



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Dena Lestari
NPM : 165210408
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH HUMAN RELATION TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA KHARISMA HOTEL BUKITTINGGI

Disahkan Oleh:
Pembimbing

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Diketahui :

Dekan

Ketua Program Studi



(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK., CA)

(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilakukan bimbingan skripsi terhadap:

Nama : DENA LESTARI
NPM : 165210408
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Human Relation Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Pada Kharisma Hotel Bukittinggi
Sponsor : Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Dengan perincian sebagai berikut :

No	Tanggal	Berita Acara		Paraf
		Sponsor		Sponsor
1.	09-03-2020	✓	- Format Proposal - Data / objek - Teori-teori utama	
2.	24-06-2020	✓	- Acc seminar proposal	
3.	07-01-2021	✓	- Acc Outline	
4.	09-02-2021	✓	- Acc Kuesioner - Abstrak - No halaman	
5.	26-02-2021	✓	- Bab I – IV Acc - Lanjutkan bab V	
6.	27-02-2021	✓	- Hal 40 – 47 : contoh,uraikan deskriptive - Uraikan teori bab V	

			- Tambahkan sekilas tabel hal 54 - Kata penghubung uraikan - Sub Bab 70-94	
7.	29-03-2021	✓	- Kesimpulan dan saran - Urutannya sesuai dengan gambar variabel	
8.	23-05-2021	✓	- Tabel diperbanyak lagi	
9.	28-05-2021	✓	- Acc seminar hasil	

Pekanbaru, 07 Juni 2021
Wakil Dekan I

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 681/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 09 Juli 2021, Maka pada Hari Senin 12 Juli 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Dena Lestari |
| 2. NPM | : 165210408 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Human Relation Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kharisma Hotel Bukit tinggi. |
| 5. Tanggal ujian | : 12 Juli 2021 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : B+(73) |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
2. Kamar Zaman, SE., MM
3. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA

(.....)
(.....)
(.....)

Notulen

1. Deswarta, SE., MM

(.....)



Pekanbaru, 12 Juli 2021

Mengetahui
Dekan,

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

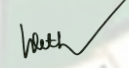
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Dena Lestari
NPM : 165210408
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Human Relation Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Pada Kharisma Hotel Bukitittinggi.
Hari/Tanggal : Senin 12 Juli 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Kamar Zaman, SE., MM		
2	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		

Hasil Seminar : *)

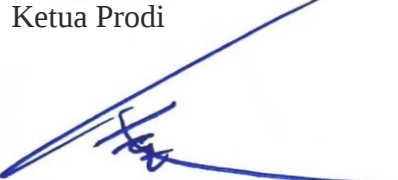
1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 12 Juli 2021
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 681 / Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral komprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

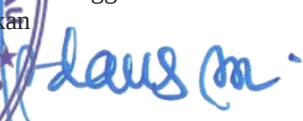
N a m a : Dena Lestari
N P M : 165210408
Program Studi : Manajemen S1
Judul Skripsi : Pengaruh Human Relation Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kharisma Hotel Bukittinggi.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/d	Lektor Kepala, D/a	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 12 Juli 2021
Dekan


Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :
1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

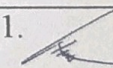
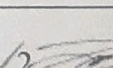
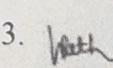
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Dena Lestari
NPM : 165210408
Judul Proposal : Pengaruh Human Relation Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kharisma Hotel Bukittinggi.
Pembimbing : 1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Hari/Tanggal Seminar : Kamis 19 November 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Ketua	1. 
2.	Kamar Zaman, SE., MM	Anggota	2. 
3.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 19 November 2020
Sekretaris,

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 198/Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 24 Februari 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
a. Nomor: 0880/U/1997 c. Nomor: 0378/U/1986
b. Nomor: 0213/0/1987 d. Nomor: 0387/U/1987
2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Abd Razak Jer, SE.,M.Si	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:

N a m a : Dena Lestari
N P M : 165210408
Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Human Relation Terhadap Kepuasan Kerja Kharisma Hotel Bukittinggi

3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.

Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 25 Februari 2020
Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : DENA LESTARI
NPM : 165210408
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH HUMAN RELATION TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KHARISMA HOTEL BUKITTINGGI
PEMBIMBING : ABD RAZAK JER, SE., M.Si

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu **30%** (tiga puluh persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 5 Juni 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 28 Juli 2021

Saya yang membuat pernyataan,

DENA LESTARI

SKRIPSI

PENGARUH HUMAN RELATION TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KHARISMA HOTEL BUKITTINGGI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Sarjana (S1)
Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau.*



OLEH:

DENA LESTARI

NPM: 165210408

Program Studi Manajemen – S1

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2021

ABSTRAK

PENGARUH HUMAN RELATION TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KHARISMA HOTEL BUKITTINGGI

DENA LESTARI

NPM: 165210408

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh human relation terhadap kepuasan kerja karyawan hotel Kharisma Bukittinggi. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptive kuantitatif. Populasi penelitian ini berjumlah 30 dan menggunakan sampel jumlah 30 responden dan teknik pengambilan sampel adalah sensus. Data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner. Sebelum dilakukan penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang melibatkan 30 karyawan hotel kharisma bukittinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan Pengaruh human relation terhadap kepuasan kerja karyawan hotel Kharisma Bukittinggi.

Kata kunci : Human relation,kepuasan kerja karyawan

ABSTRACT THE EFFECT OF HUMAN RELATION ON EMPLOYEE

SATISFACTION OF KHARISMA HOTEL BUKITTINGGI

DENA LESTARI

NPM: 165210408

This study aims to determine the effect of human relations on job satisfaction of hotel employees Kharisma Bukittinggi. This research is a quantitative descriptive research. The population of this study amounted to 30 and used a sample of 30 respondents. The data used is primary data in the form of a questionnaire. Before conducting the research, the instrument was first tested with validity and reliability tests involving 30 employees of the Kharisma Bukittinggi hotel. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence. The influence of human relations on job satisfaction of hotel employees Kharisma Bukittinggi. From the results of the study,

Keywords: Human relations, employee job satisfaction

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil Alamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini tepat pada waktunya. Serta selain itu, selawat beriring salam juga dikirimkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam kejahilan kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul **“PENGARUH HUMAN RELATION TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN HOTEL PADA KHARISMA BUKITTINGGI”**. Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian oral komprehensif guna memperoleh gelar sarjana ekonomi manajemen pada fakultas ekonomi Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari penulisan skripsi ini, penulis banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Kepada Ayahanda Januar dan Ibunda Desia Nova (Almh), terima kasih yang tak terhingga atas segala kasih sayang, cinta, perhatian, dorongan semangat, bantuan baik moril maupun materil dan segala-galanya kepada Ananda selama ini.
2. Bapak Dr. Firdaus AR, SE.,M.Si.,Ak.,CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIR.
3. Bapak Abd. Razak Jer. SE., M.Si selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi UIR dan sebagai dosen pembimbing saya yang tak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini dapat diselesaikan dengan baik
4. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama di bangku kuliah serta karyawan-karyawati Tata Usaha Fakultas Ekonomi UIR yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
5. Terima kasih untuk Ibu Lusia Nova,Ayah Syafruddin,dan keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan dalam segi moril maupun materil yang tak terhingga.
6. Terima kasih untuk Windhi Sembodo yang telah menemani dan mensupport saya selama ini.
7. Terima kasih untuk sahabat saya Puput Wahyuningtyas yang telah menemani,mensupport dan sama-sama berjuang dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.
8. Terima kasih untuk teman-teman di Fakultas Ekonomi UIR yang selalu memberikan semangat dan informasi.

9. Terimakasih kepada pihak Kharisma Hotel yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian guna menyelesaikan karya ilmiah penulis.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, Aamiin ya Rabbal Alamin.

Pekanbaru, 19 Juli 2021

Penulis

DENA LESTARI

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Perumusan Masalah.....	8
1.3.Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1.3.1. Tujuan Penelitian	8
1.3.2. Mamfaat Penelitian	8
1.4. Sistematika Penulisan.....	9
 BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1. Human Relation	11
2.1.1.Pengertian Human Relation.....	11
2.1.2.Faktor-faktor Persepsi Internasional dalam Human Relation (Hubungan Anta Manusia)	13
2.1.3.Teknik-teknik Human Relation	14
2.1.4. Dimensi Human Relation	16
2.15. Indikator Human Relation	17
2.2. Kepuasan Kerja.....	20
2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja	20
2.2.2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja	24
2.2.3. Dimensi Kepuasan Kerja	25
2.2.4. Indikator Kepuasan Kerja.....	26
2.2.5. Pengaruh Human Relation Terhadap Kepuasan Kerja.....	27
2.3. Penelitian Terdahulu	29
2.4. Kerangka Penelitian.....	30

2.5. Hipotesis	30
----------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian	31
3.2. Operasional Variabel	31
3.3. Jenis dan Sumber Data	32
3.4. Teknik Pengumpulan Data	33
3.5. Populasi dan Sampel	34
3.6. Analisis Data	35
3.6.1. Pengujian Data	35
3.6.1.1. Uji Validitas	35
3.6.1.2. Uji Realibilitas Data	36
3.6.1.3. Analisis Regresi Linear Sederhana	36
3.6.1.4. Koefisien Determinasi (R^2)	37
3.6.1.4. Uji-t	37

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1. Sejarah Singkat Hotel Kharisma Bukittinggi	38
4.2. Visi dan Misi	38
4.2.1. Visi Hotel Kharisma Bukittinggi	38
4.2.2. Misi Hotel Kharisma Bukittinggi	38
4.3. Struktur Organisasi	39
4.4. Uraian Tugas Karyawan	40
4.5. Aktivitas Perusahaan	41

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden	44
5.1.1. Responden Tingkat Umur	44
5.1.2. Responden Tingkat Pendidikan	45
5.1.3. Responden Masa Kerja	46
5.1.4. Responden Jenis Kelamin	47
5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument	48
5.2.1. Uji Validitas	48
5.2.2. Hasil Uji Reliabilitas	49
5.3. Deskripsi Variabel Penelitian	50

5.3.1. Human Relation.....	50
5.3.1.1.....	50
5.3.1.2.....	58
5.3.2. Analisis Kepuasan Kerja Karyawan pada Kharisma Hotel Bukittinggi.....	64
5.3.2.1.....	
5.3.2.2.....	
5.3.2.3.....	
5.3.2.4.....	
5.3.2.5.....	
5.4. Analisis Asumsi Klasik	80
5.4.1. Analisis Uji Normalitas	80
5.4.2. Analisis Uji Multikolinearitas	81
5.4.3. Analisis Uji Heteroskedastisitas.....	81
5.5. Analisis Pengaruh Human Relation Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Kharisma Bukittinggi	82
5.5.1. Analisis Regresi Sederhana	82
5.5.2 Analisis Koefisiensi Determinasi.....	85
5.5.3. Uji-t.....	86
5.6. Pembahasan.....	87

BAB VI PENUTUP

6.1.Simpulan.....	88
6.2.Saran	89

DAFTAR PUSTAKA	91
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Berikut adalah komposisi karyawan Kharisma Hotel Bukittinggi	4
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	31
Tabel 4.1 Urian Tugas Karyawan Hotel Kharismas Bukittinggi	40
Tabel 5.1.Tingkat umur karyawan Hotel Kahrisma Bukittinggi	45
Tabel 5.2.Tingkat Pendidikan karyawan Hotel Kahrisma Bukittinggi.....	46
Tabel 5.3. Masa Kerja karyawan Hotel Kahrisma Bukittinggi.....	46
Tabel 5.4. Jenis Kelamin karyawan Hotel Kahrisma Bukittinggi.....	47
Tabel 5.5 Hasil Uji validatas.....	48
Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabelitas	50
Tabel 5.7 Tanggapan RespondenPelaksanaan komunikasi dalam bekerjasama	51
Tabel 5.8 Tanggapan Responden tentang komunikasi untuk meningkatkan karyawan dalam perusahaan	52
Tabel 5.9 Tanggapan Responden tentang Perencaan komunikasi dalam organisasi	52
Tabel 5.10 Tanggapan Responden tentang komunikasi yang direncanakan.....	53
Tabel 5.11Tanggapan Responden tentang komunikasi alat berinteraksi	54
Tabel 5.12 Tanggapan Responden tentang komunikasi dan arahan dari pimpinan.....	54
Tabel 5.13. Tanggapan Responden tentang karyawan meciptakan psikologis untuk menunjang kinerja karyawan	55
Tabel 5.14. Tanggapan Responden tentang hubungan yang harmonis.....	56
Tabel 5.15. Tanggapan Responden tentang pimpinan dalam organisasi	56
Tabel 5.16.Tanggapan Responden tentang prinsip kerjasama antar karyawan	57
Tabel 5.17.Tanggapan Responden tentang karyawan menhadapi permasalahan	58
Tabel 5.18. Tanggapan Responden tentang mengendalikan emosi	59
Tabel 5.19. Tanggapan Responden tentang menghormati ladar belakang budaya	60
Tabel 5.20. Tanggapan Responden tentang pandangan dari pimpinan.....	60
Tabel 5.21. Rekapitulasi jawaban responden tentang Variabel Human Relation di Kharisma Hotel Bukittinggi	61

5.25. Tanggapan Responden tentang gaji karyawan.....	
5.26. Tanggapan Responden tentang gaji sesuai dengan tugas....	
5.27. Tanggapan Responden tentang gaji karyawan lewat rekeni	
5.28. Tanggapan Responden tentang gaji sesuai dengan kemamp	
5.29. Tanggapan Responden tentang sosialisasi dalam promosi	
5.30. Tanggapan Responden tentang karyawan berpretasi	
5.31. Tanggapan Responden tentang promosi untuk semua kary	
5.32. Tanggapan Responden tentang Supervisor menuntut penci	
5.33. Tanggapan Responden tentang kemajuan hotel	
5.34. Tanggapan Responden tentang komunikasi antar karyawan	
pemimpin	
5.35. Tanggapan Responden tentang dukungan rekan kerja.....	
5.36. Tanggapan Responden tentang masukan dan arahan dari r	
5.37. Tanggapan Responden tentang komunikasi antar rekan ke	
5.38. Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kepu	
kerja Karyawan Hotel Kharisma Bukittinggi	
5.39. Uji Normalitas.....	
5.40. Uji Multikoleniaritas	
5.41. Hasil Perhitungan Regresi Analisis Pengaruh Human Rela	
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Kharima Buki	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Karangka Pemikiran.....	30
Gambar 5.1.Hasil Uji Heteroskedastisitas	82



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia adalah makhluk sosial, maka untuk bertahan hidup manusia membutuhkan manusia lain. Hal ini sudah menjadi hukum alam bagi kehidupan manusia. Begitupun dalam lingkungan pekerjaan, kita juga harus bisa menjalin hubungan dengan baik dengan karyawan lain, agar kerja sama tim dapat dijalankan dengan baik.

Sumber daya Manusia (SDM) sangat berperan penting bagi kelangsungan perusahaan, karena SDM adalah penggerak utama segala kegiatan dalam sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Sebagaimana manusia pada umumnya, karyawan memiliki sifat dan watak yang berbeda-beda. Hal ini penting untuk diketahui seorang pimpinan. Dengan mengenali sifat dan watak setiap karyawan, maka pemimpin akan dengan mudah dalam memecahkan masalah yang dihadapi oleh para karyawannya.

