

TULIP: Tulisan Ilmiah Pariwisata

E-ISSN: 2720-9873

Available Online at <https://journal.umgo.ac.id/index.php/Tulip/index>

Vol. 7, No. 1 Juni 2024

DOI: <http://dx.doi.org/10.31314/tulip.7.1.55-68.2024>

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI GRAND Q HOTEL GORONTALO

Yeristiawati Husain

Program Studi Pariwisata, Universitas Muhammadiyah Gorontalo, Indonesia

Email; yeristiawati@umgo.ac.id

Info Artikel

Submitted:
2024-06-19

Accepted:
2024-06-29

Published:
2024-06-29

In the development of an organization, culture is the most important variable that affects the implementation of organizational operation, because it's culture may stimulate the job satisfaction of its human resource which in turn affects the achievement of the organization's goals. Therefore, the objective of the research was to find out the conditions of both organizational culture and job satisfaction of employees at Grand Q Hotel Gorontalo. The research method used was a descriptive-quantitative survey method by a sample of 55 employees at Grand Q Hotel Gorontalo. The research used a multiple linear regression analysis. The research result showed that, simultaneously, organizational culture has a strong influence by 94.3% on job satisfaction (Y), the remaining 5.7% being the contribution of other variables beyond the current research. That is, the stronger culture, the higher job satisfaction will be. In contrary, the weaker culture, the lower job satisfaction will be.

Keywords: Impact, Organizational Culture, Job Satisfaction

Abstrak:

Dalam perkembangan suatu organisasi, budaya merupakan variabel penting yang mempengaruhi jalannya operasional organisasi, karena budaya yang terdapat di dalamnya mampu merangsang kepuasan kerja sumber daya manusianya yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan Grand Q Hotel Gorontalo. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei yang bersifat deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel 55 karyawan Grand Q Hotel Gorontalo. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi memberikan pengaruh yang kuat sebesar 94,3% terhadap Kepuasan Kerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 5,7% merupakan kontribusi variabel lain selain variabel yang diteliti. Artinya, jika budaya yang kuat akan mengantarkan kepada kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah akan membawa organisasi kepada kepuasan kerja yang rendah pula.

Kata Kunci: Pengaruh, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual yang memiliki tingkat kepuasan

kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya (Handoko, 2000). Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan mengalami perasaan

positif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas. Demikian pula sebaliknya, karyawan dengan kepuasan yang rendah akan mengalami perasaan negatif tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka.

Hal ini mencerminkan bahwa pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan tetapi terkait juga dengan aspek lain, seperti yang dikemukakan oleh (Robbins, 2001) bahwa karyawan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan tetapi juga berhubungan dengan setiap aspek lain yang memungkinkan untuk sesuai atau tidak sesuai dengan dirinya. Artinya bahwa kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya dinilai dari faktor gaji namun juga berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, serta faktor lainnya seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, lingkungan kerja, dan aturan-aturan. (George & Jones 2002) juga menyatakan bahwa ada empat komponen yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, yaitu kepribadian, nilai-nilai (*values*), situasi pekerjaan dan pengaruh sosial. Ke empat komponen tersebut merupakan bagian dari budaya organisasi.

(Gibson, Ivancevic & Donnelly, 2000) menyatakan bahwa pada tingkat organisasional, budaya organisasi merupakan asumsi-asumsi, keyakinan-keyakinan, nilai-nilai, dan persepsi yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi yang membentuk dan mempengaruhi sikap, perilaku, serta petunjuk dalam memecahkan masalah (Torang, 2013). Pengertian ini menunjukkan bahwa budaya adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan yang berlaku pada sebuah organisasi, yang membentuk dan mewarnai perilaku pimpinan dan anggota organisasi sehingga menjadi kebiasaan yang sulit diubah. Budaya adalah 'katup pengaman' untuk mengatur beroperasinya organisasi melalui landasan nilai dan keyakinan setiap individu yang kemudian melembaga (menjadi norma kerja).

Berkaitan dengan kepuasan kerja, (Robbins, 2002) juga mengemukakan sebuah model keterkaitan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja, yaitu budaya yang kuat akan mengantarkan kepada kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya budaya yang lemah akan membawa organisasi kepada kepuasan

kerja yang rendah pula. Budaya kerja yang kuat dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga kualitas kerja akan meningkat yang merupakan kunci keberhasilan bagi suatu organisasi atau perusahaan, dimana keberhasilan organisasi menjadi satu indikator kepuasan kerja karyawan. (Brahmasari dan Suprayetno, 2008) pada hasil penelitiannya berkesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya budaya organisasi merupakan suatu konsep yang dapat dijadikan sarana untuk mengukur tujuan organisasi terhadap kepuasan kerja.

Sikap yang dibentuk oleh budaya organisasi, erat kaitannya dengan kepuasan kerja yaitu sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Pentingnya kajian terhadap budaya organisasi ini juga secara pragmatis dapat dilihat dari fungsinya. (Robbins, 2001) juga mengemukakan fungsi budaya organisasi, yaitu sebagai *Boundary-defining roles* (budaya menciptakan pembeda antara organisasi yang satu dengan yang lainnya), *Identity* (budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi), *Facilitator* (budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang), *Social stability* (budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan), *Sense-making and control mechanism* (budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap perilaku pekerja). Artinya, budaya organisasi merupakan kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku bagi setiap anggota organisasi serta dapat mengarahkan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Masalah Kepuasan kerja karyawan sering dihadapi oleh setiap perusahaan, termasuk Grand Q Hotel Gorontalo yang pada perjalanan bisnisnya pernah mengalami akuisisi dan mungkin hal ini adalah salah satu penyebab terjadinya masalah seperti munculnya fenomena kemangkiran, timbulnya kegelisahan karyawan, rendahnya produktivitas dan motivasi. Perubahan nama hotel ini berlangsung belum lama terhitung sejak 1 Januari 2014, dari yang sebelumnya

adalah Quality Hotel dan sekarang berganti nama menjadi Grand Q Hotel.

