BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi, oleh sebab itu sumber daya manusia sebagai penentu tujuan organisasi, tanpa peran manusia secanggih apapun teknologi yang dimiliki oleh organisasi maka hal tersebut tidak ada manfaatnya jika tidak digerakkan oleh tenaga manusia. Keberhasilan suatu perusahaan akan dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang unggul agar dapat memudahkan perusahaan dalam bersaing di dunia bisnis saat ini.

Hotel merupakan salah satu pelaku dalam industri pariwisata yang mengalami perkembangan yang cukup pesat saat ini. Hal ini ditandai dengan peningkatan jumlah maupun kualitas layanan. Maka dari itu penerapan tanggung jawab sosial perusahaan di hotel akan memberikan dampak baik bagi perhotelan. Dengan menerapkan tanggung jawab sosial perusahaan dengan baik banyak manfaat positif yang didapat dalam jangka panjang. Perusahaan yang bergerak di sektor industri pariwisata atau perhotelan akhir-akhir ini juga tidak kalah untuk menerapkan kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan

Perusahaan dalam melakukan usahanya memiliki kewajiban yang bersifat legal dan etis. Perusahaan juga memiliki tujuan yakni mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya dan untuk bertahan dalam persaingan pasar yang ketat perusahaan harus melakukan

berbagai cara dan salah satu cara yang dapat dilakukan yakni melaksanakan program tanggung jawab sosial perusahaan.

Konsep tanggung jawab sosial perusahaan tidak hanya berfokus pada tanggung jawab sosial perusahaan eksternal, melainkan juga memiliki fokus pada tanggung jawab sosial perusahaan internal. tanggung jawab sosial perusahaan biasanya dikenal sebagai konsep tanggung jawab perusahaan terhadap lingkungan eksternalnya. Namun demikian, Al-bour et al (2010) mengungkapkan konsep tanggung jawab social perusahaan yang menarik yakni tanggung jawab sosial perusahaan oleh perusahaan terhadap pegawainya. Artinya perusahaan bukan hanya menghargai lingkungan eksternal, namun juga para pegawainya sendiri yang berada di internal perusahaan.

Bank Jatim memahami bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis yang harus dikelola secara tepat untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Bank Jatim menyadari bahwa seluruh karyawan merupakan asset perusahaan yang berperan penting dalam keberlangsungan perusahaan. Hal ini menjadi salah satu dorongan bagi perusahaan untuk menjalankan tanggung jawab sosialnya yang diimplementasikan dalam bentuk program-program tanggung jawab sosial perusahaan.

Bentuk-bentuk program tanggung jawab sosial perusahaan internal yang telah diberikan kepada karyawan beberapa diantaranya

adalah pelatihan dan pengembangan karyawan serta fasilitas karyawan. Fasilitas yang diberikan ini bergantung pada kompetensi, pangkat, jabatan dan prestasinya. Fasilitas tersebut meliputi gaji, bonus, insentif, tunjangan rekreasi, bantuan perumahan, kendaraan dinas, bantuan pendidikan untuk anak-anak, kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan hingga keselamatan dan kesehatan kerja.

Tanggung jawab sosial perusahaan telah resmi diatur dalam UU No 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dimana perusahaan BUMN maupun non BUMN wajib melaksakana tanggung jawab sosial perusahaan yang telah disepakati sesuai standart. Pelaksanaan program tanggung jawab sosial perusahaan bisa melalui pengelolaan lingkungan hidup, kepedulian pada kesehatan, pembangunan jalan umum, pengembangan UMKM, dan memulai program yang berwawasan lingkungan. Penelitian yang dilakukan oleh Kartini (2013) mengatakan bahwa tanggung jawab sosial perusahaan memiliki tiga aspek yaitu aspek sosial, ekonomi, dan lingkungan. Tiga aspek itu disebut sebagai *triple bottom line* yakni *profit* (keuntungan), *people* (baik di internal perusahaan maupun masyarakat) dan *planet* (pelestarian lingkungan dan keanekaragaman hayati).

Pertama *profit* atau keuntungan merupakan bentuk tanggung jawab ekonomi perusahaan yang paling essensial untuk para shareholder, tetapi definisi *profit* yang sebenarnya adalah lebih sekedar keuntungan yaitu bagaimana perusahaan menciptakan *fair*

trade dan *ethical trade*. Kedua *people* berkaitan dengan kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan manusia, *people* lebih menekankan akan pentingnya praktik bisnis suatu perusahaan yang mendukung kepentingan tenaga kerja, dengan cara menentang adanya eksplorasi yang mempekerjakan anak di bawa umur, melakukan pembayaran upah yang wajar, memiliki lingkungan kerja yang aman dan memperhatikan kesehatan dan pendidikan tenaga kerja, Ketiga *planet* berkaitan dengan kepedulian perusahaan terhadap lingkungan hidup dan keberlanjutan keberagaman hayati, bagaimana peruhahaan mengelola dengan baik penggunaan sumber daya alam seperti mengurangi hasil limbah produksi dan mengolah kembali menjadi limbah yang aman bagi lingkungan.

Lako (2011) menyatakan bahwa kesuksesan dan hidup matinya suatu perusahaan sangat tergantung pada kemampuannya menyeimbangkan beragam kepentingan dari para stakeholder atau pemangku kepentingan dengan kata lain ditegaskan bahwa perusahaan tidak hanya bertanggung jawab kepada pemiliki modal (shareholder), melainkan kepada seluruh pemangku kepentingan (stakeholder) eksternal dan internal termasuk karyawan. Salah satu tanggung jawab sosial perusahaan adalah dengan memenuhi kebutuhan dan hak para karyawan. Selain dapat meningkatkan kinerja karyawan hal tersebut juga dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri. Gilmer dalam Sutrisno (2016) mengatakan

bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: Kesempatan untuk maju, Keamanan kerja, Gaji, Perusahaan dan manajemen, Pengawasan, Faktor instrinsik pekerjaan, Kondisi kerja, Aspek sosial dalam pekerjaan, Komunikasi dan Fasilitas.

Tanggung jawab sosial perusahan di lingkup internal bisa disalurkan dengan menerapkan kenyamanan bagi karyawan untuk bekerja, lingkungan kerja, fasilitas kerja yang sesuai, pemberian jaminan sosial yang tepat, dukungan organisasi dan keamanan dalam bekerja. Di lingkup eksternal perusahaan, tanggung jawab sosial dapat disalurkan melalui peningkatan aspek sosial dan ekonomi sekitar perusahaan, serta mengajak stakeholder yang terkait maupun masyarakat untuk memulai bisnis yang berwawasan lingkungan.

Hubungan antara karyawan dengan perusahaan harus berjalan dengan harmonis untuk menjaga kepuasan karyawan karena merupakan salah satu aspek dari tanggung jawab sosial perusahaan Internal. Dengan diadakannya tanggung jawab sosial perusahaan Internal oleh perusahaan guna meningkatkan kesejahteraan ekonomi karyawan maka akan menaikkan kepuasan kerja karyawan. tanggung jawab sosial perusahaan diartikan sebagai komitmen usaha yang dilakukan dengan etis, resmi, dan juga bisa berkotribusi kepada peningkatan ekonomi yang dibarengi dengan peningkatan kualitas hidup para karyawan, termasuk juga keluarganya, komunitas lokal, maupun masyarakat luas Azheri (2011).

Permasalahan tentang kepuasan karyawan dapat dijumpai di berbagai perusahaan, salah satunya di Hotel Satria Wisata Parepare, kurangnya dorongan dalam diri karyawan dapat menyebabkan karyawan tidak maksimal dalam bekerja. Maka diperlukan dukungan organisasi agar dapat membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja. Dalam hal pengetahuan pribadi, karyawan sering mengalami hambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya di sebabkan fasilitas yang ada di hotel masih kurang.

Tanggung jawab sosial perusahaan telah berperan menjadi sangat starategis bagi perusahaan dalam meningkatkan citra perusahaan maupun pangsa pasar, namun tidak etis jika perusahaan tidak melakukan tanggung jawab sosial perusahaan internal terlebih dahulu sebelum melakukan tanggung jawab sosial perusahaan eksternal. Dilihat dari penomena diatas, dalam penelitian ini penulis menguji tanggung jawab sosial perusahaan internal yang berfokus pada aspek sosial dimana dukungan organisasi dan fasilitas kerja sebagai variabel indevenden terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai variabel terikat.

Kepuasan kerja menurut Robbins (2013) adalah sebuah sikap yang dilakukan secara umum terhadap pekerjaannya, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah pekerjaan berbeda sehingga dapat menjadi tantangan bagi karyawan,

pemberian reward dari perusahaan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik, lingkungan kerja yang nyaman serta hubungan komunikasi yang baik dari karyawan.

Rosyiana (2019) mengatakan bahwa dukungan organisasi dapat berarti menghargai kontribusi pegawai, mendengar keluhan, merasa bangga akan hasil kerja atau prestasinya dan memenuhi kebutuhan karyawan. Keberadaan dukungan organisasi yang diberikan menjadikan karyawan merasa lebih puas dan lebih komit dengan pekerjaannya. Dukungan organisasi adalah bagaimana organisasi ataupun perusahaan menghargai kontribusi karyawan terhadap kemajuan perusahaan ataupun organisasi dan perhatian perusahaan terhadap kehidupan karyawan.

Menurut Koyong (2011) fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka penelitian ini ingin mengkaji lebih dalam tentang tanggung jawab social perusahaan yang berfokus pada aspek sosial internal perusahaan dalam hal ini yaitu dukungan organisasi dan fasilitas kerja

sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu judul yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah "Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Satria Wisata Parepare".

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Dukungan Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Hotel Satria Wisata Parepare?
2. Apakah Fasilitas Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Hotel Satria Wisata Parepare?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan Pada Hotel Satria Wisata Parepare
2. Untuk mengetahui Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan Pada Hotel Satria Wisata Parepare

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitan ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
    a. Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangsi pemikiran dan mendukung kajian mengenai pengaruh tanggung jawab sosial perusahaan internal dalam aspek ekonomi, aspek sosial dan aspek lingkungan terhadap kepuasan karyawan pada hotel Satria Wisata Parepare.
    b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan oleh peneliti-peneliti selanjutnya terutama bagi peneliti yang memiiki variable penelitian yang sama
2. Manfaat Praktis
    a. Bagi mahasiswa

        Penelitian ini dapat digunakan untuk kepentingan ilmiah dan referensi perpustakaan Universitas Muhammadiyah Parepare dibidang manajemen yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan.

    b. Bagi peneliti

        Penelitian ini sebagai sarana dalam memperluas pengetahuan peneliti tentang tanggung jawab sosial perusahaan terhadap kepuasan karyawan.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Tanggung jawab sosial perusahaan

Tanggung jawab sosial perusahaan menurut (Herry & Ariyanto, 2012) bahwa perusahaan publik tidak hanya mempunyai kewajiban-kewajiban kepada pemegang saham atau stakeholder tetapi juga kewajiban-kewajiban terhadap pihak-pihak lain yang berkepentingan (stakeholder) yang jangkauannya melebihi kewajiban-kewajiban di atas. Tanggung jawab sosial dari perusahaan terjadi antara sebuah perusahaan dengan semua stakeholder, termasuk seperti para pelanggan atau customer, pegawai, komunitas, pemilik, atau investor, pemerintah, supplier bahkan juga competitor.

Menurut Zhafira (2015) tanggung jawab sosial perusahaan didefinisikan sebagai bentuk tindakan yang berangkat dari pertimbangan etis perusahaan yang diarahkan untuk meningkatkan ekonomi bersamaan dengan meningkatkan kualitas hidup bagi karyawan berikut keluarganya, serta sekaligus peningkatan kualitas hidup masyarakat sekitar dan masyarakat secara lebih luas.

Tanggung jawab sosial perusahaan biasanya dikenal sebagai konsep tanggung jawab perusahaan terhadap lingkungan eksternalnya. Namun demikian, Al-bour et al (2010)

mengungkapkan konsep tanggung jawab sosial perusahaan yang menarik yakni tanggung jawab sosial perusahaan oleh perusahaan terhadap pegawainya. Artinya perusahaan bukan hanya menghargai lingkungan eksternal, namun juga para pegawainya sendiri yang berada di internal perusahaan.

Menurut Al-bour et al (2010) internal juga penting bagi organisasi. tanggung jawab sosial perusahaan internal terdiri dari beberapa faktor yakni training dan pengembangan kepada para karyawan internal, lingkungan kerja yang sehat dan aman, dijaganya hak asasi manusia pegawai oleh perusahaan, cara kerja yang seimbang antara kerja dan non kerja (seperti keluarga) serta adanya keragaman lingkungan kerja. Semakin perusahaan memiliki faktor-faktor tersebut diatas, semakin perusahaan memiliki Internal tanggung jawab sosial perusahaan yang baik.

Menurut Branco dan Rodrigues dalam Mursitama dkk (2011) membagi dua manfaat tanggung jawab sosial perusahaan bila dikaitkan dengan keunggulan kompetitif (competitive advantage) dari sebuah perusahaan. Yaitu dari sisi internal maupun eksternal

a. Manfaat Internal tanggung jawab sosial perusahaan
    1) Pengembangan aktivitas yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Serangkaian aktivitas pengembangan sumber daya manusia dicapai dengan menciptakan para karyawan yang memiliki keterampilan tinggi. Karyawan

yang berkualitas akan menyumbang pada sistem manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif. Misalnya, dengan meningkatnya loyalitas dan moral dari karyawan.

2) Adanya pencegahan polusi dan reorganisasi pengelolaan proses produksi dan aliran bahan baku, serta hubungan dengan supplier yang berjalan dengan baik. Muaranya adalah peningkatan performa lingkungan perusahaan.

3) Menciptakan budaya perusahaan, kapasitas sumber daya manusia, dan organisasi yang baik. Tanggung jawab sosial perusahaan diharapkan perusahaan mempunyai kemauan untuk terus belajar. Integrasi antar fungsi di dalam perusahaan diharapkan juga akan terjadi. Selain itu, partisipasi para karyawan di dalam perusahaan dan keterampilan mereka diharapkan meningkat pula.

b. Manfaat eksternal tanggung jawab sosial perusahaan

1) Penerapan tanggung jawab sosial perusahaan akan meningkatkan reputasi perusahaan sebagai badan yang mengembang dengan baik pertanggungjawaban secara sosial. Hal ini menyangkut pemberian pelayanan yang lebih baik kepada pihak eksternal atau pemangku kepentingan eksternal.

2) Tanggung jawab sosial perusahaan merupakan satu bentuk diferensiasi produk yang baik. Artinya, sebuah produk yang memenuhi persyaratan-persyaratan ramah lingkungan dan merupakan hasil dari perusahaan yang bertanggungjawab secara sosial. Untuk itu, diperlukan kesesuaian antara berbagai aktivitas sosial dengan karakteristik perusahaan yang juga khas. Karakteristik ini mempengaruhi ekspektasi dari para pemangku kepentingan tentang bagaimana seharusnya perusahaan bertindak.
3) Melaksanakan tanggung jawab sosial perusahaan dan membuka kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan itu secara publik merupakan instrumen untuk komunikasi yang baik dengan khayalak. Pada gilirannya semuanya akan membantu menciptakan reputasi dan image perusahaan yang lebih baik. Dengan demikian, akan membantu perusahaan dan para karyawannya dalam membangun keterikatan dengan komunitas secara lebih kohensif dan terintegrasi. Dimensi dari tanggung jawab sosial perusahaan terbagi dalam tiga pilar (Martinez, Perez dan Bosque, 2014), yaitu:
    a) Ekonomi : Dimensi ini meliputi dampak ekonomi dari kegiatan perusahaan yang mempengaruhi

pemangku kepentingan dan sistem ekonomi baik secara langsung (perubahan potensi produktif yang mempengaruhi kesejahteraan para pemangku kepentingan) maupun tidak langsung (konsekuensi tambahan yang muncul disebabkan oleh aliran uang dan transaksi keuangan antara perusahaan dan pemangku kepentingan). Indikator-indikatornya yaitu: Memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya, mencoba untuk mencapai kesuksesan jangka panjang, meningkatkan kinerja ekonomi, memastikan untuk tetap dapat bersaing dan bertahan dalam industri

b) Sosial : Dimensi ini mengharapkan perusahaan menghargai orang lain dengan bertanggung jawab terhadap dampak sosial yang terjadi. Indikator-indikatornya yaitu: Berkomitmen untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar, berpartisipasi dalam kegiatan sosial dan budaya, menyediakan perlakuan yang adil terhadap semua karyawan, menyediakan training dan kesempatan untuk promosi bagi karyawan.

c) Lingkungan : Dimensi ini menjelaskan bagaimana perusahaan mengurangi dampak negatif terhadap

lingkungan. Indikator-indikatornya yaitu Membantu menyelesaikan masalah social, melindungi lingkungan, mengurangi konsumsi sumber daya alam, recycle, reuse, reduce, mengkomunikasikan praktek lingkungan ke konsumennya, eksploitasi energi yang dapat diperbaharui dalam proses produksi untuk menjaga keseimbangan alam.

2. Dukungan Organisasi

Menurut Hayati (2020) menyatakan bahwa “Dukungan Organisasi didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi dapat menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka”. Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaannya sebagai anggota organisasi ke dalam identitas dirinya dan akan mengembangkan hubungan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi. Menurut Hayati (2020) menyatakan bahwa “Komitmen diatas akan mendorong karyawan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya, dan dapat meningkatkan harapan bahwa performa kerja akan diperhatikan dan dihargai oleh organisasi”.

Persepsi dukungan organisasional memberikan hasil yang positif untuk anggota dan organisasi diantaranya keadilan dalam organisasi, dukungan manajerial, penghargaan organisasi, kondisi kerja, pelatihan, penghargaan karyawan, promosi, keselamatan kerja, dan otonomi adalah faktor mempengaruhi persepsi dukungan organisasional. Christiani (2013).

Menurut Dewi, A.A Sagung Kartika (2018) Dukungan organisasi adalah bagaimana perusahaan ataupun organisasi menghargai kontribusi karyawan terhadap kemajuan perusahaan ataupun organisasi dan perhatian perusahaan terhadap kehidupan mereka. Bentuk-bentuk dukungan ini pun berkembang dari mulai yang bersifat material (ekonomi) seperti gaji, tunjangan, bonus, dan sebagainya; hingga yang bersifat sosial (non material), seperti perhatian, motivasi, pujian, penerimaan, keakraban, informasi, pengembangan diri, dan sebagainya.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan organisasi

Menurut Baliartati (2016), dukungan organisasi dipengaruhi oleh pengalaman yang dimiliki oleh individu, serta pengamatan mengenai keseharian organisasi dalam memperlakukan seseorang. Dalam hal ini sikap organisasi terhadap ide-ide yang dilontarkan oleh pegawai, respon terhadap pegawai yang mengalami masalah serta perhatian

perusahaan terhadap kesejahteraan dan kesehatan pegawai merupakan tiga aspek yang menjadi perhatian utama dari pegawai.

Menurut Farasat (2013), menyatakan bahwa terdapat 4 dimensi yang dapat meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, yaitu :

1) Keadilan (Fairness) yaitu keadilan prosedural yang menyangkut mengenai cara yang digunakan untuk menentukan distribusi sumber daya diantara karyawan. Memperlakukan karyawan dengan bermartabat dan hormat serta menyediakan informasi kepada karyawan mengenai output.
2) Dukungan atasan (*Supervisor Support*) Menurut Eisenberger (2012) karyawan membentuk persepsi global yang menyangkut penilaian mereka terhadap organisasi. Karyawan akan mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Atasan bertindak sebagai agen organisasi yang memilik tanggung jawab untuk memimpin dan mengevaluasi kinerja bawahan, sehingga karyawan melihat orientasi atasan mereka sebagai indikasi adanya dukungan organisasi.

3) Imbalan organisasi (*Organizational rewards*). Berdasarkan teori dukungan organisasi yang dirasakan, karyawan mengembangkan kepercayaan umum mereka sejauh mana mereka merasa bahwa organisasi siap untuk menghargai usaha mereka, untuk memenuhi kebutuhan sosial dan emosional mereka, merawat mereka, partisipasi dan kesejahteraan.

4) Kondisi kerja salah satu bentuk dukungan organisasi pada karyawan adanya kondisi kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan.

b. Menurut Robbins dan Judge (2013) terdapat beberapa aspek persepsi dukungan organisasi yaitu:

1) Penghargaan

Penghargaan finansial baik yang berwujud gaji, upah, insentif, atau tunjangan sudah amat popular. Namun penghargaan nonfinansial, seperti pujian, penerimaan, pengakuan atau yang lainnya tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebuah survey yang meminta karyawan memberikan nilai terhadap berbagai penghargaan menemukan bahwa penghargaaan nonfinansial ada pada peringkat yang lebih tinggi dari pada penghargaan finansial.

2) Kepedulian

Kepedulian ialah bentuk perhatian pemimpin terhadap orang lain, khususnya anggota tim dengan memberi sumbangan dalam bentuk materi, gagasan/pemikiran, waktu, dan/atau, keahlian/keterampilan. Menurut Kaswan (2015) kepedulian menyiratkan tentang banyak hal, yaitu empati dan mengutamakan orang lain.

3) Kesejahteraan

Kesejahteraan (well-being) juga dikenal dengan kesejahteraan subjektif atau emosi, atau kebahagiaan. Pengertian lain kesejahteraan dikaitan dengan tujuan hidup yang bermakna.

c. Indikator Dukungan Organisasi

1) Memberikan Motivasi

motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diarikan juga sebagai sesuatu kekuatan sumberdaya yang mengerakkan dan mengendalikan prilaku manusia. Manusia sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk berbuat karena prilaku seseorang cendrung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

2) Pelatihan

Robin (2013) Pelatihan dapat dikatakan sebagai program yang dimaksudkan untuk merangsang ataupun mendorong individu dalam rangka untuk menambah keterampilan mereka saat menjalankan pekerjaan yang spesifik serta untuk mendapatkan ilmu dan penafsiran umum tentang lingkungan kerja dan organisasi secara keseluruhan. Pelatihan dirancang untuk merangsang karyawan untuk mendapatkan ilmu dan keahlian yang berguna untuk perusahaan dan diri sendiri.

3) Penghargaan

Pemberian penghargaan dari pihak manajemen sangat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena pada dasarnya karyawan pun memiliki keinginan untuk mendapat pengakuan atas hasil kerjanya. Adanya perhatian dari pihak manajemen sangat besar perannya bagi karyawan, karena mereka akan merasa dihargai dan bilamana hal ini senantiasa dilakukan oleh pihak manajemen maka performance kerja dari karyawan pun akan cenderung lebih baik

4) Kesehatan dan Keselamatan kerja

Kesehatan dan keselamatan kerja adalah salah satu upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat melindugi dan bebas dari kecelakaan kerja

3. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang paling penting bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Tersedianya fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka pegawai akan terdorong untuk meningkatkan produktivitasnya. Implikasi yang timbul dari kondisi tersebut yaitu kinerja pegawai akan lebih optimal dan tujuan dari organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Menurut Dessler (2015) fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu kegiatan, tujuannya yaitu untuk mengupayakan pengadaan sarana dan prasarana melalui sistem perencanaan secara hati-hati dan seksama kemudian mengupayakan pemakaian sarana dan prasarana secara tepat dan efisien.

Menurut Mangkunegara (2015) fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan. Fasilitas

merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja dalam suatu instansi. Penggunaan perlengkapan dan mesin-mesin merupakan salah satu aspek yang menarik perhatian pekerjaan kantor modern. Fasilitas-fasilitas yang lengkap memberikan kontribusi yang besar bagi suatu perusahaan. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk dan jenis serta manfaatnya. Semakin besar aktivitas suatu perusahaan, maka 33 semakin lengkap juga fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2015) “fasilitas juga bisa dianggap suatu alat untuk mencapai tujuan perusahaan yang ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja pegawai merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah mempunyai bentuk fisik, dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan, mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relatif permanen dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun dan memberikan manfaat di masa yang datang.

Kemudian fasilitas kerja ditinjau dari jenis pekerjaan itu sendiri terdiri dari : pertama mesin dan proses produksi yaitu peralatan untuk mendukung kegiatan diperusahaan. Kedua, prasarana dan jembatan, yaitu fasilitas jalan pendukung yang digunakan memperlancar aktivitas perusahaan. Ketiga, Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas Perlatan elektronik (mesin komputer fotocopy, printer alat hitung dan lainnya). Keempat, Mendukung aktivitas yang ada seperti perabot perkantoran kantor lemari, dan lainnya (meja, kursi,)., inventaris kantor, gudang, pabrik, inventaris laboratorium. Kelima, Tanah yang terhampar yaitu asset uang prusahaan. Keenam, Bangunan yaitu fasilitas seperti pergudangan yang mendukung perkantoran dan aktivitas sentral. Ketujuh, Alat transportasi seperti semua jenis kendaraan, motor (truk, mobil, dan lainnya) yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan.

a. Jenis fasilitas kerja

Menurut Siagian (2015). Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh pegawai untuk memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya

perusahaan tersebut. Fasilitas kerja terbagi atas dua bagian yaitu:

1) Fasilitas sarana kantor. Misalnya: Komputer, printer, AC, kipas, telepon, faximile, kursi, meja, mesin tik, filling cabinet, lemari, kertas, televisi, mesin photo copy, OHP, kertas, In Foccus, wireless, tinta, penghapus, pulpen, pensil serta peralatan tulis lainnya
2) Fasilitas prasarana kantor. Misalny: fasilitas olahraga, tempat ibadah, kantin, kamar mandi, pendidikan dan pelatihan

b. Fungsi fasilitas kerja

Berkaitan dengan ketersediaan fasilitas untuk menunjang proses pelaksanaan pekerjaan, menurut Moenir (2016) mengemukakan bahwa fungsi dari fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

1) Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu.
2) Meningkatkan produktivitas, baik barang ataupun jasa.
3) Kualitas produk yang lebih baik/terjamin.
4) Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin.
5) Lebih mudah/sederhana dalam gerak para pelakunya.

6) Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orangorang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi emosional mereka.

c. Manfaat fasilitas kerja

Menurut Rivai (2014) fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

Adapun manfaat dari peralatan kantor tersebut bagi:

1) Karyawan

Manfaat peralatan kantor bagi karyawan yaitu : mengurangi kebosanan dan keletihan bekerja apabila harus mengerjakan pekerjaan yang berulang – ulang, untuk menghemat tenaga dan pikiran manusia dalam melakukan pekerjaannya, untuk menghemat waktu dan tenaga, untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang lebih rapi dan lebih baik dan meningkatkan ketelitian yang sempurna karena jika dilakukan secara manual biasanya banyak terjadi kesalahan

2) Perusahaan

Penyediaan fasilitas kerja merupakan bentuk pelayanan suatu organisasi terhadap pegawainya dalam menunjang kinerja untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Penyediaan

fasilitas yang lengkap, selain meningkatkan kinerja pegawai akan sangat berguna bagi suatu organisasi karena waktu yang dibutuhkan dalam penyelesaian pekerjaan menjadi semakin singkat, tenaga kerja yang diperlukan pun akan semakin sedikit

d. Indikator fasilitas kerja

1) Prasarana

yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah tempat ibadah,toilet, jalan, pagar dan lainnya.

2) perlengkapan kantor

yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya. Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).

3) Bangunan

yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran,pabrik dan pergudangan.

4) alat transfortasi

yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk,traktor, mobil, motor, dan lainnya).

4. Kepuasan kerja karyawan

Kepuasan kerja adalah cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya. Karyawan dapat merasakan pekerjaannya menguntungkan atau merugikan dirinya tergantung pada persepsi mereka apakah pekerjaannya memberikan kepuasan atau tidak Bangun (2012). Sedangkan Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu hal yang penting dalam suatu organisasi, dengan begitu karyawan akan berusaha memberikan yang terbaik bagi kepentingan perusahaan. Kepuasan kerja adalah sikap terhadap pekerjaan yang merupakan hasil persepsi seseorang terhadap sesuatu yang dirasakan dalam pekerjaannya dan didasarkan pada aspek-aspek pekerjaan (intrinsik & ekstrinsik). Oleh sebab itu kondisi kerja yang kondusif diharapkan dapat menciptakan kepuasan kerja pada diri seseorang karyawan.

Tingkat kepuasan kerja dicapai apabila harapan dan kebutuhan karyawan selaras dengan kenyataaan yang dirasakan. Peningkatan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tersebut akan diiringi dengan meningkatnya kinerja karyawan. Namun sebaliknya, ketidakpuasan seorang karyawan melahirkan beberapa perilaku agresif karyawan seperti melakukan sabotase, sengaja melakukan kesalahan kerja, pemogokan, dan suka membolos, dimana hal tersebut pada akhirnya akan menurunkan kinerja mereka.

Hasibuan (dalam Wibowo dkk, 2014), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk sikap emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Karyawan yang puas akan pekerjaannya akan muncul dalam emosional karyawan. Kepuasan karyawan akan membuat para karyawan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dari dalam dan dari luar pekerjaan.

Menurut Fathoni (dalam Gunawan, 2014), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap itu dicerminkan oleh moral kerja, kedisplinan, dan prestasi kerja. Robbins (dalam Pratiwi, 2013), mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaanya. Pekerjaan

menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi yang sering kurang dari ideal dan hal serupa lainnya.

Kepuasan kerja mewakili perasaan negatif dan positif dari persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapinya, yaitu suatu perasaan untuk berprestasi dan meraih kesuksesan di dalam pekerjaannya Aziri (2011). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah ganjaran yang pantas (imbalan finansial dan promosi), kondisi kerja yang mendukung (lingkungan kerja fisik, fasilitas dan peralatan), rekan sekerja yang mendukung dan kesesuaian pribadi pada pekerjaan.

Dari beberapa pendapat di atas mengenai pengertian kepuasan kerja dapat diambil kesimpulan bahwa “kepuasan kerja adalah sebuah perasaan yang dirasakan karyawan berwujud dalam bentuk positif maupun negatif dalam memandang pekerjaan mereka sebagai konsekuensi interaksi seorang karyawan dengan pekerjaannya

a. Teori teori kepuasan kerja

   Menurut Wexley dan Yulk (dalam Kinanti, 2012), teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal

yaitu, *discrepancy theory* (teori perbandingan), *equity theory* (teori keadilan), *two factory theory* (teori dua faktor):

1) *Discrepancy Theory* (Teori Perbandingan)

Teori ini dipelopori oleh Porter pertama kali pada tahun 1974 (dalam Kinanti, 2012), yang mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila yang didapat ternyata lebih besar dari pada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya, semakin jauh kenyataan yang dirasakan di bawah standar minimum sehingga menjadi *discrepancy* yang negatif. Maka semakin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

2) *Equity Theory* (Teori Keadilan)

Teori ini dikembangkan oleh Adams (dalam Kinanti, 2012), adapun pendahuluan dari teori ini adalah Zalezenik (dalam Kinanti, 2012). Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas situasi. Perasaan *equity* atau pun *inequity* atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya

dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun ditempat lain.

3) *Two Factory Theory* (Teori Dua Faktor)

Prinsip dari teori adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang berlanjut.

b. Aspek-aspek kepuasan kerja

Abdurrahmat memaparkan bahwa indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* kecil. Jadi, apabila kedisiplinan, moral kerja dan *turnover* karyawan besar, maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut berkurang.

Menurut Abdus (2014) kepuasan kerja seorang karyawan dapat diukur dengan beberapa hal berikut ini:

1) Isi pekerjaan, menampilkan pekerjaan yang aktual sehingga dapat dikontrol dengan baik
2) Organisasi dan manajemen
3) Supervisi
4) Kesempatan untuk maju
5) Kondisi pekerjaan
6) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti mendapatkan bonus/ insentif

Suparno (2015) memaparkan beberapa indikator sebuah perusahaan yang memilki masalah mengenai ketidakpuasan kerja bagi karyawannya, yaitu:

1) Jumlah karyawan yang absen bertambah
2) Masuk kantor terlambat
3) Pulang dari kantor lebih cepat
4) Sering rebut antar karyawan
5) Mengabaikan atau mencelakakan karyawan lain
6) Pengambilan keputusan dan perilaku yang buruk
7) Terjadinya kecelakaan kerja yang tidak biasa
8) Bertambah pemborosan dan kerusakan alat
9) Terlibat masalah pelanggaran hukum
10) Penampilan yang semakin buruk

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

1) Pekerjaan itu sendiri, Orang biasanya lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka peluang dalam menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka serta menawarkan satu varietas tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baiknya mereka melakukan itu.
2) Imbalan yang wajar, Karyawan menginginkan sistem penggajian yang mereka anggap sejalan dengan harapan mereka.Bila pembayaran kelihatan adil

berdasarkan pembayaran masyarakat, tingkat kepuasan mungkin dihasilkan.

3) Kondisi lingkungan kerja yang mendukung, Karyawan merasa prihatin dengan kondisi lingkungan kerja jika menyangkut masalah kenyamanan pribadi maupun masalah kemudahan untuk dapat bekerja dengan baik.
4) Rekan kerja yang suportif, Sebagian karyawan kerja dapat mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, adalah hal yang biasa jika seorang karyawan memiliki rekan kerja yang suportif dan bersahabat dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Abdus (2014) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi 2 kelompok, diantaranya:

1) Faktor Instrinsik

   Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya.

2) Faktor Ekstrinsik

   Menyangkut hal-hal yang berasal dari luar karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan lainnya.

Menurut Bisen dan Priya, terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja Kaswan (2015) adalah:

1) Faktor-faktor yang terkait dengan pegawai
   a) Usia. Pegawai dalam kelompok usia yang lebih tinggi lebih puas daripada pegawai yang lebih muda. Karena pada saat ini mereka yang dalam usia lebih tua memiliki kehidupan yang stagnan, kehidupan mereka sudah mapan dan mereka telah memperoleh hampir semua yang mereka inginkan dibandingkan dengan pegawai yang lebih muda
   b) Jenis kelamin. Biasanya perempuan memiliki tingkat aspirasi dan ekspektasi yang lebih rendah daripada laki-laki. Oleh karena itu mereka lebih mudah puas dengan pekerjaanya. Salah satu alasan kepuasan itu adalah karena mereka tidak memiliki beban ekonomi seberat laki-laki.
   c) Lamanya pengabdian. Pegawai pada tahap awal mengalami kepuasan kerja yang lebih besar, tetapi ketika mereka mencapai usia 45 tahun sampai 55 tahun, tingkat kepuasan kerja mereka menurun dan akan meningkat lagi setelah usia ini.

d) Kepribadian. Pegawai yang mampu berinteraksi dan berhubungan baik dengan atasannya, kolega, keluarga, dengan bos atau manajemen merasa lebih puas dibandingkan dengan mereka yang tidak seperti itu.

e) Orang yang bergantung. Pencari nafkah dengan sedikit tanggungan (orang yang bergantung padanya) lebih puas terhadap pekerjaannya daripada mereka dengan tanggungan keluarga yang lebih besar.

f) Ambisius. Ketika kinerja dan ambisi pegawai tidak terpenuhi dari pekerjaan yang ada, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.

g) Kemampuan mental. Jika pegawai memilki kemampuan mental yang tinggi dibandingkan persyaratan yang dituntut untuk pekerjaan tertentu, hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.

2) Faktor-faktor yang terkait dengan pemberi kerja, organisasi atau perusahaan

a) Gaji. Sejumlah gaji yang diterima haruslah sebanding dengan usaha yang dikeluarkan dalam bekerja

b) Kesempatan promosi. Jika pegawai tidak memperoleh promosi sesuai dengan kinerja dan kemampuannya, maka hal itu akan menyebabkan ketidakpuasan. Promis yang tidak tepat waktu juga bisa menimbulkan ketidakpuasan

c) Rasa aman. Jika pegawai memilki rasa aman secara seosial, ekonomi, dan psikologis dari pekerjaannya, hal itu akan membawa kepuasan maksimum diantara para pegawai.

d) Pengawas/ penyelia. Jika penyelia *supportif*, *fair* dan berpengetahuan luas, hal itu akan mendatangkan kepuasan di antara pegawai. Pegawai akan menunjukkan loyalitas, dan ketulusan terhadap penyelia. Sikap pegawai terhadap pekerjaan secara keseluruhan akan berubah jika penyelia baik.

3) Faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri

a) Kondisi kerja. Pegawai mencintai pekerjaannya dan memberi energi maksimumnya ketika kondisi kerjanya memadai. Cahaya, ventilasi, kelembaban, temperature, kebersihan, lokasi,

dan banyak lagi secara positif terkait dengan kepuasan kerja.

b) Keterampilan. Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan mendatangkan perasaan puas yang kuat diantara para pegawai. Makna, status, dan tanggung jawab dipengaruhi oleh ketrampilan pekerjaan. Semakin banyak pegawai melakukan pekerjaan terampil, maka semakin puas pegawai tersebut.

c) Hubungan dengan rekan kerja. Semakin pegawai terhubung dengan rekan kerjanya, mereka akan mengembangkan hubungan personal dan sosial yang berkontribusi terhadap perasaan puas di tempat kerja.

d) Lokasi tempat kerja. Jika tempat kerja berlokasi dekat dengan fasilitas-fasilitas umum, seperti pusat perbelanjaan, fasilitas media, fasilitas hiburan, fasilitas transportasi, dan banyak lagi fasilitas lain yang mudah dijangkau, maka pegawai memperoleh kepuasan dari pekerjaanya

e) Pekerjaan itu sendiri. Jika pekerjaan dirotasi, pegawai memiliki sejumlah tugas yang harus dilakukan atau jika perubahan diperkenalkan di

tempat kerja, hal itu akan mendatangkan kepuasan daripada hanya melakukan pekerjaan rutin.

Beberapa ahli telah memaparkan teorinya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sehingg peneliti dapat menarik sebuah kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti usia, jenis kelamin, kepribadian, tingkat stres kerja dan lamanya mengabdi pada perusahaan tersebut. Kemudian, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berasal dari luar diri karyawan, ialah gaji yang diperoleh, kondisi lingkungan pekerjaan, hubungan dengan atasan ataupun dengan rekan sekerjanya, dan kesempatan mendapatkan promosi.

d. Indikator kepuasan kerja karyawan

1) Pekerjaan itu sendiri

karyawan lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk mempergunakan keterampilan dan kemampuan mereka sendiri.

2) Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat.

3) Gaji

Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

4) Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja. Bonus merupakan pembayaran ekstra di luar gaji dasar yang bersifat hadiah atas prestasi yang dicapai. Bonus diberikan pada para pemimpin atau manajer setelah akhir tahun yang ditambahkan pada gaji pokok.

B. Penelitian Terdahulu

I Dewa Putu Gede Wiyata Putra 2016 Pengaruh Dukungan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS) sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa (1) dukungan organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) dukungan organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini mendukung teori bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasional karyawan terhadap organisasi maka kepuasan kerja dan komitmen organisasional akan semakin tinggi.

Siska Hidayanti dan Apri Budianto Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Metode yang digunakan adalah metode survey explanatory dengan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian menunjukan bahwa persepsi dukungan organisasi sudah baik; keadilan organisasi sudah baik; kepuasan kerja sudah baik; persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja; persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Mahendrawan & Indrawati 2015. Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel fasiitas kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (0,008 < 0,05). Nilai negatif pada koef.isien regresi fasilitas kerja menandakan bahwa Jurnal Penelitian 25 fasilitas kerja memiliki pengaruh berbanding terbalik pada kepuasan kerja

Astadi Pangarso 2016 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian kausalitas komparatif. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah regresi. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia.

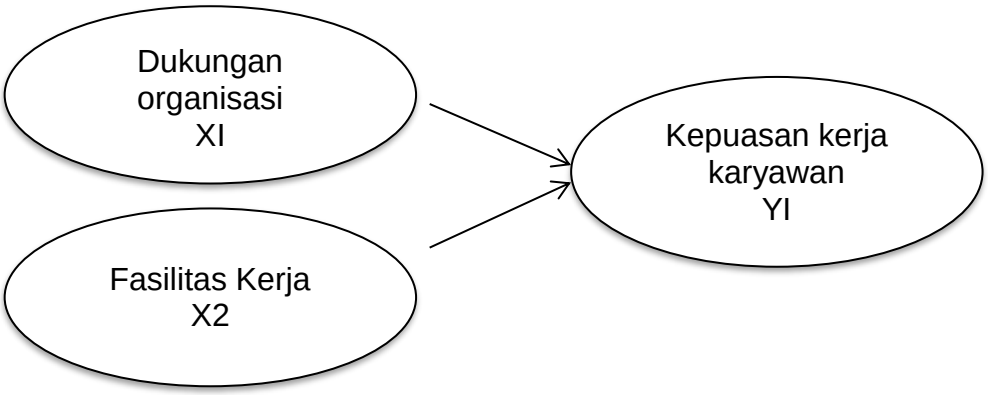
Diah Pratiwi & Darwin Lie 2019 Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Tata ruang kantor dan fasilitas kerja sudah baik, serta tingkat kepuasan kerja pegawai sudah puas. 2) Hasil analisis regresi adalah $\hat{Y}$ = 2,648 + 0,759X1 + 0,136X2 artinya tata ruang kantor dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. 3) Hasil analisis korelasi diperoleh nilai r = 0,767, artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara tata ruang kantor dan fasilitas kerja dengan kepuasan kerja pegawai. 4) Hipotesis penelitian diterima, artinya tata ruang kantor dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

Annisa Hazrida Effendy 2017 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Bupati Kabupaten Tapanuli Tengah Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah analisis deskriptif statistik dan analisis regresi linier berganda. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, baik secara simultan maupun parsial, Gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Negeri Sipil Kantor Bupati Kabupaten Tapanuli Tengah

C. Karangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah yang menjadi titik fokus pada penelitian ini, maka variabel bebas (*independent*) yaitu Dukungan organisasi(X1) dan fasilitas kerja (X2) serta variabel terikat (*dependent*) yaitu kepuasan kerja karyawan (Y). Data penelitian ini diolah dengan metode regresi linear berganda menggunakan aplikasi SPSS. Adapun kerangka konseptual dapat diliat pada gambar 1 dibawah ini :

Gambar 2.1 Karangka Konseptual



D. Hipotesis

Pada umumnya hipotesis digunakan untuk menggambarkan suatu dua variabel akibat. Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih diuji secara empiris atau belum terbukti. Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

   Dukungan organisasi sebagai keyakinan global karyawan mengenai sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka, dengan adanya rasa peduli organisasi terhadap kesejahteraan karyawan maka akan menimbulkan rasa puas dalam bekerja Novira dan Martono (2015).

