

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Objek Penelitian

Balemong Resort terletak di Ungaran, Jawa Tengah dimana suasananya belum terjamah, segar dan menenangkan. Resor ini berjarak 10 km dari Gunung Ungaran, berada di lahan seluas 5 hektar dan memiliki konsep tradisional dan unik tentang orang Jawa kuno di masa kolonialnya; Dimana desain arsitektur dan interior adalah budaya Jawa, Cina dan Belanda. Perbedaan utama Balemong Resort dibandingkan dengan resor lainnya di Semarang adalah villast yang meniru rumah tradisional Jawa, terutama yang berasal dari Jawa Tengah dimana rumah seperti "Joglo Pesisiran "Dan" Joglo Solo "disimpan dalam gaya warisan aslinya dan beberapa rumah pada awalnya dipindahkan dari beberapa kota dan kabupaten di Jawa Tengah hampir berusia lebih dari 100 tahun sampai 300 tahun.

Tujuan Balemong Resort adalah mempertahankan karakteristik asli Jawa dimana sejarah peninggalan dan artefak budaya menjadi simbol resor. Tujuan kami adalah menjadikan resor sebagai tempat para pengunjung dapat belajar tentang warisan dan sejarah Jawa disamping sebagai tujuan liburan mereka. Balemong Resort dibangun dengan fasilitas modern dan menyediakan layanan perhotelan profesional untuk menjamin kepuasan para tamu.

Balemong didirikan oleh Bapak Hans Verhoeven, yang menggemari dan mengkoleksi bangunan Jawa klasik, seperti rumah-rumah Joglo, kursi antik dan sebagainya. Balemong berdiri sejak kurang lebih 6 tahun yang lalu, dimulai dari 1 pendopo besar dan 10 kamar, hingga kini berkembang menjadi 52 kamar dan joglo. Dibangun di daerah Sisemut Ungaran, di atas lahan seluas 5 hektar, Balemong Resort merupakan heritage dan gallery boutique resort yang dapat dibanggakan oleh Jawa Tengah sebagai aset wisata yang kental dengan nilai-nilai budaya

Jawa.

Visi Balemong Resort Ungaran adalah:

Menjadi heritage & boutique resort terbesar dan terbaik di Kota dan Kabupaten Semarang.

Misi Balemong Resort Ungaran adalah:

Melayani setiap tamu dengan nilai-nilai adiluhung Jawa, yaitu keramah tamahan, sopan santun dan tulus ikhlas.

Sistem kerja di Balemong Resort Ungaran dibagi menjadi dua yaitu:

1. Operasional: untuk operasional dibagi menjadi 2 shift pagi dan shift sore; dimana masing-masing shift adalah 8 jam
2. Back Office: untuk back office jadwalnya adalah dari hari Senin – Sabtu; untuk tanggal merah dan hari minggu libur

Total kamar di Balemong Resort adalah 52 kamar, yang terdiri dari tipe: standard, deluxe, Junior Suite dan Honeymoon Suite, Swimming pool “Tirto” , Restoran “Sasana Kembang Bujana”, dan Meeting room: Ramayana Ballroom, VIP Room, Amarta Room dan Amongroso Room.

4.2. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia responden, pendidikan, status perkawinan, dan lama bekerja.

4.2.1. Gambaran Responden berdasarkan Jenis Kelamin dan Status Perkawinan

Berikut ini adalah tabel gambaran responden berdasarkan jenis kelamin dan status perkawinan:

Tabel 4.1. Gambaran Responden berdasarkan Jenis Kelamin dan Status Perkawinan

Jenis Kelamin	Status Perkawinan		Total
	Belum Menikah	Menikah	
Pria	15 42,9%	9 25,7%	24 68,6%
Wanita	8 22,9%	3 8,6%	11 31,4%
Total	23 65,7%	12 34,3%	35 100,0%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2017

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa responden sebagian besar berjenis kelamin pria dengan status belum menikah sebanyak 15 orang atau 42,9%.

