket
Kepuasa Kerja	X1.1	X1.1.1	0.000	0.05	Valid
		X1.1.2	0.000	0.05	Valid
		X1.1.3	0.000	0.05	Valid
		X1.1.4	0.000	0.05	Valid
		X1.1.5	0.000	0.05	Valid
	X1.2	X1.2.1	0.000	0.05	Valid
		X1.2.2	0.000	0.05	Valid
		X1.2.3	0.000	0.05	Valid
		X1.2.4	0.000	0.05	Valid
		X1.2.5	0.000	0.05	Valid
	X1.3	X1.3.1	0.000	0.05	Valid
		X1.3.2	0.000	0.05	Valid
		X1.3.3	0.000	0.05	Valid
		X1.3.4	0.000	0.05	Valid
		X1.3.5	0.000	0.05	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	Y1.1.1	0.000	0.05	Valid
		Y1.1.2	0.000	0.05	Valid
		Y1.1.3	0.000	0.05	Valid
		Y1.1.4	0.000	0.05	Valid
		Y1.1.5	0.000	0.05	Valid
	Y1.2	Y1.2.1	0.000	0.05	Valid
		Y1.2.2	0.000	0.05	Valid
		Y1.2.3	0.000	0.05	Valid
		Y1.2.4	0.000	0.05	Valid
		Y1.2.5	0.000	0.05	Valid
	Y1.3	Y1.3.1	0.000	0.05	Valid
		Y1.3.2	0.000	0.05	Valid
		Y1.3.3	0.000	0.05	Valid
		Y1.3.4	0.000	0.05	Valid
		Y1.3.5	0.000	0.05	Valid

Sumber data: Lampiran 4 Diolah

Berdasarkan pada tabel 4.10 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh pertanyaan yang terdiri dari 30 item, mempunyai nilai $\text{sig} < \alpha$, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan yang berjumlah 30 item tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot methode* atau pengukuran sekali

saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60. (Ghozali, 2007: 42)

Dari hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 4.11 Reliability Statistic

Variabel	Cronbach alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
X1.1	0,690	0,60	Reliabel
X1.2	0.646	0,60	Reliabel
X1.3	0.631	0,60	Reliabel
Y1.1	0.762	0,60	Reliabel
Y1.2	0.828	0,60	Reliabel
Y1.3	0.913	0,60	Reliabel

Sumber Data: Lampiran 4

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa variabel penelitian memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian ini sudah sangat representatif dalam arti kata pengukuran datanya sudah dapat dipercaya (*reliabel*).Setelah dilakukan pengujian instrumen yang mana hasilnya menyatakan bahwa data penelitian adalah valid dan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Dalam suatu persamaan regresi harus bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*), artinya pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t tidak boleh bias. Untuk menghasilkan keputusan yang BLUE maka harus dipenuhi beberapa asumsi dasar (Klasik). Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan diperoleh hasil, yaitu sebagai berikut:

Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel dependen. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2006:87). Pengujian multikolonieritas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerancenya* yang dapat mengidentifikasi ada tidaknya masalah multikolonieritas. Apabila nilai $VIF \leq 10$ atau nilai *Tolerancenya* $\geq 0,10$, maka model regresi yang digunakan pada penelitian ini dianggap tidak memiliki masalah multikolonieritas.

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 X	.1500	1.000	Bebas Multikolonieritas

a. Dependent Variabel: Y

Sumber: Hasil Output SPSS, Lampiran 6

Berdasar Tabel 4.12 diketahui pada bagian *coefficient* diperoleh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kepuasan kerja sebesar 1.000. Hasil perhitungan menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Nilai *tolerance* lebih dari 0,1 untuk kepuasan kerja sebesar 0.150. Hal ini menunjukkan tidak adanya problem multikolonieritas dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian.

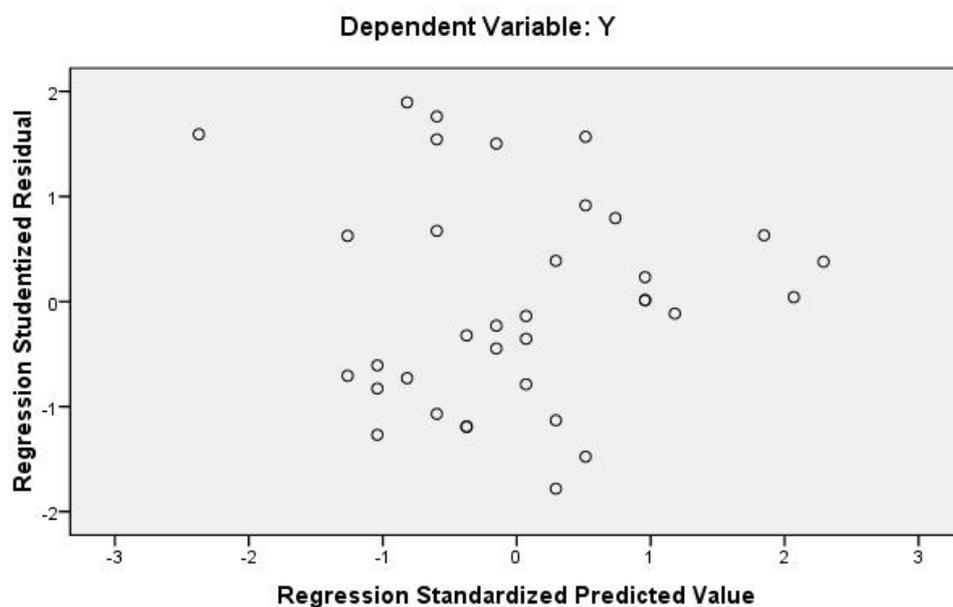
Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2006:69).

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu, maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil olah SPSS 17 uji normalitas dengan tampilan grafik *scatterplot* yang menunjukkan pola distribusi normal sebagai berikut:

Scatterplot



Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil Output SPSS, Lampiran 3

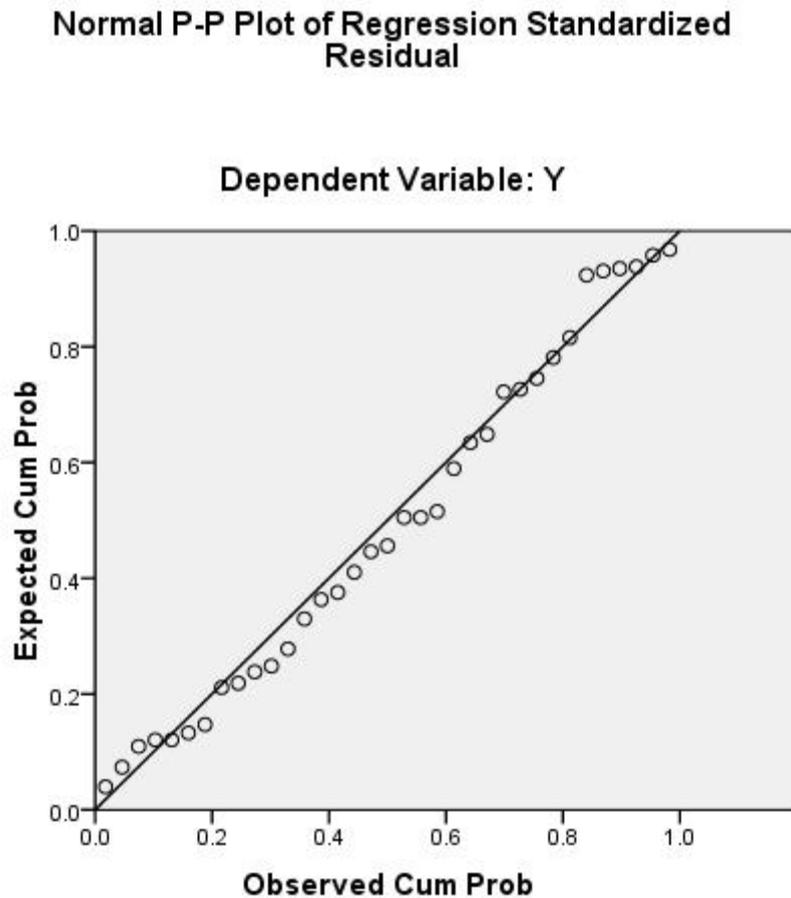
Dari gambar di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil estimasi regresi linier sederhana layak digunakan untuk interpretasi dan analisa lebih lanjut

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi data telah memenuhi persyaratan distribusi normal dan apakah residual dalam model regresi sudah terdistribusi secara normal (Gujarati, 2009:88).

Untuk menguji apakah terdapat distribusi yang normal atau tidak dalam model regresi maka digunakanlah analisis grafik (*normal probability plot*). Dalam grafik yang dihasilkan jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas data, sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil olah SPSS 17 uji normalitas dengan tampilan grafik *normal probability plot* sebagai berikut:



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas
Sumber: Hasil Output SPSS, Lampiran 3

Dari gambar di atas terlihat dalam grafik yang dihasilkan jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas data,

Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang digunakan dalam model penelitian yaitu kepuasan kerja kinerja karyawan secara linier.

Dari pengujian melalui regresi sederhana yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13 Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error			
1 (Constant)	24.576	8.366		2.938	.006
X	.576	.178	.490	3.228	.003

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Dari tabel 4.13 diatas maka persamaan model I dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 24.576 + 0.0576X + e$$

Berdasarkan pada model persamaan regresi tersebut di atas, dapat diinterpretasikan, yaitu sebagai berikut :

1. Konstanta

Konstanta merupakan intersep variabel terikat jika variabel bebas sama dengan 0, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta adalah 24.576 menunjukkan bahwa jika variabel kepuasan kerja sama dengan 0 atau konstan, maka variabel kinerja karyawan akan sebesar 24.576.

2. Koefisien regresi kepuasan kerja

Koefisien regresi kepuasan kerja bernilai 0.0576. Variabel ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya hubungan yang positif ini, menunjukkan bahwa antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang searah. Hal ini berarti jika variabel kepuasan kerja semakin meningkat mengakibatkan kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika pada jika variabel kepuasan kerja semakin menurun mengakibatkan kinerja karyawan juga akan semakin menurun.

Uji Kelayakan Model

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *goodness of fit*. Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model penelitian. Model dikatakan layak, jika hasil pengolahan dari SPSS nilai signifikansi < dari 0,05 (Ghozali,2013:98). Hasil uji kesesuaian model adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Kesesuaian Model (Goodness of fit)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	228.603	1	228.603	10.419	.003 ^a
1 Residual	724.083	33	21.942		
Total	952.686	34			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Output SPSS, Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji kesesuaian model (*Goodness of fit*) menunjukkan bahwa F hitung sebesar 10.419 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.003 berarti kurang dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi kepuasan kerja merupakan variabel penjelas kinerja karyawan Hotel Varna Surabaya.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien korelasi (R) adalah tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas (dengan variabel terikat. Besarnya nilai R terletak diantara -1 sampai dengan 1, apabila R mendekati 1 maka dapat dikatakan bahwa memiliki hubungan positif yang sangat erat dan sebaliknya. Koefisien determinasi (R²) menurut kuncoro (2009:240) adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel.

Tabel 4.15 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.490 ^a	.240	.217	4.684

Sumber : Hasil Output SPSS, Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.15 hasil Koefisien korelasi berganda (R) nilai R sebesar 0.490 terletak diantara -1 sampai dengan 1 dan R mendekati 1 maka dapat dikatakan bahwa memiliki hubungan positif yang sangat erat dan sebaliknya.

Berdasarkan tabel 16 hasil koefisien determinasi (R^2) nilai R square sebesar 0.240, hal ini berarti 24% variasi Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen (kepuasan kinerja), sedangkan sisanya ($100\% - 24\% = 56\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model misalnya variabel loyalitas karyawan. Disini hasil R^2 sebesar 24% berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi-variabel dependen sangat rendah.

Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Langkah-langkah dalam uji t menurut (Ghozali, 2013: 98). Hasil uji hipotesis (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel Bebas	t Hitung	Sig	(α)	Keterangan
x	3.228	.000	0,05	Berpengaruh Signifikan

Sumber Data: Tabel 4.10 Diolah

Dari hasil pengujian di atas diperoleh tingkat signifikan untuk variabel kepuasan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ (*level of signifikan*), menunjukkan pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja Karyawan Hotel Varna Surabaya adalah signifikan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh hasil t sebesar 3.228 dan hasil probabilitas signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa probabilitas signifikan $t < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah kombinasi dari kepuasan kognitif dan efektif individu dalam perusahaan. Kepuasan afektif didapatkan dari seluruh penilaian emosional yang positif dari pekerjaan karyawan. Kepuasan afektif ini difokuskan pada suasana hati mereka saat bekerja. Perasaan positif atau suasana hati yang positif mengindikasikan kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja kognitif adalah kepuasan yang didapatkan dari penilaian logis dan rasional terhadap kondisi, peluang dan atau "outcome"

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Handoko (2000:193) "Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka"

Karyawan Hotel Varna Surabaya dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bentuknya berbeda-beda antara karyawan satu

dengan yang lainnya. Adapun ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan.

Kepuasan kerja Karyawan Hotel Varna Surabaya mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Pada dasarnya makin positif sikap kerja makin besar pula kepuasan kerja, untuk itu berbagai indikator dari kepuasan kerja perlu memperoleh perhatian khusus agar pekerja dapat meningkatkan kinerjanya. Pada umumnya seseorang merasa puas dengan pekerjaannya karena berhasil dan memperoleh penilaian yang adil dari pimpinannya.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harlie (2010) dengan judul penelitian "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel Disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karier berpengaruh nyata secara parsial terhadap kinerja pegawai. Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

SIMPULAN DAN KETERBATASAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Varna Surabaya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan bahwa terdapat korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Nilai signifikansi tersebut adalah 0,000 ($p < 0,05$) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang bermakna antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Varna Surabaya. (2) R Square sebesar 0,240 berarti 24% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja sedangkan sisanya sebesar 56% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, semangat kerja karyawan dan lingkungan kerja.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, dapat diberikan saran sebagai berikut: (1) Untuk perusahaan, sebaiknya lebih memperhatikan faktor kepuasan dan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih menitikberatkan pada pemberian balas jasa dan sanksi hukuman, karena variabel disiplin kerja dalam penelitian ini merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (2) Untuk peneliti selanjutnya, Hasil uji (R^2) menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, motivasi, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya, karena dengan semakin baik kinerja karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gark, 1999 *Manajemen Personalia* (Terjemahan Moh. Masud). Jakarta, Erlangga
Robbin, Stephen, P Judge, Thimoty, A Prilaku Organisasi Edisi 12 Jakarta Salemba 4
Robbin, Stephen, P Prinsip-Prinsip Prilaku Organisasi, 1999 Edisi Ke Lima, Jakarta Erlangga
Fred r. david 2005 *Manajemen Strategi* Edisi 10 Jakarta Salemba 4
Furqonuddin, 2012. *Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Mulyorejo*, Surabaya, Universitas Narotama.

- Rahayu, Sri Palupi, 2011. Pengaruh Kerja terhadap Turnover Intentions Karyawan PT.X di Sidoarjo, Surabaya, Universitas Narotama.
- Wardoyo AHP, Kokoh 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Petugas Medis di Instansi Pelayanan Kesehatan Perguruan Tinggi X di Surabaya, Surabaya. Universitas Narotama.
- Hany, T. Handoko 1994 Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Yogyakarta BPFE
- Fillipo, Edwin B 1987 Manajemen Personalia (Terjemahan Moh Masud) Edisi IV Jakarta Erlangga.
- Manulang Dra, "Pengantar Ekonomi Perusahaan " penerbit Ghalia Medan, Jakarta, Yogyakarta , Tahun 1975
- Martoyo, Susilo 1992. Manajemen Sumber Daya Manusia Yogyakarta BPF
- Donely, Ivan Cevhic, Gibson 1989 (Organisasi Prilaku struktur, proses) jilid 2 Jakarta PT. Bina Rupa Aksara
- Alex Nitisoemito. Drs "Manajmen Personalia Ghalia, Indonesia, UGM, Yogyakarta, th 1982
- Soeprihanto, John. 1988. *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta : BPFE UGM. 93
- Bernardin, H. John & Joyce, E. A Russel, (1993). *Human Resource management : an experiential approachs*. Singapore : MC. Graw Hill Internasional
- Sugiyono (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, (1999), *Statistik Non-parametrik untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.

