

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN MERCURE MANADO TATELI BEACH RESORT

ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING EMPLOYEE SATISFACTION AT MERCURE MANADO TATELI BEACH RESORT

Oleh:

Tasya Claudia Turangan¹

Bernhard Tewal²

Rita N. Taroreh³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

tasyaturangan@yahoo.com¹

bernhardtewal@unsrat.ac.id²

rita.taroreh@yahoo.com³

Abstrak : Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan berkinerja baik. Kepuasan kerja pada dasarnya dipengaruhi banyak faktor seperti motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan atau lainnya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, perusahaan atau organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di Mercure Manado Tateli Beach Resort baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan sampel penelitian berjumlah 50 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi dan lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Mercure Manado Tateli Beach Resort sedangkan secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Mercure Manado Tateli Beach Resort selanjutnya motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Mercure Manado Tateli Beach Resort. Pihak Manajemen sebaiknya memperhatikan faktor gaya kepemimpinan. Lingkungan kerja mempunyai nilai terendah sehingga lingkungan kerja di Mercure Manado Tateli Beach Resort perlu adanya perbaikan. Kiranya dalam penelitian berikutnya dapat menambah ruang lingkup penelitian dengan objek yang lebih besar lagi.

Kata kunci: *motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja*

Abstract: *Employees who feel satisfied with their work will perform well. Job satisfaction is basically influenced by many factors such as motivation, work environment, leadership style or others. Job satisfaction is a problem that is quite interesting and important because it has proven to be of great benefit to the interests of individuals, companies or organizations. The purpose of this study was to determine the effect of motivation, work environment and leadership style on job satisfaction at Mercure Manado Tateli Beach Resort both partially and simultaneously. The type of research used is the type of associative research. The technique of collecting data uses a research questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression with a sample of 50 people. The results showed that partially the motivation and work environment did not significantly influence the job satisfaction of Mercure Manado Tateli Beach Resort while partially the leadership style had a significant effect on work satisfaction Mercure Manado Tateli Beach Resort then motivation, work environment and leadership style did not significantly influence job satisfaction employee of Mercure Manado Tateli Beach Resort. Management should pay attention to leadership style factors. The work environment has the lowest value so the working environment at Mercure Manado Tateli Beach Resort needs improvement. Hopefully in the next research can increase the scope of research with even larger objects.*

Keywords: *work environment, service training, empowerment of Human Resources and job satisfaction*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Industri pariwisata saat ini berkembang pesat. Untuk itu kondisi saat ini bisa terus meningkat sehingga bisa terus menjadi satu di antara bagian yang menunjang pariwisata. Sejak 2014 sudah bertambah sekitar dari 1.000 kamar hotel di Manado. Jumlah kamar tersebut di antaranya Four Points by Sheraton Manado 257 kamar, Hotel Whiz Prime Megamas Manado 152 kamar, Genio Hotel 75 kamar, Best Western The Lagoon Hotel 160 kamar, Jle's Hotel 70 kamar, Top Hotel Manado 105 kamar, ibis Manado City Center Boulevard 154 kamar, Mel's Inn Manado 33 kamar, Biz Boulevard Hotel 48 kamar. Jika ditambah dengan rekapitulasi jumlah kamar hotel khusus Manado, dengan tahun perhitungan 2013, kapasitas kamar hotel di Manado sekitar 5.000 kamar. Jika setiap kamar dihuni dua orang, maka kapasitas tampung hotel di Manado di kisaran 9.620 orang. Tahun ini informasi ada yang ada sekira dua hotel yang yang siap beroperasi. Hotel bintang 5 pada Februari 2019 mencapai 89,81 persen. Jumlah tersebut tertinggi dibandingkan dengan hotel bintang lainnya. Dengan adanya peningkatan jumlah pengunjung maka jumlah kamar mengalami peningkatan. Banyaknya wisatawan yang datang sehingga membuat tingkat permintaan/kebutuhan akan penginapan/ perhotelan mengalami peningkatan sehingga pekerjaan di perhotelan dituntut tenaga yang terampil karena kebutuhan kerja tinggi sehingga membuat karyawan dituntut untuk profesional dan bahkan harus mengerjakan tugas yang terkadang bukan tugasnya, pulang larut, bahkan bekerja pada saat hari libur. Sehingga lingkungan kerja terlalu berat dan menimbulkan ketidakpuasan.

Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti, emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan kerja itu tidak nampak dan nyata tetapi dapat terwujud dalam suatu hasil pekerjaan. Oleh karena itu kepuasan walupun sulit dan abstrak tetapi perlu diperhatikan. Pentingnya kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya sangat mempengaruhi output pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, perusahaan atau organisasi. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan taraf hidup. Sedangkan bagi perusahaan atau organisasi, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Berikut ini adalah jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	35	70
2	Perempuan	15	30
	Total	50	100

Sumber : Mercure Manado Tateli Beach Resort, 2019

Jumlah pegawai Mercure Manado Tateli Beach Resort adalah sebanyak 50 orang dengan jumlah karyawan laki-laki sebanyak 35 orang dan perempuan sebanyak 15 orang. Berdasarkan hasil survey awal karyawan merasa puas dengan gaji dan bonus yang diberikan, pengalaman yang diberikan ketika bekerja di Mercure, dan tambahan fasilitas kerja berupa penggunaan kolam renang gratis untuk karyawan dan merasakan makanan kelas Hotel berbintang serta kenyamanan tempat kerja berupa interaksi dengan karyawan dan atasan. Dalam beberapa tahun terakhir kompetisi dalam industri perhotelan semakin ketat dari tahun ke tahun. Untuk menghadapi hal ini, pelaku industry perhotelan harus mampu untuk kreatif serta menemukan strategi yang tepat agar hotel mereka mampu bertahan dalam persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu dibutuhkan strategi yang tepat agar dapat menarik konsumen untuk menginap di Mercure Manado Tateli Beach Resort yakni dengan promosi untuk menarik direct booking melalui website hotel, kerja sama dengan bisnis local dan

promosi melalui media cetak. Penelitian Agustina, Nugroho dan Faisal (2017) menemukan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan Motivasi hanya memiliki pengaruh yang kecil terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian Setyawan (2005) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Berdasarkan fenomena dan uraian latar belakang maka penulis mengangkat judul penelitian : *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Mercure Manado Tateli Beach Resort.*

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Mercure Manado Tateli Beach Resort.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Mercure Manado Tateli Beach Resort.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Mercure Manado Tateli Beach Resort.
4. Motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Mercure Manado Tateli Beach Resort.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2011:5) manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Terdapat 2 fungsi manajemen sumber daya manusia, yang pertama adalah fungsi manajerial diantaranya adalah fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Kedua, fungsi organisasional diantaranya pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja (Rivai dan Segala, 2013:13).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2014:203). Putra (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang karyawan terhadap tugas yang didapat. Jika seseorang karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memiliki produktivitas kerja yang baik.

Motivasi

Motif seringkali diistilahkan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Menurut Hasibuan (2003 : 92) motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan (Winardi, 2000 : 312).

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001: 1) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu: Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Komarudin (2002) lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo (2005: 17) kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat- sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antar peran, kedudukan dari satu jabatan 2543eknik2543e2543i2543ive, dan 2543eknik2543e2543i, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh. Miftah Thoha (2010: 9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Antara Motivasi dengan Kepuasan Kerja

Bagi individu diteliti tentang sebab dan sumber kepuasan kerja, serta usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja individu, sedangkan bagi 2544eknik2544e, penelitian dilakukan untuk kepentingan ekonomis, yaitu pengurangan biaya produksi dan peningkatan produksi yang dihasilkan dengan meningkatkan kepuasan kerja.

Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan motivasi dan menghasilkan kepuasan kerja karyawan.

Hubungan Antara Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja

Seorang pimpinan diharapkan mampu memotivasi dan menciptakan kondisi 2544eknik yang menguntungkan bagi setiap karyawan sehingga tercapainya kepuasan kerja karyawan yang berimplikasi pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan kepemimpinan sangat erat hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan.

Kajian Empiris

Błoński dan Jefmański (2013) meneliti tentang *Determinants Of Satisfaction Of The Employees Of Local Government Units. Recent Issues In Sociological Research*. Artikel ini mencoba mengidentifikasi 2544eknik-faktor yang memengaruhi kepuasan karyawan unit pemerintah 2544ekni berdasarkan survei yang dilakukan. Untuk mengukur kepuasan pegawai Pemerintah Daerah (LGU) ada 23 variabel yang diukur dengan skala lima ordinal. Untuk mengurangi jumlah 2544eknik2544e dan analisis 2544eknik eksploratori digunakan. Kemudian ada pemasangan model 2544eknik hipotetis untuk matriks varians dari 2544eknik2544e yang dapat diobservasi dan perkiraan parameter model menggunakan analisis 2544eknik konfirmatori. Penggunaannya memungkinkan kami untuk mengisolasi empat 2544eknik, yaitu: kerjasama dalam penyediaan layanan, stabilitas pengembangan karir, hubungan dengan atasan dan kondisi kerja material.

Barlian (2017) meneliti tentang Faktor Determinan Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan yang bekerja di bidang jasa kesehatan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai persepsi karyawan mengenai kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Klinik Husada Mulia. Penelitian ini memprioritaskan pada variable kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Klinik Husada Mulia. Penelitian ini mengambil sampel seluruh karyawan yang bekerja di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang sebanyak 32 karyawan. Alat analisis yaitu regresi dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan. Hasil penelitian ini yaitu kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang.

Agustina, Nugroho dan Faisal (2017) meneliti tentang Model Persamaan Struktural Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan model 2544eknik2544e2544l mengenai hubungan perilaku kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT yang telah dipilih. Metode analisis yang digunakan adalah Model Persamaan Struktural. Penelitian ini menggunakan kuisisioner sebagai sumber data primer yang menggunakan seluruh karyawan. Berdasarkan analisis Model Persamaan Struktural diperoleh kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan Motivasi hanya memiliki pengaruh yang kecil terhadap Kepuasan Kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua 2544eknik2544e atau lebih (Sugiyono, 2013: 11).

Tempat dan Waktu Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Mercure Manado Tateli Beach Resort. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 3 bulan.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013: 206), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Mercure Manado yang berjumlah 50 orang. Besaran sampel dalam penelitian ini adalah ditentukan dengan 2545 teknik sampel jenuh yang berarti menggunakan semua populasi menjadi sampel.

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis F dan t.

Teknik Analisis Data

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yang modelnya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y	=	Kepuasan Kerja
a	=	Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	=	Koefisien Regresi X ₁ , X ₂ dan X ₃
X ₁	=	Motivasi
X ₂	=	Lingkungan Kerja
X ₃	=	Gaya Kepemimpinan
e	=	Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Motivasi (X ₁)	X _{1.1}	0,013	Valid	0,648	Reliabel
	X _{1.2}	0,003	Valid		
	X _{1.3}	0,246	Tidak Valid		
	X _{1.4}	0,459	Tidak Valid		
	X _{1.5}	0,003	Valid		
	X _{1.6}	0,000	Valid		
	X _{1.7}	0,000	Valid		
	X _{1.8}	0,008	Valid		
	X _{1.9}	0,000	Valid		
	X _{1.10}	0,003	Valid		
	X _{1.11}	0,000	Valid		
Lingkungan Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,083	Tidak Valid	0,662	Reliabel
	X _{2.2}	0,000	Valid		
	X _{2.3}	0,000	Valid		
	X _{2.4}	0,000	Valid		
	X _{2.5}	0,000	Valid		
	X _{2.6}	0,024	Valid		
	X _{2.7}	0,000	Valid		
	X _{2.8}	0,000	Valid		

Gaya Kepemimpinan (X ₃)	X _{3.1}	0,035	Valid	0,658	Reliabel
	X _{3.2}	0,000	Valid		
	X _{3.3}	0,001	Valid		
	X _{3.4}	0,000	Valid		
	X _{3.5}	0,004	Valid		
	X _{3.6}	0,001	Valid		
	X _{3.7}	0,002	Valid		
	X _{3.8}	0,000	Valid		
	X _{3.9}	0,061	Tidak Valid		
	X _{3.10}	0,000	Valid		
Kepuasan Kerja (Y)	Y _{1.1}	0,019	Valid	0,618	Reliabel
	Y _{1.2}	0,019	Valid		
	Y _{1.3}	0,007	Valid		
	Y _{1.4}	0,001	Valid		
	Y _{1.5}	0,001	Valid		
	Y _{1.6}	0,002	Valid		
	Y _{1.7}	0,000	Valid		
	Y _{1.8}	0,000	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data, 2019

Tabel 2 menunjukkan uji validitas dan reliabilitas responden. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari item-item pernyataan variabel, hanya item pernyataan X_{1.3}, X_{1.4}, X_{2.1} dan X_{3.9} yang tidak valid karena memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 sedangkan lainnya valid. Uji reliabilitas memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