Setiap perusahaan membuat sebuah budaya perusahaan atau cara masing-masing untuk membuah usaha mereka bertahan dan berkembang dengan pesat serta mampu bersaing dengan perusahaan lain. Salah satunya adalah penerapan Human Relation (Hubungan Antar Manusia) pada sebuah perusahaan. Human Relation sejatinya berasal dari dalam individu karyawan, namun perusahaan atau pimpinan juga berkewajiban dalam membangun sebuah komunikasi baik terhadap para karyawannya. Jika hubungan antar karyawan sebuah perusahaan terjalin

dengan baik, maka akan dipastikan pekerjaan dan tujuan sebuah perusahaan akan tercapai.

Hubungan manusia adalah terjemahan dari human relation. Orang-orang juga ada yang menterjemahkan menjadi "hubungan manusia" atau juga diterjemahkan "hubungan antarmanusia", yang sebenarnya tidak terlalu salah karena yang berhubungan satu sama lain adalah manusia (Kamus Besar Bahasa Indonesia)

Menurut Davis dan Jhon (2009:78) "Hubungan Antar Manusia " adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi kekerjaan. Ditinjau dari kepemimpinannya, yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial.

Human relation adalah komunikasi antar pribadi yang manusiawi berarti komunikasi yang telah memasuki tahap psikologis yang komunikator dan komunikannya saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan bersama. Ini juga berarti bahwa apabila kita hendak menciptakan suatu komunikasi yang penuh dengan keakraban yang didahului oleh pertukaran informasi tentang identitas dan masalah pribadi yang bersifat sosial. (dalam Uchjana, 2009).

Human Relation merupakan salah satu fungsi manajemen, yang bertujuan untuk mengembangkan hubungan baik antara lembaga atau organisasi dengan publiknya, mengevaluasi perilaku public, dengan membuat perencanaan,

kebijakan-kebijakan, menggunakan komunikasi yang jelas agar public dapat memahami dan menerima rencana atau program yang sudah dibuat.

Keberhasilan dari pengelolaan perhotelan ini akan mempunyai efek yang positif terhadap usaha yang dimiliki dan mendapatkan keuntungan yang begitu tinggi, untuk itu pimpinan dari hotel ini harus mengambil kebijaksanaan yang tepat untuk agar hotel ini tetap banyak diminati orang untuk tamu. Semakin tahun ke tahun jumlah orang yang tamu menginap semakin meningkat dan tidak mengalami penurunan. Di tahun 2017 Kharisma Hotel kedatangan tamu asing sebanyak 17.068 dan tamu domestic 188.958 dan angka itu terus naik ketahun ketahun. Dalam menjalankan usahanya maka perhotelan melayani tamu yang datang dan menginap butuh pelayanan yang sangat baik dan maksimal kepada para tamu hotel, itu lah yang diterapkan oleh pihak hotel terhadap karyawan agar para tamu yang datang nyaman dan meninggalkan kesan yang positif terhadap hotel.

Kepuasan kerja menurut Robbins adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya itu. (Robbins : 1996 :179)

Menurut Hasibuan (2001: 202),kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral

kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kharisma Hotel Bukittinggi adalah salah satu hotel yang berada di jantung kota dan memiliki lokasi strategis di Bukittinggi yang berdiri tahun 2003 dan beralamat di Jl. Sudirman No.57, Bukit Cangang Kayu Ramang, Kec. Guguk Panjang, Kota Bukittinggi, Sumatera Barat. Kharisma hotel ini tentunya bergerak dibidang jasa dan penyewaan kamar/ruang yang sudah dikenal dikalangan wisatawan lokal maupun mancanegara. Kharisma hotel juga merupakan salah satu potensi wisata daerah untuk meningkatkan minat wisatawan ke Bukittinggi, karena menawarkan penginapan yang dekat dengan objek-objek wisata di Bukittinggi. Seperti: Jam Gadang, Kebun Binatang, Ngarai Sianok, Lobang Jepang, Janjang Saribu, Benteng Fort De Kock dan masih banyak lagi.

TABEL 1.1

Berikut adalah komposisi karyawan Kharisma Hotel Bukittinggi tahun 2020

No.	Jabatan/ Bagian Karyawan	Jumlah karyawan	Tugas/Kerja Karyawan
1	Operational Manager	1	Mengelola dan meningkatkan efektifitas dan efisiensi operasi perusahaan.
2	General Affair	2	Mendukung kegiatan operasional perusahaan melalui pengadaan barang dan jasa yang dibutuhkan
3	HRD	1	Bertugas mengumpulkan informasi, menentukan solusi terhadap masalah yang ada dan memberikan panduan dalam memberikan solusi dari masalah yang dihadapi perusahaan terutama karyawan

4	Front Office	5	Menerima dan menangani pemesanan kamar oleh calon customer.
5	Security	6	Mengamankan suatu aset, instansi, proyek, bangunan, properti atau tempat dan melakukan pemantauan peralatan, pengawasan, pemeriksaaa dan jalur akses, untuk memastikan keamanan dan mnecegah kerugian atau kerusakan yang disengaja.
6	Food & Beverage	1	Membersihkan dan atau memeriksa area makan/restoran sebelum pelayanan pada pelanggan berlangsung sesuai dengan prosedur Hotel.
7	Cook	2	Menyiapkan peralatan memasak yang akan dipergunakan. Menyiapkan bahan mentah yang akan diolah. Membersihkan dan menyimpan peralatan yang telah digunakan. Membantu chef dalam mengolah makanan
8	Waiter	2	Sebagai penyaji hidangan dimana tamu akan dibantu oleh waiter/s dalam memilih menu serta menjelaskan dari pada menu-menu yang disediakan oleh hotel.
9	House Keeping	1	Melakukan pemeliharaan dan membersihkan kamar-kamar tamu di hotel
10	Room Boy	3	Bertanggung jawab dalam menjaga dan memelihara kebersihan kamar, baik kamar yang berstatus occupied maupun kamar yang bersatatus Expected Arrival
11	Engineering	3	Pemeliharaan dan perbaikan seluruh instalasi,alat mesin,bangunan dan fasilitas hotel lainnya.
12	Accounting	2	Membuat Pembukuan Keuangan Kantor

13	Driver	1	Mengantar dan menjemput tamu hotel ke tempat tujuan dan menjemput tamu dari bandara atau stasiun sesuai dengan reservasi yang dilakukannya
	Total	30	

Sumber: Kharisma Hotel Bukittinggi.

Dari tabel diatas,dijelaskan bahwa operasional manager memiliki tugas palingnng atas,dimana dia mengelola, meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Disamping itu,perusahaan juga membutuhkan tenaga kerja dibagian yaitu : General affair adalah orang mendukung kegiatan operasional, HRD orang yang berhubungan langsung dengan karyawan, Front office orang yang menjadi admin dan penerimaan tamu kamar, Security orang memastikan keamanan Hotel, Food & Beverage orang memastikan kebersihan Restoran, Cook orang yang membantu chef dalam menangani makanan, Waiter orang yang menyajikan makanan, House Keeping orang yang memaastikan kebersihan dan kenyamanan kamar Hotel, Room boy orang ikut menjaga kebersihan kamar dan kebutuhan tamu Hotel, Engineering orang yang memastikan kesiapan mesin dan alat” fasilitas Hotel lainnya, Accounting orang yang membuat pembukuan keuangan, dan Driver yaitu orang yang mengantar jemput tamu sesuai dengan reservasi.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, ditemukan beberapa fenomena yang menunjukkan adanya indikasi menurunnya kepuasan kerja karyawan di Kharisma Hotel Bukittinggi, diantaranya :

- 1) Adanya karyawan yang datang terlambat.
- 2) Masih ada karyawan yang kurang ramah terhadap pelanggan.

- 3) Terlambatnya room service terhadap pelanggan.
- 4) Pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada karyawan masih belum maksimal.
- 5) Kurangnya pengawasan dan supervisi dari pimpinan.
- 6) Kurangnya komunikasi antar karyawan sehingga terjadi miskomunikasi.
- 7) Kurangnya briefing sebelum bekerja

Harapan Kharisma Hotel Bukittinggi dengan adanya hubungan yang baik dan suasana yang nyaman antara satu karyawan dengan karyawan lain maupun dengan pimpinan akan menimbulkan kondisi yang harmonis dan etos kerja yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga pelayanan yang diberikan terhadap pelanggan meningkat. Pada sebuah perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja menggunakan berbagai cara diantaranya adalah dengan mengadakan family gathering. Hal ini dilakukan untuk mempererat silaturahmi antar karyawan, pimpinan bahkan antar sesama keluarga karyawan, sehingga para karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan meningkatkan kualitas pekerjaan mereka.

Dari latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Human Relation Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kharisma Hotel Bukittinggi”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diurai diatas,peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

Apakah human relation berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Kharisma Hotel Bukittinggi ?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis human relation dan kepuasan kerja karyawan Kharisma Hotel Bukittinggi.
2. Untuk mengatahui dan menganalisis pengaruh Human Relation terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kharisma Hotel Bukittinggi.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat dari penelitin ini adalah:

a. Manfaat Akademis

1. Sebagai rujukan untuk penelitian selanjutnya dalam meneliti mengenai pelaksanaan MSDM terutama dalam hal human relation dan kepuasan kerja dengan permasalahan yang sama.
2. Sebagai masukan kepada mahasiswa maupun pihak-pihak yang berkepentingan dalam menambah wawasan dan keilmuan khususnya tentang MSDM

b. Manfaat Praktis

Sebagai masukan terhadap perusahaan berkaitan dengan penelitian yang peneliti sampaikan sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk menambah kepuasan kerja terhadap para karyawan.

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini dibagi menjadi 6(enam) bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Di dalam bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, mamfaat penelitian, batasan masalah.

BAB II : TALAAH PUSTAKA

Di dalam bab ini berisi kajian pustaka, Human Relation, Kepuasan Kerja, karangka pemikiran, dan terakhir adalah hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

ada bab ini penulis akan menguraikan lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta analisis data

BAB IV : GAMBARAN UMUM HOTEL

Pada bab ini penulis menguraikan secara umum dan singkat tentang sejarah Hotel Kahrisma Bukittinggi,Sumatra Barat

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menguraikan hasil penelitian yang di lakukan di Hotel Kharsima Bukittinggi . Yang terdiri dari, Variabel Human Relation, dan Kepuasan Kerja

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran yang dikemukakan atas dasar analisis yang telah dilakukan.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Human Relation

2.1.1 Pengertian Human Relation

Human Relation adalah hubungan manusiawi atau hubungan Insani' Ciri hakiki human relation bukan "Human" dalam pengertian wujud manusia, melainkan dalam proses rohaniyah yang tertuju kepada kebahagiaan berdasarkan watak, sifat, perangai, kepribadian, sikap, tingkah laku dan lain-lain aspek kejiwaan yang terdapat dalam diri manusia. (Onong: 2009 : 41).

Human relation adalah hubungan kemanusiaan yang lebih ditekankan kepada unsur-unsur rohaniyah yang meliputi : sifat, watak, tingkah laku, pribadi serta aspek-aspek kejiwaan lainnya yang terdapat dalam diri manusia yang mewujudkan suatu kebahagiaan dan puas hati (Widjaja: 2008:168)

Human relations dalam arti luas adalah komunikasi persuasive yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam selang situasi dan dalam semua bidang kehidupan, sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati pada ke dua belah pihak (Ruslan, 2007)

Human relation adalah memperhatikan kebutuhan kemanusiaan dari sudut pandang nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku (Amstrong,2003)

Menurut (S.P. Siagian,1984:7) Human Relation adalah Hubungan manusiawi keseluruhan rangkaian hubungan baik, baik berupa formal maupun

informal yaitu antara atasan dengan bawahan yang dibina dan dipelihara sedemikian rupa sehingga tercipta suatu tujuan.

Menurut Keit Davis(1989) hubungan antar manusia (*Human Relation*) adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau organisasi keayaraan.

Human relations dalam arti luas adalah komunikasi persuasif yang akan dilakukan oleh seorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan, sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati pada kedua pihak. Jadi human relations dalam arti luas dilakukan di mana saja: di rumah, di jalan, di pasar, di toko dan sebagainya.

Bagi seorang pemimpin (apapun jabatannya), human relations dalam segala situasi ini penting dilaksanakan, karena dalam segala situasi ini penting dilaksanakan, karena akan mencerminkan pribadinya dan citra organisasi yang dipimpinnya. Suksesnya seseorang dalam melaksanakan human relations, karena ia berkomunikasi secara etis: ramah, sopan, menghargai dan menghormati orang lain.

Human relations dalam arti sempit adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja (work situations) dan dalam organisasi keayaraan (work organitatos) dengan tujuan untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati.

Jadi human relations dalam organisasi adalah komunikasi persuasif antara orang-orang yang berada dalam struktur formal untuk mencapai suatu tujuan.

Misalnya antara seorang menejer/pimpinan dengan bawahannya terdapat struktur formal antara yang memimpin dan yang dipimpin. Karena itu sering human relations dalam organisasi kekerjaan ini sering dinamakan “organization human relations”. Dalam artian human relations bukan suatu keadaan yang pasif, melainkan suatu aktivitas.

Oleh sebab itu human relations adalah seni dan ilmu pengetahuan terapan (applied art and science). Dan dipandang dari sudut seorang pimpinan yang bertanggung jawab untuk memimpin sebuah kelompok, human relations adalah pengintegrasian orang-orang ke dalam suatu situasi kerja yang menggggiatkan mereka untuk bekerja bersama-sama serta dengan rasa puas, baik kepuasan ekonomis, psikologis maupun ke.puasan social.

2.1.2 Faktor-faktor Persepsi Interpersonal dalam Human Relation (Hubungan Antar Manusia)

Persepsi kita bukan sekedar rekaman peristiwa atau objek. Komputer hanya mengolah input yang dimasukkan oleh seseorang. Pengaruh kebutuhan, kesiapan mental, suasana emosional, dan latar belakang budaya, menentukan interpretasi kita pada sensasi. Bila objek atau peristiwa di dunia luar kita sebut distal stimuli dan persepsi kita tentang stimuli itu kita sebut persepsi (percept) maka persepsi tidak selalu sama dengan distal stimuli. Proses subjektif yang secara aktif menafsirkan stimuli disebut Fritz Heider sebagai pembangunan proses (constructive process). Proses ini meliputi faktor biologis dan sosiopsikologis individu pelaku persepsi. Faktor-faktor sosial seperti pengaruh interpersonal, nilai-nilai kultural dan harapanharapan yang dipelajari secara sosial, pada persepsi

individu, bukan saja terhadap objek-objek mati tetapi juga pada objek-objek sosial. Persepsi sosial adalah sebagai proses mempersepsi objek-objek dan peristiwa-peristiwa sosial.

Untuk tidak memperkabur istilah dan untuk menggarisbawahi pengertian manusia (dan bukan merupakan benda) sebagai objek persepsi, maka di sini menggunakan istilah persepsi interpersonal. Persepsi pada objek selain manusia disebut sebagai persepsi objek (Jalaluddin, 1999).