4.2.2. Gambaran Responden Berdasarkan Usia dan Lama Bekerja

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan usia dan lama bekerja responden:

Tabel 4.2. Gambaran Responden berdasarkan Usia dan Lama Bekerja

Usia	Lama Bekerja			Total
	1 bulan-<1 tahun	1 - 3 tahun	>3-5 tahun	
21-30 tahun	3 8,6%	7 20%	2 5,7%	12 34,3%
31-40 tahun	5 14,3%	15 42,9%	3 8,6%	23 65,7%
Total	8 22,9%	22 62,9%	5 14,3%	35 100,0%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2017

Berdasarkan pada tabel 4.2. diketahui bahwa mayoritas responden pada penelitian ini berusia antara 31-40 tahun dan telah bekerja 1-3 tahun yaitu ada 15 orang atau

42,9%. Hal ini menunjukkan bahwa mereka berusia produktif dan lama bekerja cukup lama yaitu antara 1 hingga 3 tahun.

4.2.2. Gambaran Responden berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan jenis kelamin dan usia responden:

Tabel 4.3. Gambaran Responden berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia

Jenis Kelamin	USIA		Total
	21-30 tahun	31-40 tahun	
Pria	5 14,3%	19 54,3%	24 68,6%
Wanita	8 22,9%	3 8,6%	11 31,4%
Total	13 37,1%	22 62,9%	35 100,0%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2017

Berdasarkan pada tabel 4.3. diketahui bahwa responden pada penelitian ini mayoritas adalah pria berumur 31-40 tahun. Hal ini menunjukkan mereka sudah puas dan tidak ingin berpindah dari Resort Balemong.

4.4. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja dan kinerja responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.4. Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja

NO	Keterangan	Jawaban										TOTAL SCORE	Rata-rata	Kategori	
		SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)					
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S				
	<i>Kepuasan terhadap gaji:</i>														
1	Saya puas karena perusahaan memberikan gaji yang lebih baik daripada pesaing	5	25	22	88	3	9	4	8	1	1	131	3,74	Puas	
2	Saya puas karena gaji saya cukup, mengingat tanggung jawab yang saya pikul	6	30	20	80	7	21	2	4	0	0	135	3,86	Puas	
3	Saya puas karena saya diberi gaji sesuai dengan yang saya kerjakan	3	15	21	84	2	6	4	8	5	5	118	3,37	Puas	
4	Saya puas karena gaji yang saya terima memadai	12	60	16	64	5	15	2	4	0	0	143	4,09	Puas	
	Rata2												3,66	Puas	
	<i>Kepuasan terhadap rekan kerja:</i>														
5	Saya puas karena orang yang bekerja dengan saya memberikan dukungan yang cukup kepada saya	8	40	20	80	2	6	4	8	1	1	135	3,86	Puas	
6	Saya puas karena ketika saya meminta rekan sekerja melakukan pekerjaan tertentu, pekerjaan tersebut diselesaikan dengan baik	4	20	22	88	4	12	4	8	1	1	129	3,69	Puas	
7	Saya puas karena saya menikmati bekerja dengan teman-teman di sini	6	30	15	60	9	27	5	10	0	0	127	3,63	Puas	
8	Saya puas karena saya bekerja dengan rekan sekerja yang bertanggung jawab	4	20	20	80	9	27	2	4	0	0	131	3,74	Puas	
	Rata2												3,73	Puas	
	<i>Kepuasan terhadap penyelia (atasan):</i>														
9	Saya puas karena atasan memberikan dukungan dalam	7	35	20	80	3	9	4	8	1	1	133	3,80	Puas	

	setiap aktivitas pekerjaan saya														
10	Saya puas karena atasan memberikan motivasi kerja yang baik kepada saya	2	10	17	68	7	21	3	6	6	6	111	3,17	Puas	
11	Saya puas karena atasan mau mendengarkan masukan dari saya	9	45	18	72	6	18	2	4	0	0	139	3,97	Puas	
12	Saya puas karena atasan memperlakukan saya dengan baik	5	25	23	92	5	15	2	4	0	0	136	3,89	Puas	
	Rata2												3,71	Puas	
	<i>Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri:</i>														
13	Saya puas karena pekerjaan saya sangat menarik	13	65	15	60	3	9	4	8	0	0	142	4,06	Puas	
14	Saya puas karena saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan	7	35	20	80	3	9	4	8	1	1	133	3,80	Puas	
15	Saya puas karena saya suka melaksanakan pekerjaan saya	8	40	18	72	7	21	2	4	1	1	138	3,83	Puas	
16	Saya puas karena saya merasa mendapatkan banyak keberhasilan dalam pekerjaan saya	7	35	17	68	2	6	4	8	5	5	122	3,49	Puas	
	Rata2												3,79	Puas	
	Rata2 keseluruhan												3,75	Puas	

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata untuk kepuasan kerja sebesar 3,75 dan masuk kategori puas. Artinya persepsi responden terhadap kepuasan kerja termasuk puas. Untuk kepuasan terhadap gaji:

- a. Responden setuju dengan pertanyaan bahwa perusahaan memberikan gaji yang lebih baik daripada pesaing, gaji cukup mengingat tanggung jawab yang dipikul, gaji sesuai dengan yang dikerjakan gaji yang diterima memadai, dengan rata-rata kepuasan gaji 3,66.

- b. Tetapi ada 4 orang yang tidak setuju dengan pernyataan perusahaan memberikan gaji yang lebih baik daripada pesaing, 2 orang tidak setuju dengan pernyataan puas dengan gaji yang cukup sesuai dengantanggungjawab yang dipikul, 2 orang tidak setuju dan 5 orang sangat tidak setuju dengan pernyataan puas dengan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, 2 orang tidak setuju dan 4 orang sangat tidak setuju dengan pernyataan puas dengan gaji karena memadai.

Untuk kepuasan terhadap rekan sekerja:

- a. Untuk kepuasan terhadap rekan sekerja rata-ratanya 3,73 dan termasuk kategori puas. Artinya ketika meminta rekan sekerja melakukan pekerjaan tertentu, pekerjaan tersebut diselesaikan dengan baik.
- b. Tetapi ada 4 orang yang tidak setuju dengan pernyataan puas karena orang yang bekerja dengan memberikan dukungan yang cukup, 4 orang yang tidak setuju dengan pernyataan puas karena ketika meminta rekan sekerja melakukan pekerjaan tertentu, pekerjaan tersebut diselesaikan dengan baik, 5 orang yang tidak setuju dengan pernyataan puas karena menikmati bekerja dengan teman-teman, dan 2 orang tidak setuju dengan pernyataan puas karena saya bekerja dengan rekan sekerja yang bertanggung jawab.

Untuk kepuasan terhadap penyelia atau atasan:

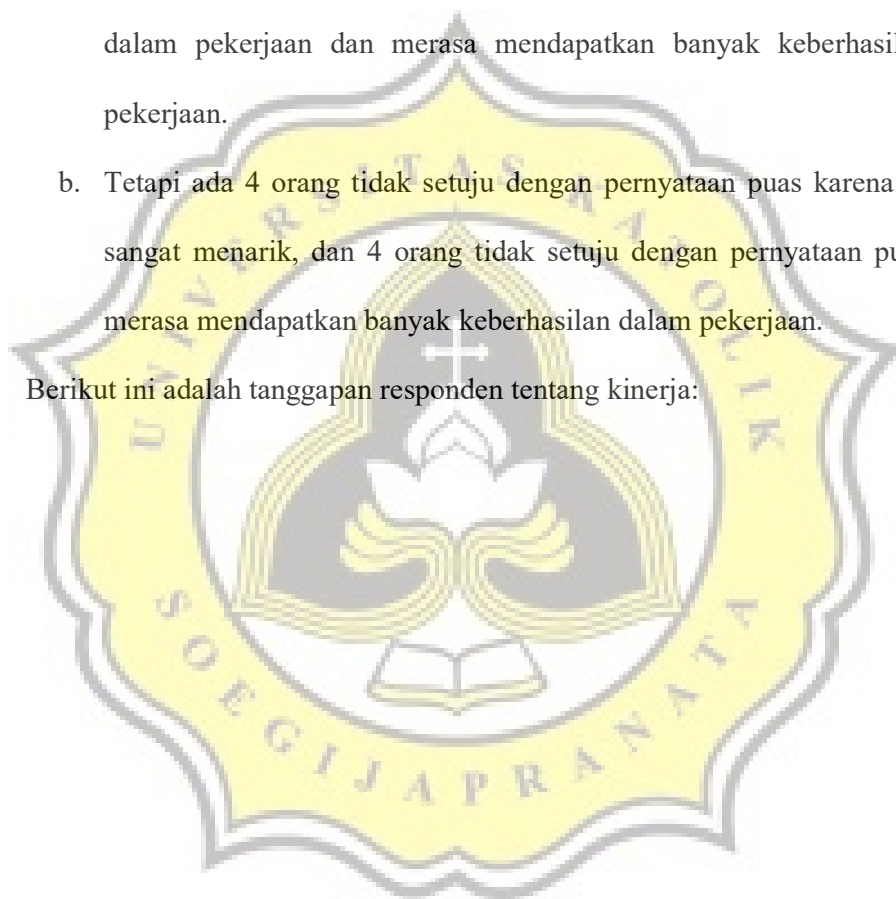
- a. Untuk kepuasan terhadap penyelia atau atasan rata-ratanya sebesar 3,71 dan termasuk kategori puas. Artinya atasan memberikan dukungan dalam setiap aktiviutas pekerjaan, atasan mau mendengarkan masukan.
- b. Tetapi ada 4 orang yang tidak setuju dengan pernyataan puas karena atasan memberikan dukungan dalam setiap aktiviutas pekerjaan, 3 orang tidak setuju dengan pernyataan puas karena atasan memberikan motivasi kerja yang baik,

2 orang tidak setuju dengan pernyataan puas karena atasan mau mendengarkan masukan, dan 2 orang tidak setuju dengan pernyataan puas karena atasan memperlakukan karyawan dengan baik.

Untuk kepuasan terhadap pekerjaan:

- a. Untuk kepuasan terhadap pekerjaan rata-ratanya sebesar 3,79 dan termasuk kategori puas, artinya responden senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan dan merasa mendapatkan banyak keberhasilan dalam pekerjaan.
- b. Tetapi ada 4 orang tidak setuju dengan pernyataan puas karena pekerjaan sangat menarik, dan 4 orang tidak setuju dengan pernyataan puas karena merasa mendapatkan banyak keberhasilan dalam pekerjaan.

Berikut ini adalah tanggapan responden tentang kinerja:



Tabel 4.5. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja

NO	Keterangan	SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)		Total Score	Rata-rata	Kategori
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S			
1	Kuantitas kerja karyawan mengalami peningkatan	12	60	18	72	3	9	1	2	1	1	144	4,11	Tinggi
2	Kualitas kerja karyawan mengalami peningkatan	17	85	15	60	3	9	0	0	0	0	154	4,40	Tinggi
3	Efisiensi kerja karyawan ini melebihi rata-rata karyawan lain	12	60	17	68	3	9	3	6	0	0	143	4,09	Tinggi
4	Karyawan ini bekerja melebihi standar kualitas rata-rata	13	65	21	84	1	3	0	0	0	0	152	4,34	Tinggi
5	Karyawan ini memiliki usaha yang lebih keras daripada karyawan lainnya	13	65	15	60	3	9	4	8	0	0	142	4,06	Tinggi
6	Karyawan ini memegang standar profesional yang tinggi dalam bekerja	16	80	17	68	2	6	0	0	0	0	154	4,40	Tinggi
7	Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik	9	45	25	100	1	3	0	0	0	0	148	4,23	Tinggi
8	Karyawan menggunakan akal sehat dalam bekerja	11	55	23	92	1	3	0	0	0	0	150	4,29	Tinggi
9	Karyawan ini memiliki pengetahuan yang cukup di dalam melaksanakan pekerjaannya	9	45	25	100	1	3	0	0	0	0	148	4,23	Tinggi
10	Karyawan ini memiliki kreativitas di dalam melaksanakan pekerjaannya	15	75	20	80	0	0	0	0	0	0	155	4,43	Tinggi
	Rata2												4,26	Tinggi

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2017

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata responden untuk pernyataan mengenai kinerja sebesar 4,26 termasuk kategori tinggi, artinya atasan menganggap

kuantitas dan kualitas kerja karyawan mengalami peningkatan, efisiensi kerja karyawan ini melebihi rata-rata karyawan lain, karyawan bekerja melebihi standar kualitas rata-rata, karyawan memiliki usaha yang lebih keras daripada karyawan lainnya, karyawan memegang standar profesional yang tinggi dalam bekerja, karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik, dan karyawan menggunakan akal sehat dalam bekerja, memiliki pengetahuan cukup dalam bekerja dan memiliki kreativitas dalam bekerja. Tetapi ada 3 orang yang tidak setuju dengan pernyataan efisiensi kerja karyawan melebihi rata-rata karyawan lain, dan 4 orang tidak setuju dengan pernyataan karyawan memiliki usaha yang lebih keras daripada karyawan lainnya

4.5. Analisis Inferensial

Berikut ini adalah hasil perhitungan regresi dengan menggunakan pengujian SPSS, sebagai berikut:

Tabel 4.6. Analisis Regresi Linear

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,235	3,894		8,020	,000
	KEPUASAN KERJA	,187	,063	,458	2,956	,006

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer yang Diolah, Tahun 2017

Berdasarkan tabel di bagian sebelumnya dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 31,235 + 0,187 X + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = Kepuasan Kerja

4.6. Pengujian Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah “ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan”. Berdasarkan pada tabel 4.6. diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,006 nilai tersebut lebih kecil dari alpha (0,05) dengan nilai koefisien regresi sebesar +0,187. Jadi hipotesis penelitian diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja. Jadi semakin puas kepuasan kerja maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja. Nilai koefisien regresi +0,187, artinya bila karyawan merasa semakin puas maka diharapkan kinerja karyawan akan meningkat.