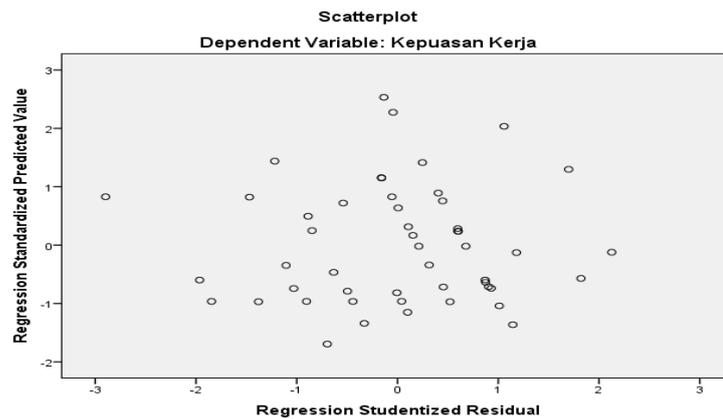
Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

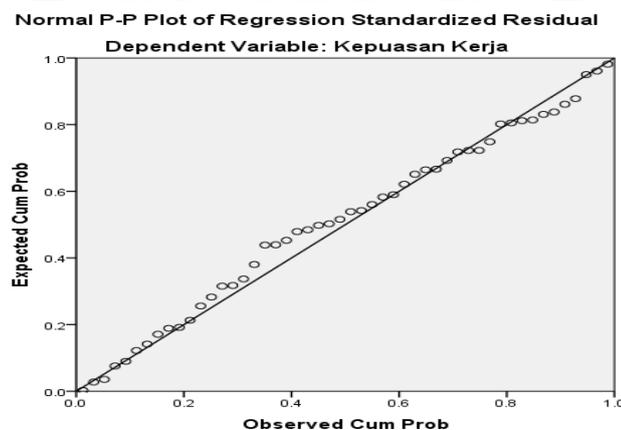
	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	.940	1.063
	Lingkungan Kerja	.939	1.065
	Gaya Kepemimpinan	.998	1.002

Sumber : Data olahan SPSS, 2019

Tabel. 3 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10 Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

Uji Heterokedastisitas**Gambar 1 Uji Heterokedastisitas***Sumber : Data olahan SPSS, 2019*

Gambar 1 grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji Normalitas**Gambar 2 Uji Normalitas***Sumber : Data olahan SPSS, 2019*

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik Normal *P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Analisa Regresi Linier Berganda**Tabel 4 Analisis Regresi Linier Berganda dan uji Hipotesis**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.154	.984		2.189	.034		
1 Motivasi	.136	.147	.134	.926	.359	.940	1.063
Lingkungan Kerja	.073	.148	.072	.495	.623	.939	1.065
Gaya Kepemimpinan	.275	.156	.248	1.766	.084	.998	1.002
				F	Sig.		
Model	Sum of Squares	df	Mean Square				
Regression	.344	3	.115	1.560	.212 ^b		
Residual	3.380	46	.073				
Total	3.724	49					

Sumber : Data olahan SPSS, 2019

Tabel 4 menunjukkan persamaan Regresi $Y = 2,154 + 0,136 X_1 + 0,073 X_2 + 0,275 X_3$ menggambarkan bahwa variabel bebas (*independent*) Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (*dependen*) Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta (α) sebesar 2,154 memberikan pengertian bahwa jika Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kepuasan Kerja (Y) sebesar 2,154 satuan.

Hipotesis 1 : Motivasi (X_1) memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,359 > 0,10$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak atau Motivasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari Motivasi (X_1) sebesar 0.136 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Motivasi (X_1) bertambah 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.136 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Hipotesis 2 : Lingkungan Kerja (X_2) memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,623 > 0,10$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak atau Lingkungan Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,073 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X_2) bertambah 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,073 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Hipotesis 3 : Gaya Kepemimpinan (X_3) memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,084 < 0,10$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Gaya Kepemimpinan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Jika nilai b_3 yang merupakan koefisien regresi dari Gaya Kepemimpinan (X_3) sebesar 0,275 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) bertambah 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,275 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Hipotesis 4 : Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikan $p\text{-value} = 0,212 > 0,10$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima atau H_a ditolak yang berarti bahwa Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Pembahasan

Bagi individu diteliti tentang sebab dan sumber kepuasan kerja, serta usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja individu, sedangkan bagi industri, penelitian dilakukan untuk kepentingan ekonomis, yaitu pengurangan biaya produksi dan peningkatan produksi yang dihasilkan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya setiap terjadi peningkatan dan penurunan kerja tidak dipengaruhi oleh motivasi. Hal tersebut dikarenakan seorang pegawai yang memiliki motivasi dalam bekerja tidak merasa puas dengan hasil kerjanya. Dengan motivasi yang tinggi sementara hasil kerjanya yang kurang bagus maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan menurun. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Fengky, Tewal dan Lumanauw (2017) tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin, dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan menemukan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Sutrisno, (2010: 118) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya setiap terjadi peningkatan dan penurunan kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Dengan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman kepuasan kerja karyawan tidak terjamin jika lingkungan kerja tidak sesuai dengan selera atau keinginan dari karyawan.

Mengingat perusahaan merupakan organisasi bisnis yang terdiri atas orang-orang, maka pimpinan seharusnya dapat menyelaraskan antara kebutuhan-kebutuhan individu dengan kebutuhan organisasi yang dilandasi oleh hubungan manusiawi. Sejalan dengan itu diharapkan seorang pimpinan mampu memotivasi dan menciptakan kondisi sosial yang menguntungkan setiap karyawan sehingga tercapainya kepuasan kerja karyawan yang berimplikasi pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Kepemimpinan yang memperoleh respon positif dari karyawan cenderung akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, demikian bila terjadi sebaliknya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya setiap terjadi peningkatan dan penurunan kepuasan kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Kaseger, Tewal, dan. Uhing (2018) yang menemukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian, ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Mercure Manado Tateli Beach Resort
2. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Mercure Manado Tateli Beach Resort
3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Mercure Manado Tateli Beach Resort
4. Motivasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Mercure Manado Tateli Beach Resort

Saran

Saran yang di sampaikan melalui penelitian ini yaitu :

1. Penting bagi pihak Mercure Manado Tateli Beach Resort agar memperhatikan faktor gaya kepemimpinan.
2. Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja mempunyai nilai terendah sehingga lingkungan kerja di Mercure Manado Tateli Beach Resort perlu adanya perbaikan.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah ruang lingkup penelitian dengan objek yang lebih besar lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina., Nugroho dan Faisal. 2017. Model Persamaan Struktural Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja. *Jurnal Universitas Bengkulu*. e-Jurnal Statistika. <http://sigitnugroho.id/e->

- [Skripsi/0105%20Model%20Persamaan%20Struktural%20Faktor%20Kepuasan%20Kerja.pdf](#). Diakses Tanggal 4 Oktober 2018.
- Barlian. 2017. Faktor Determinan Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang. *Jurnal UMS*. Vol 1 No 2. <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/handle/11617/9975?show=full>. Diakses Tanggal 4 Oktober 2018.
- Błoński dan Jefmański . 2013. *Determinants Of Satisfaction Of The Employees Of Local Government Units. Recent Issues In Sociological Research*. Vol.6 No.2. http://www.economics-sociology.eu/files/17_Blonski_2_5.pdf. Diakses Tanggal 4 Oktober 2018.
- Dessler, G. 2011. *Human Resource Management: Global Edition*. Pearson Higher Education, New Jersey.
- Fengky, Tewal dan Lumanauw. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15311>. *Jurnal EMBA*. Vol 5 No 1 .Diakses Tanggal 16 Juni 2019.
- Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan belas. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kaseger, Tewal, dan. Uhing. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Manado. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21023/20734> . *Jurnal EMBA*. Vol 6 No 4. Diakses Tanggal 16 Juni 2019.
- Komarudin. 2002. *Manajemen Kantor Teori dan Praktek*. PT Trigenda Karya, Bandung.
- Putra. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rivai dan Sagala 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Jakarta.
- Setyawan. 2005. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Relevansinya Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal UNDIP*. E-Journal Undip. <http://eprints.undip.ac.id/10311/>. Diakses Tanggal 4 Oktober 2018.
- Sugiyono. 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. ALFABETA, Bandung.
- Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit Kencana, Jakarta.
- Thoaha. 2010. *Kepemimpinan dan manajemen*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Wahjosumidjo. 2005. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Rajawali Grafindo Persada, Jakarta.
- Winardi, J. 2000. *Motivasi dan Pemoivasian Dalam Manajemen*. PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.