Fenomena yang muncul pada Grand Q Hotel diantaranya yaitu adanya masalah antara *teamwork* yang kurang kompak dalam hal pekerjaan. Kemudian belum optimalnya komunikasi antar rekan kerja sehingga berdampak pada kesalahpahaman, serta mengenai fasilitas kerja yang kurang nyaman dan memadai. Selain itu juga, ada beberapa karyawan yang kurang setuju terhadap peraturan baru perusahaan, seperti dalam hal rotasi pekerjaan untuk karyawan yang telah lama bekerja pada sebuah pekerjaan atau posisi jabatan, kemudian berpindah dari satu departemen ke departemen lainnya, sehingga karyawan mengalami perubahan pada *Job Description* yang mungkin kurang sesuai dengan kemampuan dan *passion* karyawan tersebut.

Hal ini tidak hanya mencerminkan rendahnya tingkat komitmen antara karyawan terhadap perusahaan, akan tetapi menunjukkan pula adanya ketidakpuasan karyawan. Ketidakpuasan kerja yang terjadi akan menghambat kinerja perusahaan secara keseluruhan. Jika kepuasan kerja karyawan kurang diperhatikan, maka sikap dan semangat kerja karyawan pun akan menurun. Absensi dan *turnover* meningkat, sehingga usaha pencapaian yang telah dilakukan perusahaan dengan baik selama ini, kurang berarti untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. (Wexley dan Yukl, 1977) mengemukakan bahwa ketidakpuasan akan memunculkan dua macam perilaku yaitu penarikan diri (*turnover*) atau perilaku agresif (sabotase, kesalahan yang disengaja, perselisihan antar karyawan dan atasan, dan juga pemogokan) sehingga menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas. Sedangkan menurut (Robbins, 2003) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat diukur melalui indikator-indikator dari variabel bergantung dalam perilaku organisasi yaitu produktivitas, kemangkiran, dan tingkat keluar masuknya karyawan (*turnover*).

Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan yang diwujudkan melalui budaya organisasi diharapkan dapat memberikan manfaat bagi hotel dan karyawannya. Hal-hal inilah yang akan diteliti oleh penulis mengenai budaya organisasi, tentunya yang berkaitan

dengan penerapannya pada Grand Q Hotel Gorontalo serta bagaimana pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Untuk keperluan penelitian ini, maka penulis membatasi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu budaya organisasi.

Rujukan penelitian pertama yaitu penelitian (H.W Oetomo, 2005) tentang "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Intervening". Teknik sampling yang digunakan adalah *proportional random sampling* dengan jumlah sampel sebesar 232 responden. Analisis yang digunakan adalah Structure Equation Modelling. Hasilnya adalah budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja organisasi. Demikian juga kepuasan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Rujukan penelitian kedua adalah penelitian oleh (Mariyana, 2010) yang juga meneliti tentang "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Restoran batavia Malang". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) kondisi budaya organisasi (terdiri dari tantangan pekerjaan, komunikasi, kepercayaan), (2) kondisi kepuasan kerja karyawan, (3) pengaruh positif budaya organisasi (terdiri dari tantangan pekerjaan, komunikasi, kepercayaan) secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya.

Rujukan penelitian ketiga yaitu penelitian Nurhayati Mestari (2013). "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. PG Tolangohula Gorontalo). Penelitian ini bertujuan: 1) untuk mengetahui untuk mengetahui budaya organisasi karyawan, 2) untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan, 3) serta untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PG Tolangohula Gorontalo. Teknik sampling yang digunakan adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*

dengan jumlah sampel sebesar 236 responden. Pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian *Deskriptif dan Verificative*. Instrumen penelitian adalah angket yang berisi jawaban yang telah disediakan (angket tertutup), dengan skala likert.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode survei yang bersifat deskriptif kuantitatif. Metode deskriptif bertujuan memberikan gambaran data responden dan menjelaskan serta menggali keterkaitan antar variabel. Kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik.

Objek penelitian adalah Grand Q Hotel yang merupakan hotel berbintang 3 (tiga) di Provinsi Gorontalo. Variable dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi sebagai variable (X) dan kepuasan kerja sebagai variable (Y). Sumber data primer diperoleh dari responden yaitu karyawan di Grand Q Hotel Gorontalo dengan menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 55 orang. Data sekunder merupakan data penunjang yang digunakan untuk mendukung penelitian, yaitu informasi mengenai perusahaan, diantaranya adalah jumlah karyawan, data presentase absensi karyawan, sejarah perusahaan, dan lain-lain.

Alat ukur untuk melihat variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *Pearson Product Moment*.

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Sumber : Sugiyono (2001 : 213)

Keterangan :

n = Jumlah anggota sampel

X = Skor total responden

Y = Skor total pernyataan masing-masing responden

Untuk memperkuat hasil analisis, dilakukan uji asumsi klasik. (Purwanto & Sulistyastuti, 2011) berpendapat bahwa untuk memperjelas dan memperkuat hasil analisis perlu mempertimbangkan mengenai analisis asumsi-asumsi klasik yang ada dalam penggunaan model regresi.

