BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Hotel Panorama Lembang terletak di Jl. Raya tangkuban perahu No. 29 Km. 17 Lembang Bandung, lokasi luas yang merupakan lahan terbuka yang diusahakan dalam bentuk pertanian dan peternakan. Bapak A. H. Pane (Mayor Jenderal Purnawirawan) dan bapak H.E.K. Ruchiat (Pemilik Hotel Panghegar Bandung), pada tahun 1979 telah membuat kesepakatan untuk membeli lahan tersebut, kemudian mengikat kerjasama untuk mendirikan perusahaan yang bergerak dalam bidang kepariwisataan dalam rangka membantu program pemerintah untuk menciptakan lapangan kerja, khususnya bagi masyarakat lembang dan sekitarnya.

Perusahaan tersebut diberi nama PT. PANORAMA PANGHEGAR yang tercatat dibawah akta notaris Ny. Wiratmi Ahmadi SH. PT. Panorama Panghegar memulai kegiatan operasionalnya pada tanggal 12 April 1981. Awal periode ini manajemen berada dibawah pengelolaan Hotel Panghegar, sedangkan karyawannya adalah masyarakat Lembang. Pada bulan Juli 1985 manajemen PT. Panghegar berakhir dan perusahaan langsung dikelola oleh putra Bapak A.H. Pane. Pada periode ini terjadi pengembangan-pengembangan yang sesuai dengan permintaan pasar. Tahun 1988 terjadi

perubahan nama perusahaan dari PT. Panorama Panghegar menjadi PT. PANORAMA PARAHYANGAN RESORT.

Sejalan dengan perjalanan dunia kepariwisataan khususnya di daerah lembang dan sekitarnya, bermunculan hotel-hotel baru, maka perusahaan melakkan konsolidasi dan renovasi dalam bidang manajemen serta fasilitas, guna mengantisifasi kondisi yang tidak diharapkan. Awal Juni 1994 PT. Panorama Parahyangan Resort pengoperasionalannya ditutup, sebagian karyawan di PHK, dan sebagian lainnya diperbantukan proyek renovasi. Pada periode ini aktifitas perusahaan, konsentrasi penuh pada renovasi dan pembangunan fisik hotel dan restoran beserta fasilitas lainnya.

Fasilitas yang dimiliki oleh Hotel Panorama Lembang, mengalami renovasi serta pembangunan fisik selesai pada bulan Juli 1996, Bapak A.H Pane dan keluarga sebagai pemilik, telah menunjuk Bapak Dedie Soekartin Dipl. Hot. Yang di beri kepercayaan untuk mengelola perusahaan dengan nama baru yaitu **"Hotel Panorama Lembang."** Management Hotel Panorama Lembang memulai aktivitasnya sejak bulan Juli 1996 Setting Management System serta perlengkapan hotel. Recruiting untuk seluruh karyawan dilaksanakan pada bulan Agustus 1996 sesuai dengan kebijaksanaan pemilik, diprioritaskan para karyawan hotel lama yang belum mendapatkan pekerjaan dan sisanya diperuntukan bagi masyarakat Lembang. Bulan Agustus seluruh karyawan yang sudah melalui test dan seleksi diwajibkan mengikuti In House Training Program, yang dilaksanakan

selama tiga bulan. Hotel Panorama Lembang mulai beroperasi sejak tanggal 03 Oktober 1996 dengan jumlah karyawan sebanyak 120 orang.

4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

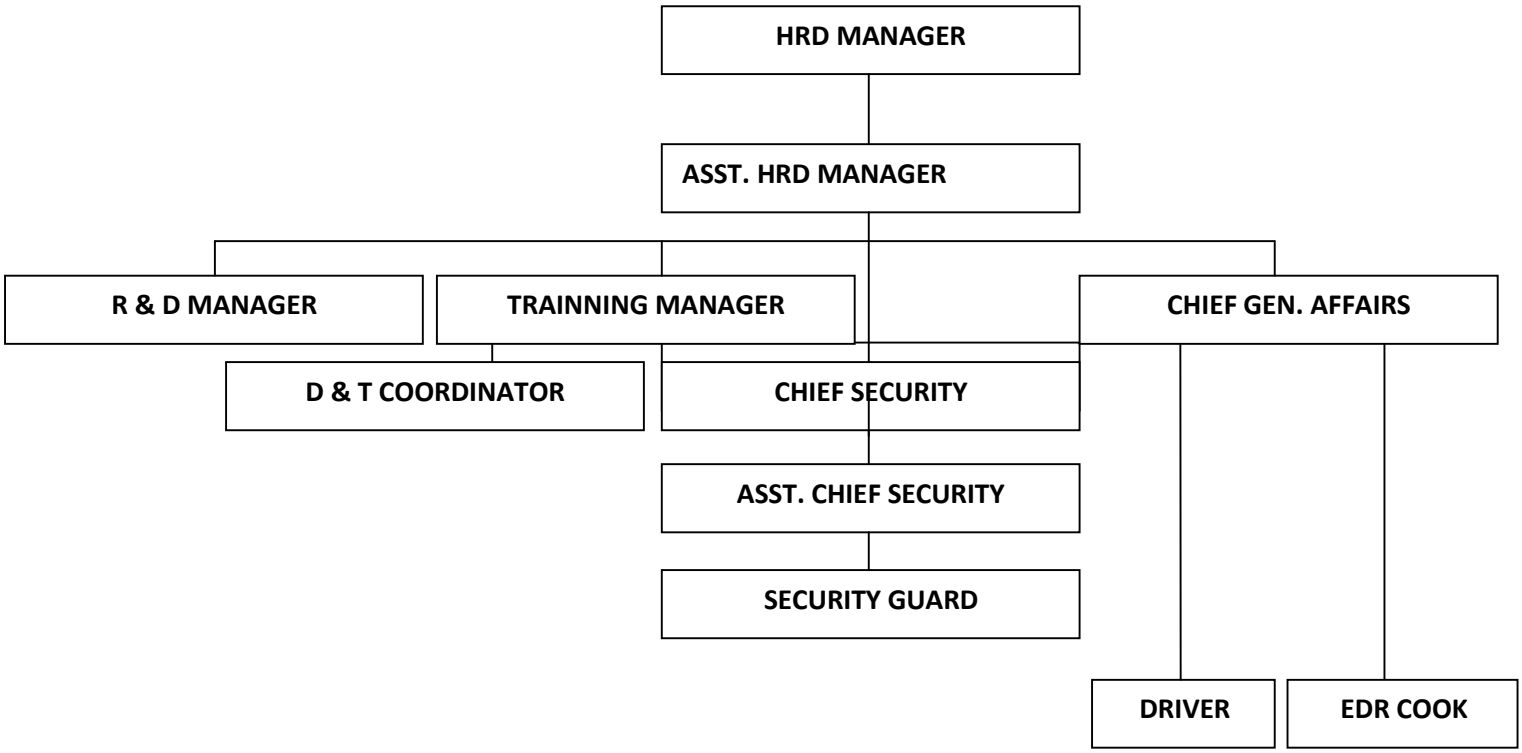
Struktur organisasi perusahaan merupakan suatu kerangka organisasi yang merupakan garis tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh segenap unsur organisasi itu sendiri, dalam rangka mencapai suatu tujuan perusahaan yang telah digariskan sebelumnya. Dalam penerapannya jenis struktur organisasi dari setiap perusahaan berbeda-beda, hal ini dipengaruhi oleh faktor :

1. Besar kecilnya perusahaan bersangkutan
2. Luas atau sempitnya ruang gerak aktivitas perusahaan
3. Komplek tidaknya permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan

Dalam kondisi ini peranan pimpinan dituntut harus benar-benar mampu membaca kondisi perusahaan dan tingkat kebutuhan. Dalam menunjang keberhasilan atas tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan besar maupun kecil sangat memerlukan manajemen yang baik disamping faktor-faktor pendukung lainnya yang juga berperan penting dalam merealisasikan tujuan tersebut.

Manajemen yang baik dapat tertuang dalam struktur organisasi suatu perusahaan, karena dalam suatu struktur organisasi dapat menunjukkan suatu pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian, posisi-posisi maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Adapun struktur organisasi Hotel Panorama Lembang ada di lampiran dan berikut adalah struktur organisasi HRD Hotel Panorama Lembang:

Oranization Chart
Human Resource Development
Hotel Panorama Lembang



Sumber : HRD Departemen Hotel Panorama Lembang,2010

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Bagian *Human Resource Development*

4.1.3 Job Description

A. HRD Manager

Tugas dan tanggung jawab *HRD Manager* adalah :

1. Menyusun strategi dan kebijakan pengelolaan SDM di perusahaan berdasarkan strategi jangka panjang dan jangka pendek yang telah ditetapkan sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku.

2. Menyusun rencana kerja dan anggaran bagiannya sesuai dengan strategi, kebijakan dan kontrol SDM yang telah ditetapkan untuk memastikan tercapainya sasaran bagian SDM.
3. Mengkoordinasikan dan mengontrol pelaksanaan fungsi SDM di seluruh perusahaan untuk memastikan semuanya sesuai dengan strategi, kebijakan, kontrol dan rencana kerja yang telah disusun.
4. Mengkoordinasikan dan mengontrol anggaran bagian SDM agar digunakan dengan efektif dan efisien sesuai dengan rencana kerja.

B. Asst. HRD Manager

Tugas dan tanggung jawab *Asst. HRD Manager* adalah :

1. Membantu menyusun rencana kerja dan anggaran bagiannya sesuai dengan strategi, kebijakan dan materi SDM yang telah ditetapkan untuk memastikan tercapainya sasaran bagian SDM.
2. Mengkoordinasikan dan mengontrol pelaksanaan fungsi SDM di seluruh perusahaan untuk memastikan semuanya sesuai dengan strategi, kebijakan, peraturan dan rencana kerja yang telah disusun.
3. Mengkoordinasikan dan mengontrol anggaran bagian SDM agar digunakan dengan efektif dan efisien sesuai dengan rencana kerja.
4. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan perkembangan organisasi, serta mengkoordinasikan dan pelaksanaan kegiatan rekrutmen dan seleksi untuk memastikan tersedianya tenaga kerja yang dibutuhkan sesuai dengan permintaan dan kualifikasi yang diinginkan dalam jangka waktu yang telah disepakati.

5. Melaksanakan 79atrol manajemen kinerja, serta mengkoordinasikan dan mengontrol pelaksanaan siklus manajemen kinerja, mulai dari perencanaan, pembimbingan, sampai dengan penilaian kinerja, untuk memastikan tercapainya target kinerja individu, unit, maupun perusahaan.

C. Reserch And Development Manager

Tugas dan tanggung jawab *Reserch And Development Manager* adalah :

1. Mengidentifikasi, memilih dan mengatur lembaga pelatihan dan akreditasi eksternal, para agensi serta penyedia-penyedia jasa *training* untuk melaksanakan *training* yang diperlukan sesuai denga standar yang sudah ditentukan
2. Mengukur kebutuhan *training* yang relevan untuk karyawan baik untuk level individu atau level organisasi, berkonsultasi dengan kepala-kepala tiap departemen, termasuk metoda-metoda penilaian dan 79atrol pengukuran diperlukan.
3. Selalu mengetahui informasi terkini tentang keterampilan-keterampilan dan level kualifikasi yang relevan yang diperlukan oleh karyawan untuk tetap mempunyai kinerja yang efektif dan menginformasikan ke setiap orang setiap tentang persyaratan dan informasi yang terkait dengan hal tersebut ke organisasi secara tepat.
4. Membuat strategi dan rencana-rencana organisatoris untuk memenuhi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, dan mengatur pelaksanaan pelatihan, pengukuran dan tindak lanjut yang diperlukan.

5. Mendisain program *training* dan kursus-kursus dan kurikulum yang di perlukan untuk memenuhi kebutuhan pelatihan atau mengatur terlaksanakan kegiatan ini dengan melibatkan penyedia jasa dari luar perusahaan.
6. Mengorganisir tempat pelaksanaan pelatihan, konsumsi, pengangkutan, pemondokan seperti yang diperlukan untuk mencapai pengadaan dan pelaksanaan pelatihan secara efisien.
7. Memonitor dan melaporkan tentang aktivitas, biaya-biaya, kinerja, dll, seperti diperlukan.
8. Secara konsisten dan terus menerus mengembangkanlah diri sendiri, dan memelihara pengetahuan di dalam bidang-bidang yang terkait.

D. Training Manager

Tugas dan tanggung jawab *Training Manager* adalah :

1. Merencanakan anggaran-anggaran pelatihan fungsional / per departemen, biaya-biaya peramalan (*forecast*) dan angka-angka peserta *training* seperti yang diperlukan oleh 80atrol perencanaan dan anggaran organisasi.
2. Mengukur kebutuhan *training* yang relevan untuk karyawan baik untuk level individu atau level organisasi, berkonsultasi dengan kepala-kepala tiap departemen, termasuk metoda-metoda penilaian dan materi pengukuran diperlukan.
3. Selalu mengetahui informasi terkini tentang keterampilan-keterampilan dan level kualifikasi yang relevan yang diperlukan oleh karyawan untuk tetap mempunyai kinerja yang efektif dan menginformasikan ke setiap

orang setiap tentang persyaratan dan informasi yang terkait dengan hal tersebut ke organisasi secara tepat.

4. Membuat strategi dan rencana-rencana organisatoris untuk memenuhi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, dan mengatur pelaksanaan pelatihan, pengukuran dan tindak lanjut yang diperlukan.
5. Mendisain program *training* dan kursus-kursus dan kurikulum yang di perlukan untuk memenuhi kebutuhan pelatihan atau mengatur terlaksanakan kegiatan ini dengan melibatkan penyedia jasa dari luar perusahaan.
6. Mengorganisir tempat pelaksanaan pelatihan, konsumsi, pengangkutan, pemondokan seperti yang diperlukan untuk mencapai pengadaan dan pelaksanaan pelatihan secara efisien.
7. Memonitor dan melaporkan tentang aktivitas, biaya-biaya, kinerja, dll, seperti diperlukan.
8. Secara konsisten dan terus menerus mengembangkanlah diri sendiri, dan memelihara pengetahuan di dalam bidang-bidang yang terkait.

E. Chief Gen. Affairs

Tugas dan tanggung jawab *Chief Gen. Affairs* adalah :

1. Melaksanakan aktifitas penyiapan ruang kerja dan peralatan kantor untuk seluruh pegawai, untuk memastikan ketersediaan ruangan kerja dan peralatan kantor bagi setiap pekerja sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan

2. Melaksanakan kegiatan surat – menyurat, dokumentasi dan pengarsipan, untuk memastikan dukungan administrasi bagi kelancaran kegiatan seluruh karyawan.
3. Membuat rencana dan mengevaluasi kerja harian dan bulanan untuk memastikan tercapainya kualitas target kerja yang dipersyaratkan dan sebagai bahan informasi kepada atasan
4. Membuat perkiraan biaya tahunan yang berkaitan dengan kegiatan *office administration*, sebagai rekomendasi pembuatan anggaran departemen *General Affair*
5. Mengawasi pelaksanaan kebersihan dan kenyamanan ruang kantor dan keamanan kantor

F. Development Training Coordinator

Tugas dan tanggung jawab *Development Training Coordinator* adalah :

1. Merencanakan dan melaksanakan kursus latihan secara pribadi sebagai *supplement* (tambahan) dari *training* yang disediakan secara *external* maupun internal oleh pihak lain.
2. Menyusun untuk pemeliharaan segala perlengkapan dan material yang berhubungan dengan pelaksanaan dan pengukuran *training*.
3. Merekrut, mengatur dan mengembangkan staf langsung (yang melakukan *direct report* kepadanya), jika ada.
4. Memastikan setiap aktivitas dan bahan-bahan pelatihan mempunyai benang merah kebijakan-kebijakan organisatoris dan sesuai dengan

undang-undang, termasuk kesehatan dan keselamatan, 83atro ketenaga-kerjaan dan persamaan derajat / kesempatan (equal laws).

G. Cheif Security

Tugas dan tanggung jawab *Cheif Security* adalah :

1. Menerapkan dan mengawasi pelaksanaan Standard Operation Prosedure (SOP) pengamanan.
2. Melakukan koordinasi dengan Manager Operasi dan Divisi/Bagian terkait dilingkungan Managemen Pengelola dalam pelaksanaan kegiatan tugas – tugas pengamanan.
3. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas-tugas pengamanan yang dilakukan oleh anggotanya.
4. Melakukan pembinaan dan pelatihan serta meningkatkan kedisiplinan seluruh Anggota *Security* yang dipimpinnya.
5. Merencanakan dan menyusun kegiatan keamanan dan pengamanan secara berkala dalam rangka pengembangan sumber daya manusia, demi terciptanya suasana aman, nyaman, tentram dan dinamis di lingkungan .
6. Pengamanan Wilayah (*Polsek/Polres/Koramil*) dan tokoh masyarakat Melakukan koordinasi dengan aparat sekitar, dalam rangka peningkatan hubungan kerjasama dibidang pengamanan wilayah.
7. Secara *Operasional Chief Security* dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Manager Operasi.

H. Asst. Cheif Security

Tugas dan tanggung jawab *Asst. Cheif Security* adalah :

1. Mengorganisir dan mengendalikan seluruh Anggota Security melalui Koordinator serta Komandan Regu masing-masing.
2. Memberikan laporan berkala (Mingguan/Bulanan) kepada managemen pengelola melalui Manager Operasi mengenai pelaksanaan tugas-tugas Pengamanan, Pembinaan personel, pengawasan dan pengendalian anggota Security.
3. Melakukan pengawasan pelaksanaan kegiatan pengamanan secara umum.
4. Melakukan evaluasi kinerja masing-masing Koordinator Security, Komandan Regu serta seluruh anggota Security yang dipimpinnya.
5. Memberikan masukan/saran kepada management, melalui Manager Operasi/Staf Manager Operasi, dalam rangka mengembangkan system pengamanan sesuai dengan Visi dan Misi Perusahaan yang telah ditetapkan.
6. Mendelegasikan tugas dan wewenang kepada Koordinator Security dan Komandan Regu dalam pelaksanaan tugas sehari-hari maupun tugas khusus.
7. Menyelenggarakan kegiatan administrasi pelaporan dan penyusunan data.
8. Sebagai jembatan informasi dan instruksi yang 84atrol dari Management Pengelola Alam Sutera untuk seluruh anggota Security.
9. Mengevaluasi dan mengoreksi usulan susunan jadwal jaga dan menyetujui.

10. Mengambil langkah-langkah awal dalam mengatasi masalah yang terjadi dilapangan, serta melaporkan kepada Manager Operasi, apabila ada hal-hal yang tidak dapat diatasi untuk mendapat petunjuk pelaksanaan tugas selanjutnya.
11. Memberikan teguran dan tindakan administrative kepada anggota Security yang melakukan pelanggaran sesuai dengan tingkat kesalahannya dan dilaporkan kepada Manager Operasi.

I. Security Leader

Tugas dan tanggung jawab *Security Leader* adalah :

1. Mendelegasikan tugas dan wewenang kepada Koordinator Security dan Komandan Regu dalam pelaksanaan tugas sehari-hari maupun tugas khusus
2. Melindungi, 85atrol dan memantau setiap pencurian atau kekerasan di tempat di mana ia telah ditugaskan tugas.
3. memantau para pengunjung serta 85atrol85y. Beberapa karyawan menetapkan penjaga keamanan untuk memantau masuk dan keluar karyawan.
4. Bekerja untuk posisi mobile, penjaga keamanan baik 85atrol berjalan kaki atau menjelajah di skuter dan / atau mobil. Dia diberi zona yang ditetapkan untuk melakukan pemeriksaan keamanan.
5. laporan harian tentang kegiatan dan setiap gangguan yang terjadi selama periode itu melayani.

6. penjaga keamanan juga cek lampu, 86atrol alarm, jendela, pintu dan gerbang.

J. Security Guard

Tugas dan tanggung jawab *Security Guard* adalah :

1. Penjaga keamanan juga cek lampu, 86atrol alarm, jendela, pintu dan gerbang
2. Melindungi, 86atrol dan memantau setiap pencurian atau kekerasan di tempat di mana ia telah ditugaskan tugas
3. Laporan harian tentang kegiatan dan setiap gangguan yang terjadi selama periode itu melayani.

K. Driver

Tugas dan tanggung jawab *Driver* adalah :

1. Mengecek kendaraan oprerasional agar layak digunakan
2. Laporan bulanan mengenai kelayakan kan kendaraan
3. Mengantar tamu atau staff yang akn berpergian untuk urusan kantor
4. Menangani kendala dan perawatan kendaraan secara berkala.

L. Cook EDR (Employe Dinning Room)

Tugas dan tanggung jawab *Cook EDR (Employe Dinning Room)* adalah :

1. Menyiapkan dan bertanggung jawab secara penuh laporan administrasi dan keuangan yang menjadi kebutuhan oprasional Employe Dinning Room.
2. Menyiapkan dan bertanggung jawab secara penuh kebutuhan oprasional *Employe Dinning Room*.

4.1.4 Aktivitas Perusahaan

Hotel merupakan salah satu usaha komersial di bidang sektor Pariwisata Indonesia. Usaha komersil tersebut mempunyai perkembangan usaha yang berpotensi, sehingga diperlukan pengembangan yang optimal guna meningkatkan kualitas dari industri Pariwisata tersebut. Selain sebagi tempat peristirahatan bagi para tamu, hotel juga berfungsi sebagai tempat yang menyediakan makan dan minum baik individu maupun Grup, selain itu juga sarana promosi Indonesia ke pada wisatawan asing untuk berkunjung ke Indonesia, untuk menikmanti keindahan panorama alam, serta adat dan budaya Indonesia.

Di hotel Panorama Lembang terdapat beberapa outlet yang dapat diberfungsi dalam menjalankan aktifitas diantaranya *Bhojana restoran, Bhawana Lounge, Room service, Banquet,* dan kamar penginapan. Itulah outlet – outlet yang berperan dan berhubungan langsung dengan tamu atau pengunjung yang datang ke Hotel Panorama Lembang.

A. **Restoran**

Restoran di hotel Panorama Lembang dinamakan "*Bhojana Tea Terrace*" kata *bhojana* itu sendiri yang diambil dari bahasa *sanskerta* yang artinya "makan". Bhojana merupakan restoran utama di hotel Panorama Lembang yang biasa dipergunakan untuk berbagai aktifitas makan tamu, baik tamu yang menginap di hotel Panorama Lembang ataupun tamu sengaja datang untuk memesan makanan atau minuman sambil menikmati keindahan *atmosphere bhojana*. Bhojana buka dari jam 07.00 pagi sampai jam 23.00 malam untuk melayani berbagai kebutuhan makan tamu dari mulai *breakfast, lunch,* dan *dinner.*

B. Room Service

Room service di hotel Panorama Lembang adalah suatu section atau bagian dari *Food & Beverage Service* yang bertugas untuk melayani pesanan tamu hotel yang hendak mengkonsumsi makanan atau minuman di dalam kamar.

C. Banquet

Banquet adalah bagian dari *Food & Beverage Service* yang bertugas melayani tamu-tamu yang mengadakan acara-acara di hotel Panorama Lembang, dari mulai acara meeting, gathering, seminar, pameran, ulang tahun, pernikahan, dan lain-lain. Adapun ruangan yang biasa digunakan untuk acara-acara tersebut meliputi : Ganesha Ekam, Ganesha Dve, Graha A.H PANE , Pavilliun, bahkan dalam kondisi tertentu meeting biasa diadakan di Bhojana atau dikamar tamu seperti rumah oetama I, II, atau III bahkan untuk tamu meeting dengan jumlah peserta sedikit bisa diadakan di cottage.

D. Bar (Bhawana Lounge)

Bar di hotel Panorama Lembang di beri nama “Bhawana” yang diambil dari bahasa *sanskerta* yang artinya resident atau tempat yang nyaman. Sedangkan kata lounge diambil dari sifat atau jenis bar yang diperuntukan bagi kelas menengah keatas. Selain itu juga karena letaknya yang bersebelahan dengan *lobby* bahkan tanpa sekat atau dinding penghalang menjadikan bhawana lounge jauh dari kesan hingar bingar bahkan minuman yang beralkohol hanya ada pada event-event tertentu. Bhawana lounge buka dari jam 08.00 pagi sampai dengan jam 23.00 malam. Adapun jenis atau macam menu yang dijual di bhawana lounge sangat beragam, dimulai dari jenis olahan kopi, teh dengan

berbagai rasa dan aroma, minuman bersoda, *smoothies, soft drink, beer* dan *alcoholic beverages* pada *event-event* tertentu. Juga ada berbagai macam makanan ringan untuk menyertai minuman seperti pisang goreng, lumpia, *French fries, chicken drum stick* dan lain-lain.

E. Kamar Hotel

Hotel Panorama Lembang memiliki 50 buah kamar, yang berbentuk *cottage* dan sebagian berupa kamar hotel standar yang terdiri dari berbagai macam *type*, yang dapat digunakan oleh tamu baik yang individual maupun group untuk menginap dengan tarif yang bervariasi.

4.2 Karakateristik Responden

Karakteristrik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden yang terlibat dalam penelitian yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Dari seluruh sampel karyawan sejumlah 55 orang yang diteliti, semuanya dapat mengisi dan mengembalikan kuisioner yang diberikan. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang menjadi responden dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	**Frekuensi**	**(%)**
Laki-Laki	43	78,2
Perempuan	12	21,8
Jumlah	**55**	**100,0**

Sumber: Hasil Kuesioner

Tabel 4.1 memberikan informasi bahwa dari 55 karyawan terdiri dari 78,2% laki-laki dan 21,8% perempuan, dengan demikian mayoritas karyawan perusahaan tersebut adalah laki-laki. Hal dimungkinkan karena aktivitas perusahaan yang berjalan selama 24 jam menuntut stamina fisik yang memadai.

Tabel 4.2 Usia Responden

Usia	**Frekuensi**	**(%)**
< 25 tahun	5	9,1
20-25 tahun	35	63,6
> 35 tahun	15	27,3
Jumlah	**55**	**100,0**

Sumber: Hasil Kuesioner

Berdasarkan data reponden dari 55 kuesioner yang disebarkan menunjukkan bahwa pada umumnya usia responden yang berumur antara 20-25 tahun yang mencapai 63,6%. Melihat bahwa persentase terbesar dari responden adalah responden yang berusia produktif, maka perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka melalui pelatihan. Sebab, prestasi kerja individu karyawan dapat memberikan dampak pada peningkatan produktivitas perusahaan.

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan yang Ditamatkan

Tingkat Pendidikan	**Frekuesnsi**	**(%)**
SLTA	34	61,8
Diploma	15	27,3
Sarjana	6	10,9
Jumlah	**55**	**100,0**

Sumber: Hasil Kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas responden berdasar tingkat pendidikan terakhir yang ditamatkan mayoritas responden berpendidikan SLTA sebanyak 61,8%. Cukup baiknya tingkat pendidikan karyawan sangat berpotensi sebagai

modal untuk peningkatan prestasi karyawan, karena dengan tingkat pendidikan SLTA memungkinkan karyawan untuk lebih cepat dalam beradaptasi dengan pekerjaan-pekerjaan yang lebih modern. Oleh karena itu maka untuk kedepannya perusahaan harus lebih memperhatikan tingkat pendidikan karyawannya. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong karyawan melakukan tindakan yang produktif. Disamping itu, dengan tingkat keterampilan yang lebih tinggi maka diharapkan karyawan dapat berprestasi dalam bekerja, sehingga memberikan dampak positif bagi kinerja perusahaan.

Tabel 4.4
Masa Kerja Responden

Masa Kerja	**Frekuensi**	**(%)**
< 5 tahun	11	20,0
5-15 tahun	30	54,5
>15 tahun	14	25,5
Jumlah	**55**	**100,0**

Sumber: Hasil Kuesioner

Berdasarkan tabel 4.4 di atas diketahui bahwa karyawan dengan masa kerja 5-15 tahun merupakan mayoritas dari karyawan yang menjadi responden. Komposisi responden menurut masa kerja juga menjadi salah satu faktor yang penting dalam mendeskripsikan keadaan responden secara nyata dalam penelitian ini. Masa kerja karyawan yang rata-rata di atas 5 tahun memungkinkan karyawan untuk dapat mengetahui bagaimana melakukan pekerjaan secara cepat dan cermat, sehingga faktor efektivitas dan efisiensi dapat dicapai. Selain itu pula adanya pengalaman dalam bekerja, memudahkan karyawan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas melalui kegagalan yang pernah terjadi di masa lalu.

4.3 Analisis Deskriptif

Pada bagian ini peneliti ingin mengetahui persepsi umum responden mengenai variabel Kompensasi (X_1), Karakteristik Pekerjaan (X_2) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) berdasarkan persepsi responden. Untuk memperoleh gambaran tentang variabel-variabel tersebut, maka skor jawaban responden akan dianalisis secara deskriptif. Analisis deskriptif merupakan analisis yang didasarkan pada hasil jawaban yang diperoleh dari responden.

Berdasarkan deskripsi atas indikator-indikator dari masing-masing variabel, maka langkah selanjutnya adalah menentukan kriteria skor jawaban responden didasarkan pada presentase skor total terhadap skor maksimum, dimana skor maksimum diperoleh hasil perkalian antara jumlah responden dengan bobot maksimum yaitu 55 x 5 = 275. Adapun pengklasifikasikan persentase skor jawaban responden mengacu pada kriteria yang digunakan oleh Suharsimi Arikunto (2006:246), yaitu 76%-100% masuk dalam kriteria baik, 56%-75% cukup baik, 40%-55% kurang baik dan < 40% masuk kedalam kriteria tidak baik. Adapun rekapitulasi hasil jawaban responden terhadap masing-masing variabel penelitian akan dijelaskan berikut ini:

4.3.1. Hasil Analisis Deskripsi Variabel Kompensasi

Pencapaian akan kepuasan karyawan akan kompensasi sangat erat kaitanya dengan keberhasilan suatu organisasi dan dapat terwujud jika kompensasi yang diperoleh dari perusahaan, baik yang bersifat Financial maupun Non-financial dapat dirasakan sesuai dengan keinginan karyawan. Untuk

mengetahui bagaimana kompensasi yang diterima oleh Karyawan Hotel Panorama Lembang Bandung yang didasarkan pada dimensi-dimensi kompensasi. Hasil jawaban responden terhadap angket yang disebarkan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.5
Persentase Skor Aktual Terhadap Skor Ideal Variabel Kompensasi

Indikator	Ukuran	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
Gaji	Gaji tepat pada waktunya	213	275	77,5	Baik
	Gaji menjamin kelangsungan hidup	216	275	78,5	Baik
	Gaji Memotivasi	220	275	80,0	Baik
	Gaji sesuai aturan pemerintah	189	275	68,7	Cukup
Insentif	Insentif berdasarkan prestasi	189	275	68,7	Cukup
	Insentif sesuai harapan	186	275	67,6	Cukup
	Intensif pemenuhan kebutuhan hidup	191	275	69,5	Cukup
	Intensif sesuai aturan	197	275	71,6	Cukup
Bonus	Bonus sesuai pekerjaan	209	275	76,0	Baik
Non Finansial	Pembayaran upah tidak bekerja	182	275	66,2	Cukup
	Perlindungan ekonomis terhadap bahaya	213	275	77,5	Baik
	Program pelayanan karyawa**n**	188	275	68,4	Cukup
Total Kompensasi		**2393**	**3300**	**72,5**	**Cukup**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai rata-rata kompensasi sebesar 72,5, hal ini berarti masuk kedalam kriteria cukup. Pada faktor kompensasi ini terlihat bahwa nilai persentase tertinggi pada gaji, ini berarti perusahaan memberikan gaji pokok yang cukup baik pada karyawannya. Hasil wawancara penulis dengan beberapa karyawan didapat informasi bahwa tingkat gaji pokok yang diberikan perusahaan pada karyawan rata-rata di atas Upah Minimim Kota Bandung (Rp.1.150.000 per bulan). Kondisi ini tentunya dapat mencerminkan bahwa tingkat gaji karyawan sudah cukup layak, sebaliknya nilai rata-rata persentase skor terendah dari kompensasi yaitu pemberian insentif.

1. Kompensasi Finansial

Adapun tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang menjadi ukuran kompensasi finansial akan disajikan dalam Tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Pembayaran Gaji

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
1	Sangat Setuju	1	15	27,3
	Setuju	2	22	40,0
	Kurang Setuju	3	14	25,5
	Tidak Setuju	4	4	7,3
	Sangat Tidak Setuju	5	0	0,0
Jumlah			**55**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju yaitu 22 orang atau 40%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah melakukan kewajibannya yakni membayar gaji secara tepat waktu, dan jika kebiasaan ini dapat dipertahankan maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan karena karyawan bekerja secara efektif dan efisien.

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Gaji dapat Menjamin Kelangsungan Hidup

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
2	Sangat Setuju	1	10	18,2
	Setuju	2	33	60,0
	Kurang Setuju	3	10	18,2
	Tidak Setuju	4	2	3,6
	Sangat Tidak Setuju	5	0	0,0
Jumlah			**55**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju atas pertanyaaan yang menyangkut peran gaji dalam menunjang kelangsungan hidup yakni sebanyak 60%atau 33 responden. Hal ini

dapat disimpulkan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan dapat menunjang kelangsungan hidup mereka, artinya dengan gaji yang mereka terima setidaknya dapat meningkatkan motivasi mereka untuk tepat bekerja dengan giat.

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Gaji dapat Memotivasi

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
3	Sangat Setuju	1	16	29,1
	Setuju	2	26	47,3
	Kurang Setuju	3	10	18,2
	Tidak Setuju	4	3	5,5
	Sangat Tidak Setuju	5	0	0,0
Jumlah			**55**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju atas pertanyaaan yang menyangkut peran gaji dalam memotivasi kerja yakni sebanyak 47% atau 26 responden. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima karyawan telah mampu memotivasi mereka untuk bekerja dengan penuh semangat.

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Mengenai Gaji Sesuai Aturan Pemerintah

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
4	Sangat Setuju	1	5	9,1
	Setuju	2	20	36,4
	Kurang Setuju	3	24	43,6
	Tidak Setuju	4	6	10,9
	Sangat Tidak Setuju	5	0	0,0
Jumlah			**55**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.9 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan kurang setuju atas pertanyaaan yang menyangkut kesesuaian gaji dengan peraturan pemerintah, hasil ini persentase tanggapan responden yang

mencapai 43,6% atau 24 responden, namun demikian responden yang menyatakan setuju juga relative banyak yakni 36,4%, yang berarti mereka menganggap bahwa gaji yang diberikan perusahaan cukup sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Kota Bandung.

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Mengenai Insentif berdasarkan Prestasi

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
5	Sangat Setuju	1	4	7,3
	Setuju	2	21	38,2
	Kurang Setuju	3	25	45,5
	Tidak Setuju	4	5	9,1
	Sangat Tidak Setuju	5	0	0,0
Jumlah			**55**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.10 menunjukkan bahwa 45,5% atau 25 responden menyatakan kurang setuju atas penentuan insentif yang didasarkan pada prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa insentif yang diterima karyawan kadangkal jarang disesuaikan dengan prestasi kerja yang mampu dicapai oleh karyawan yang bersangkutan.

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Mengenai Insentif sesuai Harapan

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
6	Sangat Setuju	1	2	3,6
	Setuju	2	20	36,4
	Kurang Setuju	3	30	54,5
	Tidak Setuju	4	3	5,5
	Sangat Tidak Setuju	5	0	0,0
Jumlah			**55**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.11 menunjukkan bahwa 54,5% atau 30 responden menyatakan kurang setuju atas kesesuaian nilai insentif dengan harapan

karyawan, hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa insentif yang mereka terima belum sepenuhnya dapat memenuhi harapan mereka.

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Mengenai Intensif pemenuhan Kebutuhan Hidup

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
7	Sangat Setuju	1	2	3,6
	Setuju	2	24	43,6
	Kurang Setuju	3	27	49,1
	Tidak Setuju	4	2	3,6
	Sangat Tidak Setuju	5	0	0,0
Jumlah			**55**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.12 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan kurang setuju yakni 49,1% atau 27 responden, atas nilai insentif yang dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka, hal ini dimungkinkan karena insentif tidak didapat secara periodik atau rutin, sehingga tidak sepenuhnya mampu menunjang kebutuhan hidup mereka sehari-hari.

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Mengenai Intensif sesuai aturan

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
8	Sangat Setuju	1	1	1,8
	Setuju	2	31	56,4
	Kurang Setuju	3	22	40,0
	Tidak Setuju	4	1	1,8
	Sangat Tidak Setuju	5	0	0,0
Jumlah			**55**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.13 menunjukkan bahwa sebanyak 31 responden atau sebanyak 56,4% menyatakan setuju bahwa insentif yang mereka terima telah sesuai dengan aturan yang disepakati antara perusahaan dan karyawan dengan

kata lain insentif yang diberikan perusahaan telah disesuaikan dengan aturan yang berlaku pada perusahaan tersebut.

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Mengenai Bonus sesuai pekerjaan

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
9	Sangat Setuju	1	7	12,7
	Setuju	2	32	58,2
	Kurang Setuju	3	14	25,5
	Tidak Setuju	4	2	3,6
	Sangat Tidak Setuju	5	0	0,0
Jumlah			**55**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.14 menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa sebanyak 32 responden atau sebanyak 58,2% menyatakan setuju atas besarnya bonus yang disesuaikan dengan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa bonus yang telah diterima karyawan telah disesuaikan dengan jenis dan bobot pekerjaannya masing-masing.

2. Kompensasi Non Finansial

Berikut ini menunjukkan tanggapan responden atas pertanyaan-pertanyaan yang menyangkut kompensasi non finansial. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini :

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Mengenai Pembayaran upah tidak Bekerja

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
10	Sangat Setuju	1	3	5,5
	Setuju	2	20	36,4
	Kurang Setuju	3	23	41,8
	Tidak Setuju	4	9	16,4
	Sangat Tidak Setuju	5	0	0,0
Jumlah			**55**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.15 menunjukkan bahwa sebanyak 23 responden atau sebanyak 41,8% menyatakan kurang setuju atas pembayaran upah bagi karyawan yang tidak bekerja. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan tidak semuanya mendapatkan upah diluar gaji pokok jika mereka tidak bekerja walaupun disertai dengan berbagai alas an yang jelas.

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Mengenai Perlindungan ekonomis terhadap bahaya

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
11	Sangat Setuju	1	6	10,9
	Setuju	2	39	70,9
	Kurang Setuju	3	7	12,7
	Tidak Setuju	4	3	5,5
	Sangat Tidak Setuju	5	0	0,0
Jumlah			**55**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.16 menunjukkan bahwa sebanyak 39 responden atau sebanyak 70,9% menyatakan setuju atas perlindungan bahaya dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah melaksanakan kewajibannya berupa memberikan asuransi kecelakaan bagi setiap karyawannya dengan baik.

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Mengenai Program pelayanan karyawan

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
12	Sangat Setuju	1	4	7,3
	Setuju	2	24	43,6
	Kurang Setuju	3	18	32,7
	Tidak Setuju	4	9	16,4
	Sangat Tidak Setuju	5	0	0,0
Jumlah			**55**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.17 menunjukkan bahwa sebagian besar responden yakni 24 responden atau sebanyak 43,6% menyatakan setuju atas program

pelayanan pada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah melaksanakan program pelayanan seperti kesehatan dan lainnya bagi semua karyawannya dengan cukup baik.

4.3.2 Hasil Analisis Deskripsi Variabel Karakteristrik Pekerjaan

Berdasarkan hasil perhitungan atas indikator-indikator karakteristrik pekerjaan, maka maka dibuat rekapitulasi skor tanggapan responden secara menyeluruh untuk mendapatkan gambaran karakteristrik pekerjaan pada Hotel Panorama Lembang seperti yang dijabarakan dalam tabel berikut :

Tabel 4.18
Persentase Skor Aktual Terhadap Skor Ideal
Karakteristrik Pekerjaan

Indikator	Ukuran	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
Skill variety	Keanekaragaman pekerjaan yang dilaksanakan.	212	275	77,1	Baik
	Keanekaragaman keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan	206	275	74,9	Cukup
Task identity	Kejelasan tahapan pekerjaan yang harus dikerjakan	219	275	79,6	Baik
	Kejelasan uraian pekerjaan dalam bekerja	207	275	75,3	Baik
Task significance	Keberartian dari pekerjaan yang dilakukan terhadap diri sendiri	212	275	77,1	Baik
	Keberartian dari pekerjaan yang dilakukan terhadap orang lain	200	275	72,7	Cukup
Autonomy	Keleluasaan dalam menyelesaikan pekerjaan	198	275	72,0	Cukup
	Kewenangan dalam mengambil keputusan	204	275	74,2	Cukup
Feedback	Penerimaan informasi tentang keberhasilan yang telah dicapai	206	275	74,9	Cukup
	Penerimaan informasi tentang kesesuaian pekerjaan yang dilakukan dengan keinginan atasan	217	275	78,9	Baik
Total Karakteristrik Pekerjaan		**2081**	**2750**	**75,7**	**Baik**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai persentase skor rata-rata dari variabel karakteristik pekerjaan adalah sebesar 75,7%, yang berarti masuk dalam

kriteria baik. Lima dimensi pembentuk karakteristik pekerjaan yakni Keanekaragaman keterampilan, Identitas tugas, Arti tugas, Otonomi *dan* Umpan balik ternyata dimensi Identitas tugas yang paling besar perannya dalam membentuk karakteristik pekerjaan pada karyawan Hotel Panorama Lembang, kemudian diikuti oleh indikator Umpan balik, Keanekaragaman keterampilan, Arti tugas dan Otonomi.

1. Keanekaragaman Kemampuan

Berikut ini menunjukkan tanggapan responden atas pertanyaan-pertanyaan yang menyangkut keanekaragaman kemampuan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini :

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Mengenai
Keanekaragaman pekerjaan yang dilaksanakan

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
1	Sangat Setuju	1	6	10,9
	Setuju	2	37	67,3
	Kurang Setuju	3	10	18,2
	Tidak Setuju	4	2	3,6
	Sangat Tidak Setuju	5	0	0,0
Jumlah			**55**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.19 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa setuju yakni sebanyak 37 responden atau 67,3%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan sangat beragam, artinya variasi pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam setiap harinya bervariasi, sehingga tidak menimbulkan kejenuhan dalam bekerja.

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Mengenai
Keanekaragaman keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
2	Sangat Setuju	1	6	10,9
	Setuju	2	30	54,5
	Kurang Setuju	3	18	32,7
	Tidak Setuju	4	1	1,8
	Sangat Tidak Setuju	5	0	0,0
Jumlah			**55**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel 4.20 menunjukkan tanggapan responden atas keanekaragaman keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan sebanyak 54,5% atau 30 responden menyatakan setuju dengan penyataan tsb. Hal ini mencerminkan bahwa dalam bekerja karyawan tidak begitu membutuhkan variasi keterampilan, karena pekerjaan yang mereka lakukan walaupun beragam tetapi cenderung sama dalam setiap harinya.

2. Identitas Tugas

Berikut ini menunjukkan tanggapan responden atas pertanyaan-pertanyaan yang menyangkut identitas tugas. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini :

Tabel 4.21
Tanggapan Responden Mengenai Kejelasan tahapan pekerjaan yang harus dikerjakan

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
3	Sangat Setuju	1	11	20,0
	Setuju	2	34	61,8
	Kurang Setuju	3	8	14,5
	Tidak Setuju	4	2	3,6
	Sangat Tidak Setuju	5	0	0,0
Jumlah			**55**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.21 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju yakni sebanyak 61,8% atau 34 responden dengan penyataan tsb. Hal ini mencerminkan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan telah didasarkan pada tahapan-tahapan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab dari setiap karyawan.

Tabel 4.22
Tanggapan Responden Mengenai Kejelasan uraian pekerjaan dalam bekerja

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
4	Sangat Setuju	1	13	23,6
	Setuju	2	19	34,5
	Kurang Setuju	3	20	36,4
	Tidak Setuju	4	3	5,5
	Sangat Tidak Setuju	5	0	0,0
Jumlah			**55**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.22 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju yakni sebanyak 36,4% atau 20 responden mengenai kejelasan pekerjaan, hal ini mencerminkan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan telah memiliki kejelasan akan uraian tugas yang mesti dilakukan oleh setiap karyawan. Walaupun demikian masih banyak responden yang menyatakan kurang setuju atas kejelasan uraian pekerjaan.

3. Arti Tugas

Berikut ini menunjukkan tanggapan responden atas pertanyaan-pertanyaan yang menyangkut arti tugas. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini :

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Mengenai
Keberartian dari pekerjaan yang dilakukan terhadap diri sendiri

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
5	Sangat Setuju	1	7	12,7
	Setuju	2	35	63,6
	Kurang Setuju	3	11	20,0
	Tidak Setuju	4	2	3,6
	Sangat Tidak Setuju	5	0	0,0
Jumlah			**55**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.23 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju yakni 35 responden atau 63,6% dengan penyataan tsb. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah menganggap bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sehari-hari sangat berarti bagi diri karyawan yang bersangkutan.

Tabel 4.24
Tanggapan Responden Mengenai
Keberartian dari pekerjaan yang dilakukan terhadap orang lain

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
6	Sangat Setuju	1	2	3,6
	Setuju	2	32	58,2
	Kurang Setuju	3	20	36,4
	Tidak Setuju	4	1	1,8
	Sangat Tidak Setuju	5	0	0,0
Jumlah			**55**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.24 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju yakni 32 responden atau 63,6% dengan penyataan tsb. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah menganggap bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sehari-hari dapat member arti bagi orang lain.

4. Otonomi

Berikut ini menunjukkan tanggapan responden atas pertanyaan-pertanyaan yang menyangkut otonomi. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini :

Tabel 4.25
Tanggapan Responden Mengenai Keleluasaan dalam menyelesaikan pekerjaan

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
7	Sangat Setuju	1	3	5,5
	Setuju	2	29	52,7
	Kurang Setuju	3	21	38,2
	Tidak Setuju	4	2	3,6
	Sangat Tidak Setuju	5	0	0,0
Jumlah			**55**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.25 menunjukkan tanggapan responden atas keleluasan, dimana 52,7% atau 29 responden menyatakan setuju dengan penyataan tsb. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki keleluasaan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.26
Tanggapan Responden Mengenai Kewenangan dalam mengambil keputusan

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
8	Sangat Setuju	1	8	14,5
	Setuju	2	25	45,5
	Kurang Setuju	3	20	36,4
	Tidak Setuju	4	2	3,6
	Sangat Tidak Setuju	5	0	0,0
Jumlah			**55**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.26 menunjukkan bahwa 45,5% atau 25 responden menyatakan setuju dengan penyataan tsb. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kewenangan dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan tanggung

jawabnya, atau karyawan memiliki kewenangan dan menentukan rencana dalam penyelesaian pekerjaan.

5. Umpan Balik

Berikut ini menunjukkan tanggapan responden atas pertanyaan-pertanyaan yang menyangkut umpan balik. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini :

Tabel 4.27
Tanggapan Responden Mengenai Penerimaan informasi tentang keberhasilan yang telah dicapai

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
9	Sangat Setuju	1	6	10,9
	Setuju	2	31	56,4
	Kurang Setuju	3	16	29,1
	Tidak Setuju	4	2	3,6
	Sangat Tidak Setuju	5	0	0,0
Jumlah			**55**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.27 menunjukkan bahwa 56,4% atau 31 responden menyatakan setuju atas penerimaan informasi dalam pekerjaan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat mengetahui hasil pekerjaan secara langsung tanpa harus menunggu waktu yang lebih lama.

Tabel 4.28
Tanggapan Responden Tentang kesesuaian pekerjaan yang dilakukan dengan keinginan atasan

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
10	Sangat Setuju	1	11	20,0
	Setuju	2	31	56,4
	Kurang Setuju	3	12	21,8
	Tidak Setuju	4	1	1,8
	Sangat Tidak Setuju	5	0	0,0
Jumlah			**55**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.28 menunjukkan bahwa 56,4% atau 31 responden menyatakan setuju bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan keinginan atasan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat mengetahui hasil pekerjaan secara langsung dari pimpinan yang melakukan penilaian atas hasil pekerjaan yang telah mereka lakukan.

4.3.3 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan atas indikator-indikator kepuasan kerja, maka maka dibuat rekapitulasi skor tanggapan responden secara menyeluruh untuk mendapatkan gambaran kepuasan kerja pada Hotel Panorama Lembang seperti yang dijabarakan dalam tabel berikut :

Tabel 4.29
Persentase Skor Aktual Terhadap Skor Ideal
Kepuasan Kerja

Indikator	Ukuran	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
Kepuasan pada gaji	Kepuasan terhadap gaji dan insentif yang diterima	185	275	67,3	Cukup
	Kepuasan terhadap jaminan sosial yang diterima	206	275	74,9	Cukup
	Kepuasan terhadap jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan	198	275	72,0	Cukup
Pekerjaan itu sendiri	Kepuasan terhadap ketentraman dalam bekerja	217	275	78,9	Baik
	Kepuasan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan minat, bakat, dan keterampilan	212	275	77,1	Baik
	Kepuasan terhadap pengaturan waktu kerja	202	275	73,5	Cukup
	Kepuasan terhadap kelengkapan peralatan dalam menunjang pekerjaan	194	275	70,5	Cukup
Kesempatan promosi	Kepuasan terhadap peluang mendapatkan promosi jabatan	194	275	70,5	Cukup
Pengawasan	Pengawasan kerja membuat kerja karyawan lebih berarti bagi perusahaan	207	275	75,3	Baik
Rekan kerja	Kepuasan terhadap interakasi dengan rekan kerja	202	275	73,5	Cukup
Total Kepuasan Kerja		**2017**	**2750**	**73,3**	**Cukup**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel 4.29 menunjukkan bahwa nilai persentase skor rata-rata dari variabel kepuasan k e r j a karyawan Hotel Panorama Lembang adalah sebesar 73,7%, yang berarti masuk dalam kriteria cukup. Lima dimensi pembentuk kompetensi pegawai yakni gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja ternyata dimensi pengawasan yang paling besar perannya dalam membentuk kepuasan terhadap pekerjaan karyawan Hotel Panorama Hasil ini menunjukkan bahwa secara karyawan Hotel Panorama Lembang memiliki kepuasan terhadap pekerjaan yang tergolong tinggi, kepuasan kerja tersebut dapat dilihat dari aspek gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja.

1. Kepuasan Atas Gaji yang Diterima

Berikut ini menunjukkan tanggapan responden atas pertanyaan-pertanyaan yang menyangkut kepuasaan atas gaji yang diterima. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini :

Tabel 4.30
Tanggapan Responden Mengenai
Kepuasan terhadap gaji dan insentif yang diterima

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
1	Sangat Setuju	1	3	5,5
	Setuju	2	19	34,5
	Kurang Setuju	3	28	50,9
	Tidak Setuju	4	5	9,1
	Sangat Tidak Setuju	5	0	0,0
Jumlah			**55**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel 4.30 menunjukkan tanggapan responden yang berkaitan dengan pernyataan kepuasan atas gaji dan insentif, sebagian besar responden menyatakan

kurang setuju yaitu 28 orang atau 50,9%, hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah merasa cukup puas atas gaji dan insentif yang mereka terima, walaupun masih ada karyawan yang merasa kurang puas atas gaji dan insentif yang diberikan perusahaan selama mereka menjadi karyawan.

Tabel 4.31
Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan terhadap jaminan sosial yang diterima

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
2	Sangat Setuju	1	7	12,7
	Setuju	2	28	50,9
	Kurang Setuju	3	19	34,5
	Tidak Setuju	4	1	1,8
	Sangat Tidak Setuju	5	0	0,0
Jumlah			**55**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.31 menunjukkan bahwa sebagian besar responden yakni 28 atau 50,9% responden menyatakan setuju dengan penyataan tsb. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah merasa cukup puas atas jaminan sosial yang mereka terima, walaupun masih ada karyawan yang merasa kurang puas atas jaminan sosial dari perusahaan.

Tabel 4.32
Tanggapan Responden Mengenai
Kepuasan terhadap jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
3	Sangat Setuju	1	3	5,5
	Setuju	2	31	56,4
	Kurang Setuju	3	17	30,9
	Tidak Setuju	4	4	7,3
	Sangat Tidak Setuju	5	0	0,0
Jumlah			**55**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel 4.32 menunjukkan bahwa sebagian besar responden yakni 31 atau 56,4% responden menyatakan setuju atas pernyataan yang berkaitan dengan kepuasan pada jaminan kesehatan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah merasa cukup puas atas jaminan kesehatan yang mereka terima dari perusahaan.

2. Pekerjaan Itu Sendiri

Berikut ini menunjukkan tanggapan responden atas pertanyaan-pertanyaan yang menyangkut kepuasaan atas pekerjaan itu sendiri. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini :

Tabel 4.33
Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan terhadap ketentraman dalam bekerja

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
4	Sangat Setuju	1	15	27,3
	Setuju	2	24	43,6
	Kurang Setuju	3	14	25,5
	Tidak Setuju	4	2	3,6
	Sangat Tidak Setuju	5	0	0,0
Jumlah			**55**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.33 menunjukkan bahwa sebagian besar responden yakni 24 atau 43,6% responden menyatakan setuju berkaitan dengan pernyataan kepuasaan terhadap ketentramaan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasaan karyawan terhadap ketentramaan dan kenyamanan dalam lingkungan perusahaan yang baik, dengan kata lain karyawan telah merasa tentram bekerja pada perusahaan tersebut.

Tabel 4.34
Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan minat, bakat, dan keterampilan

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
5	Sangat Setuju	1	8	14,5
	Setuju	2	34	61,8
	Kurang Setuju	3	10	18,2
	Tidak Setuju	4	3	5,5
	Sangat Tidak Setuju	5	0	0,0
Jumlah			**55**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.34 menunjukkan bahwa sebagian besar yakni 34 responden atau 61,8% menyatakan setuju dengan penyataan tsb. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasaan karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan minat, bakat, dan keterampilan menunjukkan hasil yang tinggi atau baik.

Tabel 4.35
Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan terhadap pengaturan waktu kerja

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
6	Sangat Setuju	1	6	10,9
	Setuju	2	30	54,5
	Kurang Setuju	3	14	25,5
	Tidak Setuju	4	5	9,1
	Sangat Tidak Setuju	5	0	0,0
Jumlah			**55**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel 4.35 menunjukkan bahwa sebagian besar responden yakni 30 responden atau 54,5% menyatakan setuju atas kepuasaan pengaturan waktu. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasaan karyawan terhadap pengaturan waktu kerja cukup baik, walaupun masih ada karyawan yang merasa kurang puas atas aturan waktu kerja yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.36
Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan terhadap kelengkapan peralatan dalam menunjang pekerjaan

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
7	Sangat Setuju	1	4	7,3
	Setuju	2	26	47,3
	Kurang Setuju	3	20	36,4
	Tidak Setuju	4	5	9,1
	Sangat Tidak Setuju	5	0	0,0
Jumlah			**55**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.36 menunjukkan bahwa 47,3% atau 26 responden menyatakan setuju atas peralatan kerja yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasaan karyawan terhadap kelengkapan peralatan dalam menunjang pekerjaan cukup baik, artinya karyawan cukup puas dengan sarana pekerjaan yang dimiliki perusahaan.

3. Kesempatan Promosi

Berikut ini menunjukkan tanggapan responden atas pertanyaan-pertanyaan yang menyangkut kepuasaan atas promosi. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.37
Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan terhadap Peluang mendapatkan promosi jabatan

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
8	Sangat Setuju	1	5	9,1
	Setuju	2	24	43,6
	Kurang Setuju	3	21	38,2
	Tidak Setuju	4	5	9,1
	Sangat Tidak Setuju	5	0	0,0
Jumlah			**55**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.37 menunjukkan bahwa 43,6% atau 24 responden menyatakan setuju atas pernyataan tentang kepuasan atas kesempatan promosi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasaan karyawan terhadap peluang mendapatkan promosi jabatan cukup baik, walaupun masih banyak karyawan yang merasa tidak puas dengan kesempatan promosi yang tersedia di perusahaan.

4. Pengawasan

Berikut ini menunjukkan tanggapan responden atas pertanyaan-pertanyaan yang menyangkut kepuasaan atas pengawasan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.38
Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Terhadap Pengawasan kerja

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
9	Sangat Setuju	1	3	5,5
	Setuju	2	40	72,7
	Kurang Setuju	3	8	14,5
	Tidak Setuju	4	4	7,3
	Sangat Tidak Setuju	5	0	0,0
Jumlah			**55**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel 4.38 menunjukkan tanggapan responden atas pengawasan kerja, dimana 72,7% atau 40 responden menyatakan setuju dengan penyataan tsb. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasaan karyawan terhadap pengawasan yang dilakukan pimpinan atas pekerjaan sudah tinggi, artinya kepuasan karyawan atas pengawasan kerja telah menunjukkan hasil yang baik.

5. Rekan Kerja

Berikut ini menunjukkan tanggapan responden atas pertanyaan-pertanyaan yang menyangkut kepuasaan atas pengawasan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.39
Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan R ekan kerja

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
10	Sangat Setuju	1	10	18,2
	Setuju	2	22	40,0
	Kurang Setuju	3	18	32,7
	Tidak Setuju	4	5	9,1
	Sangat Tidak Setuju	5	0	0
Jumlah			**55**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.39 dapat dilihat bahwa 40,0% atau 22 responden menyatakan setuju dengan penyataan tsb. Yang berarti bahwa tingkat kepuasaan karyawan terhadap rekan kerja telah menunjukkan hasil yang cukup baik, walaupun demikian masih ada reasponnden yang menyatakan kurang setuju.

4.4 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dilakukan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode analisis regresi.

4.4.1 Analisa Regresi Berganda

Analisis linier regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda

digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan kompensasi dan karakteristik pekerjaan berdampak pada kepuasan kerja karyawan Hotel Panorama Lembang yang akan akan dianalisis dengan menggunakan bantuan program *Statistics for Products and Services Solution (SPSS For Windows) Realease 19,0,* didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4.40
Hasil Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	3,782	2,100		1,801	,077			
	X1	,237	,083	,305	2,858	,006	,666	,368	,237
	X2	,510	,095	,573	5,369	,000	,766	,597	,445

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4.40 di atas yang diperoleh dari hasil uji regresi maka estimasi fungsi regresi berganda yang diperoleh adalah :

$Y = 3,782 + 0,237X_1 + 0,510X_2$

Dimana :

$\hat{Y}$ = Variabel kepuasan kerja

X_1 = Variabel kompensasi

X_2 = Variabel karakteristrik pekerjaan

Hasil persamaan regresi di atas dapat dinterpretasikan bahwa :

1. Nilai konstanta adalah 3,372 yang mengandung arti bahwa total skor kepuasan kerja karyawan sebesar 3,782, jika skor X_1 dan $X_2 = 0$.

2. Nilai koefisien X_1 sebesar 0,237, artinya untuk setiap kenaikan 1 skor variabel kompensasi akan meningkatkan skor kepuasan kerja karyawan sebesar 0,237.
3. Nilai koefisien X_2 sebesar 0,510, artinya untuk setiap kenaikan 1 skor variabel karakteristrik pekerjaan akan meningkatkan skor kepuasan kerja karyawan sebesar 0,510.

4.4.2 Analisis Korelasi

Analisis Korelasi bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan hasil perhitungan statistik komputer, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.41
Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1,000	,666	,766
	X1	,666	1,000	,630
	X2	,766	,630	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	.	,000	,000
	X1	,000	.	,000
	X2	,000	,000	.
N	Y	55	55	55
	X1	55	55	55
	X2	55	55	55

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil analisa korelasi antara kompensasi (X_1) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,666, ini berarti hubungan (korelasi) yang terjadi adalah kuat antara kedua variabel tersebut. Positifnya nilai koefisien korelasi dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa semakin baiknya

pemberian kompensasi pada karyawan, maka akan semakin meningkat kepuasan karyawan perusahaan yang bersangkutan. Sementara itu, nilai koefisien korelasi antara karakteristrik pekerjaan (X_2) dengan kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 0,766, ini berarti hubungan yang terjadi adalah kuat hal ini berarti bahwa baiknya karakteristrik pekerjaan, maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

4.4.3 Koefisien Determinasi

Analisis Koefisiensi Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 19.0 di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.42
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,801[a]	,642	,629	2,187301

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel summary di atas di dapat nilai *R-Square* sebesar 0,642, menunjukkan bahwa pengaruh dari kedua variabel bebas tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 64,2% dan sisanya sebesar 35,8%. Selain dicari nilai koefisien determinasi (Kd) seperti di atas, perlu juga diketahui koefisien parsialnya untuk mengetahui sumbangan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Berdasarkan perhitungan dengan cara mengalikan beta dengan *zero order* diperoleh r^2 parsial sebagai berikut :

Kompensasi = 0,305 x 0,666 x 100% = 20,3%

Karakteristrik pekerjaan = 0,573 x 0,766 x 100% = 43,9%

Berdasarkan hasil penghitungan koefisien determinasi secara parsial, maka dapat dijelaskan bahwa variabel karakteristrik yang memiliki pengaruh yang paling tinggi terhadap kepuasan kerja karyawan dibandingkan kompensasi.

4.4.4 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah penelitian yang dilakukan akan menolak atau menerima hipotesis. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan uji F dan uji t.

4.4.4.1 Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Untuk menguji keberartian pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, akan digunakan uji-F. Diketahui F-tabel pada tingkat signifikan 5% dan derajat bebas $V_1 = 2$; $V_2 = (55\text{-}2\text{-}1 = 52)$ atau didapat nilai F_{tabel} pada taraf keyakinan 5% sebesar 4,026, sedangkan nilai F_{hitung} dapat dilihat pada Tabel ANOVA berikut :

Tabel 4.43
Hasil Uji Anova

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	446,798	2	223,399	46,694	,000[a]
	Residual	248,783	52	4,784		
	Total	695,581	54			

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

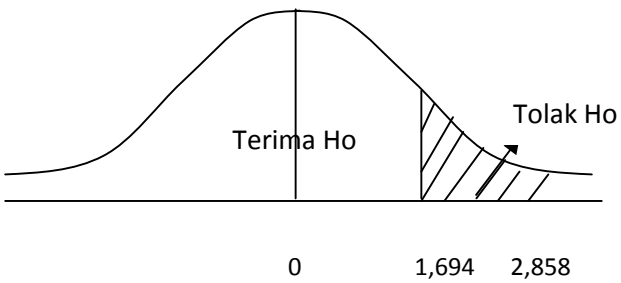
Berdasarkan Tabel Anova didapat $F_{hitung} = 46,694$ lebih besar dari $F_{tabel} = 4,026$ dan nilai probabilitasnya (Sig) 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis yang menyatakan kompensasi dan karakteristrik pekerjaan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja harus diterima.

4.4.4.2 Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Untuk menguji keberartian pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel tidak bebas digunakan uji-t. Adapun kriteria pengujiannya adalah bila t-hitung lebih besar daripada t-tabel, maka hipotesis masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen pada tingkat kesalahan alpha = 5 persen. Sebaliknya bila t-hitung lebih kecil daripada t-tabel, berarti masing-masing variabel independen secara parsial, tidak berpengaruh nyata terhadap variabel dependen pada tingkat kesalahan alpha = 5 persen. Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.40 dan dijelaskan serbagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 4.40 didapat nilai t_{hitung} sebesar 2,858 dengan nilai t_{tabel} pada taraf keyakinan 5% sebesar 1,674, karena t_{hitung} (2,858) lebih besar dibanding t_{tabel} (1,694) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak (Ho) dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Untuk lebih jelasnya gambar penolakan dan penerimaan hipotesis nol ditunjukkan di bawah ini:

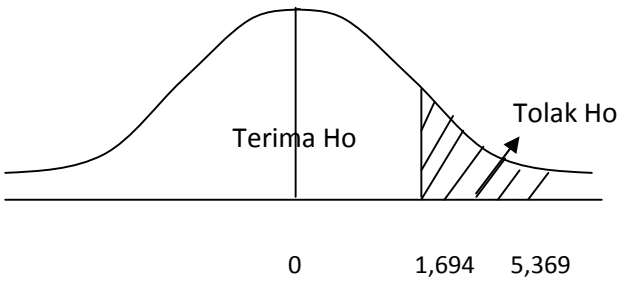


Gambar 4.2
Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Uji t

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas lebih jelas terlihat bahwa nilai t_{hitung} jatuh di daerah penolakan H_0 yang berarti adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Kakateristrik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 4.40 didapat nilai t_{hitung} sebesar 5,369 dengan nilai t_{tabel} pada taraf keyakinan 5% sebesar 1,674, karena t_{hitung} (5,369) lebih besar dibanding t_{tabel} (1,694) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak (Ho) dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristrik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Untuk lebih jelasnya gambar penolakan dan penerimaan hipotesis nol ditunjukkan di bawah ini:



Gambar 4.3
Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Uji t

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas lebih jelas terlihat bahwa nilai t_{hitung} jatuh di daerah penolakan H_0 yang berarti adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari karakteristrik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan.