



**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN
KERJA KARYAWAN ROCKY PLAZA HOTEL PADANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan Strata Satu (S1)

Oleh :

DELFIAN
02 156 034

Program Studi Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI REGULER MANDIRI
UNIVERSITAS ANDALAS
2009**



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan perusahaan atau organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia (karyawan) yang ada dalam perusahaan tersebut., karyawan merupakan faktor penggerak dan mempunyai peranan yang vital bagi perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa agar mereka bekerja secara efisien dan efektif guna mencapai prestasi kerja yang diinginkan oleh perusahaan. Dana yang berlebihan, teknologi yang canggih, material yang berlimpah tidak akan ada artinya tanpa didukung oleh sumber daya yang mampu menciptakan nilai tambah *Value Added* bagi sumber daya lainnya.

Tidak bisa dipungkiri bahwa didalam suatu perusahaan terdapat dua pihak yang saling berkepentingan dan ketergantungan antara satu dengan yang lain, yaitu perusahaan dan karyawan . Biasanya antara keduanya terdapat persepsi yang berbeda. Perusahaan menginginkan agar karyawan bekerja dengan kapasitas penuh sedangkan karyawan menginginkan gaji, insentif dan fasilitas-fasilitas yang layak dari perusahaan.

Permasalahan sumber daya manusia merupakan permasalahan yang kompleks dan relative berat, karena yang dihadapi adalah manusia yang memiliki sikap dan perilaku yang berbeda satu sama lain. Terutama sekali perusahaan yang jumlah karyawannya besar, tugas manajemen sumber daya manusia akan semakin berat. Biasanya tidak dapat dihindari terjadinya konflik antara karyawan dan perusahaan, disinilah manajemen sumber daya manusia berupaya untuk mengelola karyawan dengan segala potensi yang

dimiliki agar menghasilkan sumber daya manusia yang puas dan memuaskan bagi perusahaan.

Tugas manajemen sumber daya manusia menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia/*staffing*, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuan yang mulus. Apabila tugas-tugas tersebut dapat dikelola dengan baik, mungkin pengelolaan sumber daya manusia dapat memuaskan baik bagi karyawan maupun perusahaan.

Dalam praktek, kenyataannya tidak semudah itu dapat direalisasikan, mungkin terjadi ketidakpuasan karyawan, misalnya masalah pengembangan karyawan, pengelolaan karier, kompensasi karyawan dan sebagainya. Oleh karena itu tugas manajemen personalia atau sumber daya manusia adalah mempelajari dan mengembangkan cara-cara agar karyawan dapat efektif diintegrasikan kedalam berbagai organisasi guna mencapai tujuan-tujuannya. Upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas *satisfied* dan memuaskan *satisfactory* bagi organisasi atau perusahaan.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka sukini seharusnya mereka terima. (Stephen P. Robbins, 2001:24) atau dengan kata lain kepuasan kerja adalah kadar perasaan positif yang dimiliki oleh seorang pegawai terhadap jabatannya (Currivan, 1999 : 495-524 dalam Arrizal, 2004 : 1)

BAB 7

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisa hasil penelitian dan pembahasan maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut.

1. Faktor-faktor independent yaitu pekerjaan yang secara mental menantang, imbalan yang pantas, kondisi kerja, rekan sekerja yang mendukung, dan kesesuaian kepribadian dengan perkerjaan secara bersama-sama (uji F) sebesar 48 % mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Rocky Plaza Hotel Padang. Sedangkan sisanya sebesar 52 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam model penelitian ini. Hasil penelitian ini meyakinkan (signifikan) dengan menggunakan F hitung pada alpha 5 % dan degree for freedom for denominator (df=110) dan degree of freedom for numerator (k-1 yakni 6-1 =5) yaitu nilai signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian dapat dibuat kesimpulan bahwa hipotesis pertama dapat diterima. Yakni faktor-faktor independent yaitu pekerjaan yang secara mental menantang, imbalan yang pantas, kondisi kerja, rekan sekerja yang mendukung, dan kesesuaian kepribadian dengan perkerjaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Rocky Plaza Hotel Padang.
2. Faktor imbalan yang pantas paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Rocky Plaza Hotel Padang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien variasi (R^2) paling tinggi adalah pada variabel imbalan yang

DAFTAR PUSTAKA

- Arhadi Putera 2000. Analisa Pengaruh Upah Terhadap Kepuasan Kerja *Job Satisfaction* Tenaga kerja. Kasus PT Sumbar Andalas Kencana Padang.
- Arrizal. 2004. Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. Kasus PT Petrokimia Gresik.
- Dharma, Surya & Haedar Akib. *The Influence of Job Satisfaction on Work Performance : a Theoretical Approach*. Usahawan No. 02 TH XXXIX Februari 2005
- Dessler, Gary (Penerjemah). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2005.
- Gibson, J.L., Ivan C., & Donnelly J. P., *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi 8, Alih Bahasa: Agus Dharma, Penerbit Erlangga, Jakarta.1996.
- Handoko, T. Hani, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE: Yogyakarta. 2001.
- Hussein Umar, Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2004.
- Istijanto. Riset Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005
- Jewell. L.N dan Marc Siegall. Psikologi Industri/Organisasi Modern. Jakarta: Arcan 1998
- Luthans, Fred.. *Organizational Behaviour*. Sixth Edition. McGraw-Hill Inc. Canada. . 1992