Data yang dikumpulkan pada penelitian ini berasal dari sampel atau populasi untuk mewakili seluruh populasi. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Grand Q Hotel Gorontalo. Jumlah populasi yang akan diteliti pada penelitian ini sebesar 121 karyawan. Sementara sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho : Budaya Organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Ha : Budaya Organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Untuk mempermudah mendapatkan data yang akurat dan meminimalkan kesalahan pengolahan data pada penelitian ini maka digunakan program *Statistical Program of Social Science (SPSS)* versi 16.00.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi (X)

Tanggapan responden mengenai sub variabel "Inovasi dan keberanian mengambil resiko". Hasil tanggapan responden pada tabel di atas memberikan gambaran mengenai item pernyataan "*Saya diberi kebebasan dalam menuangkan ide saya dalam pekerjaan*" menunjukkan bahwa 24 responden (43,6%) menjawab setuju, artinya bahwa sebagian besar karyawan merasa sejauh ini Grand Q Hotel telah mendorong dan memberi kebebasan pada setiap karyawannya dalam menuangkan ide-ide kreatif atau gagasannya.

Tabel 1. Tanggapan Responden Mengenai Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko

No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
1	Saya diberi kebebasan dalam menuangkan ide saya dalam pekerjaan	12	24	10	9	0	55	204	275
		21,8%	43,6%	18,2%	16,4%	0,0%	100,0%	74,2%	

No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
2	Saya selalu mempertimbangkan resiko pekerjaan sebelum memutuskan dalam mengambil alih pekerjaan tersebut	12	30	11	2	0	55	217	275
		21,8%	54,5%	20,0%	3,6%	0,0%	100,0%	78,9%	
3	Saya mengerjakan tugas dengan penuh tanggungjawab	23	29	3	0	0	55	240	275
		41,8%	52,7%	5,5%	0,0%	0,0%	100,0%	87,3%	
Jumlah Skor Total								661	
Persentase Skor								80,1%	

Sumber: Data primer (2014)

B. Tanggapan Responden Mengenai Berorientasi Kepada Hasil

Hasil tanggapan responden pada memberikan gambaran mengenai item pernyataan *"Saya selalu berusaha dalam memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan"* menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 40 responden (72,7%) yang menyatakan ragu-ragu, artinya bahwa sejauh ini karyawan Grand Q Hotel belum sepenuhnya termotivasi dalam mencapai target perusahaan. Dalam menjalankan tugas, setiap hari karyawan Grand Q Hotel dihadapkan dengan beban tugas silih berganti dan semuanya harus dikerjakan sesuai target. Maka dalam hal ini pihak Grand Q perlu mendorong atau memotivasi karyawannya agar lebih giat lagi dalam bekerja, sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan yang

tentunya sesuai target dan sasaran. Berikutnya item pernyataan mengenai *"Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan jabatan saya"* menunjukkan bahwa sebanyak 37 responden (67,3%) yang menyatakan ragu-ragu. Artinya bahwa fasilitas kerja pada Grand Q Hotel dirasa belum sesuai dengan jabatan dan kebutuhan karyawan yang tentunya belum sepenuhnya menunjang pekerjaan. Berdasarkan hasil pengamatan penulis, fasilitas pada ruang HRD (*Human Resource Development*) dirasa kurang layak untuk ukuran hotel berbintang, komputer yang digunakan kurang layak pakai karena masih menggunakan komputer lama yang model cembung. Berikut table hasil tanggapan responden.

Tabel 2. Tanggapan Responden Mengenai Berorientasi Kepada Hasil

No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
1	Saya selalu berusaha dalam memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan	12	3	40	0	0	55	192	275
		21,8%	5,5%	72,7%	0,0%	0,0%	100,0%	69,8%	
2	Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan jabatan saya	6	0	37	8	4	55	161	275
		10,9%	0,0%	67,3%	14,5%	7,3%	100,0%	58,5%	
Jumlah Skor Total								353	
Persentase Skor								64,2%	

Sumber: Data primer (2014)

C. Tanggapan Responden Mengenai Berorientasi Kepada Manusia

Hasil tanggapan responden pada tabel berikut memberikan gambaran mengenai item pernyataan "*Dukungan perusahaan dalam bentuk fasilitas kerja terhadap kenyamanan kerja*" menunjukkan bahwa 28 responden (50,9%) menyatakan ragu-ragu. Artinya bahwa sejauh ini sebagian besar karyawan Grand Q Hotel merasa kenyamanan dalam hal fasilitas kerja masih belum terpenuhi. Ini tentunya akan menghambat pekerjaan, dengan dukungan fasilitas kerja yang nyaman berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja. Berdasarkan hasil observasi, ada beberapa karyawan yang mengeluhkan mengenai fasilitas EDR (*Employee Dining Room*) yang kurang nyaman, selain tempatnya sempit menunya juga kurang bervariasi. Selain itu juga karyawan mengeluhkan mengenai loker karyawan yang sempit dan kurang layak digunakan. Kemudian ketersediaan lahan parkir yang kurang luas sehingga karyawan dan pengunjung hotel terkadang tidak dapat memarkirkan kendaraan mereka dan akhirnya mereka memarkir kendaraan di jalanan depan hotel sehingga sering menyebabkan macet. Hal ini akan menghambat pekerjaan sehingga pekerjaan akan lebih lama selesai, akibatnya karyawan merasa tidak nyaman dan malas bekerja yang berdampak pada tingkat