   Hayavi (2013) ketika organisasi memberi dukungan terhadap karyawan maka karyawan akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi dan tekad untuk memiliki peran ekstra di luar

pekerjaannya. Persepsi dukungan organisasi yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dan ketika karyawan merasakan kepuasan kerja yang tinggi karyawan akan berusaha untuk melakukan hal yang menguntungkan bagi organisasi.

Paile, et al (2010) menjelaskan bahwa dukungan organisasi menemukan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Tingginya persepsi dukungan organisasi yang dirasakan karywan tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja pada diri karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Filopona (2011) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi pada kepuasan kerja.

HI : Diduga Dukungan Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Satria Wisata Pare-Pare.

2. Fasilitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Dengan adanya fasilitas kerja, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut Moenir & Munawirsyah (2017) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan,

dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Fasilitas kerja berkaitan dengan kepuasan kerja Universitas Sumatera Utara karyawan karena kepuasan kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan. Karyawan yang merasa terpenuhi kebutuhannya akan mempersiapkan dirinya sebagai karyawan yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakpuasan muncul apabila salah satu atau sebagaian dari kebutuhannya tidak dapat dipenuhi.

Fasilitas Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Bupati Kabupaten Tapanunli Tengah. Jika dikaitkan dengan penelitian sebelumnya hipotesis ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rizkan Said Bamatraf. Penelitian yang dilakukan A. Pangarso (2014) bahwa fasilitas kerja memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja, sehingga semakin tinggi atau berkualitas fasilitas kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan sebaliknya jika fasilitas kerja semakin menurun maka akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan.

H2 : Diduga Fasilitas Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Satria Wisata Pare-Pare

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Satria Wisata yang beralamat jl. Abubakar Lambogo No.83, Bukit Indah, Kec. Soreang, Kota Parepare. Dengan jangka waktu penelitian selama 2 (dua) bulan, mulai dari Juni - juli 2021.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

   Populasi adalah jumlah dari keseluruhan objek (satuan) yang karakteristiknya hendak diduga Djarwanto dan Subagyo (2011). penelitian ini yang disebut populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Satria Wisata Parepare dengan jumlah 38 orang.

2. Sampel

   Menurut Sugiyono (2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Sugiyono (2014) Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian, teknik sampling pada dasarnya di kelompokkan menjadi dua yaitu *probobality sampling* dan *nonprobobality sampling*. Dalam penelitian ini, teknik *sampling* yang digunakan adalah *nonprobobality sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2014) teknik

sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karna jumlah populasi relatif kecil, sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 38 orang

C. Definisi Oprasional

Pada penelitian ini, penulis menggunakan beberapa variabel yang dapat didefenikasikan secara operasional dan memberikan petunjuk dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Dukungan Organisasi (X1)

   Dukungan organisasi adalah bagaimana perusahaan ataupun organisasi menghargai kontribusi karyawan terhadap kemajuan perusahaan ataupun organisasi dan perhatian perusahaan terhadap kehidupan mereka. Bentuk-bentuk dukungan ini pun berkembang dari mulai yang bersifat material (ekonomi) seperti gaji, tunjangan, bonus, dan sebagainya; hingga yang bersifat sosial (non material), seperti perhatian, pujian, penerimaan, keakraban, informasi, pengembangan diri, dan sebagainya.

   Indikator dukungan organisasi ada empat yaitu:

   a. Memberikan motivasi
   b. Pelatihan
   c. Penghargaan
   d. Keselamatan kerja

2. Fasilitas kerja (X2)

Pada dasarnya karyawan akan merasa nyaman dan betah bekerja apabila tersedia fasilitas kerja yang memungkinkan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan mereka sebagai manusia, bukan sebagai alat produksi semata. Fasilitas kerja merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang paling penting bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Tersedianya fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka karyawan akan terdorong untuk meningkatkan produktivitasnya.

Indikator fasilitas kerja ada empat yaitu:

a. Prasarana
b. Perlengkapan kantor
c. Bangunan
d. Alat transportasi

3. Kepuasan kerja karyawan (Y)

kepuasan kerja merupakan serangkaian perasaan menyenangkan atau adanya rasa puas atas apa yang dikerjakan, baik antar individu terhadap pekerjaannya dan juga merupakan hasil penilaian yang subjektif terhadap aspek – aspek pekerjaan yang meliputi kepuasan kerja itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja serta gaji yang diterima.

Indikator kepuasan kerja karyawan ada 3 yaitu

a. Pekerjaan itu sendiri
b. Rekan kerja yang mendukung
c. Gaji
d. Bonus

D. Tehnik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab (Sugiyono, 2014-142). Penyebarkan kuesioner ini dimaksudkan untuk mendapatkan data deskriptif guna menguji hipotesis dan model kajian.
2. Pengamatan (Observasi) yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap objek penelitian untuk mendapatkan data yang akurat.

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder, adapun penjelasanya sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara) juga berupa data yang diperoleh dari hasil kuesioner responden yang

terkait dengan penelitian ini dengan menggunakan media kuesioner sebagai alat utama.

2. Data Sekunder

Penelitian ini juga melakukan telaah pustaka, dimana peneliti mengumpulkan data dari peneliti sebelumnya melalui jurnal terkait dengan pengaruh dukungan organisasi dan fasilitas kerja terhadapkepuasan kerja karyawan.

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

2. Uji kualitas data

Uji kualitas data dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menetukan bermutu tidaknya hal penelitian. Baik buruknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reability*). Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data.

a. Uji validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen penelitian. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti. Model pengujian menggunakan pendekatan korelasi *item-total* dikoreksi (*correct item total correlation*) untuk menguji validitas internal setiap *item* pertanyaan kuesioner yang disusun dalam bentuk skala.

Upaya menentukan apakah sebuah *item* digunakan valid atau tidak maka para ahli menetapkan patokan besaran koefisien korelasi *item total* dikoreksi sebesar 0,25 atau 0,30 sebagai batas minimal valid tidaknya sebuah *item.* Artinya sama atau lebih besar dari 0,25 atau 0,30 mengidentifikasi item tersebut memiliki validitas yang memadai (Kunendi dalam Wahyuni, 2017).

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah dianggap baik, Ridwan dan Sunarto (2007). Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel

dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0,060 (Ghozali dalam Wahyuni, 2017).

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan alat analisis statistik yakni analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh dukungan karyawan (X1) dan fasilitas kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Rumus regresi yang digunakan menurut Sugiyono (2007) adalah $Y=a+b_1X_1+b_2X_2$. Dalam hal ini sebagai berikut :

a = Konstanta

X_1 =Dukungan Karyawan

X_2 = Fasilitas Kerja

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

b_1 b_2 = Koefisien regresi parsial untuk X_1, X_2

b. Uji determinan R *squard*

Uji ini dapat digunakan untuk mengetahui berapa besar variasi dari variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi ganda (R *square*) menunjukkan besarnya persentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai R *square* adalah antara nol dan satu.

c. Uji Statistik Parsial (Uji t)

Uji *t* (*one sample test*) dimana tujuannya adalah untuk mengetahui variabel yang di hipotesiskan (Ridwan dan Sunarto, 2007). Pengujian secara parsial ini dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara tingkat signifikan *t* dari hasil pengujian dengan nilai signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini. Jika nilai signifikan *t* dari hasil masing-masing variabel yang diperoleh dari pengujian lebih kecil dari nilai signifikan yang dipergunakan yaitu sebesar 5% (0,05), maka secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

1) Jika nilai signifikan *t* dari masing-masing variabel yang diperoleh dari pengujian lebih besar dari nilai signifikan yang dipergunakan yaitu sebesar 5% (0,05), maka secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

BAB IV
GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Hotel Satria Wisata Parepare

Sejarah industri perhotelan dimulai pada awal abad 15, Beberapa negara Eropa seperti Perancis dan Inggris mulai mewajibkan untuk mendaftarkan rumah penginapannya secara resmi. Kemudian pada awal abad 17, tepatnya pada tahun 1760 daratan Eropa dan Amerika mulai dibangun konstruksi bangunan hotel yang sangat megah. Pada tahun inilah awal mulai industri perhotelan di Eropa mulai berkembang. Pada awal abad ke 18 di bangunlah hotel dengan nama Le Grand Hôtel du louvre Paris dan operasikan pada tahun 1855 dan 1887. Hotel ini merupakan salah satu hotel yang berada di Eropa dan dibangun khusus untuk para elite traveller dari seluruh dunia.

Abad ke 19 adalah masa keemasan perkembangan industri perhotelan pada jaman itu. Banyak sekali hotel mewah yang dibangun dan beberapa arsitek yang sangat terkenal seperti Marchisio dan Prost merancang bangunan hotel yang sangat indah di Eropa. Pada abad 20 seperti sekarang ini sudah jelas dengan perkembangan teknologi yang sangat pesat. Semua kegiatan perhotelan tidak akan bisa lepas dari internet.

Awal di dirikannya Hotel Satria Wisata Parepare pada tahun 1996, yang hanya menyediakan tempat beristirahat bagi mereka yang melakukan perjalanan. Kemudian peradaban semakin maju maka terdapat berbagai peningkatan dengan menambahkan fasilitas –

fasilitas yang menungjang kenyamanan pengunjung. Yang awalnya hanyalah bangunan rumah yang di renovasi sedemikian rupa kemudian berkembang dari tahun ke tahun.

Sejarah keberadaan hotel sangat berkaitan dengan perkembangan peradaban manusia. Kebutuhan akomodasi sudah ada sejak manusia mulai bermigrasi, berpindah tempat lainnya. Terletak di soreang, Satria Wisata Hotel merupakan tempat yang sempurna untuk menikmati Parepare dan sekitarnya. Memiliki lokasi yang strategis, property ini memiliki akses mudah ke destinasi yang wajib dikunjungi di kota Parepare. Memiliki beberapa fasilitas property seperti layanan kamar 24 jam, layanan kebersihan harian, layanan satpam, check-in/check-out pribadi. Para tamu dapat memilih dari 23 kamar yang dilengkapi dengan suasana yang tenang dan harmonis.

B. Perkembangan Hotel Satria Wisata Parepare

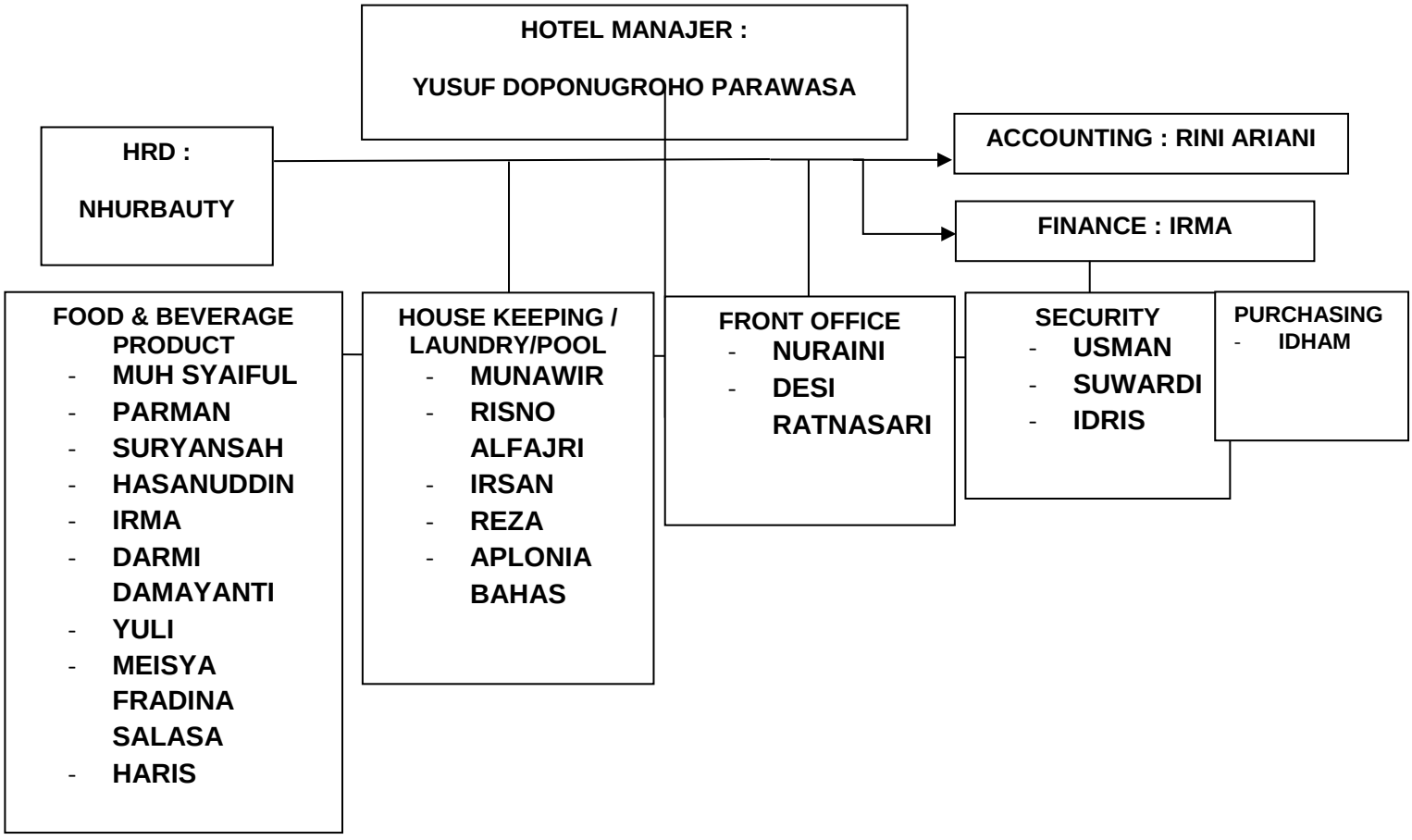
Pada tahun 2013 opening atap steak and caffe shop, setiap hotel hadir dengan sarana fasilitas yang berbeda untuk menyempurnakan pengalaman menginap tamu mereka. Apalagi bagi para tamu yang menginap untuk keperluan staycation. Memilih hotel yang tepat dengan fasilitas memadai ketika staycation sangatlah penting karena liburan mereka nantinya akan terpusat pada aktivitas yang disediakan hotel.

Pada tahun 2017 opening kolam renang, Hotel Satria Wisata yang berlokasi di Jln. Abu Bakar Lambogo, Kota Parepare, pengelola hotel menyediakan fasilitas tambahan kolam renang dewasa dan anak – anak. Pengunjung yang menginap di hotel bias memanjakan diri dengan memanfaatkan fasilitas ini untuk berendam di kolam renang.

Pada tahun 2020 opening Satria Farm & di 2021 opening satria mart, yang memudahkan pengunjung hotel berbelanja dengan kebutuhan yang mereka perlukan saat berada disana.

C. Struktur Organisasi dan fungsinya

Gambar 4.2 Struktur Organisasi Hotel Satria Wisata Parepare



Dalam menjalankan struktur organisasi diperlukan suatu wadah atau tempat yang sama dalam administrasi wadah ini disebut dengan Organisasi. Struktur organisasi merupakan suatu denah aturan tugas secara formalitas yang ada pada suatu perusahaan, di dalamnya terdapat fungsi dan tanggung jawab setiap bagian atau devisi yang tertera pada struktur organisasi yang ada. Lainnya dapat pula dijadikan sebagai alat untuk memperjelas tugas dan tanggung jawab dalam rangka kerja sama dan koordinasi antar sesama anggota Organisasi dan luar organisasi.

Dengan adanya struktur organisasi yang digambarkan secara jelas akam mempermudah pimpinan untuk mengkoordinir semua kegiatan organisasi. Disamping itu juga akan jelas kelihatan jenjang dan saluran wewenang bagi setiap petugas yang mendukung jabatan. Dilihat dari struktur organisasinya, baik vertikal maupun horizontal pimpinan dan bawahan secara bersama-sama,menjalankan usaha untuk menacapai tujuan perusahaan.Penggunaan bentuk struktur garis ini bertujuan untuk memudahkan kesatuan perintah dalam memberikan tugas dan tanggung Jawab kepada bawahan Dibawah ini akan dijelaskan mengenai fungsi dari masing-masing struktur organisasi pada Hotel Hotel Satria Wisata.

a. Manajer, bertugas sebagai pimpinan tertinggi yang mengatur Hotel Satria Wisata Parepare
b. HRD (*Human Resource Departement*) atau yang lebih dikenal dengan Personalia, devisi ini berperan dalam manajement sumber daya manusia.
c. *Accounting* fungsinya bertanggung jawab atas pembayaran yang dilakukan oleh tamu yang check out pada semua shif (pagi, siang dan shif malam) di front office, dan menyetorkan langsung ke Accounting, Bertanggung jawab terhadap sistem pengeluaran dan pendapatan hotel, Mengatur dan merencanakan keuangan hotel, Membuat laporan bulanan dan tahunan, laba dan rugi serta menghitung gaji dan service karyawan dan direksi.
d. *Finance* Mengesahkan laporan keuangan (Neraca, R/L= Rugi-Laba) untuk disetuju oleh General Manager, selanjutnya GM menyerahkan kepada Direktur, menyetujui pemasukan dan pengeluaran uang, menyetujui permintaan barang dari Department (*Goods Request*) Dan pengeluaran barang dari Gudang (*Store Room Request*), memimpin seluruh SDM Accounting sesuai struktur organisasi dan Bertanggung jawab langsung kepada General Manager
e. *Food* dan *beverage product* berfungsi mengolah bahan makanan mentah menjadi makanan yang siap disajikan pada

tamu, membuat dan mengolah bahan makanan menjadi masakan yang lezat dan memiliki cita rasa khas, bertanggung jawab atas makanan dan minuman yang sudah dibuat apakah sudah memenuhi syarat bagi kesehatan.

f. *House Keeping* berperan dalam pengelolaan atau perawatan kamar maupun hotel serta secara keseluruhan dan bertanggung jawab mempersiapkan kamar maupun fasilitas hotel sehingga siap untuk dijual.

g. *Resepsionist* Fungsinya bertanggung Jawab mengatur proses check in ataupun check out tamu.

h. Laundry bertugas Melaksanakan pencucian dan pengepresian pakaian tamu, mengambil kain kain kotor dari kamar, Menyetrika dan merapikan kain yang ada disetiap kamar,, Memeriksa linen di dalam setiap kamar, Menyapu dan mengepel lantai.

i. *Purchasing* sendiri merupakan bahasa inggris yang berarti pembelian. Secara umum dapat diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk membeli atau menyewa barang/jasa.

j. *Security*, fungsinya menjaga keamanan di sekitar hotel, baik bagian dalam maupun luar.

BAB V
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskripif

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer diambil melalui penyebaran kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Satria Wisata Parepare. Responden pada penelitian ini adalah masyarakat yang berjumlah 38 responden

Periode penyebaran kuesioner dimulai pada tanggal 1 Juni 2021 sampai dengan 30 juli 2021 dengan total kuesioner yang disebar sebanyak 38 kuesioner.

a. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 5.1

Profil Berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	20	52.6%
2	Perempuan	18	47.4%
Jumlah		38	100%

Sumber :Data Primer diolah tahun 2021

Berdasarkan table 5.1 dapat diketahui bahwa responden penelitian ini berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 20 orang atau 52.6% dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 atau 47.4%

b. Karakteristik Responden berdasarkan Umur

Tabel 5.2

Profil Berdasarakan Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-30 tahun	19	50.0%
2	30- 40 tahun	12	31.6%
3	40-50 tahun	5	13.2%
4	>50 tahun	2	5.3%
Jumlah		38	100%

Sumber :Data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 5.2 dapat diketahui bahwa responden dengan umur >50 merupakan responden paling sedikit yaitu 2 orang atau 5,3%, responden berumur 20-30 tahun sebanyak 19 orang atau 50.0%, responden berumur 30-40 tahun sebanyak 5 orang atau 13.2%.

c. Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

Tabel 5.3

Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 2 tahun	10	26.3%
2	3-5 tahun	16	42.1%
3	6 -10 tahun	9	23.7%
4	>10 tahun	3	7.9%
Jumlah		38	100%

Sumber : Data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan table 5.3 dapat diketahui bahwa responden dengan lama bekerja 6-10 tahun merupakan responden

paling tinggi yaitu 16 orang atau 42.1%, responden dengan lama bekerja <2 tahun yaitu 10 orang atau 26.3%, responden dengan lama bekerja 3-5 tahun yaitu 9 orang atau 23.7%, dan responden dengan lama bekerja >10 tahun yaitu 3 orang atau 7.9.%.

d. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 5.4

Profil Responden Berdasarkan pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	S1	15	39.5%
2	DIPLOMA	6	15.8%
3	SMA	17	44.7%
Jumlah		38	100%

Sumber : Data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan table 5.4 dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA merupakan responden terbanyak yaitu 17 orang atau 44.7%, Responden dengan pendidikan terakhir S1 yaitu 15 orang atau 39.5% sedangkan responden dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 6 orang atau 15.8%.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pernyataan dalam kuesioner yang digunakan dalam proses penelitian harus dapat memenuhi unsure validitas yang telah ditetapkan, karena valid atau tidaknya suatu pernyataan sengat mempengaruhi proses penelitian. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas pernyataan kuesioner adalah kolerasi *product moment.* Dasar kesimpulan yaitu dengan membandingkan nilai signifikan dengan level *if significant* (5%) adalah sebagai berikut:

1) Jika signifikan < 0,05 maka *item* pernyataan valid.

2) Jika signifikan > 0,05 maka *item* pernyataan drop.

Maka pengujian validitas pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.5

Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Signifikan	Keterangan
Dukungan Organisasi (X1)	X1.1	0,796	0,000	*Valid*
	X1.2	0,724	0,000	*Valid*
	X1.3	0,906	0,000	*Valid*
	X1.4	0,881	0,000	*Valid*
Fasilitas Kerja (X2)	X2.1	0,779	0,000	*Valid*

	X2.2	0,909	0,000	*Valid*
	X2.3	0,893	0,000	*Valid*
	X2.4	0,684	0,000	*Valid*
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Y.1	0,859	0,000	*Valid*
	Y.2	0,843	0,000	*Valid*
	Y.3	0,712	0,000	*Valid*
	Y.4	0,634	0,000	*Valid*

Sumber : Data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 5.5 dapat diketahui bahwa masing-masing butir pernyataan yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikan <0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa masing-masing butir pernyataan tersebut adalah valid. Dengan kata lain butir-butir pernyataan tersebut dapat mewakili atau membentuk variabel dukungan organisasi.

Selain itu, diketahui pula bahwa masing-masing butir pernyataan yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur variabel dukungan organisasi memiliki nilai signifikan < 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa masing-masing butir pernyataan tersebut adalah valid. Dengan kata lain butir-butir pernyataan tersebut dapat mewakili atau membentuk variabel Fasilitas kerja.

Serupa dengan variable dukungan organisasi dan fasilitas kerja diatas, diketahui bahwa masing-masing butir pernyataan yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur variabel kepuasan kerja karyawan memiliki nilai signifikan < 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa masing-masing butir pernyataan tersebut adalah valid. Dengan kata lain butir-butir pernyataan tersebut dapat mewakili atau membentuk variabel kepuasan kerja karyawan

b. Uji Realibitas

Uji realibilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari suatu instrumen pengukur. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan reliabel apabila Cronbach's Alpha >0,060.

Tabel 5.6

Hasil Uji Reliability Variabel

Variabel	**Jumlah Item Pernyataan**	***Cronbach's alpha***	**Kesimpulan**
Dukungan Organisasi	4	0,830	*Reliable*
Fasilitas Kerja	4	0,826	*Reliable*
Kepuasan kerja Karyawan	4	0,762	*Reliable*

Sumber : Data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 5.6 dapat disimpulkan bahwa reliabilitas konstruk jawaban atas pernyataan dan konsistensi jawaban dari butir-butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian sudah baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan

melihat nilai *Cronbach's Alpha* yang berkisar antara 0,762 sampai dengan 0,830 yang berarti nilai tersebut >0,060.

3. Uji Hipotesis

   a. Regresi Liner Berganda

      Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda (*multiple linear regression*). Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (*independent*) yaitu lingkungan kerja (X1) dan kualitas pelayanan (X2), terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu kepuasan masyarakat (Y). Besarnya pengaruh *independent variable* dengan *dependent variable* dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil regresi pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.7

Hasil Coefficient Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]						
Model		**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**T**	**Sig.**
		B	**Std. Error**	**Beta**		
1	(Constant)	1.077	1.973		0.546	0.589
	Dukungan Organisasi	0.402	0.055	0,493	4,541	0.000
	Fasilitas Kerja	0.664	0.124	0.602	5.343	0.000
a. Dependent Variable: kepuasan kerja karyawan						

Sumber: Output spss, diolah 2021

Berdasarkan tabel 5.7 maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut :

Y : 1.077+ 0.402X1 + 0.664X2 + e

Keterangan :

X1 = Dukungan Organisasi

X2 = Fasilitas Kerja

Y =Kepuasan Kerja Karyawan

Dari persamaan tersebut, dapat diliat bahwa keseluruhan variabel bebas bernilai positif artinya, keseluruhan variabel bebas tersebut berpengaruh positif. Nilai a (konstanta) yaitu 1.077 artinya angka tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel Dukungan Organisasi (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) , maka nilai kepuasan kerja karyawan adalah 1.077

Koefisien regresi dukungan organisasi sebesar 0.402 menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kepuasan masyarakat adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika dukungan organisasi mengalami peningkatan sebesar 1% maka kepuasan masyarakat juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.402

Koefisien regresi kualitas pelayanan sebesar 0,664 menunjukkan bahwa fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika fasilitas kerja mengalami

peningkatan sebesar 1% maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.664.

b. Uji Determinan (R Square)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui berapa besar variasi dari variabel independen dapat menjelaskan variable dependen. Koefisian determinasi ganda (R Squade) menunjukkan besarnya persentase pengaruh variabel independen secara serentak tehadap variabel dependen. Nilai R square adalah antara nol dan satu.

Tabel 5.8

Uji Determinan R Square

MODEL	**R**	**R Square**	**Adjusted Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	0.812a	0.660	0.640	1.19794
a. Predictor: (Constant), Dukungan Organisasi, Fasilitas Kerja				

Sumber: Output spss, diolah tahun 2021

Dari hasil perhitungan, menunjukkan bahwa nilai koefisian korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,812 artinya angka tersebut menunjukkan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen adalah erat dan positif karena mendekati angka 1 (satu).

Berdasarkan hasil tabel 5.8 dapat diketahui bahwa besarnya nilai adjusted R Square sebesar 0.660 yang berarti

bahwa kemampuan variabel independen yaitu dukungan organisasi dan fasilitas kerja untuk menjelaskan variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan pada hotel satria wisata parepare adalah sebesar 64.0%. Sedangkan sisanya 66.0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

c. Uji Signifikan Parsial

Uji t (t-test) ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) variabel independen (Dukungan Organisasi dan Fasilitas Kerja) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja Karyawan). Dasar keputusan uji t adalah sebagai berikut :

Tabel 5.9

Uji Parsial (uji-t)

Model	**B**	**T**	**Sig.**	**Keputusan**
(constant)	1,077	0,546	0,589	
Dukungan Organisasi (X1)	0.402	4.541	0	H1 diterima
Fasilitas Kerja (X2)	0,664	5,343	0	H2 diterima

Sumber : Data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial pada tabel 5.9 dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

Uji Hipotesis 1

Rumusan Hipotesis:

H1 : Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Satria Wisata Parepare

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai t hitung adalah nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal itu berarti H1 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa dukugan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel satria wisata parepare.

Uji Hipotesis 2

Rumusan Hipotesis :

H2 : fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Satria Wisata Parepare

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai t hitung adalah nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal itu berarti H2 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Satria Wisata Parepare.

B. PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada

Hotel Satria Wisata Parepare yang diperoleh melalui hasil uji regresi yang dilakukan. Uji regresi dilakukan untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan, sekaligus menjawab dua hipotesis yang diajukan rumusan masalah.

Adapun hipotesis yang diangkat adalah dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Satria Wisata Parepare dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Satria Wisata Parepare

1. Pengaruh Dukungan Organisasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan(Y)

   Hasil perhitungan menggunakan program *IBM SPSS 26 for windows* menujukkan nilai signifikasi variable dukungan organisasi adalah 0,000 < 0,05. Hal ini berarti hipotesis satu (H1) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Satria Wisata Parepare diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Satria Wisata Parepare.

   Dukungan organisasi merupakan salah satu faktor dalam membentuk kepuasan kerja karyawan, beberapa indikator seperti motivasi, pelatihan, penghargaan, kesehatan dan keselematan kerja akan lebih memberikan kepuasan kerja dalam diri karyawan

dibandingkan dengan pekerjaan yang tidak memiliki dukungan organisasi. Apabila pihak manajemen memberikan motivasi seperti pujian, perhatian, dan melakukan pendekatan antara atasan dan bawahan, kemudian memberikan pelatihan menggali kemampuan ataupun skill yang dimiliki, karyawan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang dihadapi sehingga menghilangkan rasa takut dalam melaksanakan tugas dan menimbulkan rasa percaya diri serta meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

Deskripsi jawaban responden

Deskripsi variable penelitian ini dimaksud untuk memberikan gambaran tentang tanggapan tanggung jawab sosial perusahaan hotel satria wisata parepare sebagai responden sesuai pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuesioner yang berkaitan dengan variable bebas dan terikat, variable bebas dalam penelitian ini adalah dukungan organisasi (X1) dan fasilitas kerja(X2) dan variable terikatnya yaitu kepuasan kerja karyawan(Y1)

a. Dukungan Organisasi (X1)

1) Tanggapan responden terhadap X1.1 (Memberikan motivasi) sebagian responden menyatakan setuju, dengan kofisien korelasi dinyatakan signifikan dan valid. Kondisi ini termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan merasa senan diperhatian dan diberikan motivasi sehingga timbul rasa puas dalam diri karyawan.

2) Tanggapan responden terhadap X1.2 (Pelatihan)

Sebagian besar responden menyatakan setuju,dengan kofisien korelasi dinyatakan signifikan dan valid.

Artinya menurut penilain, pelatihan sangat membantu karyawan, dengan pelatihan karyawan bisa lebih mengetahui pekerjaan yang harus mereka lakukan sehingga tidak terlalu mengalami kesulitan dalam menyelasaikan pekerjaannya.

3) Tanggapan responden terhadap X1.3 (penghargaan)

Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju dengan kofisien kolerasi dinyatakan signifikan dan valid. Artinya menurut penilaian, penghargaan yang di berikan pihak menenjemen dapat meningkat kepuasan karywan karna mereka akan merasa dihargai dan mendapat pengakuan atas apa yang mereka kerjakan.

4) Tanggapan responden terhadap X1.4 (Kesehatan dan keselamatan kerja) sebagian besar responden menyatakan setuju dengan kofisien kolerasi dinyatakan signifikan dan valid. Artinya menurut penilaian, karyawan akan merasa senang dan puas berada di tempat kerja yang aman, sehat, dan bebas dari pencemaran lingkungan sehingga dapat melindungi dan terhindar dari kecelakaan kerja.

Secara simultan memberikan motivasi, pelatihan, penghargaan, kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan tingkat hubungan yang kuat. Sedangkan secara parsial motivasi memiliki pengaruh paling tinggi terhadap kepuasan kerja karyawan, yang berarti dengan adanya pujian, perhatian pendekatan atasan dan bawahan karyawan akan merasa lebih di perhatikan.

Pada hasil kuesioner, penghargaan merupakan salah satu indikator dengan nilai tinggi yang menunjukkan bahwa penghargaan yang di berikan atas apa yang mereka kerjakan akan membuat karyawan lebih termotivasi dan tertangtang untuk meningkatkan kinerjanya. penghargaan juga akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik karna mereka akan merasa lebih dihargai atas apa yang mereka kerjakan dan bilamana hal ini

senantiasa di lakukan oleh pihak manajemen maka performance kerja dari karyawan akan cenderung lebih baik.

Dukungan organisasi adalah bagaimana organisasi ataupun perusahaan menghargai kontribusi karyawan terhadap kemajuan perusahaan ataupun organisasi dan perhatian perusahaan terhadap kehidupan karyawan. Keempat indikator dari dukungan organisasi yang di berikan pada Hotel Satria Parepare, membuat karyawan merasa lebih di perhatikan sehingga menimbulkan perasaan senang nyaman dan aman pada diri karyawan dalam bekerja serta meningkatnya tanggung jawab karyawan pada Hotel Satria Wisata Parepare.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Ni Putu Kartika Candra Dewi (2018) yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad Komaruddin Anshori (2017) yang mengemukakan bahwa Organizational support berpengaruh negatif dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diketahui bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya dukungan organisasi seperti memberikan motivasi, pelatihan, penghargaan dan keselamatan kerja yang diberikan

Hotel Satria Wisata membuat karyawan merasa nyaman, senang sehingga menimbulkan kepuasan pada diri karyawan.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Hasil perhitungan menggunakan program *IBM SPSS 26 for windows* menujukkan nilai signifikasi variable fasilitas kerja adalah 0,000 < 0,05. Hal ini berarti hipotesis satu (H2) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Satria Wisata Parepare diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Satria Wisata Parepare.

Fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, Fasilitas kerja merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang paling penting bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan tersedianya fasilitas berupa sarana dan prasarana yang lengkap maka karyawan akan terdorong untuk meningkatkan produktivitasnya, implikasi yang timbul dari kondisi tersebut yaitu

kinerja karyawan akan lebih optimal dan tujuan dari organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. .Fasilitas kerja terdiri dari 4(empat) indikator yaitu prasarana, perlengkapan kantor, bangunan dan alat transportasi Indikator tersebut menjadi tolak ukur untuk masing-masing pernyataan pada kuesioner yang dibuat.

Deskripsi jawaban responden

Deskripsi variable penelitian ini dimaksud untuk memberikan gambaran tentang tanggapan tanggung jawab sosial perusahaan hotel satria wisata parepare sebagai responden sesuai pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuesioner yang berkaitan dengan variable bebas dan terikat, variable bebas dalam penelitian ini adalah dukungan organisasi (X1) dan fasilitas kerja(X2) dan variable terikatnya yaitu kepuasan kerja karyawan(Y1)

b. Fasilitas kerja (X2)

1) Tanggapan responden terhadap pernyataan X2.1 (Prasarana) sebagian besar responden menyatakan setuju, dengan kofisien kolerasi dinyatakan signifikan dan valid. Dimana prasarana sangat dibutuhkan karyawan

untuk memperlancar kegiatan atau aktivitas di hotel satria wisata parepare.

2) Tanggapan responden terhadap pernyataan X2.2 (perlengkapan kantor) sebagian besar responden menyatakan sangat setuju, dengan kofisien kolerasi dinyatakan signifikan dan valid karna dengan adanya perlengkapan kantor yang lengkap akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannnya dengan tepat waktu.
3) Tanggapan responden terhadap pernyataan X2.3 (bangunan) sebagian besar responden menyatakan sangat setuju dengan kofisien kolerasi dinyatakan signifikan dan valid. bangunan seperti ruang kantor sangat mempengaruhi kepuasan karyawan karna sebagian besar waktu mereka di kantor sehingga sangat penting menciptakan ruang yang funsional, nyaman dan menyenangkan untuk mendorong produktivitas dan efisiensi dalam pekerjaan.
4) Tanggapan responden terhadap pernyataan X2.4 (Alat transportasi) sebagian besar responden menyatakan setuju dengan kofisien kolerasi dinyatakan signifikan dan valid. Dimana alat transfortasi yang di sediakan oleh perusahaan akan membantu dan mempercepat kegiatan

dan aktifitas karyawan di perusahaan seperti pembelian barang dan pengantaran produk untuk konsumen.

Pada hasil kuesioner perlengkapan kantor merupakan salah satu indikator dengan nilai tinggi hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya perlengkapan kantor yang lengkap akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan menimalisir keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Perlengkapan kantor seperti alat-alat pendukung yang di gunakan karyawan untuk bekerja harus tersedia lengkap bilamana perusahaan menginginkan peninkatan kerja dan produktivitas karyawan. Selain meningkatkan kinerja karyawan juga akan memberikan rasa puas pada diri karyawan.

Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Dengan adanya fasilitas kerja, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini kemudian juga didukung oleh Gilmer (2012). Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, salah satunya ialah fasiltas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh David Rudianto (2019) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahendrawan & indrawati (2015) yang menunjukkan bahwa variabel fasilitis kerja berpengaruh negetif terhadap kepuasan kerja (0,008<0,05)

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karna dengan adanya fasilitas kerja yang di sediakan di hotel satria wisata seperti prasarana, perlengkapan kantor, bangunan dan alat transportasi sangat memudahkan serta membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada diri karyawan

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Satria Wisata Parepare.

   Dukungan organisasi yang di berikan di hotel Satria Wisata Parepare dengan menghargai kontribusi karyawan dan peduli tentang kesejahteraan mereka seperti memberikan motivasi, pelatihan, penghargaan dan keselamatan kerja membuat karyawan merasa puas dalam bekerja, karna semakin tinggi dukungan organisasi maka kepuasan karyawan akan semakin meningkat.

2. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Satria Wisata Parepare.

   fasilitas kerja yang disediakan oleh Hotel Satria Wisata Parepare seperti prsarana, perlengkapan kantor, bangunan dan alat transportasi sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Dengan adanya fasilitas kerja yang lengkap karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat

kerja, serta menigkatnya kepuasan kerja karyawan Pada Hotel satria Wisata Parepare.

B. Saran

1. Bagi karyawan, harus memiliki rasa tanggung jawab tinggi dan meningkatkan kualitas kerja agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu sehingga sasaran-sasaran perusahaan dapat tercapai. Selain itu, ketika karyawan memiliki permasalahan atau keluhan di tempat kerja baiknya segera di bicarakan dengan rekan kerja ataupun dengan pimpinan agar kemudian permasalan yang ada bisa segera diberikan solusi sehingga tidak mengganggu kinerja karyawan dan jalannya kegiatan perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan tanggung jawab sosial perusahaan dan dapat menambahkan variable bebas lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi perusahaan, berkaitan dengan hasil penelitian ini hendaknya lebih memperhatikan tentang dukungan organisasi dan fasilitas kerja agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja yang bisa dirasakan oleh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Al-bdour, A. A., Nasruddin, E., & Lin, S.K. 2010. *The relationship between internal corporate social responsibility and organizational commitment within the banking sector in Jordan*. International Journal of Human and Social Sciences, 5 (14), 932-951.

Arshadi, N. dan G. Hayavi. 2013. *The Effect of Perceived Organizational Support on Affective Commitment and Job Performance: Mediating Role of OBSE.* Procedia-Social and Behavioral Sciences.

Azheri, Busyra, 2011. *Corporate Social Responsibility dari Voluntary Menjadi Mandatory, Jakarta* : PT. Raja Grafindo Persada.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.

Dewi, Ni Putu Kartika Candra & Dewi, A.A Sagung Kartika. 2018. *Pengaruh Dukungan Organisasi dan Keadilan Imbalan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Sopir Koptax Ngurah Rai Bali*. Jurnal Manajemen Unud, Volume 7, No. 2.

Eisenberger, et al. 1986.*Perceived Organizational Support*. Journal of Applied Psychology, Vol. 71 No. 3. pp. 500-507.

Farasat, Ebrahim. *2013. Perceived Organizational Support and Deviant Behavior.*

Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Uji Realibilitas Dengan Program SPSS.* Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Herry, Y., & Ariyanto, S. 2012. *Sebelum Dan Sesudah Pengungkapan Csr Corporate Social Responsibility Pada Perusahaan Dalam Industri Pertambangan Dan Farmasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Yustina Herry ; Stefanus Ariyanto*. AKUNTANSI, 849–860.Journal of Basic and Applied Scientific Research. 3(5), pp: 517-528.

Kartini, Dwi. 2013. *Corporate Social Responsibility Transformasi Konsep Sustainability Management dan Implementasi di Indonesia*. Bandung: PT Refika Aditama.

Koyong, Albert. 2011. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Jurusan Manajemen

Tamansiswa Padang. Studi Kasus PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau Padang.

Martinez, P., Perez, A., & Bosque, R. (2013). *CSR influence on hotel citra merek and brand loyalty*. Academia Revista Latinoamericana de Administracion, 27(2), 267-283

Moenir. 2016. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Sinar Grafika Offset, Jakarta.

Munawirsyah, Isnan. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam.* Jurnal Bisnis Administrasi. Volume 06 Nomor 01, 44-51.

Mursitama, Tirta N. dkk. *Corporate Social Responsibility CSR di Indonesia, Teori dan Implementasi: Studi Kasus Community Development Riaupulp*. Jakarta: Institute For Development Of Economics And Finance (Indef), 2011.

Novira, Lutfianita. 2015. *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Pada Perilaku Kewargaan Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.* Studi Pada Karyawan Kantor Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah. 1-16.

Pangarso, A. (2014). *Organization's Structure based on Competing Value Approach and Merger Strategy*. 2nd International Conference on Technology, Informatics, Management, Engineering, and Environment (TIME-E), 189-193.

Putra, I Dewa Putu Gede Wiyata, et al. 2016. *Pengaruh Dukungan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Karyawan Outsourcing Depo Arsip PT X*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.10. Tersedia: https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article

Robbins. Stephen P. 2013. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat Edisi 16

Rosyiana, Iffah. 2019. *Innovative Behavior At Work*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.

zhafira Zhara. 2015. *Pengaruh Corporate Social Responsibility terhadap Harga Saham pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI)*. Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi. Vol. 4. No. 6.