4.7. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,006 dan nilai tersebut nilainya lebih kecil α (0,05) dengan nilai koefisien regresi sebesar +0,187. Artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan atas suatu pekerjaan. Setiap pegawai akan merasa puas apabila tidak terdapat perbedaan antara harapan dengan kenyataan. Semakin tinggi persepsi responden terhadap kepuasan kerja berarti banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan harapan dan kepentingan masing-masing individu maka semakin tinggi tingkat kepuasannya. Dengan demikian dapat diprediksikan jika kepuasan pegawai tinggi maka kinerjanya juga akan tinggi. Menurut Robbins (2008:226), Kepuasan mempengaruhi kinerja pegawai, karena apabila karyawan puas dalam berkerja, maka seseorang akan bekerja dengan senang dan dengan bersemangat, sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Maka dapat dikatakan jika seorang karyawan merasa puas dalam bekerja, akan semakin baik kinerjanya di perusahaan tersebut. Sebaliknya jika seorang karyawan merasa tidak puas dalam bekerja, maka akan semakin turun kinerjanya di perusahaan atau organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Santoso (2010) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja individual dan penelitian yang dilakukan Pangestu (2014) menemukan adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan bekerja lebih baik dan akan bersemangat untuk bekerja.

Tabel 4.7 Hasil Keseluruhan Mengenai kepuasan kerja , Upaya yang dilakukan untuk meningkatkannya

Persepsi		Regresi	Responden
KEPUASAN KERJA			
X1: Saya puas karena perusahaan memberikan gaji yang lebih baik daripada pesaing	Puas	0.006 < 0.05	Meningkatkan jumlah gaji kepada karyawan
X2: Saya puas karena gaji saya cukup, mengingat tanggung jawab yang saya pikul	Puas		Memberikan gaji sesuai tingkat tanggung jawab karyawan
X3: Saya puas karena saya diberi gaji sesuai dengan yang saya kerjakan	Puas		Memberikan gaji sesuai dengan yang dikerjakan karyawan
X4: Saya puas karena gaji yang saya terima memadai	Puas		Memberikan gaji yang memadai (sesuai UMR)
X5: Saya puas karena orang yang bekerja dengan saya memberikan dukungan yang cukup kepada saya	Puas		Saling mendukung rekan kerja
X6: Saya puas karena ketika saya meminta rekan sekerja melakukan pekerjaan tertentu, pekerjaan tersebut diselesaikan dengan baik	Puas		Rekan kerja membantu pekerjaan
X7: Saya puas karena saya menikmati bekerja dengan teman-teman di sini	Puas		Saling peduli pada rekan kerjanya
X8: Saya puas karena saya bekerja dengan rekan sekerja yang bertanggung jawab	Puas		Rekan kerja baik dan membantu
X9: Saya puas karena atasan memberikan dukungan dalam setiap aktivitas pekerjaan saya	Puas		Adanya dukungan dari atasan
X10: Saya puas karena atasan memberikan motivasi kerja yang baik kepada saya	Puas		Atasan memotivasi dalam bekerja
X11: Saya puas karena atasan mau mendengarkan masukan dari saya	Puas		Atasan mendengarkan masukan

X12: Saya puas karena atasan memperlakukan saya dengan baik	Puas		Atasan puas dan memperlakukan dnegan baik
X13: Saya puas karena pekerjaan saya sangat menarik	Puas		Pekerjaannya menarik dan tidak monoton
X14: Saya puas karena saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan	Puas		Senang dengan tanggung jawab pekerjaannya
X15: Saya puas karena saya suka melaksanakan pekerjaan saya	Puas		Senang melakukan pekerjaan
X16: Saya puas karena saya merasa mendapatkan banyak keberhasilan dalam pekerjaan saya	Puas		Puas dengan prestasi kerjanya selama ini

Sumber: Data Primer yang Diolah, Tahun 2017

