
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Fortuna Jember

Ali Akbar Syarzanan¹ @, Dwi Windradini², Suhartono³

^{1,2,3} Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember

Abstract

Every company expects its employees to have good performance in carrying out the tasks assigned by the company. A manager must be able to determine the level of employee performance in completing the tasks for which he is responsible. Increasing employee performance can be influenced by several factors, one of which is job satisfaction. The purpose of this research is to determine and analyze the influence of job satisfaction on employee performance at the Dafam Fortuna Hotel Jember. The population of this study were all employees of the Dafam Fortuna Jember Hotel. The sample used was 56 people determined using census sampling techniques. The data analysis method used is simple regression analysis. The research results show that the variable job satisfaction and employee performance, Hotel Dafam Fortuna Jember has a positive value indicating that job satisfaction with employee performance of 79.1% will experience an increase. Hotel Dafam Fortuna Jember employees answered a questionnaire about job satisfaction with psychological, social, physical and financial indicators, especially psychological indicators, which showed that work at Hotel Dafam Jember was in accordance with the skills possessed by employees at 46.4%.

Keywords: *Work Satisfaction, Performance, Hotel Dafam Fortuna Jember.*

1. PENDAHULUAN

Industri perhotelan di Indonesia diprediksi kembali pertumbuhannya di tahun 2023, hal ini dikarenakan pasca pandemic Covid 19 berbagai kegiatan bisnis sudah mulai aktif kembali. Banyak tamu yang mulai melakukan *long stay* dari perusahaan, konvensi dan gelaran pameran (*meeting, incentive, convention and exhibition/MICE*) serta kegiatan *offline* lain yang mulai mendongkrak tingkat hunian (CNCB Indonesia, 2023). Berdasarkan Peraturan Menteri Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif nomor 5 tahun 2022 tentang penerapan kerangka kualifikasi nasional Indonesia bidang hotel, hotel diartikan sebagai suatu usaha penyediaan akomodasi berupa kamar di dalam suatu bangunan, yang dapat dilengkapi dengan jasa pelayanan makan dan minum, kegiatan hiburan dan atau fasilitas lainnya secara harian dengan tujuan memperoleh keuntungan. Keberadaan hotel menjadi bagian penting dalam memajukan perekonomian suatu wilayah, karena dapat meningkatkan pendapatan asli daerah dan membuka lapangan kerja.

@ aliakbarsyarzanan@gmail.com

Hotel memberikan pelayanan kepada para tamu, peran karyawan pada bisnis perhotelan merupakan hal yang sangat penting, hal ini dikarenakan segala aktivitas dilakukan oleh karyawan itu sendiri. Menurut [Andriani \(2021\)](#) minimnya sumber daya manusia yang profesional menjadi salah satu masalah utama yang dihadapi industri Jember perhotelan seperti keterampilan, pengetahuan dan sikap yang kurang baik. Pada kenyataannya pelayanan prima untuk para tamu hotel tidak hanya Kaliwates, Jember berfokus pada penyediaan fasilitas menginap saja, melainkan juga bagaimana kinerja karyawan dalam melayani para tamu. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi Aston Jember Hotel & Conference Center Jalan Sentot Prawirodirdjo 88 Telengsah Jember Kidul, Kaliwates Jember. perusahaan. Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugas yang di berikan perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya adalah kepuasan kerja, hal ini sejalan dengan pendapat [Kasmir \(2016\)](#) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja hal yang sangat penting diperhatikan perusahaan supaya dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih mencintai perusahaannya dibandingkan dengan orang yang kurang puas. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja, akan cenderung menunjukkan sikap yang menyenangkan terhadap pekerjaan tersebut dan pada akhirnya meningkatkan komitmen mereka terhadap perusahaan.

