
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Harper Purwakarta

Herni Suryani^{1*}, Rini Resniawati²

herni.apandi@gmail.com, orin2712@gmail.com

^{1& 2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Indonesia

Article Info

Submitted 28 Desember 2022

Revised 26 Februari 2022

Accepted 23 Maret 2022

Keywords:

Job Satisfaction;

Employee Performance;

Hotel Harper Purwakarta.

Kata Kunci:

Kepuasan Kerja;

Kinerja Karyawan;

Hotel Harper Purwakarta.

Abstract

The purpose of this research was to determined and analyzed job satisfaction and employee performance also the influence of job satisfaction on employee performance at The Hotel Harper Purwakarta. The research method used in this research is descriptive and explanatory survey method with the population were employees of The Hotel Harper Purwakarta and with a sample of 69 respondents, the method of data analysis used is a simple regression with data analysis tool SPSS 20. Based on the results of the research concluded that employee job satisfaction at The Hotel Harper Purwakarta Hotel Bandung is in the high category, the performance of the employees of The Hotel Harper Purwakarta Hotel Bandung is in the high category also, and job satisfaction take effects the performance of employees of The Hotel Harper Purwakarta Hotel Bandung. As for the determination coefficient (R^2) of job satisfaction on employee performance is 46.60% while 53.40% of employee performance is influenced by other variables not examined of this research.

Abstrak

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Harper Purwakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey deskriptif dan eksplanatori dengan populasi karyawan Hotel Harper Purwakarta dan sampel sebesar 69 responden menggunakan metode analisis data berupa regresi linier sederhana, yakni alat analisis data SPSS 20. Kemudian dari hasil penelitian disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan masuk dalam kategori tinggi dan kinerja karyawan masuk dalam kategori tinggi juga serta kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harper Purwakarta. Adapun koefisien determinasi (R^2) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 46,60% sementara itu kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 53,40%.

D.O.I :

<https://doi.org/10.17509/jithor.v5i1.46913>

PENDAHULUAN

Pariwisata tak hanya termasuk kedalam *quick yielding industry* atau industri yang cepat menghasilkan, namun juga menyerap jutaan tenaga kerja karena pariwisata terbukti mampu memberikan kontribusi terhadap kemakmuran sebuah negara (Tasik dkk, 2019) sebagai contoh pembangunan pariwisata mampu menggairahkan aktivitas bisnis (Fitriana & Putri, 2021) yang dapat menghasilkan manfaat sosial, budaya, dan ekonomi yang signifikan bagi negara tersebut.

Keputusan pemerintah menggenjot pariwisata, memacu provinsi-provinsi di Indonesia untuk terus berbenah terkait sektor pariwisatanya. Salah satunya Provinsi Jawa Barat yang mempunyai berbagai daya tarik wisata yang berhasil menarik banyak wisatawan untuk berkunjung ke daerahnya. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik jumlah kunjungan wisatawan ke Provinsi Jawa Barat sampai tahun 2016 mencapai 43.703.778 wisata dari 27 Kabupaten atau Kota. Kabupaten Purwakarta menduduki peringkat ke-7 dengan jumlah kunjungan wisatawan yang mencapai 1.959.976 wisatawan.

Berdasarkan data Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Purwakarta sampai dengan tahun 2016 jumlah hotel di Kabupaten Purwakarta hanya baru mencapai 42 hotel yang terdiri dari 2 Hotel Berbintang, 40 Hotel Tidak Berbintang dan Akomodasi lainnya. Masih berdasarkan Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat (2017), dalam tahun 2016 wisatawan yang menggunakan akomodasi dan hotel di Kabupaten Purwakarta hanya mencapai 617.786 kunjungan atau hanya sebesar 31,52% yang menggunakan jasa akomodasi dan hotel, dan tentunya penggunaan bisnis jasa akomodasi ini

tidak terlepas dari pengaruh indikator kepuasan

Kepuasan merupakan fungsi dari persepsi atau kesan atas kinerja dan harapan artinya jika kinerja berada dibawah harapan maka pelanggan tidak puas, sementara jika kinerja memenuhi harapan maka pelanggan akan puas, dan jika kinerja melebihi harapan maka pelanggan akan amat puas atau senang Kotler, (2010).

