PENGARUH TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA HOTEL SATRIA WISATA PAREPARE

THE EFFECT OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION ATHOTEL SATRIA WISATA PAREPARE

RISDAH SUARDI
Risdahidda15@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani No.Km.6, Bukit Harapan, Kec. Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan 91112

ABSTRACT

Risdah Suardi, 2021, *with the research title "The Influence of Corporate Social Responsibility on Employee Job Satisfaction at Hotel Satria Wisata Parepare". Advisor I Mr. Dr. Parman MM and Advisor II Mrs. Fatimah SE, M.Si, CTA, ACPA. Thesis of Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Parepare. This study aims to determine whether organizational support has a significant effect on employee satisfaction at Hotel Satria Wisata Parepare and whether work facilities have a significant effect on employee job satisfaction at Hotel Satria Wisata Parepare. The data collection technique used in this study was a questionnaire with a sample of 38 respondents. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis. The results showed that organizational support had a significant effect on employee job satisfaction at the Satria Wisata Parepare Hotel and work facilities had a significant effect on employee job satisfaction at the Satria Wisata Parepare Hotel.*

Keywords *corporate social responsibility, organizational support, work facilities*

ABSTRAK

Risdah Suardi, 2021, dengan judul penelitian “Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Satria Wisata Parepare”. Pembimbing I Bapak Dr. Parman MM dan Pembimbing II Ibu Fatimah SE,M.Si,CTA,ACPA. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan keraja karyawan pada Hotel Satria Wisata Parepare dan apakah fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Satria Wisata Parepare. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan sampel berjumlah 38 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda.Hasil penelitian menunjukkan 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.

Kata Kunci tanggung jawab social perusahaan, dukungan organisasi, fasilitas kerja

PENDAHULUAN

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

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.

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).

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”.

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 Operasional

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. Teknik Pengumpulan Data

1. Metode Observasi (Pengamatan)

Obsevasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap objek penelitian yang dapat dilaksanakan secara langsung untuk mendapatkan data yang akurat di Desa Sappa Kecamatan Belawa Kabupaten Wajo.

2. Metode Kuesioner

Kuesioner merupakan alat pengumpulan data dengan cara membuat pernyataan yang kemudian disebarkan kepada responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Daftar pertanyaan atau pernyataan dibuat sesuai dengan operasionaisasi variabel yang telah disusun sebelumnya

E. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

   Data yang langsung berasal dari sumber data atau responden yang dikumpulkan dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti yang diperoleh dari hasil observasi, penyebaran kuesioner

2. Data Sekunder

   Kumpulan data yang diperoleh dari Desa Sappa Kecamatan Belawa Kabupaten Wajo dan juga dari hasil penelitian sebelumnya yang diperoleh dari dokumen, laporan, buku, internet dan jurnal yang terkait dengan penelitian.

3. Sumber Data

   Merupakan kumpulan data yang diperoleh dari Desa Sappa Kecamatan Belawa Kabupaten Wajo dan juga hasil penelitian sebelumya yang diperoleh dari dokumen laporan buku, internet dan jurnal yang terkait dengan penelitian.

F. Analisis Deskriptif

1. Analisis Deskriptif
2. Uji Kualitas Data
   a. Uji Validitas
   b. Uji Reliabilitas
3. Uji Hipotesis
   a. Analisis Regresi Linier Berganda
   b. Uji Determinan R *Square*
   c. Uji StatistikParsial (Uji t)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

   a. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

      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 Menurut Umur

      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

      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

      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

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 Realibilitas

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 Parsial

a. Regresi linier berganda

Tabel 5.7 Hasil Coefficient Regresi Linier Berganda

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						

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

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