kepuasan kerja karyawan menurun. Jika hal ini berlangsung terus menerus maka akan merugikan banyak pihak, baik perusahaan maupun pihak yang menggunakan jasa perusahaan. Kemudian pada item pernyataan "*Perusahaan rutin mengadakan rekreasi bersama*" menunjukkan bahwa sebanyak 26 responden (47,3%) menyatakan ragu-ragu, artinya sejauh ini karyawan merasa bahwa pihak Grand Q Hotel tidak rutin dalam mengadakan rekreasi. Pihak Grand Q perlu mengadakan kegiatan seperti ini agar dapat mempererat hubungan antara karyawan level atas maupun level bawah, dimana karyawan berkumpul di suatu tempat untuk melakukan suatu kegiatan tertentu yang biasanya diselipkan kegiatan ang bertujuan untuk meningkatkan hubungan dari setiap anggota tim. Selain itu kegiatan ini bertujuan untuk menghilangkan stress dan konflik, bersenang-senang dan sebagainya. Kemudian gambaran responden mengenai item pernyataan "*Perusahaan memberikan toleransi terhadap keperluan pribadi seperti cuti, izin, dan lain-lain*" menunjukkan bahwa sebesar 23 responden (41,8%) yang menyatakan ragu-ragu. Artinya bahwa sebagian besar responden kurang setuju dalam hal ini, dimana pihak Grand Q Hotel kurang memberikan toleransi terhadap kebutuhan pribadi karyawan yaitu dengan memberikan cuti, izin, dan lain-lain.

Tabel 3. Tanggapan Responden Mengenai Berorientasi Kepada Manusia

No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
1	Dukungan perusahaan dalam bentuk fasilitas kerja terhadap kenyamanan kerja	10	8	28	9	0	55	184	275
		18,2%	14,5%	50,9%	16,4%	0,0%	100,0%	66,9%	
2	Perusahaan rutin mengadakan rekreasi bersama	5	9	26	15	0	55	169	275
		9,1%	16,4%	47,3%	27,3%	0,0%	100,0%	61,5%	
3	Perusahaan memberikan toleransi terhadap keperluan pribadi seperti cuti, izin, dll	10	16	23	5	1	55	194	275
		18,2%	29,1%	41,8%	9,1%	1,8%	100,0%	70,5%	
Jumlah Skor Total								547	
Persentase Skor								66,3%	

Sumber: Data primer (2014)

D. Tanggapan Responden Mengenai Agresivitas

Berikut table Tanggapan Responden Mengenai Agresivitas.

Tabel 4. Tanggapan Responden Mengenai Agresivitas

No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
1	Saya memiliki kemampuan dalam berpikir kritis terhadap keputusan perusahaan	5	23	24	3	0	55	195	275
		9,1%	41,8%	43,6%	5,5%	0,0%	100,0%	70,9%	
2	Perusahaan rutin mengadakan kompetisi internal antar karyawan	8	10	19	17	1	55	172	275
		14,5%	18,2%	34,5%	30,9%	1,8%	100,0%	62,5%	
3	Prestasi yang saya miliki dapat menghasilkan tingkat pencapaian kinerja perusahaan secara berkelanjutan	9	31	15	0	0	55	214	275
		16,4%	56,4%	27,3%	0,0%	0,0%	100,0%	77,8%	
Jumlah Skor Total								581	
Persentase Skor								70,4%	

Sumber: Data primer (2014)

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai "Agresivitas". Gambaran tanggapan responden mengenai item pernyataan "*Saya memiliki kemampuan dalam berpikir kritis terhadap keputusan perusahaan*" menunjukkan 24 responden (43,6%) yang menyatakan ragu-ragu, artinya bahwa sebagian besar karyawan pada Grand Q Hotel belum memiliki kemampuan dalam berpikir kritis. Sedangkan yang menyatakan setuju sebesar 23 responden (41,8%), artinya bahwa tak sedikit karyawan yang memiliki kemampuan dalam berpikir kritis, kritis (tanggap) terhadap fenomena yang terjadi pada Grand Q Hotel Gorontalo. Kemudian gambaran tanggapan responden mengenai item pernyataan "*Perusahaan rutin mengadakan kompetisi internal antar karyawan*" menunjukkan 19 responden (34,5%) yang menyatakan ragu-ragu dan 17 responden (30,9%) yang menyatakan tidak setuju. Artinya bahwa sejauh ini sebagian besar karyawan merasa pihak Grand Q Hotel jarang mengadakan kompetisi internal antar karyawan, sehingga karyawan kurang termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Untuk itu pihak Grand Q Hotel perlu memastikan bahwa karyawannya secara sistematis dilatih dan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kemudian gambaran tanggapan responden mengenai item pernyataan "*Prestasi yang saya miliki dapat menghasilkan tingkat pencapaian kinerja perusahaan secara berkelanjutan*"

menunjukkan bahwa 31 responden (56,4%) yang menyatakan setuju. Artinya sejauh ini, sebagian besar karyawan Grand Q Hotel telah membuktikan prestasi kerjanya melalui hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, tentunya berdasarkan kecakapan yang dimiliki karyawan tersebut, pengalaman serta kesungguhan karyawan dalam melaksanakan tugas.

E. Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja (Y)

Gambaran tanggapan responden mengenai item pernyataan "*Tugas yang diberikan sesuai dengan minat dan bakat saya*" menunjukkan sebagian besar responden yaitu 20 responden (36,4%) yang menyatakan setuju. Artinya bahwa sejauh ini karyawan Grand Q Hotel menyukai pekerjaan mereka, menganggap pekerjaan sebagai hal yang menyenangkan, karena sesuai dengan minat dan kemampuan mereka. Kemudian gambaran tanggapan responden mengenai item pernyataan "*Pekerjaan ini merupakan tantangan bagi saya sehingga memberikan peluang untuk memperluas wawasan*" menunjukkan sebanyak 26 responden (47,3%) yang menyatakan setuju. Artinya sebagian besar karyawan merasa tertantang dengan pekerjaan mereka sehingga dapat memperluas wawasan mereka. Hal ini juga merupakan suatu bentuk kepercayaan dari pihak Grand Q Hotel yaitu dengan memberikan pekerjaan yang menantang

terhadap karyawannya, karena tidak semua karyawan yang bekerja hanya semata-mata karena uang, ada juga karyawan yang bekerja selain mendapatkan pengalaman, mereka juga menginginkan karier yang cemerlang. Menurut (Robbins, 2001) "karyawan

cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.

Tabel 5. Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan itu sendiri

No	Pernyataan	5	4		3	2	1	Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
1	Tugas yang diberikan sesuai dengan minat dan bakat saya	7	20		12	12	4	55	179	275
		12,7%	36,4%		21,8%	21,8%	7,3%	100,0%	65,1%	
2	Pekerjaan ini merupakan tantangan bagi saya sehingga memberikan peluang untuk memperluas wawasan	22	26		5	2	0	55	233	275
		40,0%	47,3%		9,1%	3,6%	0,0%	100,0%	84,7%	
	Jumlah Skor Total								412	
	Persentase Skor								74,9%	

Sumber: Data primer (2014)

Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk "Pekerjaan itu sendiri" adalah 412. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 2 \times 55 = 550$
- Nilai Indeks Minimum = $1 \times 2 \times 55 = 110$

- Jarak Interval = [nilai maksimum - nilai minimum] : 5
= $(550 - 110) : 5$
= 88
- Persentase Skor = [(total skor) : nilai maksimum] x 100%
= $(412 : 550) \times 100\%$
= 74,9%

F. Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 6. Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan itu sendiri

No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
1	Tugas yang diberikan sesuai dengan minat dan bakat saya	7	20	12	12	4	55	179	275
		12,7%	36,4%	21,8%	21,8%	7,3%	100,0%	65,1%	
2	Pekerjaan ini merupakan tantangan bagi saya sehingga memberikan peluang untuk memperluas wawasan	22	26	5	2	0	55	233	275
		40,0%	47,3%	9,1%	3,6%	0,0%	100,0%	84,7%	
Jumlah Skor Total								412	
Persentase Skor								74,9%	

Sumber: Data primer (2014)

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai "Pekerjaan itu sendiri". Gambaran tanggapan responden mengenai item pernyataan "*Tugas yang diberikan sesuai dengan minat dan bakat saya*" menunjukkan sebagian besar responden yaitu 20 responden (36,4%) yang menyatakan

setuju. Artinya bahwa sejauh ini karyawan Grand Q Hotel menyukai pekerjaan mereka, menganggap pekerjaan sebagai hal yang menyenangkan, karena sesuai dengan minat dan kemampuan mereka. Kemudian gambaran tanggapan responden mengenai item pernyataan "*Pekerjaan ini merupakan*

tantangan bagi saya sehingga memberikan peluang untuk memperluas wawasan” menunjukkan sebanyak 26 responden (47,3%) yang menyatakan setuju. Artinya sebagian besar karyawan merasa tertantang dengan pekerjaan mereka sehingga dapat memperluas wawasan mereka. Hal ini juga merupakan suatu bentuk kepercayaan dari pihak Grand Q Hotel yaitu dengan memberikan pekerjaan yang menantang terhadap karyawannya, karena tidak semua karyawan yang bekerja hanya semata-mata

karena uang, ada juga karyawan yang bekerja selain mendapatkan pengalaman, mereka juga menginginkan karier yang cemerlang. Menurut (Robbins, 2001) “karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.

G. Tanggapan Responden Mengenai Suasana Kerja

Tabel 7. Tanggapan Responden Mengenai Suasana Kerja

No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
1	Kondisi ruang kerja yang mendukung pekerjaan	6	15	27	7	0	55	185	275
		10,9%	27,3%	49,1%	12,7%	0,0%	100,0%	67,3%	
2	Kelengkapan sarana dan prasarana fasilitas kerja yang disediakan perusahaan sudah memadai	7	10	30	7	1	55	180	275
		12,7%	18,2%	54,5%	12,7%	1,8%	100,0%	65,5%	
Jumlah Skor Total								365	
Persentase Skor								66,4%	

Sumber: Data primer (2014)

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai “Suasana kerja”. Gambaran tanggapan responden mengenai item pernyataan “*Kondisi ruang kerja yang mendukung pekerjaan*” menunjukkan sebagian besar responden yang menyatakan ragu-ragu adalah 27 responden (49,1%). Artinya bahwa sejauh ini karyawan merasa kurang mendapatkan kenyamanan dengan kondisi ruang kerja mereka masih yang sempit. Dari hasil pengamatan penulis, pada ruangan kerja karyawan terlihat sempit seperti pada ruangan HRD (*Human Resource Development*) dan *Accounting*. Ruang kerjanya kurang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan karyawan. Pada dasarnya ruang kerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi pekerjaan. Kemudian gambaran tanggapan responden mengenai item pernyataan “*Kelengkapan sarana dan prasarana fasilitas kerja yang disediakan perusahaan sudah memadai*” menunjukkan sebagian besar responden menyatakan ragu-ragu yaitu 30 responden (54,5%). Artinya bahwa sebagian besar karyawannya merasa fasilitas kerjanya yang kurang lengkap, sehingga kerap kali menghambat pekerjaan. Berdasarkan hasil

pengamatan penulis, karyawan Grand Q Hotel mengeluhkan fasilitas mesin fotocopy yang hanya ada satu unit sehingga karyawan harus mengantri lama. Proses pekerjaan menjadi lama disebabkan fasilitas kerja yang kurang memadai. Hal ini dipertegas oleh (Sutrisno, 2010) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

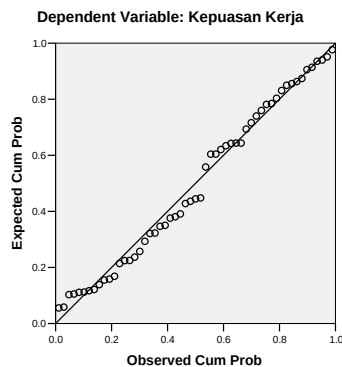
H. Uji Asumsi Regresi Linier

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Jika data tidak mengikuti pola sebaran distribusi normal, maka akan diperoleh taksiran yang bias. Pengujian normalitas dilakukan melalui tes *Kolmogorov-Smirnov koreksi Lilliefors*.

Gambar 4.15

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar 4.15 di atas terlihat hasil uji normalitas, dimana titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya searah atau mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak untuk digunakan karena telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas merupakan sesuatu dimana beberapa atau semua variabel bebas berkorelasi tinggi. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factors* (VIF).

Dengan bantuan *software SPSS 16* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Inovasi dan keberanian mengambil resiko	,256	3,908
	Perhatian terhadap detail	,174	5,762
	Berorientasi kepada hasil	,436	2,293
	Berorientasi kepada manusia	,150	6,661
	Berorientasi pada tim	,232	4,317
	Agresivitas	,358	2,792
	Stabilitas	,122	8,220

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari output di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam data.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji statistik Durbin Watson.

Kriteria pengambilan kesimpulan:

Nilai D	Keterangan
<1,10	Ada autokorelasi
1,10-1,54	Tidak ada kesimpulan
1,55-2,46	Tidak ada autokorelasi
2,47-2,90	Tidak ada kesimpulan
>2,91	Ada autokorelasi

Hasil pengujian autokorelasi disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.22
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary

Model	Durbin-Watson
1	1,574

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,574. Karena nilai DW (1,574) berada antara 1,55-2,46, maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi.

4.2.1 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap variable bebas dengan nilai mutlak residualnya menggunakan korelasi Rank Spearman. Dengan bantuan *software SPSS 16* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Heteroskedastisitas

Correlations			Unstandardized Residual
Spearman's rho	Inovasi dan keberanian mengambil resiko	Correlation Coefficient	,012
		Sig. (2-tailed)	,932
		N	55
	Perhatian terhadap detail	Correlation Coefficient	-,020
		Sig. (2-tailed)	,887
		N	55
	Berorientasi kepada hasil	Correlation Coefficient	-,032
		Sig. (2-tailed)	,818
		N	55
	Berorientasi i kepada manusia	Correlation Coefficient	,009
		Sig. (2-tailed)	,946
		N	55
	Berorientasi pada tim	Correlation Coefficient	,002
		Sig. (2-tailed)	,989
		N	55
	Agresivitas	Correlation Coefficient	-,053
		Sig. (2-tailed)	,702
		N	55
	Stabilitas	Correlation Coefficient	,006
		Sig. (2-tailed)	,964
		N	55
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	
	Sig. (2-tailed)	.	
	N	55	

Dari output di atas dapat dilihat bahwa terdapat korelasi yang tidak signifikan. Hal ini dilihat dari nilai p-value (Sig) yang lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan tidak

terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

I. Analisis Korelasi Berganda

Untuk mengetahui hubungan secara bersama-sama antara Inovasi dan keberanian mengambil resiko (X_1), Perhatian terhadap detail (X_2), Berorientasi kepada hasil (X_3), Berorientasi kepada manusia (X_4), Berorientasi pada tim (X_5), Agresivitas (X_6) dan Stabilitas (X_7) Terhadap Kepuasan Kerja (Y), digunakan analisis korelasi berganda (R).

Tabel 10. Analisis Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,971 ^a	,943	,934	1,67060

a. Predictors: (Constant), Stabilitas, Agresivitas, Berorientasi kepada hasil, Inovasi dan keberanian mengambil resiko, Berorientasi pada tim, Perhatian terhadap detail, Berorientasi kepada manusia

Berdasarkan hasil output *software SPSS16.00* di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,971. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara Inovasi dan keberanian mengambil resiko (X_1), Perhatian terhadap detail (X_2), Berorientasi kepada hasil (X_3), Berorientasi kepada manusia (X_4), Berorientasi pada tim (X_5), Agresivitas (X_6) dan Stabilitas (X_7) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).

J. Analisis Pengaruh Parsial

Analisis pengaruh parsial digunakan untuk mengetahui seberapa erat pengaruh masing-masing variabel bebas dengan variabel tidak bebas. Analisis pengaruh parsial berdasarkan hasil pengolahan SPSS 16.00 adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Besarnya Pengaruh Secara Parsial

Variabel	Standardized Coefficients	Correlations	Besarnya Pengaruh Secara Parsial	Besarnya Pengaruh Secara Parsial (%)
	Beta	Zero-order		
X_1	0,140	0,834	0,117	11,7%
X_2	0,283	0,910	0,258	25,8%
X_3	0,085	0,759	0,064	6,4%
X_4	0,017	0,887	0,015	1,5%
X_5	0,094	0,866	0,081	8,1%
X_6	0,178	0,796	0,141	14,1%
X_7	0,286	0,932	0,266	26,6%
Pengaruh Total			0,943	94,3%

Sumber: Data olahan penulis (2014)