Rendahnya kinerja karyawan Hotel Harper diindikasikan berdasarkan informasi yang diperoleh dari HRD Harper Purwakarta diketahui bahwa selama ini penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor, seperti terlihat pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1 Kinerja Karyawan Hotel Harper

No	Kinerja Karyawan	Jumlah (Orang)	Per-sentase
1	Ketidaktepatan penyelesaian tugas	10	33,33%
2	Ketidaksesuaian jam kerja	9	30,00%
3	Tingkat kehadiran yang menurun	6	20,00%
4	Kurangnya kerjasama antar karyawan	5	16,67%
Total		30	100,00%

Sumber: Data HRD Hotel Harper Purwakarta, Desember 2017

Tabel 1 menunjukkan sebanyak 10 orang (33,33%) menurunnya kinerja karyawan disebabkan ketidaktepatan penyelesaian tugas, sebanyak 9 orang (30,00%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena adanya ketidaksesuai jam kerja sebanyak, dimana sering terjadi pelanggaran jam kerja. Sementara itu, sebanyak 6 orang (20,00%) karyawan karena adanya ketidaksesuai jam kerja sebanyak, dimana sering terjadi pelanggaran jam kerja. Sementara itu,

Herni Suryani, Rini Resniawati : Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Harper Purwakarta

sebanyak 6 orang (20,00%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena tingkat kehadiran yang menurun, dan sebanyak 5 orang (16,67%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena karyawan Hotel Harper

kurang bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berikut adalah data pencapaian target waktu karyawan dalam mempersiapkan kamar untuk tamu, seperti terlihat pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2

Data Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan Karyawan Hotel Harper Bulan Nopember-Desember 2017

No	Bulan	Jumlah kamar terpakai	Target waktu persiapan kamar (jam)	Pencapaian waktu persiapan kamar (jam)	Keterlambatan waktu persiapan kamar (jam)	Keterlambatan (%)
1	Nop	55	13,75	15,58	1,83	13,29
2	Des	75	18,75	23,75	5,00	26,67
Rata-Rata						19,98

Sumber: Data HRD Hotel Harper Purwakarta, Desember 2017

Tabel 2 menunjukkan penurunan kinerja karyawan yang dibuktikan dengan adanya keterlambatan waktu karyawan dalam mempersiapkan kamar untuk tamu. Pada bulan November, terjadi keterlambatan waktu karyawan dalam mempersiapkan kamar, yaitu selama 1,83 jam atau 13,29%. Pada bulan Desember, terjadi keterlambatan waktu karyawan dalam mempersiapkan kamar yang jauh lebih besar dibandingkan dengan bulan sebelumnya, yaitu selama 5,00 jam atau 26,67%.

Menurut Sutrisno (2015:76) menyatakan bahwa “kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pemimpin dengan sesama karyawan.”. Salah satu karakteristik ketidakpuasan karyawan adalah sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, termasuk sering absen atau datang terlambat, kinerja berkurang, kesalahan yang dibuat semakin meningkat (Putra, 2017).

Berdasarkan beberapa pernyataan di atas, maka rendahnya kinerja karyawan pada Hotel Harper

Purwakarta diduga disebabkan oleh masih rendahnya kepuasan kerja karyawan. Hal ini diindikasikan berdasarkan informasi yang diperoleh dari HRD Harper Purwakarta diketahui bahwa selama ini rendahnya kepuasan kerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor, seperti terlihat pada tabel 3 di bawah ini.

HRD Harper Purwakarta diketahui bahwa selama ini rendahnya kepuasan kerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor, seperti terlihat pada tabel 3 di halaman berikutnya.

Tabel 3
Ketidakpuasan Kerja Karyawan Hotel Harper Purwakarta

No	Ketidakpuasan Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Terkait dengan kesesuaian besar gaji atau upah yang diterima	9	30,00%
2	Terkait dengan kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan	4	13,33%
3	Terkait dengan hubungan dan kerjasama dengan rekan kerja	4	13,33%
4	Terkait dengan kesempatan untuk promosi	6	20,00%
5	Terkait dengan pengawasan/ supervisi dari atasan	7	23,33%
Total		30	100,00%

Keterangan: Tinggi < 10% (3 Orang); Rendah ≥ 10% (3 Orang)
Sumber: Data HRD Hotel Harper Purwakarta Desember 2017

Tabel 3 menunjukkan bahwa sebanyak 9 orang (30,00%) rendahnya kepuasan kerja karyawan karena masih kurangnya kesesuaian besar gaji atau upah yang diterimakaryawan, sebanyak 4 orang (13,33%) menyatakan bahwa rendahnya kepuasan kerja karyawan karena masih kurang dengan kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, sebanyak 4 orang (13,33%) karena kurang baiknya hubungan dan kerjasama dengan rekan kerja.