Ada empat perbedaan antara persepsi objek dengan persepsi interpersonal. Pertama, pada persepsi objek, stimuli ditangkap oleh alat indera kita melalui benda-benda fisik; gelombang, cahaya, gelombang suara, temperatur dan sebagainya; pada persepsi interpersonal, stimuli mungkin sampai kepada kita melalui lambang-lambang verbal atau grafis yang disampaikan pihak ketiga. Kedua, bila kita menanggapi objek, kita hanya menanggapi sifat-sifat luar objek itu; kita tidak meneliti sifat-sifat batiniah objek itu. Ketika kita melihat papan tulis, kita tidak pernah mempersoalkan bagaimana perasaannya ketika kita amati. Pada persepsi interpersonal, kita mencoba memahami apa yang tidak tampak pada alat indera kita. Ketiga, ketika kita mempersepsi objek, objek tidak bereaksi kepada kita; kita pun tidak memberikan reaksi emosional padanya. Keempat, objek relatif tetap, manusia berubah-ubah. Perubahan ini kalau membingungkan kita, akan memberikan informasi yang salah tentang orang lain.

2.1.3 Teknik-Teknik Human Relation (Hubungan Antar Manusia)

Hubungan manusiawi dapat dilakukan untuk menghilangkan hambatan-hambatan komunikasi, meniadakan salah pengertian dan mengembangkan segi konstruktif sifat tabiat manusia (Onong, 2001).

Dalam derajat intensitas yang tinggi, hubungan manusiawi dilakukan untuk menyembuhkan orang yang menderita frustrasi. Frustrasi timbul pada diri seseorang akibat suatu masalah yang tidak dapat dipecahkan olehnya. Dalam kehidupan sehari-hari siapa pun akan menjumpai masalah, ada yang mudah dipecahkan, ada juga yang sukar dipecahkan. Akan tetapi masalah yang bagaimanapun akan diusahakan supaya hilang. Orang tidak akan membiarkan dirinya dipusingkan oleh masalah. Dan masalah orang yang satu tidak sama dengan masalah orang lain.

Misalnya sakit, tidak lulus ujian, lamaran kerja tidak diterima, mobil rusak atau kecelakaan, suami atau istri menyeleweng, anak morfinis, tidak mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan, permohonan atas sesuatu hal yang tidak diterima, dan lain-lain semua itu bisa menyebabkan seseorang frustrasi.

Orang yang menderita frustrasi dapat dilihat dari tingkah lakunya; ada yang merenung dengan wajah murung, lunglai tak berdaya, putus asa, mengasingkan diri, mencari dalih untuk menutupi kemampuannya, mencari kompensasi, berfantasi diri, atau bertingkah laku kekanak-kanakan. Apabila frustrasi itu diderita oleh karyawan, apabila dalam jumlah yang banyak maka akan mengganggu jalannya kegiatan perusahaan dimana akan menjadi rintangan bagi tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan. Tidaklah bijaksana jika seorang pemimpin menangani karyawannya yang frustrasi dengan tindakan kekerasan. Di sinilah

pentingnya peran hubungan manusiawi. Dimana dia harus membawa penderita dari situasi masalah (problem situation) kepada perilaku penyelesaian masalah (Onong, 2001).

Dalam kegiatan hubungan manusiawi ini ada teknik yang bisa digunakan untuk membantu mereka yang sedang menderita frustrasi yakni dengan apa yang disebut konseling (counseling). Yang bertindak sebagai konselor (counselor) bisa dilakukan oleh pemimpin perusahaan, kepala humas, atau kepala-kepala lainnya (kepala bagian, seksi, dan lain-lain).

Tujuan konseling adalah membantu konseli (counselee), yakni karyawan yang menghadapi masalah atau yang menderita frustrasi, untuk memecahkan masalahnya sendiri atau mengusahakan terciptanya suasana yang menimbulkan keberanian untuk memecahkan masalahnya.

Dalam kegiatan hubungan manusiawi ini terdapat dua jenis konseling, bergantung pada pendekatan (approach) yang dilakukan. Kedua jenis konseling tersebut ialah directive counseling, yakni konseling yang langsung terarah dan non directive counseling yakni konseling yang tidak langsung terarah.

2.1.4 Dimensi Human Relation

1. Komunikasi Antar Personal (Interpersonal communication)

Menurut Devito (1989) komunikasi interpersonal ialah penyampaian pesan oleh satu orang serta penerimaan pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil orang, dengan berbagai dampaknya

serta dengan peluang untuk memberikan umpan balik segera (Effendy,2003)

2. Konseling sebagai teknik hubungan antar manusia

Menurut Onong (2009) Konseling merupakan kegiatan yang banyak dilakukan dalam human relations, untuk memecahkan masalah.

2.1.5 . Indikator Human Relation

Menurut Devito (1989) Indikator dari human relations adalah :

1. Adanya komunikasi.

Untuk dapat membangun kerjasama dalam sebuah tim, diperlukan komunikasi antaranggotanya agar tujuan bersama dapat tercapai. Pernahkan kita membayangkan apa yang terjadi dalam suatu tim apabila setiap anggota tim tidak dapat berkomunikasi dengan baik dengan anggota tim lainnya? Seberapa pun hebatnya kemampuan individu dalam suatu tim, mereka tidak akan ada gunanya apabila tidak dapat berkomunikasi antara yang satu dengan lainnya. Mereka hanya akan menjadi sebuah kelompok yang tidak tahu ke mana arah yang akan dituju. Keahlian mereka akan menjadi sia-sia apabila mereka tidak dapat mengkomunikasikannya dengan orang lain.

2. Adanya pengarahan.

Pengarahan (directing) adalah proses pemberian tugas, perintah-perintah, intruksi yang membuat staf bisa memahami keinginan pimpinan organisasi

dan pengarahan tersebut membuat staf untuk berkontribusi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan

3. Adanya keterbukaan.

Keterbukaan yang akan dijelaskan memiliki arti bahwa keterbukaan harus selalu disertai dengan kebijaksanaan dan bila terlalu banyak komunikasi dapat membimbing serta memunculkan sikap salah paham. Komunikasi maksimal (keterbukaan total dan terlalu banyak komunikasi) sulit untuk mencapai sasaran yang diinginkan, serta adanya campur tangan orang lain dalam semua kegiatan akan menghambat lancarnya kegiatan yang ditentukan sebelumnya.

4. Adanya sikap saling menghargai.

Para karyawan juga sangat menginginkan agar hasil karyanya dihargai, meskipun sebenarnya adalah kewajiban mereka untuk bekerja segiat-giatnya. Misalnya pemberian reward yang berupa kenaikan jabatan, berupa bonus, ataupun berupa barang. Adanya perasaan tertentu yang menghinggapi para karyawan bisa menghambat kegairahan bekerja, untuk itu komunikasi dua arah secara timbal balik adalah sangat penting dilakukan agar hubungan yang harmonis antara karyawan dan semua pihak dapat terbina dengan baik.

5. Adanya loyalitas

Suatu perusahaan akan dapat berkembang dengan pesat apabila karyawannya memiliki loyalitas kerja yang tinggi. Individu dengan

loyalitas tinggi mempunyai keinginan yang besar untuk tetap tinggal di organisasinya.

6. Kebutuhan untuk bekerjasama

Kebutuhan disini adalah adanya kebutuhan untuk bekerjasama di dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dilakukan baik antar karyawan maupun atasan dengan karyawan.

7. Kesiapan mental

Karyawan perlu memiliki kesiapan mental seperti tekanan didalam melaksanakan sebuah pekerjaan atau menjalankan suatu pekerjaan yang baru dari atasan agar dapat meningkatkan kinerjanya.

8. Pengendalian emosional

Pengendalian emosional adalah dimana seorang karyawan mampu mengontrol emosi yang sedang dialaminya agar tidak mengganggu di dalam pekerjaannya sehingga suasana bekerja menjadi tenang dan menyenangkan.

9. Latar belakang budaya

Latar belakang budaya adalah dimana didalam bekerja perlu adanya saling menghormati antara karyawan maupun antara atasan dengan bawahan tanpa membedakan ras, agama, suku dan lain-lainnya. Sehingga suasana kerja akan terasa nyaman dan terasa seperti satu keluarga.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Pengertian kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Hasibuan (2001: 202)

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Sedangkan menurut Robbins (1996: 179) pengertian kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya itu.

Robbins (2007: 148) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

Menurut Gibson dkk, (1997) kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan yang dikembangkan para karyawan sepanjang waktu mengenai segi pekerjaannya.

Sutarto wijono (2010:97) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya.

Handoko (2000) kepuasan kerja adalah suatu keadaan bemosional sebagai refleksi dari perasaan dan hubungan erat dengan sikap karyawan, situasi kerja, kerjasamaantar pemimpin dengan karyawan.

Tingkat kepuasan kerja adalah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerjanya karena yang akhirnya berpengaruh pada efektivitas organisasi. Dan juga kepuasan kerja pegawai tidak cukup hanya diberikan insentif saja akan tetapi pegawai juga membutuhkan motivasi, pengakuan dari atasan atas hasil pekerjaannya, situasi kerja yang tidak monoton dan adanya peluang untuk berinisiatif dan berkreasi.

Teori Hirarkhi Kebutuhan dari Maslow mengemukakan bahwa manusia ditempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Teori ini didasarkan pada tiga asumsi dasar sebagai berikut:

1. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarkhi, mulai dari hirarkhi kebutuhan yang paling dasar sampai ke kebutuhan yang kompleks atau paling tinggi tingkatannya.
2. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan dapat mempengaruhi perilaku seseorang, di mana hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang dapat menggerakkan perilaku. Kebutuhan yang telah terpenuhi tidak dapat berfungsi sebagai motivator.
3. Kebutuhan yang lebih tinggi berfungsi sebagai motivator apabila kebutuhan yang hirarkhinya lebih rendah paling tidak telah terpenuhi secara minimal.

Atas dasar asumsi di atas, hirarkhi kebutuhan manusia menurut Maslow adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs)

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarkhi kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minuman, perumahan, oksigen, tidur, seks dan lain sebagainya.

2. Kebutuhan Rasa Aman (Security Needs)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpenuhi maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dan bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan Sosial (Social Needs)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan, kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan lain sebagainya.

4. Kebutuhan Penghargaan (Esteem Needs)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (Self-Actualization Needs)

Aktualisasi diri merupakan hirarkhi kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Aktualisasi diri merupakan proses yang berlangsung terus-menerus dan tidak pernah terpuaskan Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang keahlian dan kemampuannya.

Elemen lain yang menjadi perhatian adalah kecepatan kerja dari karyawan yang dipicu oleh kepuasan kerja yang dimilikinya. Individu akan bertindak tak

acuh apabila ia merasa tidak puas dengan kondisi yang ada, baik dari aspek fisik yang berupa penghargaan materi maupun yang berbentuk psikis berupa kenaikan jabatan atau promosi bagi kariernya.

2.2.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan pada dasarnya sangat individualis dan merupakan hal yang sangat tergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

Namun demikian terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dalam rangka peningkatan kinerja adalah:

- a. Faktor pekerjaan itu sendiri, merupakan faktor yang berhubungan dengan tingkat dimana pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab.
- b. Faktor gaji, merupakan faktor yang berhubungan dengan tingkat dimana sejauh mana gaji memenuhi harapanharapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan.
- c. Faktor kesempatan atau promosi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kesempatan karyawan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.
- d. Faktor supervisor, merupakan faktor yang berhubungan dengan kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan.

- e. Faktor rekan kerja, merupakan faktor yang berhubungan dengan kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial; akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan (Robbins, 2010:148).

2.2.3 Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2013, hal 79), kepuasan kerja memiliki lima dimensi yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri adalah (The work it self) Sejauh mana pekerjaan menyediakan individu dengan tugas yang menarik kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
2. Gaji adalah Karyawan yang menginginkan sistem pembayaran yang adil dan sesuai dengan harapannya.
3. Kesempatan promosi adalah (Promotion Opportunities) Kesempatan untuk mengalami peningkatan dalam hirarki. Kepercayaan karyawan untuk melihat masa depan atau jenjang karir yang pasti pada perusahaan bila karyawan tersebut bekerja dengan baik.
4. Pengawas adalah Pengawasan adalah kemampuan pengawas untuk memberikan bantuan teknis maupun dukungan baik dalam hal mengarahkan, memimpin dan mengembangkan karyawan yang bekerja dibawah divisinya.
5. Rekan kerja adalah Rekan kerja dapat menunjukkan kompetensinya, bersikap ramah, bekerja sama, bersahabat dan saling menghormati

sehingga memungkinkan terciptanya keharmonisan social atau lingkungan kerja yang mendukung.

2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2010:148) ada lima faktor berdasarkan job descriptive index yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

(The work it self) Sejauh mana pekerjaan menyediakan individu dengan tugas yang menarik kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

- a. Tugas
- b. kesempatan belajar
- c. dan tanggung jawab.

2. Upah (Pay)

Karyawan yang menginginkan sistem pembayaran yang adil dan sesuai dengan harapannya.

- a. sistem penggajian
- b. dan keadilan penggajian.

3. Peluang promosi

(Promotion Opportunities) Kesempatan untuk mengalami peningkatan dalam hirarki. Kepercayaan karyawan untuk melihat masa depan atau jenjang karir yang pasti pada perusahaan bila karyawan tersebut bekerja dengan baik.

- a. peluang promosi
- b. Prestasi Kerja

- c. Kecakapan kerja

4. Pengawasan (Supervision)

Pengawasan adalah kemampuan pengawas untuk memberikan bantuan teknis maupun dukungan baik dalam hal mengarahkan, memimpin dan mengembangkan karyawan yang bekerja dibawah divisinya.

- a. gaya memimpin
- b. tindakan pemimpin
- c. komunikasi

5. Rekan kerja (Coworkers)

Rekan kerja dapat menunjukkan kompetensinya, bersikap ramah, bekerja sama, bersahabat dan saling menghormati sehingga memungkinkan terciptanya keharmonisan social atau lingkungan kerja yang mendukung.

- a. dukungan antar rekan kerja
- b. masukan antar rekan kerja
- c. komunikasi antar rekan kerja

2.2.5 Pengaruh Human Relation Terhadap Kepuasan Kerja

Human relations dalam bekerja diartikan sebagai interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi kekaryaan. Ditinjau dari kepemimpinannya, yang bertanggungjawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerja secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial (Davis, 2009:84).

Human relation didefinisikan sebagai hubungan manusiawi yang termasuk kedalam komunikasi antarpersonal (interpersonal communication) sebab berlangsung pada umumnya antara dua orang secara dialogis. Dikatakan bahwa hubungan manusiawi itu komunikasi karena sifatnya action oriented, mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang (Onong, 2007:91). Selain itu human relations yaitu hubungan antar individu (pimpinan kepada bawahan atau sebaliknya) untuk menciptakan suasana yang kondusif. (Uchjana. 2007:63)

Human relations merupakan esensi dari manajemen, terutama yang berhubungan dengan manusia, dalam arti bahwa human relation adalah kemampuan seseorang untuk melakukan hubungan yang baik diantara sesama tanpa disertai dengan perbedaan-perbedaan diantara mereka. Hal tersebut akan dapat menciptakan suatu pandangan hidup yang khas pada suatu kelompok kerja.

Onong (2007:37) dalam penelitiannya menyatakan bahwa human relations dapat dilakukan untuk menghilangkan hambatan-hambatan komunikasi, meniadakan salah pengertian dan dapat mengembangkan segi konstruktif sifat tabiat manusia. Dalam derajat intensitas yang tinggi, hubungan manusiawi dilakukan untuk dapat memotivasi kerja karyawan. Motivasi kerja timbul pada diri seseorang akibat suatu masalah yang dapat memberikan semangat kepadanya. Apabila motivasi kerja dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut, maka akan memicu terjadinya kinerja yang baik pada karyawan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat analisis dan kesimpulan yang akan di buat dalam penelitian ini maka penulis menggukan beberapa penelitian terdahulu.