Pengaruh parsial diperoleh dengan mengalikan *standardized coefficient beta* dengan *zero-order*. Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa besarnya pengaruh Inovasi dan keberanian mengambil resiko (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara parsial adalah sebesar 11,7%, besarnya pengaruh Perhatian terhadap detail (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara parsial adalah sebesar 25,8%, besarnya pengaruh Berorientasi kepada hasil (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara parsial adalah sebesar 6,4%, besarnya pengaruh Berorientasi kepada manusia (X_4) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara parsial adalah sebesar 1,5%, besarnya pengaruh Berorientasi pada tim (X_5) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara parsial adalah sebesar 8,1%, besarnya pengaruh Agresivitas

(X_6) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara parsial adalah sebesar 14,1% dan besarnya pengaruh Stabilitas (X_7) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara parsial adalah sebesar 26,6%. Jadi, total keseluruhan pengaruh Inovasi dan keberanian mengambil resiko (X_1), Perhatian terhadap detail (X_2), Berorientasi kepada hasil (X_3), Berorientasi kepada manusia (X_4), Berorientasi pada tim (X_5), Agresivitas (X_6) dan Stabilitas (X_7) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara bersama-sama adalah sebesar 94,3%. Hal ini pun dapat terlihat dari nilai koefisien determinasinya.

K. Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh Inovasi dan keberanian mengambil resiko (X_1), Perhatian terhadap detail (X_2), Berorientasi kepada hasil (X_3), Berorientasi kepada manusia (X_4), Berorientasi pada tim (X_5), Agresivitas (X_6) dan Stabilitas (X_7) terhadap Kepuasan Kerja

(Y) dapat ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,971)^2 \times 100\% \\ &= 94,3\% \end{aligned}$$

Artinya variabel Inovasi dan keberanian mengambil resiko (X_1), Perhatian terhadap detail (X_2), Berorientasi kepada hasil (X_3), Berorientasi kepada manusia (X_4), Berorientasi pada tim (X_5), Agresivitas (X_6) dan Stabilitas (X_7) memberikan pengaruh sebesar 94,3% terhadap Kepuasan Kerja (Y). Sedangkan sisanya sebesar 5,7% merupakan kontribusi variabel lain selain variable yang diteliti.

L. Pengaruh hubungan antarvariabel.

Untuk melihat pengaruh Inovasi dan keberanian mengambil resiko (X_1), Perhatian terhadap detail (X_2), Berorientasi kepada hasil (X_3), Berorientasi kepada manusia (X_4), Berorientasi pada tim (X_5), Agresivitas (X_6) dan Stabilitas (X_7) memberikan pengaruh

sebesar 94,3% terhadap Kepuasan Kerja (Y) digunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja

X_1 = Inovasi dan keberanian mengambil resiko

X_2 = Perhatian terhadap detail

X_3 = Berorientasi kepada hasil

X_4 = Berorientasi kepada manusia

X_5 = Berorientasi pada tim

X_6 = Agresivitas

X_7 = Stabilitas

a = Konstanta

$b_1, b_2, b_3, b_4, b_5, b_6, b_7$ = Koefisien Regresi

Hasil pengolahan *software SPSS 16* untuk analisis regresi berganda disajikan pada tabel berikut :

Tabel 11. Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error	t	Sig.
X1	0,520	0,256	2,030	0,048
X2	1,207	0,357	3,378	0,001
X3	0,429	0,269	1,598	0,117
X4	0,047	0,247	0,190	0,850
X5	0,376	0,292	1,289	0,204
X6	0,557	0,183	3,042	0,004
X7	1,072	0,376	2,852	0,006

Sumber : Data olahan penulis (2014)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,867 + 0,520 X_1 + 1,207 X_2 + 0,429 X_3 + 0,047 X_4 + 0,376 X_5 + 0,557 X_6 + 1,072 X_7$$

Nilai koefisien regresi pada variabel-variabel bebasnya menggambarkan apabila diperkirakan variabel bebasnya naik sebesar satu unit dan nilai variabel bebas lainnya diperkirakan konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel terikat diperkirakan bisa naik atau bisa turun sesuai dengan tanda koefisien regresi variabel bebasnya.

Dari persamaan regresi linier berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 2,867. Artinya, jika variabel Kepuasan Kerja (Y) tidak dipengaruhi oleh ketujuh variabel bebasnya yaitu Inovasi dan keberanian mengambil resiko (X_1), Perhatian terhadap detail (X_2), Berorientasi kepada hasil (X_3), Berorientasi kepada manusia (X_4), Berorientasi pada tim

(X_5), Agresivitas (X_6) dan Stabilitas (X_7) bernilai nol, maka besarnya rata-rata Kepuasan Kerja akan bernilai 2,867.

Tanda koefisien regresi variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan Kepuasan Kerja. Koefisien regresi untuk variabel bebas X_1 bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Inovasi dan keberanian mengambil resiko (X_1) dengan Kepuasan Kerja (Y). Koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0,520 mengandung arti untuk setiap pertambahan Inovasi dan keberanian mengambil resiko (X_1) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,520.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X_2 bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Perhatian terhadap detail (X_2) dengan Kepuasan Kerja (Y). Koefisien regresi variabel X_2 sebesar 1,207

mengandung arti untuk setiap pertambahan Perhatian terhadap detail (X_2) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kepuasan Kerja (Y) sebesar 1,207.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X_3 bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Berorientasi kepada hasil (X_3) dengan Kepuasan Kerja (Y). Koefisien regresi variabel X_3 sebesar 0,429 mengandung arti untuk setiap pertambahan Berorientasi kepada hasil (X_3) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,429.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X_4 bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Berorientasi kepada manusia (X_4) dengan Kepuasan Kerja (Y). Koefisien regresi variabel X_4 sebesar 0,047 mengandung arti untuk setiap pertambahan Berorientasi kepada manusia (X_4) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,047.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X_5 bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Berorientasi pada tim (X_5) dengan Kepuasan Kerja (Y). Koefisien regresi variabel X_5 sebesar 0,376 mengandung arti untuk setiap pertambahan Berorientasi pada tim (X_5) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,376.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X_6 bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Agresivitas (X_6) dengan Kepuasan Kerja (Y). Koefisien regresi variabel X_6 sebesar 0,557 mengandung arti untuk setiap pertambahan Agresivitas (X_6) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,557.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X_7 bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Stabilitas (X_7) dengan Kepuasan Kerja (Y). Koefisien regresi variabel X_7 sebesar 1,072 mengandung arti untuk setiap pertambahan Stabilitas (X_7) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kepuasan Kerja (Y) sebesar 1,072.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap

Kepuasan Kerja (Y), maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Dari hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai Budaya Organisasi pada Grand Q Hotel Gorontalo sejauh ini berada pada kategori baik. Artinya bahwa budaya organisasi telah melekat pada setiap individu karyawan dan menjadi dasar dalam berperilaku, serta budaya juga dapat menjadi “katup pengaman” untuk mengatur beroperasinya perusahaan melalui landasan nilai dan keyakinan setiap individu karyawan yang kemudian menjadi norma kerja. Namun dalam hal ini pada sub variabel mengenai “Berorientasi Pada Hasil (X_3)” dipersepsikan paling rendah oleh responden, artinya bahwa kemungkinan sejauh ini Grand Q Hotel belum menekankan pada belum sepenuhnya berfokus pada pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sedangkan pada sub variabel mengenai “Inovasi Dan Keberanian Mengambil Resiko (X_1)” dipersepsikan paling tinggi oleh responden, artinya bahwa sejauh ini perusahaan memberi kebebasan pada setiap karyawannya dalam menuangkan ide-ide atau gagasan serta memberikan toleransi dalam hal memutuskan atau mempertimbangkan mengenai resiko pekerjaan.

Dari hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai Kepuasan Kerja pada Grand Q Hotel Gorontalo berada pada kategori baik. Artinya bahwa sejauh ini pihak Grand Q Hotel Gorontalo telah memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan secara tepat. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan mengalami perasaan positif tentang tugas mereka, demikian pula sebaliknya karyawan dengan kepuasan yang rendah akan mengalami perasaan negatif tentang tugas mereka.

Akan tetapi dalam hal ini, pada sub variabel mengenai “Suasana Kerja” dipersepsikan paling rendah oleh responden. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi suasana atau lingkungan kerja pada Grand Q Hotel Gorontalo sejauh ini belum begitu memadai sehingga karyawan merasa belum sepenuhnya menunjang pekerjaan.

Sedangkan, pada sub variabel mengenai “Pekerjaan Itu Sendiri” dipersepsikan paling tinggi oleh responden, artinya bahwa sejauh ini tugas yang dibebankan perusahaan pada karyawannya telah sesuai dengan minat dan

kemampuan karyawan, serta menjadi tantangan tersendiri bagi karyawan sehingga dapat memperluas wawasan karyawan.

Budaya Organisasi yang meliputi tujuh sub variabel “Inovasi dan keberanian mengambil resiko (X_1), Perhatian terhadap detail (X_2), Berorientasi kepada hasil (X_3), Berorientasi kepada manusia (X_4), Berorientasi pada tim (X_5), Agresivitas (X_6) dan Stabilitas (X_7)”, secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Grand Q Hotel Gorontalo.

REFERENSI

- Brahmasari, Ida Ayu. Agus Suprayetno. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.10, No.2, Surabaya.
- Darmawan, Didit. (2013). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya: PT Jepe Press Media Utama.
- Darsono, Agustinus. (2011), Housekeeping Hotel. Jakarta: PT Grasindo
- Divisi HRD Grand Q Hotel Gorontalo, Data Karyawan, (2013)
- Endar, Sugiarto dan Sri Sulartiningrum, (1996), Pengantar Industri Akomodasi dan Restoran. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Gibson, Ivansevich, and Donnelly, (1995), Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Jilid 2, Jakarta: Binarupa Aksara
- George, J. M., G. R. Jones. (2002). Understanding and Managing Organizational Behavior. New Jersey: Prentice Hall.
- Handoko T. Hani, (2000), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi II, Cetakan Keempat Belas. BPFE, Yogyakarta.
- Mariyana. (2010). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada restoran Batavia Malang. Skripsi. Universitas Negeri Malang
- Mestari, Nurhayati (2013). “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. PG Tolangohula Gorontalo)
- Oetomo H.W (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai intervening. Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis dan Sektor Publik.
- Robbin Stephen P. (2001). Organizational Behavior (Terjemahan) Jilid 1, Edisi Kedelapan. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer
- Robbins, Stephen P. (2002). Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, Edisi kelima, Jakarta: Erlangga
- Robbins, Stephen P. (2003). Perilaku Organisasi. Edisi 9. Jakarta: PT. Indeks
- Robbins, & Coulter. (2005). Manajemen. edisi ke -7. Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Indeks.
- Sugiyono (2001), Metode Penelitian Administrasi, Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana
- Torang, Syamsir. (2013). Organisasi Dan Manajemen. Bandung: Alfabeta, CV
- Wexley, K. N. dan Yukl, G. A. (1977). Organizational Behavior and Personnel Psychology Illinois: Richard D. Irwin Inc.