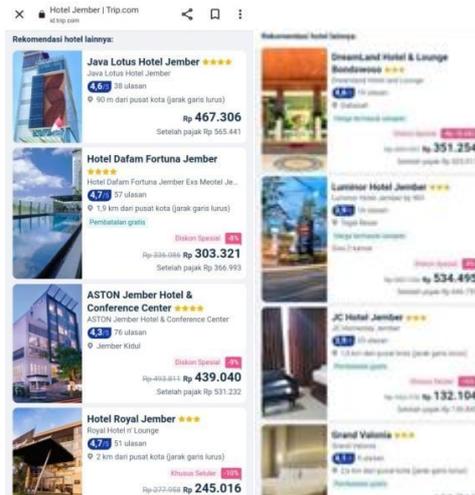
Industri perhotelan di Jember terus mengalami perkembangan dengan ditandai bertambahnya jumlah hotel yang ada, mengakibatkan persaingan antar hotel semakin meningkat, meningkatnya persaingan dan berusaha memberikan pelayanan dan jasa yang terbaik kepada konsumen. Berikut disajikan beberapa hotel bintang empat yang ada di wilayah Kabupaten Jember.

Tabel 1. Daftar Hotel Bintang 4 di Kabupaten Jember

Sumber: Tripadvisor (2023)

Nama Hotel	Alamat
Hotel Dafam Fortuna Jember	Jalan Karimata 43 Gumuk Kerang Sumpersari Kab. Jember
Java Lotus Hotel Jember	Jalan Jenderal Suderman Gatot Subroto 47 Kepatihan Kab. Jember
Aston Jember Hotel & Conference Center	Jalan Sentot Prawirodirdjo 88 Talangsari Jember Kidul Kaliwates Jember

Hotel Dafam Fortuna Jember sebelumnya adalah Hotel Metoel yang memiliki perubahan nama, fasilitas, dan pelayanan. Terletak di pusat kota, berjarak 7,52 km dengan Bandar Udara Notohadinegoro (JBB), dipimpin oleh manajer dengan membawahi karyawan yaitu *accounting, human resources, sales and marketing, food and beverage, engineering, front office, accomodation charges* dan *house keeping*. Penelitian dilakukan di Hotel Dafam Fortuna Jember karena hotel termasuk kedalam hotel bintang 4 terpopuler di Jember. Berdasarkan [id.trip.com \(2023\)](#), Hotel Dafam Fortuna Jember mendapat penilaian 4.7/5 dengan kategori Luar Biasa mengalahkan Aston Jember Hotel dan Conference Center. Berikut disajikan penilaian para tamu pada beberapa hotel di Jember berdasarkan [trip.com](#)



Gambar 1. Rattng Hotel di Jember
Sumber: trip.com (2023)

Berdasarkan Gambar 1. dapat diketahui *rating* yang diberikan para tamu yang pernah menggunakan jasa beberapa Hotel di wilayah Kota Jember. Hotel Dafam Fortuna Jember mendapat penilaian yang sangat baik, hal ini mengindikasikan bahwa para tamu merasa puas atas fasilitas yang tersedia pada hotel, juga pelayanan yang diberikan oleh karyawannya, namun tidak dapat dipungkiri masih terdapat beberapa keluhan dari para tamu setelah menginap di Hotel Dafam Fortuna Jember.

Hasil observasi awal, hasil wawancara dengan Ibu Yulia Rahmawati selaku manajer HRD Hotel Dafam Fortuna Jember diperoleh informasi sebagai berikut.

“Menuurt saya kinerja para karyawan Hotel Dafam Fortuna Jember dari segi kualitas sudah baik. Hal ini dilihat dari kemampuan karyawan yang telah menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, namun ya tentu masih ada beberapa karyawan yang lalai dalam bekerja seperti lupa untuk bersikap ramah dengan konsumen, tapi hal tersebut segera teratasi karena atasan langsung mengingatkan karyawan tersebut. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik, pihak hotel Dafam berupaya memenuhi kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan kebutuhan karyawannya dan menjaga kondisi kerja yang nyaman. Para karyawan diberi imbalan finansial berupa gaji diberikan sesuai UMR Jember dan bonus yang diberikan tiap bulan jika target perusahaan tercapai dengan ketentuan pembagian sesuai lama masa kerja karyawan, adapun tunjangan yang diberikan kepada karyawan berupa peralatan kerja, seragam, THR dan makan satu kali sehari. Pihak hotel memperhatikan faktor fisik untuk menjaga kondisi fisik karyawan dengan cara memberikan pengaturan waktu kerja yang sesuai dengan sistem shift kerja untuk karyawan yaitu 8 jam sehari dengan jam istirahat 1 jam serta libur 1 kali tiap minggunya, perlengkapan kerja yang mendukung aktivitas kegiatan karyawan dalam bekerja dan menyediakan fasilitas pendukung supaya karyawan merasa nyaman dalam bekerja seperti tempat parkir, loker untuk menyimpan barang, ruang istirahat, kamar mandi, dan mushola.”

Urgensi penelitian ini yaitu pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam mencapai kinerja karyawan yang baik. Hotel Dafam Fortuna Jember berupaya untuk

menciptakan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan maka dilakukan penelitian dengan diambil judul “**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dafam Fortuna Jember**”.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menjelaskan, menguji hubungan antar variabel yaitu kepuasa kerja dan kinerja karyawan serta menguji teori yang digunakan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hotel Dafam Fortuna Jember yang berjumlah 66 orang. Berikut disajikan jumlah karyawan Hotel Dafam Lotus Fortuna Jember.

Tabel 2. Populasi Penelitian karyawan Hotel Dafam Fortuna Jember

Jenis Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
<i>General Manajer</i>	1	1,5%
<i>Manajer Divisi</i>	9	13,6%
<i>Accounting</i>	6	9,1%
<i>Human Resources</i>	6	9,1%
<i>Sales and</i>		
<i>Marketing</i>	4	6,1%
<i>Food and</i>		
<i>Beverage</i>	12	18,2%
<i>Engginering</i>	6	9,1%
<i>Font Office</i>	11	16,7%
<i>Accomodation</i>		
<i>Charges</i>	5	7,6%
<i>House Keeping</i>	6	9,1%
Total	66	100%

Sumber: Hotel Dafam Fortuna Jember (2023)

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 56 orang karena beberapa jabatan termasuk objek penelitian maka tidak dijadikan sampel penelitian yaitu non manager (general manager dan Manager divisi) sehingga sampel penelitian ini disajikan sebagai berikut.

Tabel 3. Daftar Sampel Penelitian

Jenis Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
<i>Accounting</i>	6	9,1%
<i>Human Resources</i>	6	9,1%
<i>Sales and</i>		
<i>Marketing</i>	4	6,1%
<i>Food and</i>		
<i>Beverage</i>	12	18,2%
<i>Engginering</i>	6	9,1%
<i>Font Office</i>	11	16,7%
<i>Accomodation</i>		
<i>Charges House</i>	5	7,6%
<i>Keeping</i>	6	9,1%

Total	56	84,4%
--------------	-----------	--------------

Sumber: Hotel Dafam Fortuna Jember (2023)

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Sedangkan sumber data terdiri yaitu data primer dan data sekunder, Sumber data primer penelitian ini diperoleh dari jawaban atas penyebaran kuesioner kepada karyawan Hotel Dafam Fortuna Jember berupa pertanyaan tertutup yang sudah divalidasi. Sedangkan data sekunder didapat dari sumber yang dapat mendukung penelitian yakni data visi dan misi, struktur organisasi perusahaan dan data seluruh divisi karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, kuesioner dan studi pustaka.

Metode Analisis Data

Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana.

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 4. Jenis Kelamin Responden

Sumber: diolah peneliti (2023)

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	42	75%
Perempuan	14	25%
Total	56	100%

Berdasarkan Tabel 4. dapat diketahui bahwa mayoritas responden responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 42 orang (75%). Hasil wawancara dengan Ibu Yulia Rahmawati sebagai kepala HRD Hotel Dafam Fortuna Jember, dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan Hotel Dafam Fortuna Jember laki-laki karena laki-laki dianggap lebih memiliki semangat kerja yang tinggi serta mampu bekerja dibawah tekanan. Sebagai contoh karyawan bagian house keeping, engineering dan accommodation charges, perusahaan lebih memilih untuk mempekerjakan karyawan laki-laki karena memiliki kekuatan fisik lebih baik karena tidak mudah lelah. Sedangkan karyawan berjenis kelamin perempuan ditempatkan dibagian front office dan food and beverage

Tabel 5. Usia Responden

Sumber: diolah peneliti (2023)

Usia	Frekuensi	Persentase
20 - 25 tahun	14	25,0%
26 - 30 tahun	8	14,3%
31 - 35 tahun	29	51,8%
36 - 40 Tahun	5	8,9%
Total	56	100%

Berdasarkan Tabel 5. dapat diketahui bahwa mayoritas responden berusia antara 31 hingga 35 tahun yaitu sebanyak 29 orang (51,8%). Hasil wawancara dengan Ibu Yulia

Rahmawati sebagai kepala HRD Hotel Dafam Fortuna Jember, dapat diketahui bahwa perusahaan mengutamakan karyawan dengan usia produktif karena mampu memahami tugas yang diberikan, mampu menguasai penggunaan teknologi dan memiliki tekad untuk ikut serta mendukung kemajuan perusahaan.

Tabel 6. Pendidikan Responden
Sumber: diolah peneliti (2023)

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/Sederajat	26	46,4%
Diploma (DI/DII/DIII)	18	32,2%
S1	12	21,4%
Total	56	100%

Berdasarkan Tabel 6. dapat diketahui mayoritas responden dengan pendidikan jenjang SMA/ sederajat yaitu sebanyak 26 orang (46,4%), Hasil wawancara dengan Ibu Yulia Rahmawati sebagai kepala HRD Hotel Dafam Fortuna Jember, dapat diketahui bahwa Hotel Dafam Fortuna Jember memberlakukan pendidikan terakhir karyawan minimal SMA sederajat dan untuk beberapa jabatan penting dengan minimal diploma dan sarjana.

Tabel 7. Masa Kerja Responden
Sumber: diolah peneliti (2023)

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
Kurang dari 1 Tahun	2	3,6%
1 - 2 Tahun	16	28,6%
3 - 4 Tahun	38	67,8%
Total	56	100%

Berdasarkan Tabel 7. dapat diketahui mayoritas responden dengan masa kerja antara 3 hingga 4 tahun yaitu sebanyak 38 orang (67,8%). Hasil wawancara dengan Ibu Yulia Rahmawati sebagai kepala HRD Hotel Dafam Fortuna Jember, dapat diketahui bahwa Hotel Dafam Fortuna Jember baru berdiri Agustus 2022 yang sebelumnya merupakan hotel Moetel Jember. Karyawan Dafam Fortuna Jember merupakan karyawan Moetel Jember sehingga mayoritas karyawan memiliki masa kerja 3 - 4 tahun. Perusahaan berupaya mempertahankan karyawan lama dan jarang sekali melakukan perekrutan karyawan baru karena karyawan lama dianggap lebih memahami pekerjaan dan mampu bertanggungjawab atas tugasnya.

Tabel 8. Jabatan Responden
Sumber: diolah peneliti (2023)

Jenis Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
<i>Accounting</i>	6	10,7%
<i>Human Resources</i>	6	10,7%
<i>Sales and Marketing</i>	4	7,2%

<i>Food and Beverage</i>	12	21,4%
<i>Engginering</i>	6	10,7%
<i>Font Office</i>	11	19,7%
<i>Accomodation</i>	5	8,9%
<i>Charges House</i>	6	10,7%
<i>Keenine</i>		
Total	56	100%

Berdasarkan Tabel 8. Dapat diketahui mayoritas responden dengan jenis pekerjaan pada bagian food and beverage yaitu sebanyak 12 orang (21,4%). Hasil wawancara dengan Ibu Yulia Rahmawati sebagai kepala HRD Hotel Dafam Fortuna Jember, dapat diketahui bahwa karyawan bagian food and beverage lebih banyak dibutuhkan untuk memenuhi permintaan tamu sebagai contoh menyediakan makan pagi, siang dan malam serta untuk kepentingan tamu lainnya yang menggunakan jasa Hotel Hotel Dafam Fortuna Jember, sebagai tempat meeting.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Hasil uji validitas yang dilakukan dengan teknik pearson correlation menggunakan SPSS versi 26 pada variabel kepuasan kerja dengan 8 item pernyataan dan kinerja karyawan dengan 12 item pernyataan menunjukkan bahwa masing – masing item memperoleh r hitung lebih besar dari r tabel (0,263) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan teknik cornbach's alpha menggunakan SPSS versi 26 pada variabel kepuasan kerja dengan 8 item pernyataan dan kinerja karyawan dengan 12 item pernyataan menunjukkan bahwa bahwa masing-masing variabel memperoleh nilai cornbach's alpha sebesar 0,974 yang lebih dari 0,60 sehingga dapat diartikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel kepuasan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Dafam Fortuna Jember. Hasil analisis regresi linier sederhana membentuk persamaan sebagai berikut.

$$Y = 9,370 + 1,173X_1 + e$$

1. Nilai Konstanta

Nilai konstanta sebesar 9,370 yang berarti bahwa jika nilai dari variabel kepuasan kerja (X) sama dengan nol maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar konstanta yaitu 9,370.

2. Kepuasan Kerja (X)

Nilai koefisien dari variabel kepuasan kerja (X) adalah bernilai positif 1,173 yang berarti semakin baik kepuasan kerja (X) maka kinerja karyawan (Y) pada Hotel Dafam Fortuna Jember akan mengalami kenaikan. Setiap kenaikan satu satuan variabel kepuasan kerja (X) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 1,173.

Uji Hipotesis**Uji t**

Tabel 9. Hasil Uji t
Sumber: data diolah (2023)

Variabel	Tabel 9. Hasil Uji t		
	T		T
	Sig tabel hitung		
Kepuasan Kerja (X)	2,004	14,287	0,000

Berdasarkan Tabel 9. dapat diketahui hasil pengujian pengaruh antara variabel kepuasan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($14,287 > 2,004$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan yaitu 0,05 sehingga H_0 diterima yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Dafam Fortuna Jember.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Sumber: data diolah (2023)

Model	R	R Square	
		R Square	Adjusted R Square
1	0,889 ^a	0,791	0,787

Berdasarkan Tabel 10. hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui nilai R Square (R^2) yang diperoleh adalah sebesar 0,791 yang berarti bahwa kepuasan kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Dafam Fortuna Jember adalah sebesar 79,1% ($0,791 \times 100\%$), sedangkan sisanya yaitu sebesar 20,9% ($100\% - 79,1\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN**Pembahasan****Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Dafam Fortuna Jember dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan ($0,000 < 0,05$). Nilai koefisien regresi yang positif mengindikasikan bahwa semakin baik kepuasan kerja, kinerja karyawan Hotel Dafam Fortuna Jember akan mengalami peningkatan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja, akan menunjukkan sikap yang menyenangkan terhadap pekerjaan tersebut dan berkomitmen terhadap perusahaan, Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan pada Hotel Dafam Fortuna Jember beraneka ragam diantaranya yaitu berkaitan dengan psikologi karyawan dimana karyawan merasa pekerjaannya saat ini sesuai dengan minatnya. Sebagai contoh karyawan yang memiliki riwayat pendidikan jenjang sarjana akuntansi dan memiliki keterampilan mengenai pembukuan yang bekerja di Hotel Dafam Fortuna Jember yang menempati bagian accounting. Kepuasan yang

dirasakan para karyawan juga berkaitan dengan faktor fisik dimana peraturan jam kerja karyawan tidak lebih dari 8 jam. Karyawan bekerja dalam 3 shift yang menjadikan karyawan tidak perlu menyelesaikan pekerjaannya lebih dari jam yang telah ditetapkan perusahaan. Dan kepuasan lain yang dirasakan yaitu berkaitan dengan finansial dimana kepuasan tersebut berupa gaji yang diperoleh karyawan sudah sesuai dengan beban pekerjaannya saat ini, walaupun gaji yang diberikan untuk beberapa bagian belum sesuai dengan UMR Jember.

Berdasarkan deskripsi variabel, dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan berpersepsi memiliki kepuasan kerja yang baik, sehingga kinerja karyawan yang dicapai juga baik. Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur melalui empat indikator, sedangkan kinerja karyawan diukur melalui enam indikator. Jika dikaji lebih lanjut berikut keterkaitan antar keduanya. Indikator mengenai psikologis, mayoritas responden berpersepsi bahwa pekerjaan mereka di Dafam Fortuna Jember sudah sesuai dengan minat kerja dan keterampilan yang dimiliki, hal ini menjadikan karyawan mampu mencapai kualitas kerja yang baik dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan perusahaan.

Beberapa karyawan merasa pekerjaannya saat ini belum sesuai dengan minat dan keterampilannya, hal ini menjadikan karyawan tidak memiliki semangat dalam bekerja dan kesulitan menyelesaikan pekerjaannya. Indikator mengenai sosial, mayoritas responden berpersepsi bahwa interaksi antar sesama karyawan dan karyawan dengan pimpinan terjalin harmonis, hal ini menjadikan hubungan yang baik antar karyawan Hotel Dafam Fortuna Jember. Para karyawan saling bekerjasama untuk menyelesaikan pekerjaannya dan menjadikan suasana kerja yang nyaman, walaupun beberapa karyawan merasa hubungan yang terjalin antar sesama karyawan kurang baik, terdapat karyawan yang tidak mau bekerjasama terutama karyawan yang berbeda divisi sehingga muncul gap antar karyawan. Indikator mengenai fisik, mayoritas responden berpersepsi bahwa waktu kerja dan perlengkapan kerja di Hotel Dafam Fortuna Jember sudah baik.

Perusahaan tidak memaksakan karyawan untuk bekerja lembur melebihi jam kerja yang telah ditetapkan, selain itu berbagai fasilitas kerja disediakan seperti untuk divisi F&B tersedia kitchen set yang lengkap, marketing disediakan kendaraan dari perusahaan, dan tempat kerja yang dibersihkan dilengkapi pendingin ruangan atau AC. Karyawan merasa fasilitas fisik yang tersedia kurang memadai seperti bagian house keeping yang memiliki tempat menginap yang kurang luas dan tidak dilengkapi dengan kamar mandi dalam serta beberapa karyawan yang mengeluhkan Komputer yang sudah kuno sehingga sering terjadi eror saat digunakan. Indikator mengenai finansial, mayoritas responden berpersepsi bahwa gaji yang diterima karyawan Hotel Dafam Fortuna Jember sesuai dengan aturan perusahaan dan tunjangan yang diberikan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati sehingga para karyawan berupaya mencapai kinerja yang baik. Walaupun karyawan yang mengeluhkan kurangnya gaji yang diterima, dibandingkan dengan ketentuan UMR yang meningkat tapi belum diikuti dengan peningkatan gaji karyawan. Dan tunjangan yang diterima karyawan terkadang terlambat.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Dafam Fortuna Jember. Kepuasan kerja karyawan Hotel Dafam Fortuna Jember bernilai positif sebesar 79,1%, artinya setiap kenaikan kepuasan kerja sebesar 79,1% maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Karyawan Hotel Dafam Fortuna Jember menjawab kuesioner tentang kepuasan kerja

dengan indikator psikologi, sosial, fisik dan finansial terutama pada indikator psikologis yang menunjukkan bahwa pekerjaan di Hotel Dafam Jember sudah sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan sebesar 46,4%.

Saran

Saran yang dapat diberikan kepada pihak perusahaan diantaranya berkaitan dengan indikator fisik yaitu peralatan kerja yang mendukung aktivitas pekerjaan para karyawan. Perusahaan harus memperbaharui peralatan dan perlengkapan yang sudah tidak layak serta melengkapi sarana dan prasarana kerja karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan ketercapaian kinerja karyawan. Indikator sosial, perusahaan perlu melakukan kegiatan seperti family gathering yang bertujuan untuk memperbaiki hubungan kerja antar karyawan agar lebih harmonis. Selain itu perusahaan harus memperhatikan faktor yang mendapat penilaian tertinggi responden yaitu faktor psikologi mengenai keterampilan yang dimiliki karyawan, perusahaan dapat memberikan pelatihan kerja untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam bidang perhotelan dan pelayanan para tamu.

DAFTAR PUSTAKA

Artikel Jurnal

Andriani, Rika. 2021. Pengaruh Sumber Daya Manusia Hotel terhadap Kualitas pelayanan di Hotel Bunda Bukittinggi. *Jurnal Menara Ilmu*. Vol 15 No 2. Hal 90 - 94.

Buku

Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada

Paruru., Julita. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT*. Air Manado

Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sudaryo, Y, Aribowo, A dan Sofiati, N, A. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI

Artikel Dari Internet

cncbindonesia.com. 2023. Bikin Kaget, Bisnis Hotel Ternyata Raup cuan Saat pandemic dalam <https://www.cncbindonesia.com/news/20230104171548-4-402820/bikin-kaget-bisnis-hotel-temyata-raup-cuan-saat-pandemi> diakses pada 30 April 2023.