



Analisis Kepuasan Kerja Karyawan di Harris Resort Bareleng Batam

Nurul Qurrota Aini Fedrya¹, Rian Surenda², Fran Serano Andres³

¹Universitas Negeri Padang

²Universitas Negeri Padang

³Universitas Negeri Padang

Email: nurul.qurrota25@gmail.com

Ditulis berdasarkan hasil pra penelitian pada karyawan Harris Resort Bareleng Batam akan kepuasan kerja yang mereka dapatkan dan tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis kepuasan kerja karyawan di Harris Resort Bareleng Batam. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner. Penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode asosiatif klausul. Populasi yaitu teknik *Pruposive Sampling* dengan data primer. Kepuasan kerja karyawan di Harris Resort Bareleng Batam berada pada kategori kurang baik, sebesar 46,4%, berada pada rentang skor 64-<75.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Karyawan, Hotel.

ABSTRACT

Written based on the results of pre-research on employees at Harris Resort Bareleng Batam on the job satisfaction they get and the purpose of this research is to analyze the job satisfaction of employees at Harris Resort Bareleng Batam. Data collection techniques by distributing questionnaires. Quantitative descriptive research with clausal associative method. The population is Pruposive Sampling technique with primary data, job satisfaction at Harris Resort Bareleng Batam was in the unfavorable category, amounting to 46.4%, in the range of scores 64-<75.

Keyword : Job Satisfaction, Employee, Hotel..

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap dari rasa puas dan bahagia akan pekerjaannya saat ini[1]. Rasa puas ini didapat karena perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan baik seperti tercapainya tujuan kerja atau kinerja dari karyawan [2][3][4], dinamika lingkungan kerja[5][6], dan aspek-aspek lainnya yang menunjang karyawan dalam bekerja[7]. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tentunya akan memberi dampak positif bagi organisasi[8]. Banyak faktor yang dapat berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan di suatu industry perhotelan, diantaranya seperti: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi karyawan, fasilitas kerja, kompensasi dan lain sebagainya[9][10][11][12][13]. Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam kelangsungan suatu organisasi.

Harris Resort Barelang Batam merupakan hotel yang terletak di Jl. Trans Barelang, Tembesi, Batam dan dekat dengan pusat wisata Barelang Bridge, cukup 5-10 menit dengan berjalan kaki dari resort. Dibangun dilahan seluas 10 hektar yang mempunyai banyak bangunan dan dibangun di tempat yang strategis dengan view laut, jembatan dan pulau-pulau yang sangat indah. Hotel ini merupakan hotel dengan klasifikasi resort bintang 4 di kota Batam. Hotel ini mempunyai 8 Department dan 84 orang karyawan yaitu:

Tabel 1. Jumlah Karyawan Harris Resort Barelang Batam

No	Department	Jumlah Karyawan
1	Food & Beverage	24 Orang
2	Front Office	12 Orang
3	Housekeeping	13 Orang
4	Sales & Marketing	8 Orang
5	Human Resource	3 Orang
6	Finance & Accounting	11 Orang
7	Recreation	5 Orang
8	Engineering	8 Orang
	TOTAL	84 Orang

Sumber: HRD Harris Resort Barerlang Batam, 2022

Berdasarkan tinjauan awal yang sebelumnya penulis lakukan terkait kepuasan kerja metode wawancara yang dilakukan penulis pada tanggal 3 Juni 2022, dilihat komentar 50 orang dari 84 orang atau 61,4% karyawan mengeluhkan gaji yang dibayarkan belum 100% dikarenakan revenue hotel belum stabil dan hotel masih proses pelunasan hutang yang terjadi pada saat pandemic. 45 orang dari 84 orang atau 54,2% karyawan mengatakan sulitnya meniti karir di Harris Resort Barelang Batam.

METODOLOGI

Jenis penelitian deskriptif dan data kuantitatif, menggunakan metode survey [14] Populasi penelitian merupakan karyawan yang bekerja di hotel Harris Resort Barelang Batam, data yang dipakai yaitu data primer. Sumber data primer adalah kuesioner dan wawancara kepada responden. Sedangkan data sekunder merupakan data yang diambil secara tidak langsung. Data ini digunakan sebagai pendukung data primer [15]. Uji coba dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Reliabilitas menyangkut sejauh mana pengukuran suatu fenomena atau data memberikan stabilitas terhadap hasil yang berkaitan juga dengan konsistensi pengulangan [16]. Teknik analisis data ialah mentabulasi data dan deskripsi data dengan teknik klasifikasi kelas interval.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Deskripsi data Variabel Kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh gambaran kategori penilaian hasil seperti tabel 1:

Tabel 2. Deskripsi dan Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	%
Sangat baik	≥ 96	9	10.7 %
Baik	$85 < 96$	12	14.2%

Cukup Baik	75- < 85	8	9.5 %
Buruk	64-<75	39	46.4 %
Sangat buruk	<64	16	19.2 %
Total		84	100%

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

Hasil pengolahan data variabel kepuasan kerja karyawan menunjukkan kategori buruk dengan persentase 46.4% menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan memiliki kategori yang tidak baik.

Deskripsi Data Indikator Variabel

1. Gaji

Berikut adalah klasifikasi point kinerja responden untuk menggambarkan kategori evaluasi hasil survei untuk indikator gaji: ditinjau mengenai Gaji di Harris Resort Barelang Batam termasuk pada kategori buruk dengan persentase 30.9%.

2. Pekerjaan

Untuk menggambarkan kategori hasil evaluasi mengenai indikator pekerjaan. Ditinjau mengenai Pekerjaan di Harris Resort Barelang Batam termasuk pada kategori cukup baik dengan persentase 38%.

3. Promosi Jabatan

Untuk menggambarkan kategori penilaian hasil penelitian mengenai indikator promosi jabatan: ditinjau mengenai Promosi Jabatan berstatus dalam kategori kurang baik dengan persentase sebesar 32%.

4. Lingkungan Kerja

Untuk menggambarkan kategori pencapaian responden dari penelitian mengenai indikator lingkungan kerja yaitu: ditinjau mengenai Lingkungan Kerja berada pada kategori kurang baik dengan porsi sebesar 29%

5. Waktu Kerja

Untuk menggambarkan kategori penilaian hasil penelitian mengenai indikator waktu kerja: ditinjau mengenai Waktu Kerja dapat termasuk dalam kategori buruk dengan porsi 37%

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian tentang kepuasan kerja karyawan di Harris Resort barelang Batam, hal ini menjelaskan mengapa variable kepuasdan kerja dari 84 sampel dapat dikelompokkan sebagai berikut sebesar 9 (10.7%) berkategori sangat baik, 12 (14.2%) menunjukkan berkategori baik, 8 (9.5%) menunjukkan berkategori cukup baik, 39(46.4%) menunjukkan berkategori buruk, 16 (19.2%) menunjukkan kategori sangat buruk. Berdasarkan hasil kategori di atas, maka presentase penelitian ini berada pada kategori buruk dengan penjabaran indikatornya dan terbagi dalam kategori sebagai berikut: indikator berdasarkan hasil klasifikasi berada pada kategori buruk dengan presentase sebesar 30.9%, 2) indikator pekerjaan berdasarkan hasil klasifikasi berada pada kategori cukup baik dengan persentasi 38%, 3) indikator promosi jabatan berdasarkan hasil klasifikasi berada pada kategori buruk dengan persentase 32%. 4) indikator lingkungan kerja berdasarkan hasil pengkategorian berada pada kategori cukup baik dengan persentasse 29% dan 5) indikator waktu kerja berdasarkan hasil klasifikasi adalah dalam kategori buruk sebesar 37%.

Hasil dari penelitian menunjukan bahwasanya mayoritas karyawan belum mendapat kepuasan kerja yang sesuai harapan mereka. Hal in perlu menjadi perhatian pihak manajemen hotel Harris Resort Barelang Batam, karena kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan[17], sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai. Pihak manajemen hendaknya lebih memperhatikan apa saja faktor yang membuat karyawan menjadi puas dalam bekerja, memperhatikan harapan-harapan dari karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil survey dan diskusi kepuasan Kerja Karyawan Di Harris Resort Barelang Batam menunjukkan dengan keseluruhan nilai persentasi sebesar 46,4% berada pada kategori buruk. Oleh karena itu dengan persentasi di atas dapat di lihat bahwa 54,6% Karyawan masih belum merasakan Kepuasan Kerja Karyawan Di Harris Resort Barelang Batam.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Persada, 2016.
- [2] M. Jecky and K. Kasmita, “PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN AYANA RESORT AND SPA BALI,” *J. Kaji. PARIWISATA DAN BISNIS PERHOTELAN*, vol. 1, no. 1, pp. 39–45, 2020, doi: <https://doi.org/10.24036/jkpbp.v1i1.4172>.
- [3] Susiani ; and H. Suyuthie, “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI THE AXANA HOTEL PADANG,” *Mimb. J. Penelit. Sos. dan Polit.*, vol. 8, no. 2, pp. 98–104, 2019, doi: <https://doi.org/10.32663/jpsp.v8i2.1017>.
- [4] F. Rozy and P. Pasaribu, “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN GENERAL MANAGER TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KHARISMA HOTEL BUKITTINGGI Fakhrol,” *J. Pendidik. Dan Kel.*, vol. 11, no. 2, pp. 277–283, 2019, doi: <https://doi.org/10.24036/jpk/vol11-iss02>.
- [5] D. Darti and M. Kusuma, “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Madeline Kota Bengkulu,” *Ekombis Rev. J. Ilm. Ekon. Dan Bisnis*, vol. 10, no. 2, pp. 1183–1194, 2022.
- [6] A. P. Tambunan, “Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis,” *J. Ilm. Methonomi*, vol. 4, no. 2, 2018.
- [7] R. H. Putri, Y. Abrian, and R. Surenda, “Peran Job Satisfaction Memediasi Pengaruh Work Engagement Terhadap Turnover Intention di Whiz Prime Hotel Kota Padang,” *J. Kaji. PARIWISATA DAN BISNIS PERHOTELAN*, vol. 4, no. 2, pp. 132–140, 2023, doi: <https://doi.org/10.24036/jkpbp.v4i2.51672>.
- [8] K. . Chandra and S. Vianita, “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN ‘ Z ’ HOTEL SURABAYA,” *J. Hosp. dan Manaj. Jasa*, vol. 8, no. 2, pp. 203–219, 2020, [Online]. Available: <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/10565>.
- [9] E. Mariyanti and D. Afisha, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sofyan Inn Rangkayo Basa Kota Padang,” *J. Ekon. dan Bisnis Dharma Andalas*, vol. 22, no. 1, pp. 48–62, 2020, [Online]. Available: <http://jurnal.unidha.ac.id/index.php/JEBD/article/view/78/58>.
- [10] S. C. Y. Assagaf and L. O. H. Dotulong, “THE INFLUENCE OF DISCIPLINE , MOTIVATION AND WORKING SPIRIT ON EMPLOYEE,” *J. EMBA*, vol. 3, no. 2, pp. 639–649, 2015.
- [11] W. M. Syafutra, Y. Abrian, and A. Adrian, “PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA HOTEL KYRIAD BUMIMINANG THE EFFECT OF LEADERSHIP ON JOB SATISFACTION WITH WORK MOTIVATION AS A MEDIATION VARIABLE AT KYRIAD,” *Bogor Hosp. J.*, vol. 6, no. 2, pp. 39–45, 2022,

doi: <https://doi.org/10.55882/bhj.v6i2.57>.

- [12] J. N. Fahira, Y. Abrian, and N. Wulansari, “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Rangkayo Basa Kota Padang,” *J. Kaji. PARIWISATA DAN BISNIS PERHOTELAN*, vol. 3, no. 1, pp. 55–61, 2022, doi: <https://doi.org/10.24036/jkpbp.v3i1.40072>.
- [13] Y. H. Fibri, Y. Abrian, and A. H. Fansurya, “PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG DIMODERASI OLEH GAYA KEPEMIMPINAN DI HOTEL YUAN GARDEN PASAR BARU Yosi,” *J. Ilm. Ekon. dan bisnis*, vol. 20, no. 2, pp. 202–210, 2023, doi: <https://doi.org/10.31849/jieb.v20i2.15817>.
- [14] S. Arikunto, *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. 2017.
- [15] Sopyan, *Analisis Pengaruh Daya Tarik Wisata dan Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Berkunjung Ulang Pengunjung dengan Kepuasan Pengunjung sebagai Variabel Intervening*. Semarang: UNDIP Institutional Repository, 2015.
- [16] F. D. P. Anggraini, Aprianti, V. Satiawan, and A. Hartanto, “Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas,” *J. Basic Edu*, vol. 6, pp. 6491–6504, 2022.
- [17] R. Nabawi, “Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *J. Ilm. magister Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 170–183, 2019, doi: <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i2.3667>.