TABEL 2.1
PENELITIAN TERDAHULU

No	Peneliti (Nama dan Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	DillaAliyani, Zaitul,Yunilma (2017)	Pengaruh Penghargaan Berbasis Kinerja, Human Relation, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor	Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis kedua hasil yang diperoleh tersebut menunjukan bahwa nilai signifikan sebesar $0,042 < \alpha 0,05$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa human relation berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.
2.	Afrian Rahman & Kasmiruddin (2017)	Pengaruh Human Relation Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru	Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh human relation terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. JNE Pekanbaru mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan Dapat disimpulkan Signifikansi $< 0,05$ Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3.	Nur Fadli (2017)	Pengaruh Human Relation Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru	Dengan demikian hipotesis yang mengatakan human relation dan reward merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru diterima.Dari hasil perhitungan tersebut maka human relation dan reward secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja

			karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru.
--	--	--	--

2.4 Kerangka Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu di atas, maka model konseptual penelitian dapat dijelaskan pada gambar di bawah ini :



Gambar 1. Karangka Pemikiran

KETERANGAN GAMBAR:

1. (X) : Human Relation
2. (Y) : Kepuasan Kerja

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan telaah pustaka, bahwa penulis telah menetapkan penelitian, Jadi hipotesis penelitian adalah “ Diduga *Human Relation* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Kepuasan Kerja Karyawan* pada Kharisma Hotel Bukittinggi”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kharisma Hotel Bukittinggi yang berlokasi di Jalan sudirman No.57, Bukit Cangang Kayu Ramang, Kec. Guguak Panjang, Kota Bukittinggi, Sumatra Barat.

3.2 Operasional Variabel

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang diteliti, maka variabel penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Human Relation (X) Human Relation adalah Hubungan manusiawi keseluruhan rangkaian hubungan baik, baik berupa formal maupun informal yaitu antara atasan dengan bawahan yang dibina dan dipelihara sedemikian rupa sehingga tercipta suatu tujuan. (S.P. Siagian, 1984:7)	1. Komunikasi AntarPersonal (Interpersonal communication) 2. Konseling	a. Adanya Komunikasi b. Adanya Pengarahan c. Adanya Keterbukaan d. Adanya sikap saling Menghargai e. Adanya Looyalitas f. Kebutuhan untuk bekerjasama g. Kesiapan mental a. Pengendalian emosional b. Latar belakang budaya	<i>Ordinal</i>

Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Pengertian kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. (Robbins Dan Judge (2008: 107)	1. Pekerjaan itu sendiri	a. Tugas b. kesempatan belajar c. tanggung jawab	<i>Ordinal</i>
	2. Gaji saat ini	a. sistem penggajian b. keadilan penggajian	
	3. Kesempatan promosi	a. peluang promosi. b. Prestasi Kerja c. Kecakapan kerja	
	4. Pengawas	a. gaya memimpin b. tindakan pemimpin c. komunikasi	
	5. Rekan kerja	a. dukungan antar rekan kerja b. masukan antar rekan kerja c. komunikasi antar rekan kerja	

3.3. Jenis dan Sumber Data

a. Data primer

Data yang diperoleh secara langsung dari Kharisma Hotel Bukittinggi yakni menyangkut tentang tanggapan responden terhadap permasalahan penelitian. Informasinya berupa pengaruh human relation terhadap kepuasan kerja pada perusahaan.

b. Data Sekunder

Data penunjang yang dapat mendukung penulisan agar lebih baik. Data sekunder ini dapat berupa laporan – laporan dari perusahaan yang sudah diolah atau di susun oleh perusahaan dan ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

a. Teknik Angket

Untuk mengumpulkan data dan mendapatkan informasi dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah teknik angket (kuisisioner) dan teknik wawancara. Teknik angket (kuisisioner) dalam penelitian ini data diperoleh dengan menyebarkan kuisisioner yang sudah ada kategori. Dengan cara menyebarkan kuisisioner dan mengumpulkannya kembali secara langsung ditempat objek penelitian yaitu Kharisma Hotel Bukittinggi.

b. Teknik Wawancara

Untuk pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara dengan nara sumber yaitu HRD Kharisma Hotel Bukittinggi guna mendapatkan informasi yang berhubungan dengan penelitian ini.

c. Observasi (observation)

Yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas keseharian, lingkungan dan sarana kerja yang berhubungan dengan penulisan ini.

d. Studi Kepustakaan (Library Research)

Yaitu pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literature atau sumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Studi perpustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu literature-literature, buku-buku, yang berkaitan dengan objek yang diteliti dan bertujuan mengetahui teori yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

- Jurnal

Data pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang membahas berbagai macam ilmu pendidikan serta penelitian dianggap relevan dengan topik pendidikan.

- Internet

Dengan cara mencari data-data yang berhubungan dengan topik penelitian, yang dipublikasikan di internet baik yang berbentuk jurnal, makalah ataupun karya tulis.

3.5 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Hotel Kharisma Bukittinggi, Sebanyak 30 karyawan.

b. Sample

Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Hotel Kharisma Bukittinggi sebanyak 30 karyawan. Adapun teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan sensus.

3.6 Teknik Analisis Data

Data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

a. Teknik Analisa Deskriptif

Analisis deskriptif mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan dalam bentuk tabel, kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode deskriptif.

b. Teknik Analisa Uji Hipotesis dan koefisien korelasi.

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan terhadap data yang diperoleh untuk melakukan pengukuran terhadap penelitian dengan menggunakan beberapa rumus. Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik dicari melalui program SPSS.

3.6.1 Pengujian Data

3.6.1.1 Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrument pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Dalam penelitian ini, validitas dari kuisioner human relation dan kepuasan kerja adalah sejauh mana kuisioner ini mampu mengukur human relation. Adapun criteria untuk menentukan validnya pertanyaan pada kuisioner adalah dengan melihat signifikasi pada pengaruh antara tiap butir pertanyaan variable human relation terhadap total skor human relation. Butir pertanyaan valid jika nilai signifikasi $<0,05$. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari pearson correlation masing-masing

pertanyaan. Suatu pertanyaan dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka item pertanyaan tersebut valid (Riduwan & Sunarto, 2007)

3.6.1.2 Uji Reabilitas Data

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji cronbach alpha. Penentuan reliabel atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r_{tabel} nya. Apabila nilai cronbach alpha $> r_{tabel}$ maka instrument penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60 (Riduwan & Sunarto, 2007).

3.6.1.3 Analisis Regresi Linear sederhana

Dalam menganalisis data hasil penilaian, maka pada tahap pertama peneliti melakukan pengujian kuesioner, yaitu uji validitas dan reabilitas. Untuk melihat pengaruh human relation terhadap kepuasan kerja digunakan model regresi linear sederhana yaitu sebagai berikut (Supranto, 2004:57):

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat yaitu kepuasan kerja

a : Konstanta dari persamaan regresi sederhana

x : Variabel Human relation

e : Standard Error

3.6.1.4 Koefisien Determinasi R^2

Koefisien Determinasi (R^2) Koefisien determinasi (r^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (r^2) mempunyai range antara 0 sampai ($0 < r^2 < 1$). Semakin besar nilai r^2 (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila (r^2) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

3.6.1.5 Uji t

Uji Signifikasi Individu (uji t). Untuk menguji koefisien korelasi (r). Uji t ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (human relation) terhadap variabel Y (kepuasan kerja). (Husein Umar, 2011)

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Hotel Kharisma Bukittinggi

Kharisma Hotel Bukittinggi yang memiliki motto “Serasa dirumah sendiri” ini didirikan pada tanggal 10 Agustus 2003 oleh H.Mirza Taher yang merupakan seorang pengusaha sukses dari Balingka IV Koto,Kab.Agam SUMBAR. Kharisma Hotel ini beralamat di Jl. Sudirman No.57, Bukit Cangang Kayu Ramang, Kec. Guguk Panjang, Kota Bukittinggi. Letak hotel ini sangat strategis,karna berada dekat banyak objek pariwisata, seperti Jam Gadang, Ngarai Sianok, Benteng Fot De Kock, Kebun Binatang,Lapangan Kantin, sejumlah pasar Tradisional, Rumah Sakit, Wisata Kuliner atau restoran, pusat oleh-oleh seperti Kapuyuak dan masih banyak lagi.

Kharisma Hotel ini memiliki 50 kamar hotel yang terdiri dari Strandart Room,Superior Room,dan Deluxe Room serta dilengkapi dengan fasilitas Meeting Room, Restaurant, Gym, Laundry, dan Parkir.

4.2 Visi dan Misi

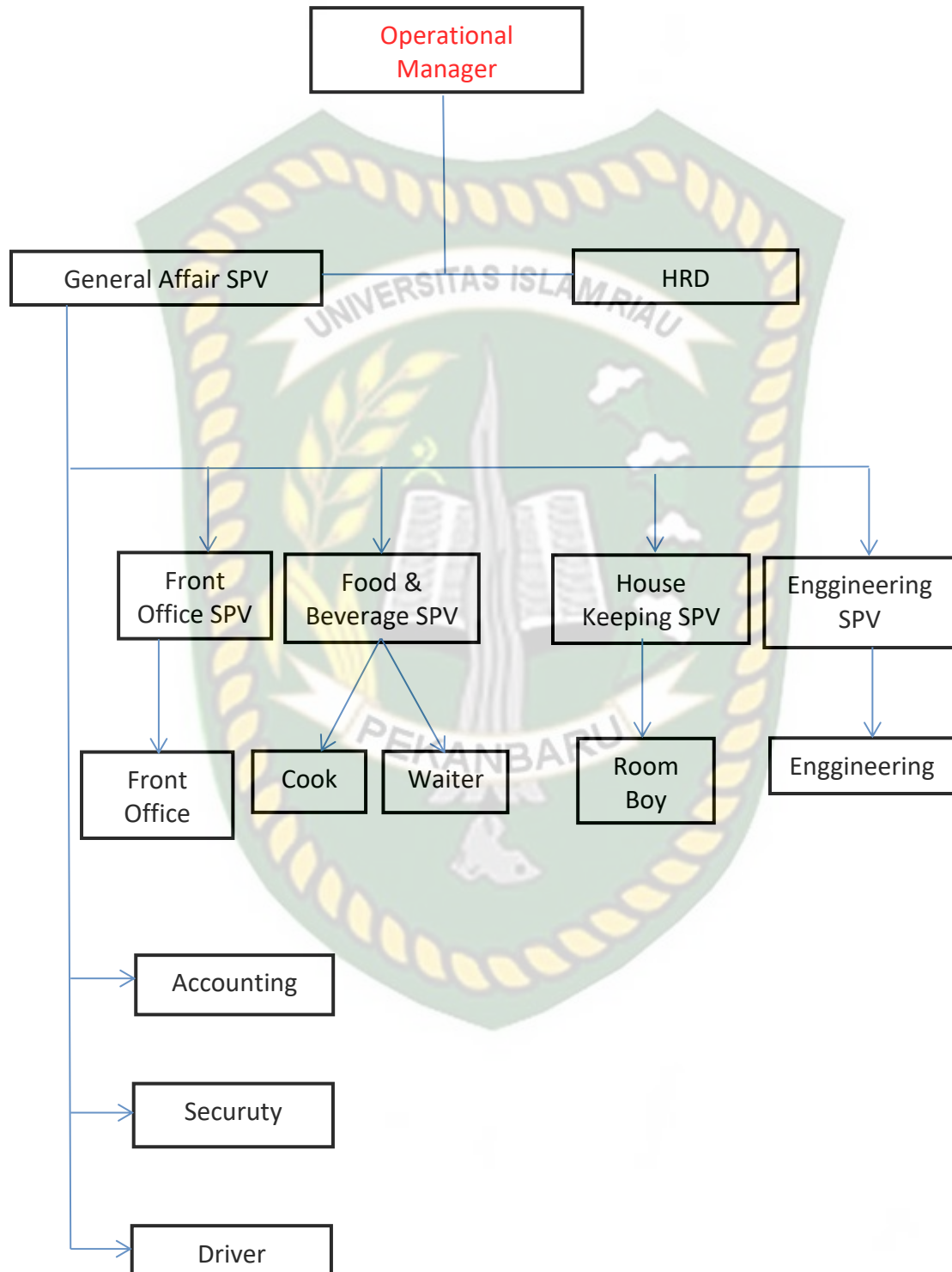
4.2. Visi

”Menjadi hotel pilihan terbaik bagi wisatawan dengan pelayanan profesional”

4.2.2 Misi

- Meningkatkan pariwisata bukittinggi dengan memberikan pelayan terbaik terhadap wisatawan
- Memenuhi kebutuhan dan keinginan pelanggan.

4.3 Struktur Organisasi



4.4 Tugas / Aktivitas Karyawan

Tabel 4.1
Tugas Karyawan Hotel Kharismas Bukittinggi

No.	Jabatan/ Bagian Karyawan	Tugas/Kerja Karyawan
1	Operational Manager	Mengelola dan meningkatkan efektifitas dan efisiensi operasi perusahaan.
2	General Affair	Mendukung kegiatan operasional perusahaan melalui pengadaan barang dan jasa yang dibutuhkan
3	HRD	Bertugas mengumpulkan informasi, menentukan solusi terhadap masalah yang ada dan memberikan panduan dalam memberikan solusi dari masalah yang dihadapi perusahaan terutama karyawan
4	Front Office	Menerima dan menangani pemesanan kamar oleh calon customer.
5	Security	Mengamankan suatu aset, instansi, proyek, bangunan, properti atau tempat dan melakukan pemantauan peralatan, pengawasan, pemeriksaa dan jalur akses, untuk memastikan keamanan dan mnecegah kerugian atau kerusakan yang disengaja.
6	Food & Beverage	Membersihkan dan atau memeriksa area makan/restoran sebelum pelayanan pada pelanggan berlangsung sesuai dengan prosedur Hotel.
7	Cook	Menyiapkan peralatan memasak yang akan dipergunakan. Menyiapkan bahan mentah yang akan diolah. Membersihkan dan menyimpan peralatan yang telah digunakan. Membantu chef dalam mengolah makanan
8	Waiter	Sebagai penyaji hidangan dimana tamu akan dibantu oleh waiter/s dalam memilih menu serta menjelaskan dari pada menu-menu yang disediakan oleh hotel.
9	House Keepinng	Melakukan pemeliharaan dan membersihkan

		kamar-kamar tamu di hotel
10	Room Boy	Bertanggung jawab dalam menjaga dan memelihara kebersihan kamar, baik kamar yang berstatus occupied maupun kamar yang bersatatus Expected Arrival
11	Engineering	Pemeliharaan dan perbaikan seluruh instalasi,alat mesin,bangunan dan fasilitas hotel lainnya.
12	Accounting	Membuat Pembukuan Keuangan Kantor
13	Driver	Mengantar dan menjemput tamu hotel ke tempat tujuan dan menjemput tamu dari bandara atau stasiun sesuai dengan reservasi yang dilakukannya

4.5 Aktivitas Perusahaan

Aktivitas dalam bangunan hotel Aktivitas dalam hotel dibedakan menjadi dua aktivitas

1. Aktivitas Pengunjung

Aktivitas pengunjung Aktivitas pengunjung hotel dibedakan menjadi dua kelompok pengunjung yaitu :

1) Pengunjung menginap biasa

- a). Menginap di kamar hotel selama waktu yang diinginkan.
- b). Mempergunakan fasilitas yang disediakan hotel seperti olah raga, restaurant, bar dan fasilitas hiburan yang lainnya.