Sementara itu, sebanyak 6 orang (20,00%) mengatakan bahwa rendahnya kepuasan kerja karyawan karena kurangnya kesempatan untuk promosi dan sebanyak 7 orang (23,33%) karena masih kurang puasnya atas pengawasan atau supervisi dari atasan langsung.

Berdasarkan uraian di atas, dikhawatirkan kinerja karyawan Hotel Harper Purwakarta akan terus menurun apabila kondisi seperti ini dibiarkan terus, dan pada akhirnya akan lebih menurunkan kepuasan pengunjung hotel. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Harper Purwakarta.”

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan ilmu manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu [Malayu, \(2012\)](#).

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia melakukan kegiatan, perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, penggerakan dan pengawasan terhadap fungsi-fungsi operasionalnya untuk mencapai tujuan organisasi [Fitri, \(2016\)](#).

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan adalah perasaan positif yang terbentuk dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah

memenuhi apa yang dianggap penting”. Indikator kepuasan kerja yaitu: (1) kepuasan terhadap pembayaran gaji atau upah, (2) kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, (3) kepuasan terhadap rekan kerja, (4) kepuasan terhadap promosi, dan (5) kepuasan terhadap pengawasan kerja [Yakup, \(2017\)](#).

c. Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”. Karyawan yang sungguh-sungguh bekerja akan memberikan hasil yang optimal, maka dari itu harus adanya suatu peningkatan

yang terus dilakukan demi tercapainya tujuan organisasi [Chandra, \(2017\)](#).

Penelitian Terdahulu

Motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan [Rahman, \(2017\)](#). Hasil penelitian juga menyimpulkan bahwa variabel yang paling dominan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Grand Orchid Hotel di Kota Solo adalah kepuasan kerja.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018.

Berdasarkan gambar kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis penelitian adalah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harper Purwakarta.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah sebuah penelitian yang bertujuan untuk memberikan atau menjabarkan suatu keadaan atau fenomena yang terjadi saat ini dengan menggunakan prosedur ilmiah untuk menjawab masalah secara aktual.

Sedangkan metode verifikasi metode yang bertujuan untuk menguji secara matematis dugaan mengenai adanya hubungan antar variabel dari masalah yang sedang diselidiki di dalam hipotesis". Menggunakan metode analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel yang akan diuji. Penelitian ini diharapkan mampu memecahkan masalah yang ada pada Hotel Harper Purwakarta.

Operasionalisasi Variabel

Kepuasan kerja (X) didefinisikan sebagai sikap emosional dari seorang pegawai menyenangkan atau tidak menyenangkan pada pekerjaannya yang timbul sebagai hasil interaksi antara pegawai dengan pekerjaannya, lingkungan kerjanya, situasi dan kondisi kerja serta rekan kerja. Adapun dimensi yang mengukur kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, rekan kerja, promosi, dan gaji atau upah.

Kinerja karyawan (Y) didefinisikan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja karyawan terdiri dari lima dimensi, yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan dimensi kerjasama.

Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah karyawan Hotel Harper Purwakarta sebanyak 72 karyawan dari 8 departemen, seperti terlihat pada tabel 4 yang dideskripsikan berikut ini.

Tabel 4
Populasi Karyawan Hotel Harper Purwakarta

No	Nama Departemen	Jumlah Populasi (orang)
1	Front Office	10
2	Housekeeping	15
3	Food & Beverage Production	13
4	Food & Beverage Service	8
5	Administration / Accounting	8
6	Human Resources	8
7	Sales & Marketing	4
8	Engineering	6
Total		72

Sumber: HRD Hotel Harper Purwakarta, Desember 2017

Sampel

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, Umar (2008:141) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e^2 = tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolerir (tingkat kesalahan yang diambil dalam sampling ini adalah sebesar 10%)

Sehingga berdasarkan rumus di atas, jumlah sampel minimum yang diambil dalam penelitian ini yaitu :

$$n = 72 / (1 + 72(0.1^2))$$

$$n = 72 / (1,72)$$

$$n = 41,86$$

Maka dari hasil perhitungan tersebut telah ditentukan jumlah sampel minimum sebagai responden dari penelitian ini berjumlah 41,86 yang dibulatkan menjadi 42 responden.

HASIL DAN DISKUSI

Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan sah atau valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang hendak

diukur oleh kuesioner tersebut dan memiliki koefisien validitas (r) yang lebih besar 0,3 ($r > 0,3$). Adapun hasil dari pengujian validitas untuk setiap instrumen variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5
Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas Instrumen (n=42)

Variabel	No. Item	Koefisien korelasi (r)	Sig.	Nilai r_{kritis}	Keputusan Hasil Uji
Kepuasan Kerja (X)	X_1	0.520**	0,000	0,3	Valid
	X_2	0.471**	0,000	0,3	Valid
	X_3	0.453**	0,003	0,3	Valid
	X_4	0.566**	0,000	0,3	Valid
	X_5	0.328*	0,034	0,3	Valid
	X_6	0.474**	0,002	0,3	Valid
	X_7	0.565**	0,000	0,3	Valid
	X_8	0.487**	0,001	0,3	Valid
	X_9	0.646**	0,000	0,3	Valid
	X_10	0.629**	0,000	0,3	Valid
	X_11	0.464**	0,002	0,3	Valid
	X_12	0.452**	0,003	0,3	Valid
	X_13	0.586**	0,000	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y_1	0.542**	0,000	0,3	Valid
	Y_2	0.579**	0,000	0,3	Valid
	Y_3	0.577**	0,000	0,3	Valid
	Y_4	0.483**	0,001	0,3	Valid
	Y_5	0.645**	0,000	0,3	Valid
	Y_6	0.691**	0,000	0,3	Valid
	Y_7	0.666**	0,000	0,3	Valid
	Y_8	0.601**	0,000	0,3	Valid
	Y_9	0.700**	0,000	0,3	Valid
	Y_10	0.552**	0,000	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018

Berdasarkan tabel 5 di atas, nampak bahwa seluruh item kuesioner yang digunakan untuk mengukur kedua variabel memiliki koefisien korelasi pearson (validitas) yang lebih besar dari nilai kritis 0,3 ($r > 0,3$) dan dengan nilai Probabilitas (Sig.) lebih kecil dari 0,05 (Sig. < 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner dapat dinyatakan memiliki validitas yang baik (valid).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran terhadap aspek yang sama

pada alat ukur yang sama. Sekumpulan pertanyaan untuk mengukur suatu variabel dikatakan reliabel dan berhasil mengukur variabel yang kita ukur jika koefisien reliabelnya lebih atau sama dengan 0,6 ($\geq 0,6$) secara umum kepuasan kerja pada Hotel Harper Purwakarta dapat dilihat pada tabel 4.19 di bawah.

Tabel 6
Persepsi Responden pada Kepuasan Kerja

No.	Pertanyaan	Frekuensi					Skor	Rata-rata	Kategori
		1 STP	2 TP	3 CP	4 P	5 SP			
1.	Apakah Bapak/Ibu merasa puas pekerjaan saat ini sesuai dengan kemampuan yang Bapak/Ibu dimiliki?	0	2	9	19	12	167	3,98	Puas
2.	Apakah Bapak/Ibu merasa puas atas penyelesaian pekerjaan saat ini ?	0	3	11	20	8	159	3,79	Puas
3.	Apakah Bapak/Ibu merasa puas atas perhatian atasan dalam melaksanakan pekerjaan saat ini ?	0	2	9	21	10	165	3,93	Puas
4.	Apakah Bapak/Ibu merasa puas atas penghargaan diberikan atasan saat ini ?	0	0	13	21	8	163	3,88	Puas
5.	Apakah Bapak/Ibu merasa puas atas bantuan diberikan atasan saat ini ?	3	1	4	14	20	173	4,12	Puas
6.	Apakah Bapak/Ibu merasa puas atas perhatian rekan kerja saat ini?	0	1	6	20	15	175	4,17	Puas
7.	Apakah Bapak/Ibu merasa puas atas hubungan kerjasama dengan rekan kerja saat ini?	0	1	7	18	16	175	4,17	Puas
8.	Apakah Bapak/Ibu merasa puas atas kesempatan promosi jabatan yang diberikan saat ini?	0	8	16	15	3	139	3,31	Cukup Puas
9.	Apakah Bapak/Ibu merasa puas atas kesempatan pengembangan karir yang diberikan saat ini?	3	2	11	22	4	148	3,52	Puas
10.	Apakah Bapak/Ibu merasa puas atas gaji yang diterima setiap bulan sudah sesuai harapan?	1	8	13	15	5	141	3,36	Cukup Puas
11.	Apakah Bapak/Ibu merasa puas atas bonus yang Bapak/Ibu terima setiap bulan?	1	5	7	20	9	157	3,74	Puas
12.	Apakah Bapak/Ibu merasa puas atas keadilan insentif yang diberikan perusahaan?	1	1	7	21	12	168	4,00	Puas
13.	Apakah Bapak/Ibu merasa puas atas tunjangan yang diberikan perusahaan?	1	2	9	22	8	160	3,81	Puas
Total Frekuensi		10	36	122	248	130	2090	3,83	Puas

Herni Suryani, Rini Resniawati : Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Harper Purwakarta

No.	Pertanyaan	Frekuensi					Skor	Rata-rata	Kategori
		1 STP	2 TP	3 CP	4 P	5 SP			
	Persentasi Frekuensi	1,83 %	6,59 %	22,3 4%	45,4 2%	23,8 1%			
	Total Skor	10	72	366	992	650			
	Persentasi Total Skor	0,48 %	3,44 %	17,5 1%	47,4 6%	31,1 0%			
	Persentasi Total Skor	0,48 %	3,44 %	17,5 1%	47,4 6%	31,1 0%			

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018

Berdasarkan tabel 6 variabel kepuasan kerja secara keseluruhan memiliki total skor sebesar 2090. Maka total skor kepuasan kerja sebesar 2090 berada pada interval 1856,40 – 2293,20

pada Garis Kontinum Variabel Kepuasan Kerja dengan kategori “Puas”. Secara umum Kinerja karyawan pada Hotel Harper Purwakarta dapat dilihat pada tabel 4.30 di bawah.

Tabel 7
Persepsi Responden pada Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Rata-rata	Ket
		1 STS	2 TS	3 CS	4 S	5 SS			
1.	Hasil kerja yang Bapak/Ibu capai sesuai dengan target pekerjaan yang diberikan.	0	1	8	19	14	172	4,10	Tinggi
2.	Hasil pekerjaan yang Bapak/Ibu sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan	0	1	6	22	13	173	4,12	Tinggi
3.	Bapak/Ibu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan	0	0	8	18	16	176	4,19	Tinggi
4.	Bapak/Ibu selalu menyelesaikan pekerjaan dengan benar	0	0	8	20	14	174	4,14	Tinggi
5.	Dalam melaksanakan pekerjaan, Bapak/Ibu lebih selalu menyelesaikan dengan cepat.	1	0	10	14	17	172	4,10	Tinggi
6.	Dalam melaksanakan pekerjaan, Bapak/Ibu lebih	0	2	11	22	7	160	3,81	Tinggi

Rachel Dyah Wiastuti, Oqke Prawira, Devi Yulianti : The Influence of Hotel Employee Job Stress towards Cyberloafing

No	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Rata-rata	Ket
		1	2	3	4	5			
		STS	TS	CS	S	SS			
	selalu menyelesaikan dengan tepat waktu.								
7.	Bapak/Ibu selalu datang ditempat kerja dengan tepat waktu	0	0	7	18	17	178	4,24	Sangat Tinggi
8	Bapak/Ibu selalu hadir untuk bekerja dengan tepat waktu	1	0	6	15	20	179	4,26	Sangat Tinggi
9	Bapak/Ibu selalu mampu bekerjasama dengan sesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	1	0	4	20	17	178	4,24	Sangat Tinggi
10	Bapak/Ibu selalu mampu bekerjasama dengan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan	1	1	8	17	15	170	4,05	Tinggi
Frekuensi		4	5	76	185	150			
Persentasi Frekuensi		0,95 %	1,19 %	18,10 %	44,05%	35,71%			
Total Skor		4	10	228	740	750	1732	4,13	Tinggi
Persentasi Total Skor		0,23 %	0,58 %	13,16 %	42,73%	43,30%			

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018

Dari hasil tabel 7 ditemukan bahwa variabel kinerja karyawan secara keseluruhan memiliki total skor sebesar 1732. Maka total skor kinerja karyawan sebesar 1732 berdasarkan Garis Kontinum Variabel Kinerja Karyawan berada pada interval 3284,40 – 4057,20 dengan kategori “Tinggi”.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Harper Purwakarta

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel

Harper Purwakarta, dengan pengaruh sebesar 0,667 atau dengan nilai koefisien determinasi sebesar 44,50%. Adapun persamaan regresi sederhana antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan yang dihasilkan adalah $Kinerja = 7,070 + 0,594 * Kepuasan$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja sama dengan nol atau tidak ada perubahan maka kinerja karyawan sebesar 7,070 dan jika kepuasan kerja mengalami perubahan dengan meningkat atau menurun satu satuan unit maka kinerja karyawan akan

Herni Suryani, Rini Resniawati : Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Harper Purwakarta

mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,594 satuan unit.

Hasil penelitian dengan pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Harper Purwakarta. Hasil penelitian ini didukung teori dari Sutrisno (2011:76) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pemimpin dengan sesama karyawan [Wicaksono, \(2020\)](#). Sementara hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari [Fernanda, \(2016\)](#) “kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan”. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari [Rahman, \(2017\)](#) yang menyimpulkan bahwa “motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan”.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisa dan pembahasan serta kesimpulan dari penelitian ini, maka saran-saran untuk manajemen Hotel Harper Purwakarta yang dapat diajukan oleh penulis adalah sebagai berikut :

Pada indikator kepuasan kerja yang dirasakan karyawan Hotel Harper Purwakarta masih relatif rendah. Sehingga disarankan manajemen Hotel Harper Purwakarta melakukan perhatian dan peningkatan kepuasan kerja bagi karyawannya seperti dalam tingkat kepuasan atas penyelesaian pekerjaan, tingkat kepuasan atas kesempatan promosi jabatan yang diberikan, tingkat

kepuasan atas kesempatan pengembangan karir yang diberikan, tingkat kepuasan atas gaji yang diterima, tingkat kepuasan atas bonus yang diterima dan tingkat kepuasan atas tunjangan yang diberikan perusahaan.

Pada indikator kinerja karyawan yang harus mendapatkan perhatian dan peningkatan dari manajemen Hotel Harper Purwakarta seperti tingkat kesesuaian pencapaian hasil kerja dengan target pekerjaan yang diberikan, tingkat kesesuaian hasil pekerjaan dengan tanggungjawab yang diberikan, tingkat dalam melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan dengan cepat, tingkat dalam melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan dengan tepat waktu, dan tingkat mampu bekerjasama dengan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan Hotel Harper Purwakarta dengan demikian manajemen sebaiknya meningkatkan kepuasan kerja karyawan terutama pada peningkatan pada kepuasan atas promosi karyawan dalam kaitannya dengan kepuasan atas kesempatan promosi jabatan yang diberikan, hal ini akan dapat mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan terutama pada peningkatan ketepatan waktu kerja karyawan dalam kaitannya dengan ketepatan waktu karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Chandra, A. (2017). *Analisis Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sales Executive CV. Honda Union Di Palembang* (Doctoral dissertation, Universitas Katolik Musi Charitas).
- Fernanda, R., & Sagoro, E. M. (2016). Pengaruh kompensasi, kepuasan

- kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Nominal: Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 5(2), 81-95.
- Fitri, R., & Andri, S. (2016). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. BNI Syariah Cabang Utama Kota Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Fitriana, R., & Putri, L. D. (2021). Bimbingan Teknis Program Chse Pada Pelaku Usaha Pariwisata Di Kota Bandar Lampung. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 5(1), 229-237.
- Kotler, P. (2010). The prosumer movement. In *Prosumer revisited* (pp. 51-60). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Malayu, H., & Hasibuan, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Anindita (2010). *Basics of Environmental Studies: Customized Strictly As Per The Requirements of The Be Syllabus at Gujarat Technological University*. Jakarta : Gramedia
- Putra, D. P. (2017). *Pengaruh Pelaksanaan Program Peningkatkan Kapasitas Diri Terhadap Kemandirian Penyandang Disabilitas Di PSBN Wyata Guna Bandung* (Doctoral Dissertation, Perpustakaan).
- Rahman, S., Purwati, A. A., & Yazid, M. H. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sabrina City Hotel Pekanbaru. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis*, 2(2), 138-152.
- Sutrisno, W. (2015). Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Keadilan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Perusahaan X. *Teknoin*, 21(4).
- Tasik, V. R., Sambiran, S., & Sampe, S. (2019). Peran Dinas Pariwisata Dalam Mengembangkan Potensi Wisata di Kabupaten Bolaang Mongondow Timur. *Jurnal Eksekutif*, 3(3).
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh keterlibatan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Perisai: Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273-290.
- Wicaksono, I. D., & Soekotjo, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(4)