- c). Keluar hotel untuk kepentingan pribadinya seperti mengunjungi tempat wisata, keluarga, teman dan keperluan bisnis dan lain-lain.

2) Pengunjung umum

Pengunjung umum tidak menggunakan fasilitas umum pada hotel tetapi mengunjungi hotel untuk keperluan tertentu.

Pengunjung umum dapat dibedakan menjadi :

- a). Pengunjung hotel harian, mengunjungi hotel untuk mempergunakan fasilitas hotel seperti : restoran, bar, sarana olah raga dan sarana lainnya.
- b). Mengunjungi kegiatan konvensi, mengunjungi kegiatan konvensi seperti exhibition hall / pameran yang biasanya dibuka untuk umum.

2. Aktivitas pengelola hotel

Pengelola hotel bertugas mengelola hotel sehari-hari dan memberikan pelayanan kepada semua pengunjung hotel.

Aktivitas utama Dalam bidang perhotelan ada dua aktivitas yang utama yaitu :

- 1) Back of areas, yaitu kegiatan karyawan yang tidak langsung berhubungan dengan tamu, seperti karyawan keuangan, penyedia makanan dan minuman, laundry dan lain-lain.
- 2) Front of areas, yaitu kegiatan karyawan yang berhubungan langsung dengan tamu seperti, penerima tamu (front desk), kamar tamu (quest room), ruang fungsional (function room) dan lain-lain.

Hubungan kedua bagian ini pada sebuah hotel sangat erat tetapi harus memiliki pemisahan yang jelas, seperti front of the house, pelaku yang dilayani dan melayani bertemu dalam satu titik, sedangkan back of the house merupakan kegiatan karyawan yang tidak berhubungan langsung dengan publik / tamu.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan disajikan analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang analisis dan pengaruh Human Relation terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Kharisma Bukittinggi. Data-data yang ini diperoleh melalui kuesioner yang diajukan kepada para karyawan di hotel kharisma Bukittinggi. Sebelum melakukan analisis tersebut, maka terlebih dahulu akan dianalisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas karyawan yang menjadi sampel pada penelitian ini. Hal-hal tersebut mencakup mengenai umur karyawan, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan yang menjadi karyawan dalam penelitian ini.

5.1 Identitas Responden

Dalam penelitian yang menjadi sampel karyawan Hotel Kharisma Bukittinggi berjumlah 30 orang. Berikut ini uraian tentang identitas karyawan yang terdiri tingkat umur, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan.

5.1.1 Responden Tingkat Umur

Umur merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada produktivitas kerja. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi produktivitas kerja, ketelitian dalam berkerja, konsentrasi dan ketahanan fisik dalam berkerja, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lain-lain, adapun tingkat umur karyawan Hotel Kharisma

Bukittinggi yang menjadi karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel ini :

Tabel 5.1
Tingkat umur Karyawan Hotel Kharisma Bukittinggi

Klasifikasi Tingkat Umur	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
20-29 Tahun	13	43.3
30-39 Tahun	9	30
40-49 Tahun	6	20
50-59 Tahun	2	6.6
Jumlah	30	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel atas menunjukkan bahwa tingkat umur responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 20-29 tahun yang merupakan masih tergolong muda. Penempatan karyawan yang muda ini biasanya pada Front Office, Room Boy, House Keeping, Waiter karena dengan menggunakan tenaga kerja muda akan meningkatkan kinerja perusahaan.

5.1.2 Responden Tingkat Pendidikan

Selain tingkat umur, tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula pola kinerja yang dimilikinya. Adapun tingkat pendidikan Karyawan Hotel Kharisma Bukittinggi, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.2
Tingkat Pendidikan Karyawan Hotel Kharisma Bukittinggi

Klasifikasi Tingkat pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
SMA	6	20
DIII(DIPLOMA)	10	33.3
SARJANA(SI)	14	46.7
Jumlah	30	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa persentase tingkat pendidikan karyawan Hotel Kharisma Bukittinggi yang paling tinggi adalah SARJANA(S1) dan yang paling rendah adalah SMA. Dengan hasil yang ditampilkan dapat dilihat bahwa Hotel Kharisma Bukittinggi memperhatikan latar belakang pendidikan karyawannya agar bisa meningkatkan kinerja perusahaan dengan ilmu yang diterapkan oleh karyawannya.

5.1.3. Responden Masa Kerja

Selain tingkat umur, masa kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin lama seorang karyawan berkerja semakin banyak pengalaman kerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan Hotel Kharisma, memiliki masa kerja yang berbeda, adapun masa kerja karyawan Hotel Kharisma Bukittinggi, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.3
Masa Kerja Karyawan Hotel Kharisma Bukittinggi

Klasifikasi Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
< 5 Tahun	20	66.7
6-10 Tahun	8	26.7
11-15 Tahun	1	3.3

> 16 Tahun	1	3.3
Jumlah	53	100

Sumbar: Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masa kerja yang tinggi karyawan Hotel Kharisma Bukittinggi yaitu <5 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar dengan persentase (66.7%). 6-10 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase (26.7%). 11-15 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase (3.3%). >16 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase (3.3%). Dari data diatas, dapat dilihat bahwa pihak Kharisma hotel banyak merekrut karyawan baru, hal ini dilakukan selain mencari potensi karyawan baru, juga dapat membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat.

5.1.4. Responden Jenis Kelamin

Selain masa kerja, jenis kelamin pegawai juga dapat berpengaruh terhadap kinerjanya. Adapun jenis kelamin karyawan Hotel Kharisma Bukittinggi, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.4
Jenis Kelamin Karyawan Hotel Kharisma Bukittinggi

Klasifikasi jenis kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
Laki-Laki	13	43.3
Perempuan	17	56.7
Jumlah	30	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin Karyawan Hotel Kharisma yaitu 13 orang dengan persentase 43.3% berjenis kelamin laki-laki dan 17 orang dengan persentase 56.7% berjenis perempuan. Hal ini disebabkan

karena karyawan perempuan biasa ditempatkan pada bagian pembukuan, keuangan, maupun front office.

5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, penelitian melakukan pengolahan data yang diukur menggunakan computer yaitu *SPSS Statistics 22*. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif (+) maka butir/pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2013:53). jika nilai signifikan (P Value) $> 0,05$, maka tidak terjadi hubungan yang signifikan. Sedangkan, apabila nilai signifikan (P Value) $< 0,05$, maka terjadi pengaruh yang signifikan. Hasil pengujian dalam penelitian pada dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas Intrument Penelitian

NO	ITEM	r Hitung	r Tabel	KET
1	ITEM X1	0.640	0.306	VALID
	ITEM X2	0.447	0.306	VALID
	ITEM X3	0.818	0.306	VALID
	ITEM X4	0.492	0.306	VALID
	ITEM X5	0.339	0.306	VALID
	ITEM X6	0.349	0.306	VALID
	ITEM X7	0.373	0.306	VALID
	ITEM X8	0.640	0.306	VALID
	ITEM X9	0.734	0.306	VALID
	ITEM X10	0.818	0.306	VALID
	ITEM X11	0.818	0.306	VALID
	ITEM X12	0.442	0.306	VALID
	ITEM X13	0.640	0.306	VALID
	ITEM X14	0.734	0.306	VALID

2	ITEM Y1	0.407	0.306	VALID
	ITEM Y2	0.596	0.306	VALID
	ITEM Y3	0.493	0.306	VALID
	ITEM Y4	0.502	0.306	VALID
	ITEM Y5	0.500	0.306	VALID
	ITEM Y6	0.407	0.306	VALID
	ITEM Y7	0.643	0.306	VALID
	ITEM Y8	0.434	0.306	VALID
	ITEM Y9	0.502	0.306	VALID
	ITEM Y10	0.384	0.306	VALID
	ITEM Y11	0.308	0.306	VALID
	ITEM Y12	0.374	0.306	VALID
	ITEM Y13	0.368	0.306	VALID
	ITEM Y14	0.473	0.306	VALID
	ITEM Y15	0.374	0.306	VALID
	ITEM Y16	0.311	0.306	VALID

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22.00

Instrumen dikatakan valid jika *Corrected item Total Correlations* (r hitung) menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan nilai korelasi tabel (r tabel), jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka instrumen dikatakan valid. Tabel menunjukkan bahwa butir pernyataan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat $\alpha = 0,05\%$ dan dengan 30 responden maka nilai r tabel lebih besar dari 0.306 sehingga butir pernyataan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

5.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu koesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten (dapat dipercaya) atau stabil. Pengukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan

menggunakan pengukuran cronchbach alpha. Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS Versi.22(Vika, 2015:41).

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas Intrument Penelitian

Variabel	Reliability Statistik
Human Relation(X)	0.756
Kepuasan Kerja Karyawan(Y)	0.693

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00

Pengujian reliabilitas intrument dilakukan pada item-item pernyataan yang dimiliki validitas. Intrument dinyatakan reliabilitas jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 5.6 menunjukan bahwa masing-masing nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 sehingga intrument yang digunakan dinyatakan reliable.

5.3 Deskripsi Variabel Peneltian

Didalam analisis tersebut maka dapat melihat tanggapan responden terhadap indikator variabel Human Relation, Kepuasan Kerja Karyawan kepada responden.

5.3.1 Human Relation

Human Relation adalah Hubungan manusiawi keseluruhan rangkaian hubungan baik, baik berupa formal maupun informal yaitu antara atasan dengan bawahan yang dibina dan dipelihara sedemikian rupa sehingga tercipta suatu tujuan. (S.P. Siagian,1984:7)

5.3.1.1 Dimensi Komunikasi Antar Personal (Interpersonal communication)

Menurut Devito (1989) komunikasi interpersonal iyalah penyampaian pesan oleh satu orang sertapenerimaan pesan oleh orang lain atau sekelompok

kecil orang, dengan berbagai dampaknya serta dengan peluang untuk memberikan umpan balik segera (Effendy,2003)

Didalam dimensi ini terdapat yang mengukur untuk dimensi Komunikasi antar Personal Karyawan Hotel Kharisma Bukittinggi maka dapat dilihat sebagai berikut:

Terdapat 7 indikator dengan 12 pernyataann yang mengukur tentang dimensi Komunikasi Antar Personal (Interpersonal communication) pada Hotel Kharsima bukitinggi dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

1. Pelaksanaan Komunikasi dalam Bekerjasama

Yaitu komunikasi dalam bekerja untuk mengetahui keluhan sesama karyawan

Tabel 5.7
Tanggapan Responden tentang Pelaksanaan komunikasi dalam bekerjasama

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. sangat penting	20	66.7
B. penting	10	33.3
C.cukup penting	-	-
D. tidak penting	-	-
E. sangat tidak penting	-	-
Total	30	100.0

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban A. sangat penting 20 orang dengan persentase 66.7% mengenai pelaksanaan komunikasi dalam bekerjasama . Hal ini menunjukkan indikasi yang sangat penting karena pelaksanaan komunikasi di dalam kerja sama untuk meningkatkan kinerja sesama karyawan.

2. Komunikasi merupakan penunjang untuk meningkatkan daya kerja karyawan dalam perusahaan

Yaitu komunikasi untuk penunjang meningkatkan daya kerja antar karyawan

Tabel 5.8
Tanggapan Responden tentang Komunikasi merupakan penunjang untuk meningkatkan daya kerja karyawan dalam perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. sangat setuju	18	60.0
B. setuju	10	33.3
C. cukup setuju	2	6.7
D. tidak setuju	-	-
E. sangat tidak setuju	-	-
Total	30	100.0

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang menempati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban A. sangat setuju 18 orang dengan persentase 60.0% mengenai Komunikasi merupakan penunjang untuk meningkatkan daya kerja karyawan dalam perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan indikasi yang sangat setuju karena komunikasi merupakan penunjang untuk meningkatkan daya kerja karyawan.

3. Perencanaan Komunikasi dalam Organisasi

Yaitu komunikasi untuk malancarkan organisasi agar berkembang

Tabel 5.9
Tanggapan Responden tentang Perencanaan komunikasi dalam organisasi

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. sangat butuh	20	60.0
B. butuh	8	26.7
C. cukup butuh	1	3.3
D. tidak butuh	1	3.3
E. sangat tidak butuh	-	-
Total	30	100.0

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang menempati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban A. sangat butuh 20 orang dengan

persentase 60.0% mengenai Perencanaan komunikasi sangat dibutuhkan dalam organisasi. Hal ini menunjukkan indikasi yang karena perencanaan komunikasi merupakan untuk mengetahui permasalahan yang ada didalam suatu organisasi tersebut dan juga mencari solusinya.

4. Komunikasi yang direncanakan dapat melancarkan jalannya operasi perusahaan

Yaitu komunikasi yang di rencanakan akan lancar dan terlihat hasil operasi perusahaan

Tabel 5.10
Tanggapan Responden tentang Komunikasi yang direncanakan dapat melancarkan jalannya operasi perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. sangat setuju	21	70.0
B. setuju	7	23.3
C.cukup setuju	2	6.7
D. tidak setuju	-	-
E. sangat tidak setuju	-	-
Total	30	100.0

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang menempati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban A. sangat setuju 21 orang dengan persentase 70.0% mengenai Komunikasi yang direncanakan dapat melancarkan jalannya operasi perusahaan. Dari uraian diatas dapat dejelaskan menunjukkan indikasi yang sangat setuju karena komunikasi yang direncanakan dapat melancarkan jalannya operasi perusahaan dan juga berjalan dengan lancar.

5. Komunikasi karna merupakan alat penunjang untuk beriteraksi setiap karyawan

Yaitu komunikasi alat penunjang untuk berinteraksi setiap karyawan dan jug atasan

Tabel 5.11
Tanggapan Responden tentang Komunikasi karna merupakan alat penunjang untuk berinteraksi setiap karyawan

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. sangat perlu	21	70.0
B. perlu	9	30.0
C.cukup perlu	-	-
D. tidak perlu	-	-
E. sangat tidak perlu	-	-
Total	30	100.0

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban A. sangat perlu 21 orang dengan persentase 70.0% mengenai Komunikasi sangat perlu karna merupakan alat penunjang untuk berinteraksi setiap karyawan. Ini menunjukkan indikasi yang kuat karena komunikasi alat penunjang untuk berinteraksi setiap karyawan.

6. Komunikasi dan arahan dari pimpinan untuk meningkatkan kinerja

Yaitu komunikasi dan arahan dari pimpinan agar tidak kesalahan pekerjaan

Tabel 5.12
Tanggapan Responden tentang Komunikasi dan arahan dari pimpinan untuk meningkatkan kinerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. sangat penting	19	63.7
B. penting	8	26.7
C.cukup penting	2	6.7
D. tidak penting	1	3.3
E. sangat tidak penting	-	-
Total	30	100.0

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban A. sangat penting 19 orang dengan

persentase 70.0% mengenai Komunikasi dan arahan dari pimpinan untuk meningkatkan kinerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan indikasi yang sangat penting karena komunikasi dan arahan dari pimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

7. Setiap Karyawan Perusahaan Menciptakan Suasana Psikologis untuk menunjang Kinerja Karyawan

Yaitu suasana psikologi untuk menunjang kinerja karyawan

Tabel 5.13
Tanggapan Responden tentang Setiap karyawan perusahaan menciptakan suasana psikologis untuk menunjang kinerja karyawan

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. sangat penting	20	70.0
B. penting	10	30.0
C. cukup penting	-	-
D. tidak penting	-	-
E. sangat tidak penting	-	-
Total	30	100.0

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang menempati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban A. sangat penting 20 orang dengan persentase 70.0% mengenai Setiap karyawan perusahaan menciptakan suasana psikologis untuk menunjang kinerja karyawan. Dari peneltian ini menunjukkan indikasi yang sangat penting karena komunikasi juga menciptakan suasana psikologis yang nyaman dan menunjang kinerja karyawan.

8. Hubungan harmonis dan saling menghormati dalam suasana kerja yang nyaman

Yaitu hubungan yang hormonis dan juga menghormati agar suasana kerja lebih nyaman

Tabel 5.14
Tanggapan Responden tentang Hubungan yang harmonis dan saling menghormati dalam suasana kerja yang nyaman

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. sangat perlu	18	60.0
B. perlu	10	33.3
C. cukup perlu	2	6.7
D. tidak perlu	-	-
E. sangat tidak perlu	-	-
Total	30	100.0

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang menempati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban A. sangat perlu 18 orang dengan persentase 60.0% mengenai Hubungan yang harmonis dan saling menghormati dalam suasana kerja yang nyaman. Penelitian ini menunjukkan indikasi yang sangat perlu karena hubungan yang harmonis dan saling menghormati sangat perlu agar didalam kerja nyaman dan tenang.

9. Pimpinan organisasi atau kepala humas dalam bersikap empatik dan loyal kepada karyawannya

Yaitu pemimpin dalam sautu oganisasi merupakan hal yang harus memberikan sikap empati dan loyat terhadap karyawan

Tabel 5.15
Tanggapan Responden tentang Pimpinan organisasi atau kepala humas dalam bersikap empatik dan loyal kepada karyawannya

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. sangat perlu	20	66.7
B. perlu	8	26.7
C. cukup perlu	1	3.3
D. tidak perlu	1	3.3
E. sangat tidak perlu	-	-
Total	30	100.0

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban A. sangat perlu 20 orang dengan persentase 66.7% mengenai Pimpinan organisasi atau kepala humas dalam bersikap empatik dan loyal kepada karyawannya. Dari uraian diatas menunjukkan indikasi yang sangat perlu karena pimpinan didalam organisasi harus bersikpa empati dan loyal terhadap bawahannya agar karyawan nyaman berkerja didalam perusahaan.

10. Setiap karyawan menerapkan memiliki prinsip kerjasama yang tinggi dalam pekerjaannya

Yaitu kerjasama antar karyawan merupakan suatu hal yang di inginkan setiap karyawan, agar pekerjaan lebih mudah.

Tabel 5.16
Tanggapan Responden tentang Setiap karyawan menerapkan memiliki prinsip kerjasama yang tinggi dalam pekerjaannya

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. sangat penting	20	66.7
B. penting	8	26.7
C.cukup penting	1	3.3
D. tidak penting	1	3.3
E. sangat tidak penting	-	-
Total	30	100.0

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban A. sangat penting 20 orang dengan persentase 66.7% mengenai Setiap karyawan menerapkan memiliki prinsip kerjasama yang tinggi dalam pekerjaannya. Uraian diatas menyimpulkan dengan indikasi yang sangat penting karena didalam perusahaan harus memiliki prinsip kerjasama yang tinggi dalam pekerjaan.

5.3.1.2 Dimensi konseling sebagai teknik hubungan antar manusia

Menurut Onong (2009) Konseling merupakan kegiatan yang banyak dilakukan dalam human relations, untuk memecahkan masalah.

Didalam dimensi ini terdapat yang mengukur untuk dimensi konseling sebagai teknik hubungan antar manusia Hotel Kharisma Bukittinggi maka dapat dilihat sebagai berikut:

Terdapat 2 indikator dengan 2 pernyataan yang mengukur tentang dimensi konseling sebagai teknik hubungan antar manusia pada Hotel Kharsima bukittinggi dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

1. Setiap karyawan menghadapi permasalahan dalam pekerjaannya

Yaitu karyawan harus siap menghadapi masalah yang ada di dalam pekerjaannya.

Tabel 5.17
Tanggapan Responden tentang Setiap karyawan menghadapi permasalahan dalam pekerjaannya.

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. sangat siap	20	66.7
B. siap	8	26.7
C.cukup siap	2	6.7
D. tidak siap	-	-
E. sangat tidak siap	-	-
Total	30	100.0

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang menempati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban A. sangat penting 20 orang dengan persentase 66.7% mengenai Setiap karyawan menghadapi permasalahan dalam

pekerjanya. Hasil ini menunjukkan indikasi yang sangat siap karena karyawan harus siap menghadapi permasalahan didalam pekerjaan.

2. Setiap karyawan mengendalikan emosi agar tercipta suasana yang kondusif

Yaitu pengendalian emosi sangat penting agar suasana di tempat kerja lebih nyaman dan kondusif

Tabel 5.18
Tanggapan Responden tentang Setiap karyawan mengendalikan emosi agar tercipta suasana yang kondusif.

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. sangat bias	20	70.0
B. bias	10	30.0
C.cukup bias	-	-
D. tidak bias	-	-
E. sangat tidak bias	-	-
Total	30	100.0

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang memepati persentase tertinggi adalah kategori jawaban A. sangat bisa 20 orang dengan persentase 70.0% mengenai Setiap karyawan mengendalikan emosi agar tercipta suasana yang kondusif . Penelitian diatas menunjukkan indikasi yang sangat bisa karena setiap karyawan harus mengendalikan emosi agar kerja tercipta suasan kondusif dan tenang.

3. Setiap karyawan menghormati latar belakang budaya masing-masing

Yaitu menghormati latar belakang budaya antar karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting, karena tidak ada ketidak sala pahaman antar karyawan.

Tabel 5.19
Tanggapan Responden tentang Setiap karyawan menghormati latar belakang budaya masing-masing.

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. sangat perlu	18	60.0
B. perlu	10	33.3
C. cukup perlu	2	6.7
D. tidak perlu	-	-
E. sangat tidak perlu	-	-
Total	30	100.0

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban A. sangat perlu 18 orang dengan persentase 60.0% mengenai Setiap karyawan mengendalikan emosi agar terciptat suasana yang kondusif . Berdasarkan uraian diatas menunjukkan indikasi yang sangat perlu karena setiap karyawan harus menghormati latar budaya sesame karyawan agar tidak ada perbedaan antar karyawan.

4. Setiap karyawan hendaknya memintak pandangan atau nasehat dari pimpinan

Yaitu nasehat dan pendapat dari pemimpin merupakan hal yang diinginkan oleh seluruh karyawan agar tidak salah pengambilan keputusan.

Tabel 5.20
Tanggapan Responden tentang Setiap karyawan hendaknya memintak pandangan atau nasehat dari pimpinan

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. sangat perlu	20	66.7
B. perlu	8	26.7
C. cukup perlu	1	3.3
D. tidak perlu	1	3.3
E. sangat tidak perlu	-	-
Total	30	100.0

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban A. sangat perlu 20 orang dengan

persentase 66.7% mengenai Setiap karyawan hendaknya memintak pandangan atau nasehat dari pimpinan. Dari uraian diatas menjelaskan indikasi yang sangat perlu karena memintak pandangan dan pendapat dari pemimpin itu perlu agar jangan sala mengambil keputusan dan juga dapat untuk perbandingan pendapat karyawan dan pemimpin.

Untuk dapat lebih jelasnya tanggapan responden tentang variabel Human Relation di Hotel Kharisma, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah:

Tabel 5.21
Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Human Relation di Hotel Kharisma Bukittinggi.

NO	Pernyataan	Kategori jawaban					Total Skor
		A	B	C	D	E	
DIMENSI Komunikasi Antar Personal							
1	Pelaksanaan komunikasi dalam bekerjasama	20	10				30
	Bobot Nilai	100	40				140
2	Komunikasi merupakan penunjang untuk meningkatkan daya kerja karyawan dalam perusahaan	18	10	2			30
	Bobot Nilai	90	40	6			136
3	Perencanaan komunikasi dalam organisasi	20	8	1	1		30
	Bobot Nilai	100	32	3	2		137
4	Komunikasi yang direncanakan dapat melancarkan jalannya	21	7	2			30

	operasi perusahaan						
	Bobot Nilai	105	28	6			136
5	Komunikasi karna merupakan alat penunjang untuk berinteraksi setiap karyawan	21	9				30
	Bobot Nilai	105	36				141
6	Komunikasi dan arahan dari pimpinan untuk meningkatkan kinerja	19	8	2	1		30
	Bobot Nilai	95	32	6	2		135
7	Setiap karyawan perusahaan menciptakan suasana psikologis untuk menunjang kinerja karyawan	20	10				30
	Bobot Nilai	100	40				140
8	Hubungan yang harmonis dan saling menghormati dalam suasana kerja yang nyaman	18	10	2			30
	Bobot Nilai	90	40	6			136
9	Pimpinan organisasi atau kepala humas dalam bersikap empatik dan loyal kepada karyawannya	20	8	1	1		30
	Bobot Nilai	100	32	3	2		137
10	Setiap karyawan menerapkan memiliki prinsip kerjasama yang tinggi dalam pekerjaannya.	20	8	1	1		30
	Bobot Nilai	100	32	3	2		137
11	setiap karyawan	20	8	2			30

	menghadapi permasalahan dalam pekerjaannya.						
	Bobot Nilai	100	32	6			138
12	Setiap karyawan mengendalikan emosi agar terciptat suasana yang kondusif	20	10				30
	Bobot Nilai	100	40				140
13	Setiap karyawan menghormati latar belakang budaya masing-masing	18	10	2			30
	Bobot Nilai	90	40	6			136
14	Setiap karyawan hendaknya memintak pandangan atau nasehat dari pimpinan	20	8	1	1		30
	Bobot Nilai	100	32	3	2		137
JUMLAH NILAI BOBOT KESELURUHAN		1.375	496	48	8		1.926

Dari tabel diatas, dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel Human Relation adalah 1.926. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 14 \times 5 \times 30 = 2.100$$

$$\text{Nilai minimal} = 14 \times 1 \times 30 = 420$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{2.100 - 420}{5}$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 336

Sangat baik = 1.764– 2.100

Baik = 1.428 – 1.764

Cukup baik = 1.092 – 1.428

Tidak baik = 756 – 1.092

Sangat tidak baik = 420 - 756

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel Human Relation (X). Dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Human Relation pada karyawan Hotel Kharisma sangat baik.

5.3.2 Analisis Kepuasan Kerja Karyawan pada Kharisma Hotel Bukittinggi

Kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. (Robbins Dan Judge (2008: 107)

5.3.2.1. Dimensi Pekerjaan itu sendiri

(The work it self) Sejauh mana pekerjaan menyediakan individu dengan tugas yang menarik kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi Pekerjaan itu sendiri pada Hotel Kharisma Bukittinggi dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

1. Karyawan diberikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pihak hotel

Yaitu pekerjaan yang diberikan oleh pihak hotel sudah terinci seetiap karyawan, agar tidak salah dalam bekerja

Tabel 5.22
Tanggapan Responden tentang Karyawan di berikan tugas dan perkerjaan yang telah ditetap kan oleh pihak hotel

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. sangat siap	21	70.0
B. siap	9	30.0
C.cukup siap	-	-
D. tidak siap	-	-
E. sangat tidak siap	-	-
Total	30	100.0

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban A. sangat siap 21 orang dengan persentase 70.0% mengenai Karyawan di berikan tugas dan perkerjaan yang telah ditetap kan oleh pihak hotel. Hasil dari peneltian ini menunjukkan indikasi yang sangat siap karena karyawan sudah siap diberikan tugas dan pekerjaan oleh pihak hotel tersebut.

2. Setiap karyawan mendapatkan pembelajarn dari pimpinan hotel untuk meningkatkan kinerja

Yaitu mendapatkan pelajaran dari atasan atau pimpinan merupakan suatu hal yang diinginkan oleh karyawan, supaya ada peningkatan dalam kinerja karyawan.

Tabel 5.23

Tanggapan Responden tentang Setiap karyawan mendapatkan pembelajarn dari pimpinan hotel untuk meningkatkan kinerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. sangat perlu	17	56.7
B. perlu	11	36.7
C.cukup perlu	2	6.7
D. tidak perlu	-	-
E. sangat tidak perlu	-	-
Total	30	100.0

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban A. sangat perlu 17 orang dengan persentase 56.7% mengenai Setiap karyawan mendapatkan pembelajarn dari pimpinan hotel untuk meningkatkan kinerja. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan indikasi yang sangat perlu karena karyawan di hotel kharisma bukittinggi sangat perlu pembelajaran dari pimpinan hotel untuk meningkatan kinerjanya.

3. Tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sangat untuk menunjang kinerja

Yaitu tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan suatu hasil dari kinerja dari karyawan.

Tabel 5.24

Tanggapan Responden tentang Tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sangat untuk menunjang kinerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. sangat penting	21	70.0
B. penting	8	26.7
C.cukup penting	1	3.3
D. tidak penting	-	-
E. sangat tidak penting	-	-
Total	30	100.0

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban A. sangat penting 21 orang dengan persentase 70.0% mengenai Tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sangat untuk menunjang kinerja. Peneltian ini menunjukkan indikasi yang sangat penting karena tanggung jawab seorang karyawan itu menyelesaikan pekerjaannya dan itu sangat menunjang kinerja.

5.3.2.2. Upah (Pay)

Gaji Karyawan yang menginginkan sistem pembayaran yang adil dan sesuai dengan harapannya.

Terdapat 2 indikator 4 pernyataan yang mengukur tentang dimensi upah/gaji pada Hotel Kharisma Bukittinggi dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

1. Gaji karyawan diberikan kepadanya dalam 1 kali dalam 1 bulan

Yaitu gaji karyawan diberikan setiap 1 kali dalam 1 bulan agar karyawan dapat menikmati hasil dari kerja.

Tabel 5.25

Tanggapan Responden tentang Gaji karyawan diberikan kepadanya dalam 1 kali dalam 1 bulan

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. sangat setuju	23	76.7
B. setuju	6	20.0
C.cukup setuju	1	3.3
D. tidak setuju	-	-
E. sangat tidak setuju	-	-
Total	30	100.0

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban A. sangat setuju 23 orang dengan persentase 76.7% mengenai Gaji karyawan diberikan kepadanya dalam 1 kali

dalam 1 bulan. Hal ini menunjukkan indikasi yang sangat setuju karena karyawan di Hotel Kharisma bukittinggi menerina gaji 1 kali dalam 1 bulan.

2. Pembagian gaji karyawan sesuai dengan tugas dan jabatannya

Yaitu pemberian gaji di dalam hotel sesuai dengan tugas dan juga pekerjaan

Tabel 5.26
Tanggapan Responden tentang Pembagian gaji karyawan sesuai dengan tugas dan jabatannya

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. sangat setuju	20	66.7
B. setuju	5	16.7
C. cukup setuju	3	10.0
D. tidak setuju	2	6.7
E. sangat tidak setuju	-	-
Total	30	100.0

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang menempati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban A. sangat setuju 20 orang dengan persentase 66.7% mengenai Pembagian gaji karyawan sesuai dengan tugas dan jabatannya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan indikasi yang sangat setuju karena karyawan di Hotel Kharisma bukittinggi pembagian gaji/pemberian gaji dari pihak hotel sesuai dengan tugas dan jabatannya

3. Pemberian gaji kepada karyawan hotel melalui rekening karyawan masing-masing.

Yaitu pemberian gaji karyawan dengan rekening bank masing-masing karyawan, agar tidak ada terjadi hal-hal yang kita inginkan

Tabel 5.27
Tanggapan Responden tentang Pemberian gaji kepada karyawan hotel melalui rekening karyawan masing-masing.

Kategori	Frekuensi	Persentase
----------	-----------	------------

A. sangat setuju	20	66.7
B. setuju	5	16.7
C. cukup setuju	3	10.0
D. tidak setuju	2	6.7
E. sangat tidak setuju	-	-
Total	30	100.0

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban A. sangat setuju 20 orang dengan persentase 66.7% mengenai Pemberian gaji kepada karyawan hotel melalui rekening karyawan maing-masing. Ini menunjukkan indikasi yang sangat setuju karena pihak hotel memberikan gaji karyawan melalui rekening masing-masing agar tidak diingin kan hal-hal yang negative.

4. Gaji yang saya terima sesuai dengan kemampuan yang saya miliki

Yaitu gaji yang diterima karyawan sesuai dengan kemapuan yang dimiliki oleh karyawan

Tabel 5.28
Tanggapan Responden tentang Gaji yang saya terima sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. sangat setuju	21	70.0
B. setuju	9	30.0
C. cukup setuju	-	-
D. tidak setuju	-	-
E. sangat tidak setuju	-	-
Total	30	100.0

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban A. sangat setuju 21 orang dengan persentase 70.0% mengenai Gaji yang saya terima sesuai dengan kemampuan yang saya miliki. Hasil dari penelitian ini menunjukkan indikasi yang sangat

setuju karena gaji yang diterima karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan tidak ada tuntutan apapun dengan masalah gaji.

5.3.2.3. Dimensi (Promotion Opportunities)

(Promotion Opportunities) Kesempatan untuk mengalami peningkatan dalam hirarki. Kepercayaan karyawan untuk melihat masa depan atau jenjang karir yang pasti pada perusahaan bila karyawan tersebut bekerja dengan baik.

Terdapat indikator 3 pernyataan yang mengukur tentang dimensi (Promotion Opportunities) pada Hotel Kharisma Bukittinggi dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

1. Sosialisasi mengenai kebijakan promosi di tempat kerja secara bertahap

Yaitu sosialisai dalam mangambil kenijakan promosi atau kenaikan jabatan merupakan pemimpin agar tidak salah pengambilan keputusan terhadap kebijakan tersebut

Tabel 5.29

Tanggapan Responden tentang Sosialisasi mengenai kebijakan promosi di tempat kerja secara bertahap.

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. sangat perlu	18	60.0
B. perlu	10	33.3
C.cukup perlu	2	6.7
D. tidak perlu	-	-
E. sangat tidak perlu	-	-
Total	30	100.0

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban A. sangat perlu 18 orang dengan persentase 60.0% mengenai Sosialisasi mengenai kebijakan promosi di tempat kerja secara bertahap.. Uraian diatas menunjukkan indikasi yang sangat perlu karena promosi karyawan di hotel kharisma bukitnnggi secara bertahap dan disosialisasikan.

2. Karyawan berprestasi akan ada promosi untuk kenaikan jabatan

Yaitu hotel akan menaikkan jabatan kepada karywan yang berprestasi

Tabel 5.30
Tanggapan Responden tentang Karyawan berprestasi akan ada promosi untuk kenaikan jabatan.

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. sangat perlu	20	60.0
B. perlu	8	33.3
C.cukup perlu	1	6.7
D. tidak perlu	1	-
E. sangat tidak perlu	-	-
Total	30	100.0

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban A. sangat perlu 20 orang dengan persentase 60.0% mengenai Karyawan berprestasi akan ada promosi untuk kenaikan jabatan. Penelitian ini menunjukkan indikasi yang sangat perlu karena karyawan yang berprestasi akan di promosikan kenaikan pangkat.

3. Promosi bisa untuk seluruh karyawan yang berkontribusi

Yaitu seluruh karyawan bisa mendapatkan kenaikan jabatan dan juga promosi

Tabel 5.31
Tanggapan Responden tentang Promosi bisa untuk seluruh karyawan yang berkontribusi

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. sangat setuju	23	76.7

B. setuju	6	20.0
C.cukup setuju	1	3.3
D. tidak setuju	-	-
E. sangat tidak setuju	-	-
Total	30	100.0

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban A. sangat setuju 23 orang dengan persentase 76.7% mengenai Promosi bisa untuk seluruh karyawan yang berkontribusi. Hal ini menjelaskan indikasi yang sangat setuju karena seluru karyawan yang berkontribusi akan di promosikan keinaikan pangkat.

5.3.2.4. Dimensi Pengawasan (Supervision)

Pengawasan adalah kemampuan pengawas untuk memberikan bantuan teknis maupun dukungan baik dalam hal mengarahkan, memimpin dan mengembangkan karyawan yang bekerja dibawah divisinya.

Terdapat indikator 3 pernyataan yang mengukur tentang dimensi Pengawasan (Supervision) pada Hotel Kharisma Bukittinggi dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

1. Supervisor menuntut pencapaian target kepada karyawan

Yaitu suoervisor merupakan pemimpin yang ingin karyawannya ada pencapaian tareget dalam kinerjanya.

Tabel 5.32
Tanggapan Responden tentang Supervisor menuntut pencapaian target kepada karyawan.

Kategori	Frekuensi	Persentase
----------	-----------	------------

A. sangat setuju	21	70.0
B. setuju	9	30.0
C. cukup setuju	-	-
D. tidak setuju	-	-
E. sangat tidak setuju	-	-
Total	30	100.0

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban A. sangat setuju 21 orang dengan persentase 70.0% mengenai Supervisor menuntut pencapaian target kepada karyawan. Ini menunjukkan indikasi yang sangat setuju karena pengawas (Supervisor) harus menegaskan untuk pencapaian target terhadap karyawannya.

2. Kemanjuaan perussahan (hotel) sangat penting tindakan dari pimpinan

Yaitu kemajuan hotel sangat penting dari keputusan atau tindakan dari pemimpin dan juga karyawan.

Tabel 5.33
Tanggapan Responden tentang Kemanjuaan perussahan (hotel) sangat penting tidankan dari pimpinan

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. sangat perlu	19	63.7
B. perlu	11	36.3
C. cukup perlu	-	-
D. tidak perlu	-	-
E. sangat tidak perlu	-	-
Total	30	100.0

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban A. sangat perlu 19 orang dengan persentase 63.7% mengenai Kemanjuaan perussahan (hotel) sangat penting tidankan dari pimpinan. Hasil peneltian ini menunjukkan indikasi yang sangat

perlu karena kamajuna perusahaan(hotel) bukan karna karyawan saja tapi harus ada tindakan dari pimpinan.

3. Komunikasi antar pemimpin dengan karyawan untuk meningkatkan kinerja

Yaitu komunikasi antar karyawan merupakan suatu hal sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 5.34
Tanggapan Responden tentang Komunikasi antar pemimpin dengan karyawan untuk meningkatkan kinerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. sangat penting	18	60.0
B. penting	10	33.3
C.cukup penting	2	6.7
D. tidak penting	-	-
E. sangat tidak penting	-	-
Total	30	100.0

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang memepati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban A. sangat perlu 18 orang dengan persentase 60.0% mengenai Komunikasi antar pemimpin dengan karyawan untuk meningkatkan kinerja. Hal ini menunjukkan indikasi yang sangat penting karena komunikasi antar pemimpin dengan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

5.3.2.5. Dimensi Rekan kerja

Rekan kerja dapat menunjukkan kompetensinya, bersikap ramah,bekerja sama, bersahabat dan saling menghormati sehingga memungkinkan terciptanya keharmonisan social atau lingkungan kerja yang mendukung.

Terdapat indikator 3 pernyataan yang mengukur tentang dimensi Rekan Kerja pada Hotel Kharisma Bukittinggi dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

1. Dukungan rekan kerja dalam membuat pekerjaan lebih senang dan enjoy

Yaitu dukungan dari rekan tim merupakan suatu hal wajar dan perlu untuk meningkatkan prestasi dan juga pekerjaan lebih enjoy

Tabel 5.35
Tanggapan Responden tentang Dukungan rekan kerja dalam membuat pekerjaan lebih senang dan enjoy

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. sangat penting	17	56.7
B. penting	11	36.7
C. cukup penting	2	6.7
D. tidak penting	-	-
E. sangat tidak penting	-	-
Total	30	100.0

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang memepati persentase tertinggi adalah kategori jawaban A. sangat penting 17 orang dengan persentase 56.7% mengenai Dukungan rekan kerja dalam membuat pekerjaan lebih senang dan enjoy. Hasil dari penelitian ini menjelaskan indikasi yang sangat penting karena dukungan rekan kerja dalam pekerjaan lebih senang dan enjoy.

2. Masukan dan arahan dari rekan kerja agar kerja lebih mudah

Yaitu arahan dari rekan kerja merupakan yang diinginkan semua rekan tim agar kerja lebih mudah

Tabel 5.36
Tanggapan Responden tentang Masukan dan arahan dari rekan kerja agar kerja lebih mudah

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. sangat penting	19	63.3

B. penting	9	30.0
C.cukup penting	2	6.7
D. tidak penting	-	-
E. sangat tidak penting	-	-
Total	30	100.0

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban A. sangat penting 19 orang dengan persentase 63.3% mengenai Masukan dan arahan dari rekan kerja agar kerja lebih mudah. Penelitian ini menunjukkan indikasi yang sangat penting karena masukan dan arahan rekan kerja membuat kerja lebih mudah.

3. Komunikasi bukan antar pemimpin saja, tetapi antar rekan kerja juga agar ada kecocokan kerja.

Yaitu komunikasi antar semua tim juga sangat penting dalam hotel, agar da kecocokan dalam bekerja.

Tabel 5.37
Tanggapan Responden tentang Komunikasi bukan antar pemimpin saja, tetapi antar rekan kerja juga agar ada kecocokan kerja.

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. sangat perlu	20	66.7
B. perlu	8	26.7
C.cukup perlu	1	3.3
D. tidak perlu	1	3.3
E. sangat tidak perlu	-	-
Total	30	100.0

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban A. sangat perlu 20 orang dengan persentase 66.7% mengenai Komunikasi bukan antar pemimpin saja, tetapi antar rekan kerja juga agar ada kecocokan kerja.. Hal ini menunjukkan indikasi yang

sangat perlu karena komunikasi antar rekan kerja sangat perlu agar ada kecocokan kerja.

Untuk dapat lebih jelasnya tanggapan responden tentang variabel Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Kharisma, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah:

Tabel 5.38
Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Kharisma Bukittinggi.

NO	Pernyataan	Kategori Jawaban					Total Skor
		A	B	C	D	E	
DIMENSI PEKERJAAN ITU SENDIRI							
1	Karyawan di berikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetap kan oleh pihak hotel	21	9				30
	Bobot Nilai	105	36				141
2	Setiap karyawan mendapatkan pembelajarn dari pimpinan hotel untuk meningkatkan kinerja.	17	11	2			30
	Bobot Nilai	85	44	6			135
3	Tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sangat untuk menjunjang kinerja	21	8	1			30
	Bobot Nilai	105	32	3			140
DIMENSI GAJI SAAT INI							
4	Gaji karyawan diberikan kepadanya dalam 1 kali dalam 1 bulan	23	6	1			30
	Bobot Nilai	115	24	3			142

5	Pembagian gaji karyawan sesuai dengan tugas dan jabatannya	20	5	3	2		30
	Bobot Nilai	100	20	9	4		133
6	Pemberian gaji kepada karyawan hotel melalui rekening karyawan masing-masing.	20	5	3	2		30
	Bobot Nilai	100	20	9	4		133
7	Gaji yang saya terima sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	21	9				30
	Bobot Nilai	105	36				141
DIMENSI KESEMPATAN PROMOSI							
8	sosialisasi mengenai kebijakan promosi di tempat kerja secara bertahap.	18	10	2			30
	Bobot Nilai	90	40	6			136
9	Karyawan berprestasi akan ada promosi untuk kenaikan jabatan.	20	8	1	1		30
	Bobot Nilai	100	32	3	2		142
10	Promosi bisa untuk seluruh karyawan yang berkontribusi.	23	6	1			30
	Bobot Nilai	115	24	3			142
DIMENSI PENGAWAS							
11	Supervisor menuntut	21	9				30

	pencapaian target kepada karyawan.						
	Bobot Nilai	105	36				141
12	Kemanjuan perusahaan (hotel) sangat penting tidandakan dari pimpinan	19	11				30
	Bobot Nilai	95	44				139
13	Komunikasi antar pemimpin dengan karyawan untuk meningkatkan kinerja	18	10	2			30
	Bobot Nilai	90	40	6			136
DIMENSI REKAN KERJA							
14	Dukungan rekan kerja dalam membuat pekerjaan lebih senang dan enjoy	17	11	2			30
	Bobot Nilai	85	44	6			135
15	Masukan dan arahan dari rekan kerja agar kerja lebih mudah	19	9	2			30
	Bobot Nilai	95	36	6			137
16	Komunikasi bukan antar pemimpin saja, tetapi antar rekan kerja juga agar ada kecocokan kerja.	20	8	1	1		30
	Bobot Nilai	100	32	3	2		143
JUMLAH NILAI BOBOT KESELURUHAN		1.590	540	63	12		2.205

Dari tabel diatas, dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan adalah 2.205. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 16 \times 5 \times 30 = 2.400$$

$$\text{Nilai minimal} = 16 \times 1 \times 30 = 480$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{2.400 - 480}{5}$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 384

$$\text{Sangat baik} = 2.016 - 2.400$$

$$\text{Baik} = 1.632 - 2.016$$

$$\text{Cukup baik} = 1.248 - 1.632$$

$$\text{Tidak baik} = 864 - 1.248$$

$$\text{Sangat tidak baik} = 480 - 864$$

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan pada karyawan Hotel Kharisma sangat baik.

5.4 Analisis Asumsi Klasik

5.4.1 Analisis Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika signifikan $> 0,05$ maka distribusi data bisa dikatakan normal (Ghozali, 2011:160). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel ini sebagai berikut :

Tabel 5.39
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.05884957
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.109
	Positive	.090
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22.00

Berdasarkan tabel diatas , diperoleh bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov(Z)* sebesar 0,200 dan diatas nilai alpha 0,05. Oleh karena nilai signifikan lebih besar

dari pada alpha (5%), maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Sehingga uji asumsi normalitas terpenuhi dalam model regresi dalam penelitian ini.

5.4.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Husein Umar (2008: 82) uji multikolienaritas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (indenpenden). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Dengan menggunakan nilai toleransi, nilai yang terbentuk harus diatas 10% dengan VIF (*Variance Inflation Factor*), nilai yang terbentuk harus kurang dari 10, jika tidak maka akan terjadi multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.40
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients a
Coefficients^a

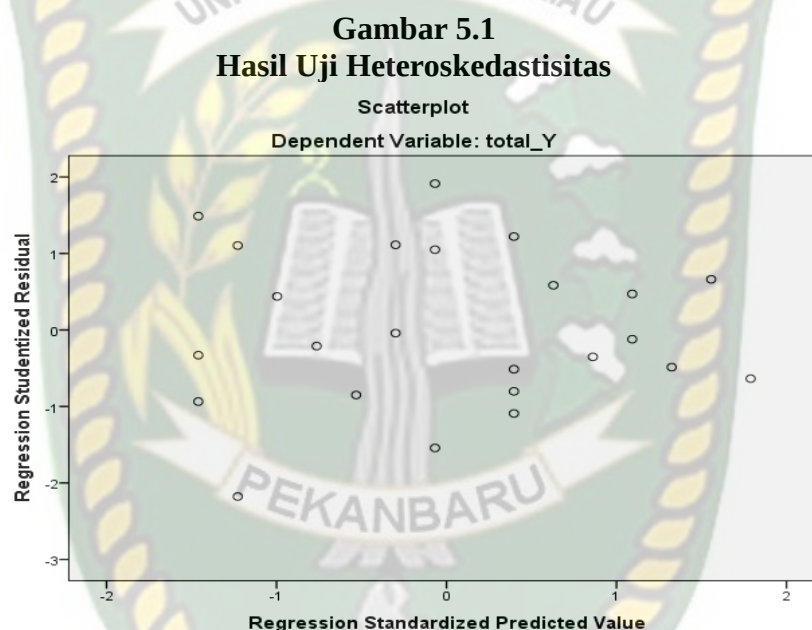
Model	Tolerance	VIF.
1 (Constant) totalHuman Relation	1.000	1.000

a. Dependent Variable: total Kepuasan Kinerja Karyawan

Hasil uji multikoliniearitas antar variabel bebas menunjukkan bahwa VIF (*Variance Inflation Factor*) maing-masing variabel bebas tidak lebih dari 10 yaitu pada variabel Stres kerja sebesar 1,000. Dengan demikian disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

5.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Imam Ghozali (2011:139) tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar *scanttrplots* serta titik –titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y . Hasil uji Heteroskedastisitas dapat ditunjukan pada gambar berikut ini :



Sumber : *Scanttrplots Data*

Dari gambar *Scanttrplotsdata* hasil pengolahan Menggunakan SPSSVersi 22 diatas dapat kita simpulkan bahwa terliha ttitik-titik pada gambar diatas acak atau random, tidak bergelombang ataupun menyempit dan titik berada pada diatas dan dibawah angka nol. Dengan demikian tidak ada gejala heteroskedstisitas.

5.5 Analisis Pengaruh Human Relation terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Kharisma Bukittinggi

5.5.1. Analisis Regresi Sederhana

Bertujuan untuk mengukur sejauh mana Pengaruh Human Relation terhadap Keouasan Kerja karyawan di Hotel Kharisma Bukittinggi. Untuk memudahkan dalam penelitian dapat dilihat di tabel berikut ini yang membuat tentang variabel yang diteliti dalam penelitian ini berdasarkan tanggapan responden. Tanggapan responden ini terlebih dahulu diberi nilai dengan ketentuan sebagai berikut :

A= Sangat Tidak Setuju, nilainya 1

B = Tidak Setuju, nilainya 2

C = Cukup Setuju, nilainya 3

D= Setuju, nilainya 4

E = Sangat Setuju, nilainya 5

Sedangkan untuk menghitung nilai regresi Pengaruh Human Relation terhadap Keouasan Kerja karyawan di Hotel Kharisma Bukittinggi digunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + bX + \epsilon$$

Keterangan:

Y : Kepuasan Kerja Karyawan

a : Konstanta atau apabila harga X = 0

b : Koefisien regresi

X : Human Relation

ε : Faktor lain-lain/ Epsilon

(Sugiyono, 2011: 247)

Tabel 5.41
Hasil Perhitungan Regresi Analisis Pengaruh Human Relation terhadap
Keuasan Kerja karyawan di Hotel Kharisma Bukittinggi

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	42.380	6.644		6.379
	totalHuma n Relation	.484	.103	.664	4.701
					Sig.
					.000
					.000

a. Dependent Variable: total Kepuasan Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22.00

Dari hasil tanggapan responden tersebut kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS untuk mengetahui bagaimana pengaruh nya tersebut. Dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS sehingga dapat diperoleh persamaan seperti berikut ini :

$$Y=42.380+0.484X+\varepsilon$$

Berdasarkan tabel 5.39, dapat disusun persamaan regresi yaitu: $Y=42.380+0.484X+\varepsilon$ Hasil tersebut dapat diartikan bahwa nilai konstanta sebesar 42.380 menunjukkan besarnya Kepuasan kerja karyawan (Y) akan positif jika tanpa dipengaruhi oleh Human Relation ($X=0$). Dengan koefisien regresi sebesar 0,484 dapat diartikan bahwa jika Human Relation(X) meningkat 1 satuan maka Kepuasan Kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,484. Nilai signifikan

lebih kecil dari *level of signifikan* ($0,000 < 0,050$) yang berarti pengaruhnya signifikan.

5.5.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi sederhana disimbolkan (r) yang merupakan ukuran keeratan hubungan antara variabel terkait dengan variabel bebas secara bersamaan. Sedangkan koefisien determinasi sederhana yang simbolnya dengan (R^2) ini menggunakan data. Dalam mencari hasil perhitungan tersebut menggunakan SPSS dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.42
Hasil Perhitungan Analisis Koefisien Determinasi Sederhana (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 ^a	.441	.421	3.113

a. Predictors: (Constant), total Kepuasan Kerja Karyawan

b. Dependent Variable: total Human Relation

Berdasarkan tabel diatas, diketahui variabel bebas yaitu variabel Human Relation mempunyai hubungan yang positif kuat dengan variabel terkait yaitu Kepuasan Kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan melalui koefisien korelasi (r) sebesar 0,664

Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi (R^2) mendekati 1 maka makin tepat suatu garis linier digunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian. Persamaan regresi selalu disertai dengan R^2 sebagai ukuran kecocokan. Dari hasil perhitungan diperoleh R^2 sebesar 0,441 hal ini menunjukkan 44,1% perubahan terhadap faktor pengaruh Human Relation

terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Hotel Kharisma sedangkan 55.9% lagi tidak ditentukan faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

5.5.3 Uji –t

Uji – t digunakan mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait individual dan juga untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Sedangkan untuk menguji statistik t hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Ho dapat diterima apabila $t - \text{hitung} < \text{dari } t - \text{tabel}$

Hi dapat diterima apabila $t - \text{hitung} > \text{dari } t - \text{tabel}$

Tabel 5.43
Hasil Perhitungan Uji-t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	42.380	6.644		6.379	.000
totalHuman Relation	.484	.103	.664	4.701	.000

a. Dependent Variable: total Kepuasan Kinerja Karyawan

Pada uji t_{hitung} diketahui nilainya sebesar 4.701 , jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1.701. Hasil ini menunjukkan bahwa Human Relation berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Hotel Kharisma Bukittinggi adalah signifikan. Artinya semakin baik Pengaruh Human Relation terhadap Keouasan Kerja karyawan di Hotel Kharisma Bukittinggi maka Kepuasan Kerja

karyawan di Hotel Kharisma Bukittinggi (Y) juga mengalami peningkatan, sehingga hipotesis diterima.

5.6 Pembahasan

Hasil penelitian mendukung hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Human Relation terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Kharisma Bukittinggi. Besarnya persentase pengaruh Human Relation terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yaitu 44.1 %

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Afrian Rahman & Kasmiruddin (2017) menyatakan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengaruh Human Relation Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru .” hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh human relation terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. JNE Pekanbaru mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan Dapat disimpulkan Signifikansi $< 0,05$ Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat dikatakan bahwa dengan diterapkannya Human Relation yang baik maka semakin meningkat pula Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Kharisma Bukittinggi.

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data peneliti, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian dan analisis tentang Pengaruh Human Relation Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan kemudian memberikan saran-saran untuk Karyawan Hotel Kharisma Bukittingi. Sebagai berikut :

1. Hasil dari penelitian ini tentang human relation yang meliputi adanya komunikasi, adanya pengarahan, adanya keterbukaan, sikap saling menghargai, dan loayalitas, kebutuhan untuk bekerjasama, kesiapan mental, pengendalian emosional, latar belakang. Bahwa human relation yang diterapkan dalam perusahaan demi kebaikan karyawan dan perusahaan, dan kedua belah pihak mendapatkan keuntungan masing-masing, seperti, hubungan sesama rekan kerja yang terjalin baik, dan mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja. Dan kenyamanan yang didapat didalam perusahaan baik secara fasilitas dan kenyamanan dengan lingkungan.
2. Hasil penelitian ini tentang kepuasan kerja karyawan didalam perusahaan. Dalam menerapkan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan sudah

memberikan hasil kepada pihak hotel dan konsumen. Dengan adanya pengaruh dari human relations karyawan lebih lagi mendapatkan kinerja yang lebih baik saat bekerja. Kepuasan kerja karyawan meliputi beberapa yaitu tugas, kesempatan belajar, tanggung jawab, sistem penggajian, keadilan penggajian, peluang promosi, gaya memimpin, dukungan antar rekan kerja. Semua itu hal yang akan diterapkan didalam perusahaan, seperti tujuan dan kemampuan dimana karyawan mampu mengerjakan setiap tugas atau pekerjaan yang diberikan atasan dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan bertanggung jawab. Terlaksananya kepuasan kerja karyawan akan bisa mencapai tujuan perusahaan.

3. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diduga human relations mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Kharisma Bukittinggi.

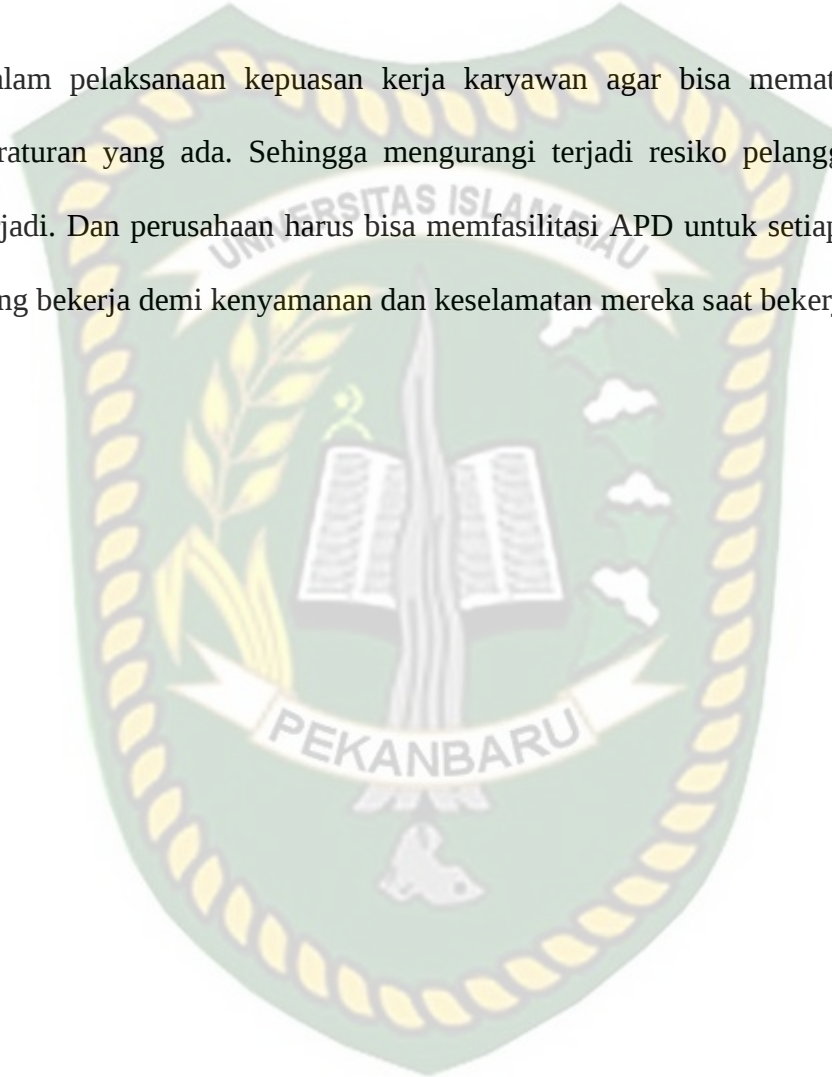
6.2 Saran

Penelitian ini mengenai pengaruh human relations terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Kharisma Bukittinggi, yang telah penulis laksanakan, adapun ingin rasanya penulis sedikit memberikan saran untuk kepuasan kerja yang lebih baik lagi berdasarkan fakta yang terjadi dilapangan. Adapun saran – sarannya sebagai berikut :

1. Pada pihak hotel perlunya memperhatikan kembali setiap karyawannya, karena setiap karyawan memiliki permasalahan yang berbeda-beda dalam bekerja yang bisa mengganggu konsentrasi. Dengan itu setiap atasan selalu

memantau karyawannya saat bekerja dan lebih sedikit perhatian lagi. Dalam hal ini kesejahteraan karyawan juga harus diperhatikan oleh hotel dan juga kepuasan pengunjung.

2. Dalam pelaksanaan kepuasan kerja karyawan agar bisa mematuhi semua peraturan yang ada. Sehingga mengurangi terjadi resiko pelanggaran yang terjadi. Dan perusahaan harus bisa memfasilitasi APD untuk setiap karyawan yang bekerja demi kenyamanan dan keselamatan mereka saat bekerja.



Daftar Pustaka

- Aliyani dan Yunilma. *Pengaruh Penghargaan Berbasis Kinerja, Human Relation, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor KAP* . Padang.
- Amstrong, Michael. 2003. *Strategi Human Resource Management*. Terjemahan Atit Cahayani. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer
- Davis dan Jhon. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Effendy, Onong Uchjana. 2009. *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Effendy, Onong Uchjana. 2009. *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Effendy, Onong Uchjana. 2007. *Human Relation dan Public Relation*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Fadli, nur. *Pengaruh Human Relation Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru*. Skripsi. 2017.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariante*. Dengan program SPSS. Semarang. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L. DKK. 1997. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

Handoko, T. Hani.2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.

Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan,Melayu SP.2001.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Bumi Aksara.

Rahman dan Kasmiruddin. *Pengaruh Human Relation Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Jalir Nugraha Ekakurir Pekanbaru*.Skripsi 2017.

Rakhmat, Djalaludin.2001. *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Rusadi, Ruslan. 2004. *Metode Penelitian Public Relation*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sanusi,Anwar.2014.*Metodologi Penelitian Bisnis*.Jakarta:Salemba Empat.

Siagian,P.Sondang.2003.*Manajemen Strategi*.Jakarta:Bumi Aksara.

Stephen,P.Robbins.1996.*Perilaku Organisasi,Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta:PT. Prehalindo.

Sugiyono. 2014.*Metode Penelitian kombinasi*. Cet v ; Bandung : Alfabeta.

Widodo. 2017 . dalam Umar (2006) *Metode Penelitian*,

Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.

Widjaja, HAW.2008. *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat..* Jakarta: Bumi Aksara.

Wijono,Sutarto.2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Fajar Inter
Pratama Offset.



Dokumen ini adalah Arsip Mlik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau