

# SKRIPSI

## **PENGARUH *PERFORMANCE APPRAISAL* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BINTAN RESORT CAKRAWALA (BRC) KABUPATEN BINTAN UTARA KEPULAUAN RIAU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



**OLEH :**

**YUDIT TIARA PERKASA**  
**NPM 165210902**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2022**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

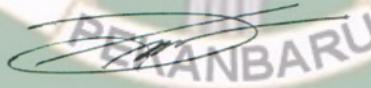
Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Yudit Tiara Perkasa  
NPM : 165210902  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH PERFORMANCE APPRAISAL TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PADA PT. BINTAN RESORT CAKRAWALA  
(BRC) KABUPATEN BINTAN UTARA KEPULAUAN RIAU

Disahkan Oleh:

Pembimbing



Kamar Zaman, SE., M.M

Diketahui :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

21/3/22

Dekan



(Dr. Eva Sundari, SE.,MM,CRBC)

Ketua Program Studi

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



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

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

### BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI


Nama : Yudit Tiara Perkasa  
NPM : 165210902  
Program Studi : Manajemen S1  
Sponsor : Kamar Zaman, SE, MM  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul Skripsi : PENGARUH *PERFORMANCE APPRAISAL* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BINTAN RESORT CAKRAWALA (BRC) KABUPATEN BINTAN UTARA KEPULAUAN RIAU.

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

No.	Waktu	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1.	14/08/2020	x	<ul style="list-style-type: none"><li>- Buat Cover Rencana Daftar Isi.</li><li>- Tambahkan Data Penilaian Kinerja.</li><li>- Latar Belakang Bercerita Secara Berurutan.</li><li>- Dimulai Dari Performance Appraisal Lalu Kepuasan Kerja</li></ul>	
2.	20/10/2020	x	<ul style="list-style-type: none"><li>- Buat Tabel Performance Appraisal</li><li>- Perbarui Latar Belakang</li></ul>	
3.	11/11/2020	x	<ul style="list-style-type: none"><li>- Oprasional Variabel Dilihat Kembali Dan Indikator</li><li>- Lengkapi Alamat Objek Penelitian</li><li>- Acc Seminar Proposal.</li></ul>	
4.	07/08/2021	x	<ul style="list-style-type: none"><li>- Penulisan menggunakan tulisan romawi</li><li>- Pengantar mau masuk tabel</li><li>- Tambahkan latar belakang</li><li>- Acc kuesioner</li></ul>	
5	18/09/2021	x	<ul style="list-style-type: none"><li>- Daftar isi</li><li>- Bab 5 sesuaikan</li><li>- Tambahkan Sumber Pada Tabel</li><li>- Bab 5 jelaskan dimensi dan indicator</li></ul>	

			variabelnya. - Benarkan Alamat Perusahaan Yang Lengkap.	
6	28/10/2022	X	- Acc Seminar Hasil	

Pekanbaru, 15 Maret 2022

Wakil Dekan I



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

**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 Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 1741/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 14 Desember 2021, Maka pada Hari Rabu 15 Desember 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

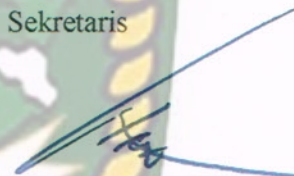
- |                         |   |
|-------------------------|---|
| 1. Nama                 | : Yudit Tiara Perkasa   |
| 2. NPM                  | : 165210902   |
| 3. Program Studi        | : Manajemen S1  |
| 4. Judul skripsi        | : Pengaruh Performance Appraisal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Resort Cakrawala (BRC) Kabupaten Bintang Utara Kepulauan Riau. |
| 5. Tanggal ujian        | : 15 Desember 2021  |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.   |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR   |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>Lulus (A-) 75,2</b>  |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.  |

PANITIA UJIAN

Ketua

  
**Dina Hidavat, SE., M.Si., Ak., CA**  
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

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

Dosen penguji :

1. Kamar Zaman, SE., MM
2. Dr. Haswari Hasan, SE., MM
3. Dr. Desy Mardianti, SE., MM

()  
()  
()

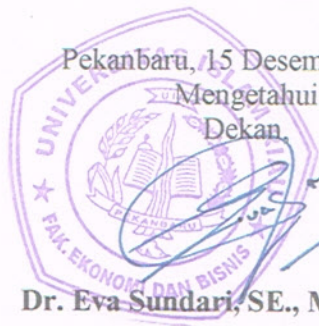
Notulen

1. Deswarta, SE., MM

()

Pekanbaru, 15 Desember 2021

Mengetahui  
Dekan,



**Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC**

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 1741 / Kpts/FE-UIR/2022  
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi / oral comprehensive 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.

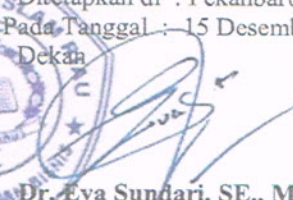
**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:
- N a m a : Yudit Tiara Perkasa
- N P M : 165210902
- Program Studi : Manajemen S1
- Judul skripsi : Pengaruh Performance Appraisal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Resort Cakrawala (BRC) Kabupaten Bintan Utara Kepulauan Riau.
2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Lektor, C/b	Methodologi	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 : 15 Desember 2022  
Dekan

  
Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC


**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

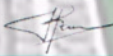
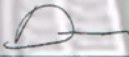
**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Yudit Tiara Perkasa  
NPM : 165210902  
Jurusan : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Performance Appraisal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Resort Cakrawala (BRC) Kabupaten Bintang Utara Kepulauan Riau.  
Hari/Tanggal : Rabu 15 Desember 2021  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

**Dosen Pembimbing**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Kamar Zaman, SE., MM		


**Dosen Pembahas / Penguji**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		
2	Dr. Desy Mardianti, SE., MM		

**Hasil Seminar : \*)**

- |                           |                      |
|---------------------------|----------------------|
| 1. Lulus                  | ( Total Nilai )      |
| 2. Lulus dengan perbaikan | ( Total Nilai 75,4 ) |
| 3. Tidak Lulus            | ( Total Nilai )      |

Mengetahui  
An.Dekan

  
Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA  
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 15 Desember 2021  
Ketua Prodi

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si

\*) Coret yang tidak perlu

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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




**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL**

Nama : Yudit Tiara Perkasa  
NPM : 165210902  
Judul Proposal : Pengaruh Performance Appraisal dan Turnover Intention Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bintang Resort Cakrawala (BRC) Kabupaten Bintang Utara Kepulauan Riau.  
Pembimbing : 1. Kamar Zaman, SE., MM  
Hari/Tanggal Seminar : Selasa 02 Maret 2021

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.	Kamar Zaman, SE., MM	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Anggota	2. 
3.	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Anggota	3. 

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis

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



Pekanbaru, 02 Maret 2021  
Sekretaris,

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor:340 /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 20 April 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. Pembangun  
 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.	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:  
 N a m a : Yudit Tiara Perkasa  
 N P M : 165210502  
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1  
 Judul Skripsi : Pengaruh Performance Appraisal dan Turnover Intention Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bintang Resori Cakrawala ( BRC) Kabupaten Bintang Utara Kepulauan Riau.
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: 21 April 2020  
 Dekan,

  
**Dr. Firdaus A. Rahman, 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** : YUDIT TIARA PERKASA  
**NPM** : 165210902  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH PERFORMANCE APPRAISAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BINTAN RESORT CAKRAWALA (BRC) KABUPATEN BINTAN UTARA KEPULAUAN RIAU  
**PEMBIMBING** : KAMAR ZAMAN, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 26% (dua puluh enam persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

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

Pekanbaru, 22 November 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

### **PENGARUH *PERFORMANCE APPRAISAL* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BINTAN RESORT CAKRAWALA (BRC) KABUPATEN BINTAN UTARA KEPULAUAN RIAU.**

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya yang disebutkan dalam referensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Pekanbaru, 21 Maret 2022

Yang memberikan pernyataan,



Yudit Tiara Perkasa  
NPM:165210902

Lagoi, 26 Maret 2020

Nomor : 103/BRC/ADM/III/2020  
Lampiran : -  
Perihal : Persetujuan Tempat Penelitian untuk Tugas Akhir (Skripsi)

Kepada Yth.  
**Prof. Dr. Sri Indarti, SE, M.Si**  
**Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Riau**  
di  
Tempat

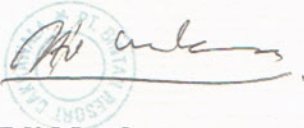
Dengan hormat,

Melalui surat ini, kami PT Bintang Resort Cakrawala dengan ini menyatakan kesediaan kami untuk menjadi tempat penelitian dalam rangka memenuhi tugas akhir (skripsi) dari salah satu mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau. Adapun tugas akhir yang dimaksud adalah:

Nama Mahasiswa : Yudit Tiara Perkasa  
NPM : 165210902  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh *Performance Appraisal* dan *Turnover Intention* terhadap Kepuasan Kerja pada PT Bintang Resort Cakrawala (BRC) Kabupaten Bintang Utara Kepulauan Riau

Demikian disampaikan, atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,



**Edi Martha**  
Senior Manager Admin

## ABSTRAK

**PENGARUH *PERFORMANCE APPRAISAL* TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PADA PT. BINTAN RESORT CAKRAWALA  
(BRC) KABUPATEN BINTAN UTARA KEPULAUAN RIAU**

Oleh:

**YUDIT TIARA PERKASA**  
NPM 165210902

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Riau Pekanbaru**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *performance appraisal* terhadap kepuasan kerja PT. Bintang Resort Cakrawala (BRC) Kabupaten Bintan Utara Kepulauan Riau. Penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling dengan metode *purposive sampling* dengan sampel sebanyak 48 responden. Data penelitian diperoleh dari hasil kuesioner, studi kepustakaan dan wawancara secara langsung. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, uji korelasi, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *performance appraisal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bintang Resort Cakrawala (BRC). Hubungan antara kedua variabel pada kategori kuat.

**Kata Kunci:** *Performance Appraisal* dan Kepuasan Kerja

**ABSTRACT*****THE EFFECT OF PERFORMANCE APPRAISAL ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT. BINTAN RESORT CAKRAWALA (BRC) BINTAN UTARA REGENCY, RIAU ISLANDS*****By:****YUDIT TIARA PERKASA****NPM 165210902*****Management Studies Program, Faculty of Economics and Business  
Islamic University of Riau Pekanbaru***

*This study aims to determine and analyze the effect of performance appraisal on job satisfaction of PT. Bintan Resort Cakrawala (BRC) North Bintan Regency, Riau Islands. This study uses a non-probability sampling technique with purposive sampling method, using a sample of 48 respondents. The research data was obtained from the results of questionnaires, literature studies and direct interviews. The data analysis technique used Simple Linear Regression test, Correlation Test, Determination Test and Hypothesis Testing. The results showed that performance appraisal had a positive and significant effect on job satisfaction at PT. Bintan Resort Cakrawala (BRC). The relationship between the two variables in the strong category.*

***Keywords: Performance Appraisal and Job Satisfaction***

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul ***“Pengaruh Performance Appraisal Terhadap Kepuasan Kerja PT. Bintan Resort Cakrawala (BRC) Kabupaten Bintan Utara Kepulauan Riau”*** dengan lancar. Penyusunan skripsi ini pastilah penulis mengalami kesulitan dan kendala. Dengan segala upaya, skripsi ini dapat terwujud dengan baik berkat uluran tangan dari berbagai pihak, teristimewa pembimbing. Oleh karena itu, pada kesempatan ini disampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Ibu Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA selaku Wakil Dekan I, Ibu Hj. Ellyan Sastraningsih, M.Si selaku Wakil Dekan II, serta Bapak Dr. H. Zulhelmy M Hatta, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
5. Bapak Awlya Afwa, SE., MM selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

6. Bapak Kamar Zaman, SE., MM selaku Pembimbing yang banyak meluangkan waktu dan pikirannya untuk membantu penulis dalam penyusunan skripsi sampai hingga selesai.
7. Bapak dan Ibu Dosen selaku staf pengajar serta Karyawan/i tata usaha pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah membimbing dan mengajarkan ilmu selama berkuliah.
8. Teristimewa kepada orang tua yang selalu memberikan semangat dan motivasi, serta keluarga tercinta terimakasih atas do'a dan dukungan yang diberikam kepada penulis sehingga bisa seperti ini.
9. Pimpinan dan karyawan PT. Bintang Resort Cakrawala (BRC) Kabupaten Bintang Utara Kepulauan Riau yang telah membantu penulis dalam melakukan pengumpulan data dan juga memberikan saran dan masukan yang bermanfaat kepada penulis menyangkut dengan penelitian ini.
10. Terimakasih kepada sahabat dan teman-teman seperjuangan Manajemen angkatan 2016 yang selalu memberikan semangat seperjuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau

Akhir kata semoga Allah SWT menjadikan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua,  
Amin.

Pekanbaru, Februari 2022

**Yudit Tiara Perkasa**



## DAFTAR ISI

<b>BIODATA PENULIS</b> .....	
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
1.4 Sistematika penulisan .....	8
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS</b> .....	
2.1 Kepuasan Kerja .....	10
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	10
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	12
2.1.3 Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Penilaian Kinerja.....	13
2.1.4 Indikator Kepuasan Kerja .....	15
2.1.5 Dampak Ketidakpuasan .....	17
2.2 Performance Appraisal .....	18
2.2.1 Pengertian Performance Appraisal .....	18
2.2.2 Tujuan Dan Manfaat Performance Appraisal .....	19

2.2.3 Proses Dan Syarat Performance Appraisal .....	20
2.2.4 Indikator Performance Appraisal .....	22
2.2.5 Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu .....	23
2.2.6 Hubungan Penilaian Kerja Dengan Kepuasan Kerja .....	26
2.3 Penelitian Terdahulu .....	28
2.4 Kerangka Berpikir .....	29
2.5 Hipotesis .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	
3.1 Lokasi Penelitian .....	31
3.2 Operasional Variabel .....	31
3.3 Populasi Dan Sampel .....	32
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	33
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.6 Teknik Analisis Data .....	34
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....</b>	
4.1 Sejarah Singkat PT. Bintang Resort Cakrawala .....	38
4.2 Visi, Misi dan Budaya Perusahaan .....	39
4.3 Struktur Organisasi PT. Bintang Resort Cakrawala .....	40
4.4 Aktivitas Perusahaan .....	43
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	
5.1 Karakteristik Responden .....	46
5.1.1 Karakteristik Jenis Kelamin .....	46
5.1.2 Karakteristik Umur .....	47
5.1.3 Karakteristik Pendidikan Terakhir .....	48

5.1.4 Karakteristik Masa Bekerja .....	48
5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	49
5.3 Analisis Deskriptif.....	51
5.3.1 Analisis Deskriptif <i>Performance Appraisal</i> .....	51
5.3.1.1 Kemampuan Teknis .....	51
5.3.1.2 Kemampuan Konseptual.....	55
5.3.1.3 Hubungan Interpersonal.....	58
5.3.2 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja .....	64
5.3.2.1 Pekerjaan Itu Sendiri.....	65
5.3.2.2 Promosi .....	67
5.3.2.3 Gaji.....	69
5.3.2.3 Rekan Kerja .....	72
5.4 Pengaruh <i>Performance Appraisal</i> Terhadap Kepuasan Kerja .....	76
5.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	76
5.4.2 Analisis Korelasi.....	77
5.4.3 Analisis Koefisien Determinasi .....	78
5.4.4 Analisis Uji t.....	79
5.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....	80
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	
6.1 Kesimpulan.....	82
6.2 Saran.....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	84
<b>LAMPIRAN.....</b>	86

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah dan Posisi Karyawan Pada PT. Bintang Resort Cakrawala.....	1
Tabel 1.2 Point Penilaian Kineja Karyawan Pada PT. Bintang Resort Cakrawala	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	28
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	31
Tabel 5.1 Jenis Kelamin.....	46
Tabel 5.2 Umur .....	47
Tabel 5.3 Pendidikan Terakhir.....	48
Tabel 5.4 Masa Bekerja.....	49
Tabel 5.5 Uji Validitas .....	50
Tabel 5.6 Uji Reliabilitas .....	51
Tabel 5.7 Tanggapan Tingkat Kualitas Kerja .....	52
Tabel 5.8 Tanggapan Tingkat Kerapian Kerja.....	53
Tabel 5.9 Tanggapan Tingkat Kemampuan Menggunakan Alat .....	54
Tabel 5.10 Tanggapan Tingkat Pengalaman Kerja .....	55
Tabel 5.11 Tanggapan Tingkat Tanggung Jawab .....	56
Tabel 5.12 Tanggapan Tingkat Pemahaman.....	57
Tabel 5.13 Tanggapan Tingkat Kerja Sama Dalam Bekerja.....	59
Tabel 5.14 Tanggapan Hubungan Atasan Dengan Bawahan.....	60
Tabel 5.15 Tanggapan Tingkat Hubungan Antar Karyawan .....	61
Tabel 5.16 Rekapitulasi Tanggapan .....	63
Tabel 5.17 Tanggapan Adanya Rasa Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan.....	65
Tabel 5.18 Tanggapan Menyukai Pekerjaan Yang Diberikan .....	66

Tabel 5.19 Tanggapan Adanya Kesempatan Untuk Peningkatan Karir .....	68
Tabel 5.20 Tanggapan Peluang Promosi Karyawan Atas Pekerjaan Yang Baik	69
Tabel 5.21 Tanggapan Standar Pengupahan .....	70
Tabel 5.22 Tanggapan Upah Yang Didapat Sesuai Dengan Jabatan Karyawan	71
Tabel 5.23 Tanggapan Rekan Kerja Menyenangkan .....	73
Tabel 5.24 Tanggapan Rekan Kerja Yang Ramah.....	74
Tabel 5.25 Rekapitulasi Tanggapan .....	75
Tabel 5.25 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	77
Tabel 5.26 Analisis Korelasi (r).....	78
Tabel 5.27 Uji Hipotesis (Uji-t) .....	79



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian ..... 31

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan ..... 40



Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam setiap organisasi, keberadaan tenaga kerja sangat dibutuhkan. Untuk mengelola sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). Sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam menyusun rencana, melaksanakan kegiatan operasional dan mengendalikan jalannya perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini berkaitan dengan cara pemeliharaan perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawannya untuk mengoptimalkan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan. Supaya proses tersebut berjalan lancar dan seimbang maka diperlukan suatu penilaian kinerja untuk menjadi pemicu peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja perlu didahului oleh penugasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan kerja mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja yang telah diberikan oleh perusahaan tentunya suatu hak yang wajib diperoleh oleh setiap karyawan seperti gaji yang sesuai bidang kerja, kesejateraan karyawan serta tunjangan karyawan. Namun dengan seiringnya waktu muncul berbagai permasalahan yang terjadi pada

perusahaan seperti berkurangnya prestasi kerja karyawan hal ini dikarenakan mereka merasa perusahaan belum sepenuhnya memberikan hak untuk karyawan.

Masalah terkait erat dengan kepuasan kerja adalah perusahaan masih belum memenuhi harapan dan keinginan karyawan dalam peran, lingkungan kerja dan pengembangan karirnya terutama karyawan yang usianya masih relative muda dan berkurangnya komunikasi dan koordinasi antar karyawan dan perusahaan. Permasalahan yang timbul yaitu mengenai penilaian kinerja karyawan, penilaian kerja mencerminkan hasil dari kinerja karyawan yang tentunya masih belum optimal yaitu sikap kurang bertanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, kerjasama antar karyawan serta kecakapan teknis dalam bekerja belum maksimal.

Kepuasan kerja memiliki peran tersendiri didalam menunjang kinerja dari para karyawan. Kepuasan karyawan sangat penting untuk komitmen dan peningkatan kinerja. Setiap perusahaan harus memastikan semua karyawannya dapat merasakan kepuasan tersendiri dan berkomitmen dengan hal tersebut dikarenakan hal ini penting untuk tujuan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Salah satu yang memberikan kepuasan kerja dalah hasil kinerja yang baik dan berkontribusi pada perusahaan.

PT. Bintang Resort Cakrawala (BRC) adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa Pariwisata yang dikenal dengan nama Kawasan Pariwisata Bintang Resort yang terletak di Lagoi Teluk Sebong Pulau Bintang Propinsi Kepulauan Riau. Perusahaan ini menjalankan pengembangan dan operasi Bintang Beach Internasional Resort di Pulau Bintan. Perusahaan memiliki tugas untuk menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dengan cara memberikan kepuasan bagi karyawannya. Karyawan yang mempunyai kepuasan



kerjanya yang tinggi akan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik. Dalam melaksanakan kegiatannya BRC didukung oleh Sumber Daya Manusia yang memiliki kompeten dibidang dan keahlian sesuai dengan yang dibutuhkan oleh masing-masing bagian/departement yang ada di BRC. Berikut daftar jumlah karyawan pada PT. Bintang Resort Cakrawala (BRC) yang peneliti dapatkan dari perusahaan dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah dan Posisi Karyawan Pada PT. Bintang Resort Cakrawala (BRC)**  
**Provinsi Kepulauan Riau**

No	Posisi Jabatan	Jumlah Karyawan
<b>Departement Lingkungan GM Admin</b>		
1	Manager Finance	1
2	Sr. Manager Admin	2
3	Sr. Manager HRD	1
4	Manager CD	1
5	Manager Logistik	1
6	Manager General Affair	1
7	Manager Artist-Design	1
8	Chief Security	6
9	Eksekutif	12
10	Supervisor	12
<b>Departement Eksekusi Pekerjaan</b>		
1	Admin Assisten	6
2	Pelaksana Kerja	22
3	Juru Masak	10
4	Security	20
5	Mechanic	12
6	Sopir	5
7	Teknisi Listrik	10
8	Resepsionist	4
9	<i>Gardener</i>	6
<b>Jumlah Keseluruhan</b>		<b>131</b>

**Sumber: Personalia PT. Bintang Resort Cakrawala (BRC), 2020**

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan pada PT. Bintang Resort Cakrawala berjumlah 131 karyawan, pada tabel jumlah karyawan tersebut menjelaskan jumlah dan posisi jabatan yang tersebar pada masing-masing

department dan data ini merupakan data yang diperoleh peneliti pada pihak personalia dan tidak memberikan data secara lengkap jumlah keseluruhan

Penilaian kinerja karyawan merupakan aspek yang penting. Penilaian kinerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Saat pelaksanaannya, penilaian kinerja karyawan mungkin menghadapi beberapa kendala seperti terlibatnya emosional dari penilai sehingga mengakibatkan penilaian menjadi kurang objektif. Faktor penilaian obyektif memfokuskan pada fakta yang bersifat nyata dan hasilnya dapat diukur misalnya kuantitas, kualitas, kehadiran dan sebagainya sedangkan faktor-faktor subyektif cenderung berupa opini seperti menyerupai sikap, kepribadian, penyesuaian diri dan sebagainya.

Sistem penilaian yang digunakan oleh PT. Bintang Resort Cakrawala (BRC) sama dengan yang digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar lainnya. Sistem atau metode yang dimaksud yaitu dengan menggunakan skala penilaian, yang menggunakan metode rating scale untuk mengukur hasil kinerja karyawannya. Skala yang digunakan yaitu “memuaskan” hingga “tidak memuaskan” ataupun “sangat baik” hingga “sangat buruk”. Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan.

**Tabel 1.2**  
**Point Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Resort Cakrawala (BRC)**  
**Kabupaten Bintang Utara Kepulauan Riau**

Uraian Penilaian	Kriteria	Nilai Maks	Keterangan
a) Kepatuhan Terhadap Peraturan. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Selalu mematuhi peraturan ketenagakerjaan, PKB dan/atau SOP PT. BRC.</li> <li>• Dua kali melakukan pelanggaran peraturan ketenagakerjaan, PKB dan/atau SOP PT. BRC.</li> <li>• Lebih daridua kali pelanggaran peraturan ketenagakerjaan, PKB dan/atau SOP PT BRC.</li> </ul>	6  3  0	6	Memenuhi Standar Perusahaan
b) Ide/Usulan/Kontribusi untuk memajukan perusahaan. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengajukan tiga / lebih usulan yang dapat diimplementasikan.</li> <li>• Mengajukan minimal dua usulan yang dapat diimplementasikan.</li> <li>• Mengajukan minimal satu usulan yang dapat diimplementasikan.</li> <li>• Tidak mengajukan usulan.</li> </ul>	10  7  5  0	10	Memenuhi Standar Perusahaan
c) Penampilan. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Selalu rapi dalam berpakaian dan berpenampilan baik</li> <li>• Sedehana dan bersih dalam berpakaian / penampilan tetapi masih menjaga nama baik perusahaan.</li> <li>• Berpenampilan dan bersikap tidak baik yang berpengaruh terhadap nama baik perusahaan.</li> </ul>	5  1  0	5	Memenuhi Standar Perusahaan
d) Kepatuhan terhadap keselamatan kerja. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Selalu patuh terhadap peraturan keselamatan di dalam jam kerja atau didalam jam kerja, Mengingatkan</li> </ul>	5		Memenuhi Standar Perusahaan

<p>orang lain untuk melakukan hal yang sama dan paling kurang 80% kehadiran dalam Safety talk.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Selalu patuh terhadap peraturan keselamatan didalam jam kerja atau di luar jam kerja dan paling kurang 70% - 80%.</li> <li>Tidak pernah patuh pada peraturan keselamatan didalam jam kerja atau diluar jam kerja dan kurang dari 70% - 80% kehadiran dalam safety talk.</li> </ul>	3	5	
<p>e) Dukungan dan kehadiran dalam kegiatan perusahaan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Selalu hadir dalam kegiatan Perusahaan.</li> <li>Mengikuti hanya satu kegiatan perusahaan.</li> <li>Tidak mengikuti kegiatan perusahaan tanpa alasan yang dapat diterima.</li> </ul>	4 2 0	4	Memenuhi Standar Perusahaan
<b>Total</b>		<b>30</b>	

Sumber: PT. Bintang Resort Cakrawala (BRC) 2020

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa system penilaian kinerja karyawan umumnya sama dengan perusahaan lainnya. Dari data diatas menunjukkan 5 poin penting yang dinilai pada diri karyawan dalam bekerja dan tentunya dari point tersebut memiliki nilai skor masing-masing, nilai skor tertinggi yaitu pada point mengajukan tiga/lebih usulan yang dapat diimplementasikan yang berarti para karyawan harus dapat memberikan usulan atau pendapat untuk perusahaan agar tujuan perusahaan dapat cepat tercapai.

Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok dan mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sebagai hal utama, sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam

menyusun rencana, melaksanakan kegiatan operasional dan mengendalikan jalannya perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Apabila seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan lingkungan pekerjaannya maka akan lebih bersemangat dan memiliki motivasi untuk bisa bekerja lebih keras agar dapat mencapai sasaran yang telah ditentukan. Tingkat kepuasan kerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh cara manajemen mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, termasuk dalam hal menilai prestasi kerja dan apabila manajemen mampu memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan, hal ini menjadi ukuran keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis menjadi tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan menuangkannya dalam bentuk proposal dengan judul penelitian: **“Pengaruh *Performance Appraisal* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Resort Cakrawala (BRC) Bintang Utara Kepulauan Riau”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang ingin penulis bahas didalam proposal ini adalah: Apakah *performance appraisal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bintang Resort Cakrawala?.

## **1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *performance appraisal* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bintang Resort Cakrawala.

- b) Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja karyawan pada PT. Bintang Resort Cakrawala.
- c) Untuk mengetahui pengaruh *performance appraisal* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bintang Resort Cakrawala.

### 1.3.2 Manfaat Penulisan

Adapun yang menjadi manfaat penelitian ini adalah :

- a) Bagi penulis, penelitian ini merupakan informasi yang sangat berharga, karena dapat meningkatkan wawasan dan untuk ilmu pengetahuan penulis sehubungan dengan pengaruh penilaian kinerja dan kepuasan kerja karyawan.
- b) Bagi pihak perusahaan, dapat digunakan sebagai masukan guna untuk mengatasi permasalahan penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- c) Bagi peneliti selanjutnya, sebagai referensi, informasi dan wawasan untuk penelitian lebih lanjut atau sebagai dasar penulisan skripsi dalam bidang yang sama.

### 1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan proposal ini maka penulis membaginya dalam bab 6 (enam) seperti ini :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan proposal ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

## **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Dalam bab ini dikemukakan teori yang diambil dari berbagai macam literature yang melandasi pembahasan proposal yang meliputi landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini, variabel penelitian dan operasional variabel.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

## **BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat PT. Bintang Resort Cakrawala dan struktur organisasi serta aktifitasnya.

## **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada dalam bab ini penulis akan menguraikan pengaruh *Performance Appraisal* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bintang Resort Cakrawala.

## **BAB VI : PENUTUP**

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan dibahas penelitian ini.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Kepuasan Kerja

##### 2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja/pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik. Kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun arti analisisnya, karena “kepuasan” mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Karena tidak sederhana, banyak factor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Misalnya, sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu pada kepuasan kerjanya.

Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaan seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. Bentuk program pengenalan yang tepat serta berakibat pada diterimanya seseorang sebagai anggota kelompok kerja dan oleh organisasi secara ikhlas dan terhormat juga pada umumnya berakibat pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Situasi lingkungan pun turut berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja seseorang.

Menurut Handoko (2010), kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan



perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja karyawan itu sendiri.

Menurut Robbins (2015) kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dan dievaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dan dievaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya.

Kemudian menurut Nugroho (2013) kepuasan kerja dapat menurunkan tingkat perputaran karyawan dan meningkatkan prestasi kerja, kepuasan kerja sangat penting untuk diteliti yang nantinya akan berdampak pada perusahaan. Menurut Wulantika (2017) kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang.

Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaan seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan

merasa puas. Bentuk program pengenalan yang tepat serta berakibat pada diterimanya seseorang sebagai anggota kelompok kerja dan oleh organisasi secara ikhlas dan terhormat juga pada umumnya berakibat pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

### 2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2007) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1) *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan yang ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan.

3) *Equity* (keadilan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relative lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

4) *Dispositional /genetic components* (komponen genetik)

Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model ini menyiratkan

perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

5) *Value attainment* (pencapaian nilai)

Gagasan *Value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ) kecakapan khusus, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja, emosi, masa kerja dan kepribadian.
- b) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, dan hubungan kerja, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan dan interaksi.

### 2.1.3 Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Penilaian Kinerja

Hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa atasan dapat mempengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja. Beberapa korelasi kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Motivasi

Antara motivasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Karena kepuasan dengan pengawasan/supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, atasan/manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka

mempengaruhi kepuasan pekerja sehingga mereka secara potensial dapat meningkatkan motivasi pekerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.

2. *Organizational commitment*

Mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Antara komitmen organisasi dengan kepuasan terdapat hubungan yang signifikan dan kuat, karena meningkatnya kepuasan kerja akan menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya komitmen yang lebih tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Pelibatan kerja

Hal ini menunjukkan kenyataan dimana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya. Karena pelibatan kerja mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja, dan peran atasan/manajer perlu didorong memperkuat lingkungan kerja yang memuaskan untuk meningkatkan keterlibatan kerja pekerja.

4. Perputaran (*Turnover*)

Hubungan antara perputaran dengan kepuasan adalah negatif. Dimana perputaran dapat mengganggu kontinuitas organisasi dan mahal sehingga diharapkan atasan/manajer dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan mengurangi perputaran.

5. Prestasi kerja/penilaian kinerja

Terdapat hubungan positif antara kepuasan dan penilaian kerja. Sementara itu menurut Gibson (2000) menggambarkan hubungan timbal balik antara

kepuasan dan penilaian kinerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

6. *Organizational citizenship behavior*

Merupakan perilaku pekerja di luar dari apa yang menjadi tugasnya.

7. Loyalitas Kerja

Adanya loyalitas kerja pada diri karyawan yang bertujuan untuk menyeimbangkan kehidupan dalam bekerja.

#### 2.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang menyangkut penyesuaian guru terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Robbins (2007) dalam Uki Yonda Asepta dan Sekar Harumi Putri Maruno (2017) dapat dilihat sebagai berikut:

1) Kepuasan terhadap Pekerjaan Itu Sendiri

Sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

2) Kepuasan terhadap Promosi

Mengacu pada sejauh mana pergerakan atau kesempatan maju diantara jenjang berbeda dalam organisasi. Keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis dan keinginan untuk rasa keadilan.

### 3) Kepuasan terhadap Gaji

Gaji merupakan upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama.

### 4) Kepuasan terhadap Sikap Atasan

Sejauh mana perhatian bantuan teknis dan dorongan ditunjukkan oleh supervisor terdekat terhadap bawahan. Atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan pegawai, dan partisipasi kepuasan pegawai.

### 5) Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Bagi kebanyakan pegawai, kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Selain itu adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kerja, meliputi:

- 1) Faktor kepuasan finansial, yaitu terpenuhinya keinginan guru terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi guru dapat terpenuhi. Hal ini meliputi; sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan serta promosi Faktor kepuasan fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik guru. Hal ini meliputi; jenis pekerjaan, pengaturan waktu

kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan guru dan umur.

- 2) Faktor kepuasan sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama guru, dengan atasannya maupun guru yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar
- 3) Faktor Kepuasan Psikologi, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan guru. Hal ini meliputi; minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan

Dari definisi faktor-faktor di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor tersebut mempengaruhi kepuasan kerja yang memiliki peran yang penting bagi perusahaan dalam memilih dan menempatkan karyawan dalam pekerjaannya dan sebagai partner usahanya agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan atau sepiantasnya dilakukan.

### **2.1.5 Dampak Ketidakpuasan Kerja**

Menurut pendapat dari Robbins dan Judge (2013), ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka, dan ada konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka. Sebuah kerangka teoritis (kerangka keluar-pengaruh–kesetiaan–pengabdian) sangat bermanfaat dalam memahami konsekuensi dari ketidakpuasan. Di bawah ini menunjukkan empat respon kerangka tersebut, yang berbeda dari satu sama lain bersama dengan dua dimensi : konstruktif/destruktif dan aktif/pasif. Respon - respon tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Keluar (*exit*): perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
2. Aspirasi (*voice*): secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja.
3. Kesetiaan (*loyalty*) : secara pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajernya untuk “melakukan hal yang benar”.
4. Pengabaian (*neglect*): secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus-menerus kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

## **2.2 Performance Appraisal**

### **2.2.1 Pengertian Performance Appraisal**

Penilaian kinerja menitikberatkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran penilaian. Penilaian dapat dilakukan pada para karyawan dan juga para manajer. Penilaian kinerja memiliki unsur-unsur yang berbeda di dalamnya dan semua unsur ini saling terkait, penilaian kinerja yang baik akan mencakup semua elemen dan menggabungkannya untuk kebaikan. Jika penilaian kinerja memberitahu karyawan tentang kinerja mereka selama periode waktu tertentu hasilnya kurang baik maka akan memotivasi karyawan dan mereka akan melakukan upaya untuk tampil lebih baik di masa yang akan datang untuk mendapatkan promosi dan penghargaan.



Penilaian kinerja menurut Mondy dan Noe dalam Sami'an (2012:2) merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya. Penilaian sebagai suatu proses komunikasi, berarti penilai berusaha memberikan informasi kepada organisasi tentang kinerja karyawan. Model didasarkan pada tiga asumsi, yaitu sikap penilai adalah tujuan yang diharapkan, penilaian kinerja sebagai interaksi social, penilaian kinerja dalam fungsi organisasi khususnya lebih sebagai alat bantu mengambil keputusan dari pada sekedar sebagai alat pengukur.

Menurut Rivai dan Basri (2014) penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Dessler (2011) berpendapat bahwa penilaian kinerja adalah mengevaluasi dari seorang karyawan baik saat ini maupun dimasa lalu dihubungkan dengan standar kinerja dari karyawan tersebut.

### **2.2.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Prestasi kerja sangat erat hubungannya dengan produktifitas kerja karyawan. Selain itu juga berhubungan erat dengan masalah latihan dan pengembangan, perencanaan karier atau kenaikan pangkat maupun masalah pengupahan. Penilaian terhadap hasil pekerjaan karyawan digunakan untuk tujuan pendidikan, prestasi kerja, gaji dan pemberhentian. Penilaian ini memungkinkan setiap karyawan mengetahui pendapat atasan tentang dirinya dan cara meningkatkan prestasi kerja di masa mendatang.

Menurut Hasibuan (2010), penilaian prestasi kerja dilaksanakan untuk beberapa tujuan yaitu menilai tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan

sebagai dasar peningkatan dan pengembangan para karyawan secara pribadi, sebagai dasar untuk pembayaran upah, gaji, bonus, alat dalam pemberian pelatihan dan juga sebagai dasar dalam pemberian nasihat pada karyawan dan alat pemberian motivasi”. Menurut Notoatmodjo (2010) mengatakan penilaian prestasi kerja dalam rangka pengembangan sumber daya manusia adalah sangat penting mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang sumber daya manusia dalam organisasi ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan organisasi yang bersangkutan.

Tujuan penilaian muncul untuk mempengaruhi kualitas psikometrik penilaian. Hal ini khususnya diadakan dalam penelitian di bidang yang menggunakan kenyataan yang ada pada penilai dan orang yang dinilai, serta pengaruhnya kurang konsisten ditemukan dalam laboratorium. Tujuan penilaian berikut ini yang mempengaruhi penilaian:

- 1) Tujuan penilaian dapat langsung memengaruhi penilaian.
- 2) Tujuan penilaian tidak langsung memengaruhi penilaian, melalui proses kognitif dasar termasuk *observasi*, *encoding* dan pemanggilan.
- 3) Tujuan penilaian dapat memengaruhi di mana penilai memasukkan informasi yang dinilai ketika membuat judgment tentang kinerjanya.

### 2.2.3 Proses dan Syarat Dalam Penilaian Kerja

Menurut Mejia dalam Sami'an (2012) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari:

- 1) Identifikasi, yaitu menentukan faktor-faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisa jabatan.

- 2) Pengukuran, merupakan inti dari proses sistem penilaian kinerja. Pada proses ini, pihak manajemen menentukan kinerja karyawan yang bagaimana yang termasuk baik dan buruk.
- 3) Manajemen, proses ini merupakan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja. Pihak manajemen harus berorientasi ke masa depan untuk meningkatkan potensi karyawan di organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai pengertian penilaian kinerja, dapat kita ambil kesimpulan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu sistem penilaian yang dilaksanakan setiap periode tertentu terhadap kinerja karyawan yang berkaitan dengan tugas yang dilaksanakan oleh karyawan tersebut. Proses penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan membandingkan kinerja karyawan terhadap standar yang telah ditetapkan atau memperbandingkan kinerja antar karyawan yang memiliki kesamaan tugas. Penilaian kinerja karyawan yang efektif dan efisien memerlukan sejumlah persyaratan agar menguntungkan organisasi dan karyawan yang bekerja untuk organisasi.

Persyaratan tersebut menurut Wirawan (2009) adalah:

1. Akseptabilitas

Penilaian kinerja karyawan harus akseptabel, artinya dapat diterima oleh mereka yang berkaitan dengan penilaian kinerja karyawan.

2. Relevansi

Penilaian kinerja karyawan harus relevan, artinya harus ada hubungannya dengan sejumlah faktor organisasi atau perusahaan antara lain harus berhubungan strategi dan tujuan organisasi atau perusahaan juga terdapat relevansi dengan pencapaian strategi organisasi atau perusahaan.

### 3. Reliabilitas

Reliabilitas artinya konsistensi penilaian dari sistem penilaian kinerja karyawan. Bila satu orang karyawan dinilai oleh dua orang penilai independen mempunyai nilai yang sama atau tidak terlalu berbeda.

### 4. Praktikal

Penilaian kinerja karyawan harus praktis, artinya mudah dipahami dan dapat dilaksanakan oleh para manajer dengan mudah

### 5. Tidak melanggar undang-undang

Baik di negara maju maupun Indonesia, tidak ada undang-undang khusus yang mengatur penilaian kinerja karyawan.

#### **2.2.4 Indikator Penilaian Kinerja**

Menurut Sutrisno (2009), pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

1. Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Sedangkan Komponen indikator kinerja karyawan menurut Lazer (2009) yaitu:

1. Kemampuan teknis
  - a) Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan.
  - b) Kemampuan menggunakan metode.
  - c) Teknik kerja yang di gunakan karyawan.
  - d) Peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas.
  - e) Pengalaman yang pernah dialami karyawan dengan pekerjaan yang sejenis.
2. Kemampuan konseptual
  - a) Kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan.
  - b) Penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh.
  - c) Tanggung jawab sebagai seorang karyawan.
3. Kemampuan hubungan interpersonal
  - a) Kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.
  - b) Memotivasi karyawan.
  - c) Melakukan negosiasi.
  - d) Pekerjaan yang dihasilkan karyawan

### 2.2.5 Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu

Ada beberapa metode untuk menilai prestasi kinerja di masa lalu, dan setiap metode berguna untuk menangani masalah-masalah yang berbeda. Dengan mengevaluasi prestasi kinerja masa lalu, karyawan dapat memperoleh umpan

balik dari upaya-upaya mereka. Umpan balik ini selanjutnya bisa mengarah kepada perbaikan-perbaikan prestasi. Teknik-teknik penilaian ini meliputi :

**a) Skala Peringkat (*Rating Scale*)**

Merupakan metode yang paling tua dan paling banyak digunakan dalam menilai prestasi. Para penilai melakukan penilaian hasil kerja karyawan menggunakan skala-skala tertentu, mulai dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi.

**b) Metode Dengan Pilihan Terarah (*Forced Choice Method*)**

Metode ini dirancang untuk meningkatkan objektivitas dan mengurangi subjektivitas dalam penilaian. Metode ini mengharuskan penilai untuk memilih pernyataan yang paling sesuai dengan karyawan yang dinilai.

**c) Metode Peristiwa Krisis (*Critical Incident Methode*)**

Metode ini merupakan pemilihan yang didasarkan pada catatan kritis penilai atas perilaku karyawan, seperti sangat baik atau sangat jelek di dalam melaksanakan pekerjaan. Pernyataan-pernyataan tersebut disebut sebagai insiden kritis dan biasanya dicatat oleh atasan selama masa penilaian untuk setiap karyawan. Metode ini berguna dalam memberikan umpan balik kepada karyawan yang bersangkutan.

**d) Daftar Pertanyaan (*Checklist*)**

Penilaian berdasarkan metode ini terdiri dari sejumlah pertanyaan yang menjelaskan beraneka macam tingkat perilaku di suatu pekerjaan tertentu. Penilai hanya perlu memilih kata atau pertanyaan yang menggambarkan karakteristik dan hasil kerja karyawan.

e) **Metode Catatan Prestasi**

Metode ini berkaitan erat dengan metode peristiwa krisis, yaitu catatan penyempurnaan, yang banyak digunakan terutama oleh para profesional. Misalnya penampilan, kemampuan berbicara, peran kepemimpinan, dan aktivitas lain yang berhubungan dengan pekerjaan.

f) **Skala Peringkat Dikaitkan Dengan Tingkah Laku (Behavior Anchored Rating Scale)**

Metode ini merupakan suatu cara penilaian prestasi kerja karyawan untuk satu kurun waktu tertentu di masa lalu, dengan mengaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu. Salah satu kelebihan metode ini yaitu pengurangan subjektivitas dalam penilaian. Deskripsi prestasi kerja, yang baik maupun yang kurang memuaskan dibuat oleh pekerja sendiri, rekan sekerja, dan atasan langsung masing-masing.

g) **Tes Dan Observasi Prestasi Kerja**

Karena berbagai pertimbangan dan keterbatasan, penilaian prestasi dapat didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan berupa tes tertulis dan peragaan, syaratnya tes harus valid (sahih) dan reliabel (dapat dipercaya).

h) **Metode Peninjauan Lapangan (*Field Review Method*)**

Penilaian ini dilakukan oleh pihak di luar departemen karyawan ybs., biasanya dari departemen SDM. Spesialis sumber daya manusia mendapat informasi dari atasan langsung perihal prestasi karyawannya, lalu mengevaluasi ke lapangan berdasarkan informasi tersebut. Setelah itu hasil penilaian dikirim ke penyelia dan di bawa ke lapangan untuk keperluan

review, perubahan, persetujuan dan pembahasan dengan pihak karyawan yang dinilai.

**i) Pendekatan Evaluasi Komparatif**

Metode ini mengutamakan perbandingan prestasi kerja seseorang dengan karyawan lain yang melakukan pekerjaan sejenis. Perbandingan demikian dipandang bermanfaat untuk manajer sumber daya manusia dengan lebih rasional dan efektif, khususnya dalam hal kenaikan gaji, promosi, dan pemberian berbagai bentuk imbalan pada karyawan.

**2.2.6 Hubungan Penilaian Kinerja Dengan Kepuasan Kerja**

Pada umumnya karyawan hanya disibukkan oleh tugas-tugasnya sehari-hari tanpa menyadari manfaat dan besarnya kontribusi dari hasil kerjanya selama ini terhadap perusahaan. Banyak karyawan yang telah merasa membanting tulang dalam melaksanakan tugasnya tetapi perlakuan yang diterima oleh karyawan tersebut biasa saja dan disamakan dengan karyawan yang hanya sekedarnya saja dalam melaksanakan tugas. Hal ini mengakibatkan turunnya semangat dalam bekerja. Maka dari itu para manajer menyadari pentingnya penilaian kinerja dan pengaruhnya pada motivasi, loyalitas, kepuasan dan semangat kerja.

Saat ini, sistem penilaian kinerja telah mengalami banyak peningkatan, tetapi hasilnya masih menunjukkan bahwa penilaian kinerja memiliki dampak negatif terhadap semangat kerja dan motivasi dari karyawan jika tidak dinilai secara sistematis. Penilaian secara tidak sistematis menghasilkan organisasi yang mengalami demoralisasi karyawan dan juga kehilangan loyalitas karyawan tersebut, yang berdampak pada tujuan dan sasaran organisasi, penilaian kinerja



juga dapat membantu manajer untuk memutuskan apa saja faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Penilaian kinerja memiliki unsur-unsur yang berbeda di dalamnya dan semua unsur ini saling terkait, penilaian kinerja yang baik akan mencakup semua elemen dan menggabungkannya untuk kebaikan. Jika penilaian kinerja memberitahu karyawan tentang kinerja mereka selama periode waktu tertentu hasilnya kurang baik maka akan memotivasi karyawan dan mereka akan melakukan upaya untuk tampil lebih baik di masa yang akan datang untuk mendapatkan promosi dan penghargaan. Menurut Cascio dalam Asnawi (1999) salah satu tujuan penilaian kinerja adalah sebagai *feedback* bagi karyawan itu sendiri untuk mendapatkan kepuasan. Hasil dari penilaian kinerja dapat dikembalikan kepada masing-masing karyawan sehingga karyawan dapat sadar bahwa apa yang dilakukan telah dicatat dan dinilai oleh yang berwenang sehingga karyawan tidak merasa kecewa apabila nilainya kurang dan merasa bangga apabila nilainya tinggi sehingga semakin bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa harapan dari *feedback* penilaian kinerja bagi karyawan yang hasil penilaian kinerjanya tinggi adalah karyawan akan menambah semangat melaksanakan tugas dan berharap mendapat *reward*, sedangkan bagi yang hasil penilaian kinerjanya belum tinggi akan memperbaiki diri dengan makin menambah semangat dan inovasi untuk mengejar ketertinggalannya. Hubungan antara penilaian kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan adalah berbanding lurus. Sebuah penilaian kinerja karyawan yang hasilnya positif akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan sebaliknya.

Dalam kasus yang sangat jarang terjadi, karyawan dapat semakin terpacu semangat kerjanya karena hasil penilaian kinerja karyawannya yang negatif.

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Sehubungan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, maka untuk sebagai gambaran dan perbandingan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jurnal-jurnal untuk sebagai acuan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
1.	<b>Rr. Hermien Tridayanti (2015)</b>	Pengaruh <i>Performance Appraisal</i> terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Luxindo Raya Cabang Surabaya Timur	Performance Appraisal dan kepuasan kerja	Terdapat pengaruh antara variable-variabel <i>Performance Appraisal</i> terhadap Kepuasan Kerja Pada PT.Luxindo Raya Cabang Surabaya Timur.
2.	<b>Daniel Sylvester Simanjuntak (2017)</b>	Pengaruh Persepsi Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sucofindo Cabang Medan	Job satisfaction, employee, Performance appraisal	Penilaian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa sistem penilaian kerja di suatu perusahaan dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3.	<b>Diena Adenina dan Eska Nia Sarinastiti (2018)</b>	Pengaruh Performance Appraisal Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan di Hotel Tentram	Performance Appraisal, Kepuasan kerja dan Turover Intention	Pengaruh yang signifikan antara penilian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan keinginan berpindah karyawan di Hotel Tentrem Yogyakarta

		Yogyakarta		tidak adanya umpan balik antara manajemen terhadap karyawan setelah dilakukannya penilaian kinerja yang mengakibatkan rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan.
--	--	------------	--	--

#### 2.4 Kerangka Berfikir

Kepuasan kerja seseorang sangat berkaitan pada *Performance appraisal* (Penilaian kinerja). Kepuasan kerja yang tinggi didasarkan pada penilaian kinerja yang baik untuk tujuan motivasi akan membuat karyawan merasa dibutuhkan pada perusahaan, tetapi apabila *Performance appraisal* atau penilaian kinerja yang diperlihatkan kepada karyawan hanya sisi negative atau kekurangan dan keburukan dari karyawan mengakibatkan kepuasan kerja rendah atau menurun sehingga mereka merasa bahwa tidak dibutuhkan lagi sehingga kemerosotan terjadi dan dapat mengakibatkan keinginan untuk berpindah kerja. Berikut dapat digambarkan kerangka berfikir dalam penelitian ini, yaitu:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berfikir**



*Sumber: Jurnal Penelitian Rr. Hermien Tridayanti, 2015*

Keterangan gambar:

1. (X) : *Performance Appraisal*
2. (Y) : Kepuasan Kerja

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan beberapa kajian teoritis yang telah dikemukakan berikut ini diajukan hipotesis yaitu:

“Diduga *Performance appraisal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bintang Resort Cakrawala (BRC) Kabupaten Bintan Utara Kepulauan Riau”.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1 Lokasi/Objek Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada PT. Bintang Cakrawala (BRC) yang berlokasi di Kabupaten Bintan Utara Provinsi Kepulauan Riau. Menurut penulis memilih perusahaan ini karena disuatu perusahaan itu perlu adanya penilaian kinerja agar untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### 3.2 Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel atau alat pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Variabel dan Indikator Penelitian**

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Skala
<p><i>Performance Appraisal (X1)</i> Merupakan cara pengukuran kontribusi dari individu dalam organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atas kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab (<b>Handoko, 2010</b>).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kemampuan Teknis</li> <li>➤ Kemampuan Konseptual</li> <li>➤ Hubungan Interpersonal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kualitas kerja</li> <li>• Tingkat kerapian kerja</li> <li>• Tingkat kemampuan menggunakan alat</li> <li>• Tingkat Pengalaman kerja</li> <li>• Tingkat Tanggung jawab</li> <li>• Tingkat Pemahaman</li> <li>• Tingkat kerja sama dalam bekerja</li> <li>• Tingkat hubungan atasan dengan bawahan</li> <li>• Tingkat hubungan antar karyawan</li> </ul>	Likert

<p>Kepuasan Kerja (Y) Tingkat dimana seseorang merasa positif atau negative tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja, dan hubungan dengan teman kerja (Gibson Ivanicevic Donely).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pekerjaan itu sendiri</li> <li>➤ Promosi</li> <li>➤ Gaji</li> <li>➤ Rekan Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kewajiban terhadap pekerjaan</li> <li>• Menyukai pekerjaan yang diberikan</li> <li>• Adanya kesempatan yang sama untuk peningkatan karir</li> <li>• Peluang promosi untuk karyawan atas pekerjaan yang baik</li> <li>• Standar pengupahan</li> <li>• Upah yang di dapat sesuai denan jabatan karyawan</li> <li>• Rekan kerja yang menyenangkan</li> <li>• Rekan kerja yang ramah</li> </ul>	Likert
---	---	--	--------

Sumber: Penelitian Terdahulu

### 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bintang Resort Cakrawala yang berjumlah 131 orang karyawan untuk semua di bagian departement.

Sampel adalah unit dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, karena itu sampel yang diambil dari populasi harus mewakili (Sugiyono, 2017). Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode *purposive sampling* yaitu dengan jumlah sampel 48 responden bagian admin asisten, pelaksana kerja, resepsionist, gardener dan juru masak. Penelitian yang

dilakukan dibagian office PT. Bintang Resort Cakrawala, yang beralasan untuk menghemat waktu, biaya dan tenaga peneliti.

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### a) **Data Primer**

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memeberikan data kepada pengumpul data. Data primer pada penelitian ini yaitu diperoleh dari kuesioner yang akan disebarakan kepada karyawan PT. Bintang Resort Cakrawala dan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan yang dianggap dapat memberikan keterangan penuh sesuai dengan topik penelitian ini.

#### b) **Data Sekunder**

Sedangkan sumber sekunder menurut Sugiyono (2017) sumber sekunder adalah merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada peangumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder yang dimaksud pada penelitian ini yaitu berupa dokumen-dokumen pendukung yang berhubungan dengan penelitian ini seperti data mengenai karyawan, gambaran umum perusahaan dan juga data berbentuk foto dokumentasi sebagai pemenuhan keabsahan data penelitian ini.

### 3.5 Teknik Pengumpulan data

Adapun metode dalam usaha pengumpulan data dan informasi yang diperlukan untuk penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- a. Wawancara (interview) yaitu cara mengumpulkan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung pada pihak perusahaan, terutama pimpinan dan karyawan tentang berbagai informasi atau data sebagaimana yang diperlukan.
- b. Observasi (observation) yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas kesehatan, lingkungan dan sarana kerja yang berhubungan dengan penulisan ini.
- c. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan, kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis dan kuantitatif. Tingkat ukuran yang dipakai dalam pengukuran variabel adalah skala *Likert*, dimana seorang responden dihadapkan pada beberapa pertanyaan kemudian diminta memberikan jawaban. Selanjutnya jawaban diberi skor dengan skala *Likert*. Pemberian skor pada skala ini dari angka 1 sampai dengan 5 dengan perincian sebagai berikut:

Sangat setuju (SS)	= Skor 5
Setuju (S)	= Skor 4
Cukup Setuju (CS)	= Skor 3
Tidak Setuju (TS)	= Skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= Skor 1

Teknik analisis data pada penelitian ini adalah mengolah data dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) dan melakukan



pengujian lainnya seperti analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas kuesioner, uji regresi sederhana, uji determinasi serta uji hipotesis yang terdiri uji t. Untuk lebih jelasnya akan dijelaskan sebagai berikut:

### **1) Analisis Deskriptif**

Analisis data dalam penelitian menggunakan metode deskriptif yaitu metode analisis dengan cara data yang disusun dan dikelompokkan, kemudian di analisis sehingga diperoleh gambaran dan masalah yang di hadapi dan untuk menjelaskan perhitungan. Data yang diperoleh dari data primer berupa daftar pertanyaan yang telah diisi oleh responden penelitian.

### **2) Uji Instrument Penelitian**

#### **a) Uji Validitas**

Menurut Ghozali (2016), uji validasi digunakan untuk mengukur validitas suatu penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tertentu. Anda dapat menguji validitas data Anda dengan mengaitkan skor yang diperoleh untuk setiap pertanyaan dengan skor total untuk setiap komponen. Jika perbedaan signifikan pada koefisien korelasi person yang diperoleh lebih kecil dari 0,05, berarti data yang diperoleh valid.

#### **b) Uji Reliabilitas**

Uji keyakinan adalah alat untuk mengukur survei, yang merupakan indikator dari variabel atau komponen instrumen penelitian. Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik Cronbach alpha ( $\alpha$ ) menggunakan program SPSS. Jika suatu variabel memberikan nilai cronbach's alpha ( $\alpha$ )  $>$  0,6, maka variabel tersebut reliabel. Dalam hal ini kuesioner

dinyatakan reliabel. Atau, semakin mendekati angka 1, kuesioner tersebut semakin reliabel.

### 3) Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Ghozali (2016), analisis regresi linier sederhana ini memprediksi nilai variabel dependen seiring dengan kenaikan atau penurunan nilai variabel independen, dan menentukan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Ini terkait dengan positif atau negatif. Rumus estimasi regresi linier sederhana adalah:

$$\hat{Y} = a + bX + \varepsilon$$

Keterangan:

- $\hat{Y}$  = Kepuasan Kerja
- a = Nilai Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X = Performance Appraisal
- $\varepsilon$  = Epsilon

### 4) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel kepuasan kerja (Y) yang dipengaruhi oleh variabel performance appraisal (X) akan berubah. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) mendekati 1 maka model regresi dianggap lebih baik karena variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dapat menjelaskan variabel terikat.

### 5) Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2016), uji-t ini dilakukan untuk menguji secara parsial koefisien regresi variabel bebas yaitu performance terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Pengujian ini menggunakan tingkat kepercayaan 95% dan kriteria

tingkat signifikansi 5% dalam pengujiannya. Jika nilai P t untuk masing-masing variabel independen  $< \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai P t untuk masing-masing variabel bebas  $\geq 5\%$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.



## BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

### 4.1 Sejarah Singkat PT. Bintang Resort Cakrawala (BRC)

PT. Bintang Resort Cakrawala didirikan pada tanggal 23 November 1994. PT. Bintang Resort Cakrawala (BRC) adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa Pariwisata yang dikenal dengan nama Kawasan Pariwisata Bintang Resort yang terletak di Lagoi, Teluk Sebong, Pulau Bintang Propinsi Kepulauan Riau. Perusahaan yang terletak sangat strategis yang mana berdekatan dengan Singapura dan Malaysia dengan jarak tempuh sekitar  $\pm 45$  menit menggunakan ferry menuju Tanah Merah (Singapura).

Selaku perusahaan pengembangan Kawasan Pariwisata Bintang Resort, PT. Bintang Resort Cakrawala (BRC) telah menyediakan berbagai fasilitas dalam bentuk sarana dan prasana untuk mendukung kegiatan pariwisata bagi para tenant yang berada didalam kawasan. Adapun fasilitas sarana dan prasarana yang telah dibangun dan dikembangkan oleh PT. Bintang Resort Cakrawala (BRC) meliputi, penyediaan utilitas (listrik dan air), pembangun jalan raya di sepanjang kawasan, pelabuhan ferry terminal berskala domestik dan internasional, penyediaan satuan pemadam kebakaran, penyediaan landfill dan fasilitas lainnya. Dalam melaksanakan kegiatannya PT. Bintang Resort Cakrawala (BRC) didukung oleh Sumber Daya Manusia yang memiliki kompeten dibidang dan keahlian sesuai dengan yang dibutuhkan oleh masing-masing bagian/departement yang ada di PT. Bintang Resort Cakrawala (BRC). Terhadap kegiatan usaha dalam penyediaan berbagai kebutuhan mendasar bagi para tenant, PT. Bintang Resort Cakrawala

(BRC) juga telah mendapatkan izin-izin yang diperlukan dalam menjalankan kegiatan usahanya dan akan terus berupaya untuk memenuhi ketentuan perundang-undangan terkait perizinan yang dipersyaratkan.

#### 4.2 Visi, Misi dan Budaya Perusahaan

**Visi Perusahaan:** *To Be The Most Innovative And Premier Resort Development And Management In Asia.*

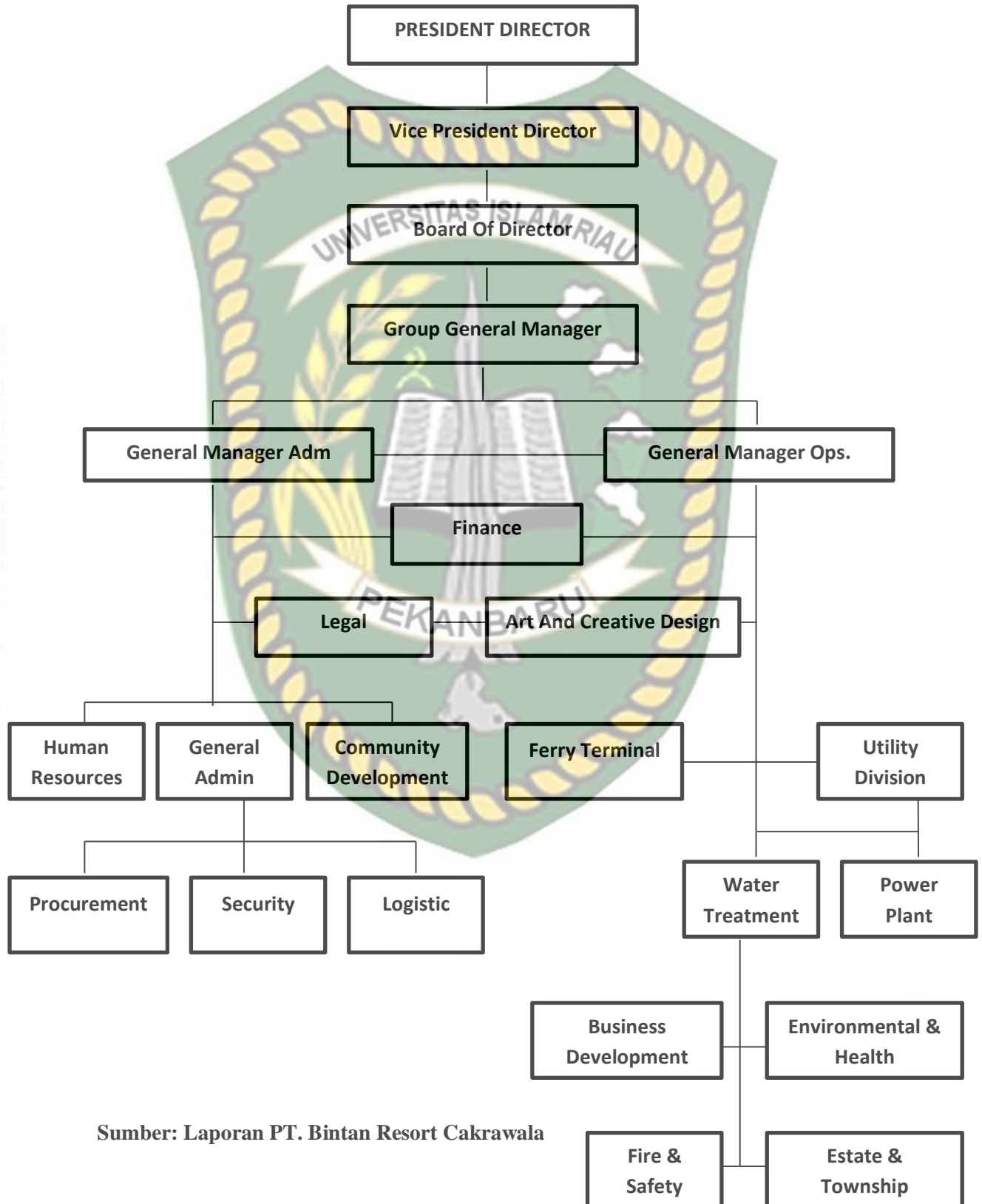
**Misi Perusahaan:** *To Develop And Manage World Class Sustainable And Integrated Lifestyle Resort In Asia.*

**Budaya Perusahaan,** yaitu: Berkomitmen dan Profesional dalam Bekerja, Respek dan Saling Mendukung, dan Ciptakan Pelayanan Terbaik.



### 4.3 Struktur Organisasi PT. Bintang Resort Cakrawala (BRC)

Gambar 4.1  
Struktur Organisasi PT. Bintang Resort Cakrawala (BRC)



Sumber: Laporan PT. Bintang Resort Cakrawala

Perusahaan terdiri atas unit-unit fungsi yang dikelompokkan menjadi divisi dan departemen-departemen. Secara keseluruhan aktivitas perusahaan dikendalikan oleh manajemen. Operasional perusahaan meliputi:

**a) Divisi Utility**

Divisi Utility adalah unit bisnis perusahaan yang mengusahakan listrik dan air bersih untuk kebutuhan kawasan resort. Divisi ini meliputi beberapa departemen, antara lain:

- Departemen Power House, mengoperasikan listrik
- Departemen Water Treatment, Departemen Water Treatment mengelola air bersih.
- Departemen Maintenance, mengurus maintenance peralatan pembangkit listrik, pengolahan air bersih dan pendistribusian listrik dan air ke seluruh kawasan resort.
- Departemen Administrasi Utility, Semua proses keadministrasian

**b) Departemen Terminal Ferry**

Departemen Ferry Terminal mengelola operasional pelabuhan laut bagi kedatangan dan keberangkatan penumpang ferry.

**c) Divisi Estate dan Township**

Divisi Estate Township mengurus segala property perusahaan termasuk pemeliharaan jalan, pemeliharaan rumah, toko dan pujasara, kebersihan dan keindahan kawasan township.

**d) Departemen Business Development**

Departemen Business Development merupakan sentral bisnis perusahaan yang mengurus segala tenant/penaggan perusahaan.

**e) Divisi Pemeliharaan Lingkungan dan Kesehatan**

Divisi ini terdiri dari:

- Departemen Lingkungan: Departemen ini mengurus pemeliharaan lingkungan hidup kawasan.
- Departemen Kesehatan: Departemen ini menyediakan fasilitas pelayanan kesehatan umum bagi kawasan.

**f) Departemen Sumber Daya**

Departemen ini mengurus fungsi-fungsi kepersonaliaan perusahaan.

**g) Departemen Administrasi Umum**

Departemen Administrasi umum mengurus relasi dengan pemerintahan dan masyarakat, transportasi, Pembelian kebutuhan perusahaan dan perijinan.

**h) Departemen Community Development**

Departemen Community Development mengurus hubungan perusahaan dengan lingkungan sosial masyarakat sekitar.

**i) Legal Officer**

- j)** Bagian legal mengurus aspek legal perusahaan termasuk perjanjian dan kontrak dengan rekanan perusahaan

**k) Departemen Security**

Departemen ini mengurus keamanan dan ketertiban kawasan.

**l) Departemen Finance**

Departemen Finance mengurus fungsi-fungsi finane dan accounting, Pajak dan warehouse pajak perusahaan.



#### 4.4 Aktivitas Perusahaan

Dalam menjalankan kegiatan usaha sebagai pengelola kawasan pariwisata, maka Manajemen PT. Bintang Resort Cakrawala mengupayakan sendiri seluruh unit kerja perusahaan yang terlibat di dalam Kegiatan operasional perusahaan yang dikelompokkan di dalam divisi dan departemen bertujuan agar segala proses bisnis perusahaan dapat berjalan lancar sesuai dengan fungsinya masing-masing. Objek usaha-usaha perusahaan, meliputi:

a. Penyediaan Air Bersih

Pengelolaan air bersih untuk kebutuhan kawasan juga dilaksanakan menampung air pada waduk seluas 233 Ha dengan kapasitas sebesar 7 Juta meter kubik yang dimiliki oleh PT. Bintang Resort Cakrawala. Proses pengolahan air bersih yang dilakukan dengan cara pemompaan air waduk tersebut kedalam instalasi pengelolah air baku, selanjutnya melalui proses penyaringan dengan memanfaatkan teknologi yang maju sehingga produk yang dihasilkan memenuhi standard kesehatan Internasional. Air bersih sebagai hasil dari proses penyaringan tersebut ditampung di dalam tangki penampung dengan kapasitas sebesar 7000 Meter kubik, kemudian air bersih tersebut didistribusikan kepada para konsumen melalui jaringan pemipaan kewilayah usaha mereka masing-masing.

b. Penyediaan Tenaga Listrik

Penyediaan tenaga listrik ini meliputi produksi tenaga listrik, jaringan dan distribusi didalam kawasan Pariwisata Internasional Lagoi ini semua dimiliki dan dikelola sendiri oleh Perusahaan PT.Bintang Resort Cakrawala pada lahan yang dimilikinya sendiri. Proses pendistribusian tenaga listrik

yang dihasilkan oleh Pembangkit PT. Bintang Resort Cakrawala ini di salurkan melalui jaringan distribusi kepada semua konsumen melalui jaringan distribusi.

c. Pemeliharaan Lingkungan dan Pelayanan Kesehatan Umum, meliputi:

- Jasa Pengangkutan Sampah dan Limbah
- Jasa Analisa Kelayakan Air dan Limbah
- Jasa Pemberantasan Nyamuk dan Serangga
- Jasa Konsultasi dan Pengobatan.

d. Jasa Persewaan Tanah dan atau Bangunan, meliputi:

- Persewaan Rumah (dormitory)
- Persewaan Toko
- Persewaan pujasera

Pengelolaan jasa persewaan ini dilakukan bersama-sama oleh Departemen Busines Development yang mengurus hubungan bisnis dengan tenant/pelanggan, Departemen Estate Township yang menangani pemeliharaan property yang disewa termasuk pencatatan pemakaian listrik dan air dan Departemen Pemeliharaan Lingkungan dan Kesehatan yang mengurus kebersihan (pengangkutan sampah).

e. Jasa Pelabuhan Ferry, meliputi: Pass masuk terminal ferry (levy) kepada penumpang

f. Aneka Tour dan Lodge

Jasa Tour dan lodge dikelola oleh Departemen Business Development, seluruh jasa ini untuk melayani tamu hotel/resort.

- Mangrove Tour

- City/village tour
- Penginapan Bintang Lodge.

### Gambaran PT. Bintang Resort Cakrawala Secara Umum

Nama dan Alamat PT. Bintang Resort Cakrawala (BRC)

Nama	: <b>PT. Bintang Resort Cakrawala (BRC)</b>
Kantor Pusat	: Wisma Indocement Lantai 11 Jalan Jenderal Sudirman Kavling 70-71 Jakarta Selatan 12910
Telepon	: 021 – 5223976
Faximili	: 021 – 2510141
Kantor Cabang	: Wisma Bintang Resort Jalan. Raja Haji–Teluk Sebong Lagoi Bintang–Kepulauan Riau
Telepon	: 0770 – 691915
Faximili	: 0770 – 691921
Anak Perusahaan	: <b>Bintang Resort Ferries Pte Ltd</b>
Telepon	: 65-62946653
Fax	: 65-62946208
Website	: <a href="http://www.bintang.resorts.com">www.bintang.resorts.com</a>
Nama Wajib Pajak	: PT. Bintang Resort Cakrawala
NPWP Pusat	: <b>01.542.877-4.018.000</b>
Cabang	: <b>01.542.877-4.224.001</b>
Ijin Badan Hukum	: <b>KEMENHUMKAM No.C2.17129.HT.01.01.TH.1994.</b>
Ijin Usaha	: Menteri Negara Dana Investasi/Ketua Badan Koordinasi Penanaman Modal dengan No. 446/T/PARPOSTEL/1996.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Karakteristik Responden

Sebagaimana yang sudah disebutkan pada bab sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *performance appraisal* terhadap kepuasan kerja PT. Bintang Resort Cakrawala (BRC) terhadap memiliki 30 karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat diharapkan untuk menambah informasi yang berkaitan dengan penilaian kerja karyawan. Sebelum penulis merinci temuan-temuan terkait diatas, ada baiknya melihat terlebih dahulu gambaran umum dan karakteristik responden. Data responden dapat dilihat dibawah ini:

##### 5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Salah satu yang harus dilihat dari karakteristik responden adalah jenis kelamin responden. Berdasarkan 48 kuesioner yang disebarikan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5.1**  
**Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	29	60,42
2	Perempuan	19	39,58
<b>Jumlah</b>		<b>48</b>	<b>100,00%</b>

**Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021**

Berasarkan hasil penelitian diketahui jumlah karyawan pada PT. Bintang Resort Cakrawala yang memiliki jenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada perempuan. Untuk karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29 responden atau sebesar 60,42% dan karyawan perempuan sebanyak 19 responden atau sebanyak 39,58%. Dari tabel diatas menunjukkan karyawan laki-laki lebih

dominan dalam penelitian ini yang dikarenakan bidang kerja yang dijadikan sampel penelitian ini merupakan bidang kerja yang membutuhkan karyawan yang memiliki mental dan fisik kerja yang baik seperti bidang kerja yang berhubungan pelaksana kerja, gardener, juru masak dan lain sebagainya.

### 5.1.2 Usia Responden

Sebagai aturan umum, usia dapat mempengaruhi perilaku dan pengambilan keputusan. Usia merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam melakukan suatu tugas yang diberikan, dan usia tersebut juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Berdasarkan 48 kuesioner responden yang dibagikan, peneliti memperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5.2**  
**Komposisi Responden Berdasarkan Usia Responden**

No	Rentang Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	20-25 Tahun	8	16,67
2	26-30 Tahun	27	56,25
3	31-35 Tahun	13	27,08
4	> 36 Tahun	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>48</b>	<b>100,00%</b>

**Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021**

Berdasarkan tabel di atas, peneliti menemukan bahwa responden dari berbagai usia, sebanyak 8 orang atau 16,67% untuk rentang usia 20-25 tahun, kemudian sebanyak 27 orang untuk rentang usia 26-30 tahun atau dengan persentase dengan 56,25% dan sebanyak 13 orang berusia 31-35 tahun atau dengan persentase 27,08%. Tabel tersebut menunjukkan bahwa kelompok usia yang dominan untuk survei ini adalah kelompok usia 26-30 tahun, yang memiliki semangat kerja tinggi, sangat produktif bagi karyawan dan dapat untuk meningkatkan prestasi kerja.

### 5.1.3 Pendidikan Terakhir

Seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Bintang Resort Cakrawala (BRC) memiliki tingkat pendidikan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan instansi atau perusahaan. Berdasarkan 48 kuesioner yang disebarakan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5.3**  
**Komposisi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden**

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	SMA/SMK Perhotelan	35	72,92
2	Diploma I, II & III	4	8,33
3	Strata 1/Sarjana	9	18,74
<b>Jumlah</b>		<b>48</b>	<b>100,00%</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Dari tabel diatas diketahui jumlah pendidikan terakhir karyawan pada PT. Bintang Resort Cakrawala (BRC) yaitu sebanyak 35 responden berasal dari pendidikan Sarjana, sebanyak 14 responden berasal dari pendidikan SMA/SMK Perhotelan, sebanyak 4 responden berasal dari pendidikan Diploma I dan III dan sebanyak 9 responden dengan tingkat pendidikan terakhir Sarjana. Dari tabel tersebut pendidikan terakhir pada penelitian ini lebih dominan pada pendidikan terakhir SMA/SMK Perhotelan, pendidikan SMA/SMK ataupun sarjana memiliki peran penting dalam memaksimalkan pekerjaan, karyawan yang memiliki bidang kerja seperti juru masak berasal dari jurusan tata boga, sedangkan untuk jabatan lainnya berlatar belakang pendidikan seperti SMK Perhotelan ataupun SMA.

### 5.1.4 Masa Bekerja

Selanjutnya, identitas responden yang dipertimbangkan adalah masa kerja. Hal ini dimaksudkan untuk melihat pengalaman kerja karyawan, yang berarti bahwa semakin lama seorang karyawan bekerja, semakin tinggi pengalaman kerja

karyawan dan sebaliknya. Berikut tanggapan responden mengenai masa bekerja responden dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.4**  
**Komposisi Responden Berdasarkan Masa Kerja Responden**

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	< 5 Tahun	23	47,92
2	5-10 Tahun	16	33,33
3	11-15 Tahun	9	18,75
4	> 15 Tahun	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>48</b>	<b>100,00%</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan masa kerja responden sebanyak 23 responden memiliki masa kerja < 5 tahun, kemudian sebanyak 16 responden memiliki masa kerja 5-10 tahun dan untuk masa kerja 11-15 tahun sebanyak 9 responden dan untuk responden yang memiliki masa kerja < 15 tahun tidak ada. Dari tanggapan tersebut maka pada penelitian ini dominan pada masa kerja < 5 tahun bekerja, alasannya karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut memiliki ikatan kerja ontrak dan terus adanya pembeharuan karyawan setiap tahunnya, namun jika karyawan tersebut memiliki tingkat prestasi kerja yang bagus maka akan dipertahankan oleh perusahaan dan begitu pula dengan sebaliknya.

## 5.2 Hasil Uji Instrument Penelitian

### 5.2.1 Uji Validitas Data

Uji validitas data digunakan untuk mengetahui apakah item pertanyaan yang diajukan kepada responden tersebut sah atau valid dalam suatu kuesioner. Tingkat signifikansi  $\alpha$  sebesar 5% dengan sampel 48 responden, untuk itu nilai kritis korelasi pada *product moment* atau r tabel pada penelitian ini adalah 0,349. Berikut ini hasil uji validitas pada penelitian ini pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.5**  
**Hasil Uji Validitas Data**

Variabel Penelitian	Item Pertanyaan	R- Hitung	R- Tabel	Ket
<i>Performance Appraisal (X)</i>	Item.1	0,561	0,349	<b>Valid</b>
	Item.2	0,821	0,349	<b>Valid</b>
	Item.3	0,432	0,349	<b>Valid</b>
	Item.4	0,768	0,349	<b>Valid</b>
	Item.5	0,716	0,349	<b>Valid</b>
	Item.6	0,632	0,349	<b>Valid</b>
	Item.7	0,744	0,349	<b>Valid</b>
	Item.8	0,772	0,349	<b>Valid</b>
	Item.9	0,762	0,349	<b>Valid</b>
Variabel	Item Pernyataan	R- Hitung	R- Tabel	Ket
Kepuasan Kerja (Y)	Item.1	0,559	0,349	<b>Valid</b>
	Item.2	0,358	0,349	<b>Valid</b>
	Item.3	0,668	0,349	<b>Valid</b>
	Item.4	0,711	0,349	<b>Valid</b>
	Item.5	0,609	0,349	<b>Valid</b>
	Item.6	0,708	0,349	<b>Valid</b>
	Item.7	0,664	0,349	<b>Valid</b>
	Item.8	0,719	0,349	<b>Valid</b>

**Sumber: Data Olahan SPSS Penelitian, 2021**

Dari tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa setiap item pernyataan tentang variabel *performace appraisal* dan kepuasan kerja diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,349), maka dapat diambil kesimpulan bahwa hasil pengujian validitas semua item pernyataan dinyatakan valid.

### 5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana hasil pengukuran terhadap setiap variabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Cronbach Alpha* 0,60. Jika nilai uji reliabilitas diatas 0,60 maka variabel tersebut reliable atau handal digunakan dalam penelitian. Berikut ini hasil uji reliabilitas yang dapa dilihat pada tabel berikut ini:



**Tabel 5.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas Data**

Variabel Penelitian	Koefisien <i>Cronbach Alpha</i>	Status
<i>Performance Appraisal</i> (X)	0,850	Reliable/Handal
Kepuasan Kerja (Y)	0,779	Reliable/Handal

**Sumber: Data Olahan SPSS Penelitian, 2021**

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui semua variabel dalam penelitian reliable dan memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Dari tiap-tiap variabel koefisien *Cronbach Alpha* yang paling besar adalah variabel *Performance Appraisal* (X) dengan nilai cronbach alpha 0,850.

### 5.3 Analisis Deskriptif

#### 5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel *Performance Appraisal* (Penilaian Kinerja)

Penilaian kinerja menitikberatkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran penilaian. Penilaian kinerja memiliki unsur-unsur yang berbeda di dalamnya dan semua unsur ini saling terkait, penilaian kinerja yang baik akan mencakup semua elemen dan menggabungkannya untuk kebaikan. Jika penilaian kinerja memberitahu karyawan tentang kinerja mereka selama periode waktu tertentu hasilnya kurang baik maka akan memotivasi karyawan dan mereka akan melakukan upaya untuk tampil lebih baik dimasa yang akan datang untuk mendapatkan promosi dan penghargaan (Mondy dan Noe dalam Sami'an, 2012).

##### 5.3.1.1 Kemampuan Teknis

Kemampuan teknis atau biasa disebut sebagai *hard skill* adalah kemampuan yang diwujudkan dengan kombinasi IQ dan kinerja otak kiri yang baik. Kemampuan ini lebih bisa dilihat dibanding jenis keterampilan yang satunya. Berikut ini hasil tanggapan responden dimensi kemampuan teknis yaitu:

### a) Tingkat Kualitas Kerja

Kualitas kerja yang tinggi akan menghasilkan sesuatu yang baru pada perusahaan karena suatu pekerjaan yang dapat dilakukan dengan tepat waktu dan pekerjaan yang diberikan diluar organisasi akan dilakukan dengan baik pula. Berikut ini hasil tanggapan responden pada indikator tingkat kualitas kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.7**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Tingkat Kualitas Kerja**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	39,58
2	Setuju	26	54,16
3	Cukup Setuju	3	6,25
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>48</b>	<b>100,00</b>

**Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021**

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tingkat kualitas kerja maka dapat diketahui sebanyak 19 responden atau sebesar 39,58% menjawab sangat setuju, sebanyak 26 responden atau sebesar 54,16% menjawab setuju dan kemudian sebanyak 3 responden atau sebesar 6,25% menjawab cukup setuju. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan tersebut dalam kategori setuju. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat dianalisis sebagian besar karyawan PT. Bintang Resort Cakrawala (BRC) telah dapat memperhatikan kualitas kerjanya untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik. Dalam tanggapan diatas terdapat sedikitnya 3 responden menjawab cukup setuju, yang artinya tingkat kualitas kerja pada karyawan tersebut rendah sehingga kinerja mereka rendah juga, karyawan tersebut tidak mengutamakan kualitas kerja mungkin ada faktor yang menjadi penyebabnya seperti kepuasan.

### b) Tingkat Kerapian Kerja

Salah satu penilaian kinerja seorang karyawan adalah dengan melihat dari tingkat kerapian karyawan, kerapian ini dapat berupa pada kerapian kerja atau kerapian pada diri karyawan itu sendiri. Kerapian kerja merupakan faktor utama dalam penilaian kinerja seseorang, hal ini dikarenakan yang menentukan apakah karyawan tersebut dapat bekerja dengan rapi atau sebaliknya. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.8**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Tingkat Kerapian Kerja**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	45,84
2	Setuju	24	50,00
3	Cukup Setuju	2	4,16
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>48</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tingkat kerapian kerja maka dapat diketahui sebanyak 22 responden atau sebesar 45,84% menjawab sangat setuju, kemudian sebanyak 24 responden atau sebesar 50,00% menjawab setuju, selanjutnya sebanyak 2 responden atau sebesar 4,16% menjawab cukup setuju dengan pernyataan yang telah diajukan. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan tersebut dalam kategori setuju. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat dianalisis sebagian besar karyawan memiliki pribadi yang baik, kerapian karyawan menunjukkan sikap pribadi yang baik. Namun terdapat 2 responden menyatakan cukup setuju dengan pernyataan yang diajukan, hal ini terjadi mungkin saja karyawan ini tidak menyukai dengan lingkungan kerjanya yang berantakan dan kurang rapi, jika

dilihat dari profil responden tersebut mereka lebih dominan mempunyai masa kerja yang relatif baru sehingga mereka kurang nyaman dalam bekerja.

### c) Tingkat Kemampuan Menggunakan Alat

Karyawan yang bekerja pada perusahaan-perusahaan besar tentunya diwajibkan untuk dapat mampu mengoperasikan atau dapat menggunakan alat yang berkenaan dengan kerja, contoh kecilnya saja karyawan bagian administrasi tentunya diwajibkan dapat menggunakan alat kerja seperti komputer dan *software* yang berkaitan dengan pembukuan. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.9**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Tingkat Kemampuan Menggunakan Alat**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	35,41
2	Setuju	22	45,83
3	Cukup Setuju	7	14,58
4	Tidak Setuju	2	4,17
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>48</b>	<b>100,00</b>

**Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021**

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tingkat kemampuan menggunakan alat maka dapat diketahui sebanyak 17 responden atau sebesar 35,41% menjawab sangat setuju, sebanyak 22 responden atau sebesar 45,83% menjawab setuju, kemudian sebanyak 7 responden atau sebesar 14,58% menjawab cukup setuju dan sebanyak 2 responden atau sebesar 4,17% menjawab tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan tersebut dalam kategori setuju. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat dianalisis sebagian besar karyawan dapat menggunakan alat yang telah di telah disediakan, mereka dapat mengoperasikan dengan baik dan dapat

mengendalikannya. Alat-alat yang digunakan pada PT. Bintang Resort Cakrawala ini sudah memiliki standar dari perusahaan, sehingga karyawan dituntut untuk dapat menggunakan alat dengan baik dan bijak.

### 5.3.1.2 Kemampuan Konseptual

Ketrampilan Konseptual (*Conceptual Skills*) adalah kemampuan mental untuk mengkoodisikan dan mengintegrasikan seluruh kepentingan dan kegiatan organisasi . ini mencakup kemampuan manajer untuk melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan dan memahami hubungan antara bagian yang saling bergantung, serta mendapatkan, menganalisa dan menginterpretasikan informasi yang diterima dari bermacam-macam sumber.

#### a) Tingkat Pengalaman Dalam Bekerja

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.10**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Tingkat Pengalaman**  
**Dalam Bekerja**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	43,75
2	Setuju	23	47,92
3	Cukup Setuju	4	8,33
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>48</b>	<b>100,00</b>

**Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021**

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tingkat pengalaman bekerja maka dapat diketahui sebanyak 21 responden atau sebesar 43,75% menjawab sangat setuju, sebanyak 23 responden atau sebesar 47,92% menjawab

setuju dan selanjutnya sebanyak 4 responden atau sebesar 8,33% menjawab cukup setuju. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat dianalisis bahwa para karyawan merasakan pengalaman kerja yang di dapat pada perusahaan telah baik, hal ini dilihat dari banyaknya responden yang menjawab setuju dengan pengalaman yang diberikan perusahaan, namun masih terdapat 4 responden menjawab cukup setuju dengan pengalaman yang didapatkan dari perusahaan, jika dilihat dari profil karyawan tersebut, karyawan ini memiliki masa kerja yang relatif baru sehingga ia menjawab cukup setuju atau memang karyawan tersebut kurang dalam pemahaman dalam bidang kerja tau hal lainnya.

#### b) **Tingkat Tanggung Jawab**

Tanggung jawab adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya. Artinya, ketika seseorang memiliki tanggung jawab untuk melakukan sesuatu, tetapi ia tidak melakukannya atau ternyata hasil pekerjaannya tidak sesuai, ia akan mendapat konsekuensi. Dalam dunia kerja, tanggung jawab membantu seseorang untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya dan menyelesaikannya sesuai yang diharapkan. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.11**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Tingkat Tanggung Jawab**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	20	41,67
2	Setuju	28	58,33
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>48</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tingkat tanggung jawab maka dapat diketahui sebanyak 20 responden atau sebesar 41,67% menjawab sangat setuju dan sebanyak 28 responden atau sebesar 58,33% menjawab setuju. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan tersebut dalam kategori setuju. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat dianalisis bahwa para karyawan telah dapat bertanggung jawab dengan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasannya. Tanggung jawab karyawan yang besar akan berdampak pada hasil kinerja, jika karyawan tersebut kurang bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan maka akan beresiko pada hasil kerja dan pekerjaan yang diberikan tidak akan terselesaikan dengan tepat waktu.

#### c) Tingkat Pemahaman

Dalam arti luas pekerjaan adalah aktivitas utama yang dilakukan oleh manusia. Dalam arti sempit, istilah pekerjaan adalah sesuatu yang dilakukan oleh manusia untuk tujuan tertentu yang dilakukan dengan cara yang baik dan benar. Pemahaman karyawan dalam bekerja tentunya sangat diperlukan oleh semua karyawan, jika karyawan tidak paham dengan pekerjaan yang akan dilakukan maka akan terjadi banyak kesalahan dalam bekerja. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.12**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Tingkat Pemahaman**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	25	52,08
2	Setuju	23	47,92
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>48</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tingkat pemahaman maka dapat diketahui sebanyak 25 responden atau sebesar 52,08% menjawab sangat setuju dan selanjutnya sebanyak 23 responden atau sebesar 47,92% menjawab setuju dengan pernyataan yang diajukan. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan tersebut dalam kategori sangat setuju. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat dianalisis bahwa sebagian besar karyawan dinilai pemahaman dalam hal kerja telah baik, banyak karyawan menilai pelatihan yang diberikan telah sesuai dengan harapan karyawan sehingga mereka paham akan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan, mereka juga bertanggung jawab terhadap pekerjaan, jika karyawan memiliki tingkat pemahaman yang kurang dalam bekerja akan mengakibatkan turunnya hasil kinerja karyawan tersebut.

### **5.3.1.3 Hubungan Interpersonal**

Hubungan interpersonal dapat diartikan sebagai hubungan antar pribadi dengan pribadi yang lain. Hal itu sejalan dengan fitrah manusia selain sebagai makhluk individual juga sebagai makhluk sosial sehingga hubungan interpersonal pasti akan dialami oleh seluruh manusia yang hidup secara normal.

#### **a) Tingkat Kerja Sama Dalam Bekerja**

Salah satu tanggung jawab terbesar seorang pemimpin adalah mendorong dan mendukung tim ke arah kinerja yang lebih baik. Hubungan dalam tim sangat penting dalam aspek ini demi kekompakan dalam melakukan dan mencapai hasil pekerjaan yang sesuai dengan target. Tim yang efektif pasti akan mengungguli kolektif yang personal di mana setiap orang bekerja secara individual. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:



**Tabel 5.13**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Tingkat Kerja Sama**  
**Dalam Bekerja**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	25	52,08
2	Setuju	22	45,83
3	Cukup Setuju	1	2,08
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>48</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tingkat kerja sama dalam bekerja maka dapat diketahui sebanyak 25 responden atau sebesar 52,08% menjawab sangat setuju, kemudian sebanyak 22 responden menjawab setuju dengan persentase 45,83% dan selanjutnya sebanyak 1 responden atau sebesar 2,08% menjawab cukup setuju. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan tersebut dalam kategori setuju. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat dianalisis sebagian besar karyawan memiliki komitmen untuk dapat bekerja sama dengan baik, para karyawan tentunya akan menilai bahwa kerja sama akan memberikan dampak positif dan dapat meringankan beban kerja yang telah diberikan oleh atasan. Terdapat 1 responden menyatakan cukup setuju dengan pernyataan yang telah diajukan mereka menganggap bahwa kerja sama yang telah di terapkan tidak sesuai harapan, jika dilihat dari jawaban responden ini mereka memiliki umur yang tua dari rekan kerja yang lain. Hubungan dalam tim sangat penting dalam aspek ini demi kekompakan dalam melakukan dan mencapai hasil pekerjaan yang sesuai dengan target.

### b) Tingkat Hubungan Atasan Dengan Bawahan

Atasan dan bawahan ibaratkan garis vertikal. Di mana atasan memiliki wewenang yang lebih tinggi dan memiliki kuasa untuk memerintah apapun kepada bawahannya. Ketika karyawan mengalami kesulitan kerja, sebaiknya Anda mengulurkan tangan untuk membantu mereka. Jadilah partner kerja yang baik dengan karyawan. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.14**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Tingkat Hubungan Atasan Dengan Bawahan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	24	50,00
2	Setuju	21	43,75
3	Cukup Setuju	2	4,17
4	Tidak Setuju	1	2,08
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>48</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tingkat hubungan atasan dengan bawahan maka dapat diketahui sebanyak 24 responden atau sebesar 50,00% menjawab sangat setuju, sebanyak 21 responden atau sebesar 47,35% menjawab setuju, kemudian sebanyak 2 responden atau sebesar 4,17% menjawab cukup setuju. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan tersebut dalam kategori sangat sebanyak 21 responden atau sebesar 47,35% menjawab setuju. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat dianalisis bahwa para karyawan telah dapat menghormati atasannya, mereka tunduk dengan aturan-aturan yang berlaku pada perusahaan. Agar karyawan menjadi nyaman, jadilah seorang atasan atau pimpinan yang memiliki sikap terbuka untuk semua karyawan dan mendengarkan permintaan dan keluhan para

karyawannya. Disini dapat dilihat bahwa para karyawan telah sangat setuju dengan sikap atasan dengan para bawahannya, mereka menilai atasan telah memberikan apa yang dibutuhkan oleh para karyawan.

### c) Tingkat Hubungan Antar Karyawan

Hubungan antar manusia merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dapat meningkatkan komunikasi seperti pikiran, perasaan serta lebih bisa bekerja sama dalam melakukan pekerjaan secara bersama sama. Hal ini bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis sesama karyawan sehingga karyawan bisa merasa nyaman, fokus dan mudah dalam melaksanakan tugas serta menghasilkan hal hal yang positif terhadap kinerja karyawan. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.15**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Tingkat Hubungan**  
**Antar Karyawan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	24	58,33
2	Setuju	22	45,83
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	2	4,17
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>48</b>	<b>100,00</b>

**Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021**

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tingkat hubungan antara karyawan maka dapat diketahui sebanyak 24 responden atau sebesar 58,33% menjawab sangat setuju, kemudian sebanyak 22 responden atau sebesar 45,83% menjawab setuju dan sebanyak 2 responden atau sebesar 4, 17% menjawab tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan tersebut dalam kategori sangat setuju. Dari hasil tanggapan tersebut

maka dapat dianalisis bahwa para karyawan telah puas mereka telah dapat berkomunikasi dengan baik antar karyawan dan dapat meminimalisir adanya konflik dalam bekerja. Hubungan antar karyawan salah satu hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dapat meningkatkan komunikasi seperti pikiran, perasaan serta lebih bisa bekerja sama dalam melakukan pekerjaan secara bersama-sama.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

**Tabel 5.16**  
**Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang *Performance Appraisal***

No	Sub Indikator	Frekuensi Jawaban Responden					SKOR
		5	4	3	2	1	
1	Tingkat Kualitas Kerja	19	26	3	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>95</b>	<b>104</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>208</b>
2	Tingkat Kerapian Kerja	22	24	2	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>110</b>	<b>96</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>212</b>
3	Tingkat Kemampuan Menggunakan Alat	17	22	7	2	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>85</b>	<b>88</b>	<b>21</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>198</b>
4	Tingkat Pengalaman Dalam Bekerja	21	23	4	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>105</b>	<b>92</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>209</b>
5	Tingkat Pemahaman	20	28	-	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>100</b>	<b>112</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>212</b>
6	Tingkat Tanggung Jawab	25	23	-	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>125</b>	<b>92</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>217</b>
7	Tingkat Kerja Sama Dalam Bekerja	25	22	1	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>125</b>	<b>88</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>216</b>
8	Tingkat Hubungan Atasan Dengan Bawahan	24	21	2	1	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>120</b>	<b>84</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>212</b>
9	Tingkat Hubungan Antar Karyawan	25	21	-	2	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>125</b>	<b>84</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>213</b>
<b>Total Bobot Skor</b>		<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1.897</b>

Sumber: *Data Olahan Penelitian 2021*

Berdasarkan tabel diatas hasil rekapitulasi variabel *Performance Appraisal* maka dapat diketahui jumlah skor yang diperoleh yaitu **1.897**. Dapat diketahui dibawah nilai tertinggi dan nilai terendah dapat dilihat berikut ini:

$$\text{Nilai tertinggi} = 9 \times 5 \times 48 = 2160$$

$$\text{Nilai terendah} = 9 \times 1 \times 48 = 432$$

Untuk mencari nilai intervalnya adalah:

$$\frac{\text{Skor Nilai Maksimal} - \text{Skor Nilai Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{2160 - 432}{5} = 345,6$$

Sedangkan untuk mengetahui tingkat kategori nilai dapat dilihat dibawah ini:

**Sangat Baik = 1816 - 2162**

Baik = 1470 - 1816

Cukup = 1124 - 1470

Tidak Baik = 778 - 1124

Sangat Tidak Baik = 432 - 778

Berdasarkan hasil tanggapan rekapitulasi tersebut bahwa diketahui tingkat kategori pada variabel *Performance Appraisal* berada pada kategori sangat baik. Kriteria penilaian berdasarkan jumlah nilai yang berada pada **1816 - 2162**. Hal ini berarti bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah mewakili atas *Performance Appraisal*. Untuk nilai skor indikator dengan perolehan nilai tertinggi yaitu tingkat tanggung jawab dan untuk nilai skor terendah pada indikator kemampuan menggunakan alat. Perlu diketahui tujuan adanya penilaian kinerja ini yaitu untuk mengetahui sejauh mana karyawan tersebut dalam mengaplikasikan keterampilan dan kemampuan kerjanya untuk berkontribusi pada perusahaan.

### 5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. Menurut Robbins (2015) kepuasan kerja adalah

sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dan dievaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal dan hal serupa lainnya.

### 5.3.2.1 Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

#### a) Kewajiban Terhadap Pekerjaan

Rasa tanggung jawab adalah suatu pengertian dasar untuk memahami manusia sebagai makhluk susila dan tinggi rendahnya akhlak yang dimilikinya. Terkait rasa tanggung jawab, sebaiknya manusia melandasi anggapannya dengan mengakui kenyataan bahwa manusia dalam hubungan yang luas memerlukan satu sama lain untuk mewujudkan nilai-nilai kehidupan yang dirasanya baik dan menunjang eksistensi dirinya. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.17**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Kewajiban Terhadap Pekerjaan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	10,42
2	Setuju	42	87,50
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	1	2,08
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>48</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil tanggapan responden diketahui sebanyak 5 responden atau sebesar 10,42% menjawab sangat setuju, kemudian sebanyak 42 responden atau sebesar 87,50% menjawab setuju dan sebanyak 1 responden atau sebesar 2,08% menjawab setuju. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dalam kategori setuju, kewajiban seorang karyawan adalah bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan, seorang karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar sesuai dengan SOP perusahaan. Dari tanggapan tersebut terdapat 1 orang menjawab tidak setuju dalam pernyataan ini yang artinya karyawan tersebut belum bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan arahan dari perusahaan.

#### a) Menyukai Pekerjaan Yang Diberikan

Mencintai sebuah pekerjaan itu bukanlah perkara mudah. Mereka yang bekerja dengan baik pun belum tentu menginginkan pekerjaan tersebut, lantaran tidak sesuai dengan *passion* mereka. Perlu ketekunan serta kesungguhan dalam mengerjakan sesuatu, hingga akhirnya para karyawan menyukai pekerjaan tersebut dan menganggapnya sebagai bagian dari kehidupan diri karyawan. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.18**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Menyukai Pekerjaan Yang Diberikan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	29,17
2	Setuju	34	64,58
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>48</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021



Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai menyukai pekerjaan yang diberikan maka dapat diketahui sebanyak 14 responden atau sebesar 29,17% menjawab sangat setuju dan kemudian sebanyak 34 responden atau sebesar 65,58% menjawab setuju. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat di ambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dalam kategori setuju. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa karyawan pada PT. Bintang Resort Cakrawala (BRC) telah sepihak menyukai dengan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Pekerjaan yang sulit dan sukar tentunya akan membuat cepat bosan dan tidak ingin menyelesaikan pekerjaan tersebut, sehingga perlu adanya seorang karyawan tersebut bekerja dengan ikhlas dan sepenuh hati, jika tidak maka akan berdampak pada hasil kinerja karyawan tersebut.

#### **5.3.2.2 Promosi**

Promosi adalah kenaikan posisi karyawan ke tingkat yang lebih tinggi. Dengan adanya promosi maka mendorong karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan semangatnya untuk bekerja lebih produktif bagi perusahaan.. Suatu promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab dan yang lebih tinggi.

##### **a) Adanya Kesempatan Yang Sama Untuk Peningkatan Karir**

Jalur karir adalah tahapan-tahap jabatan yang dilalui oleh karyawan dari posisi terendah atau entry level sampai dengan posisi tertinggi. Merancang jalur karir merupakan kewajiban perusahaan. Kejelasan jalur karir membuat karyawan dapat menentukan posisinya sekarang dan jenjang karir ke depannya. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.19**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Adanya Kesempatan Yang Sama**  
**Untuk Peningkatan Karir**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	18,75
2	Setuju	39	81,25
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>48</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai perusahaan mendesain jenjang karir yang jelas maka dapat diketahui sebanyak 9 responden atau sebesar 18,75% menjawab sangat setuju dan kemudian sebanyak 39 responden atau sebesar 81,25% menjawab setuju. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa perusahaan telah berhasil dalam merancang sistem karir pada perusahaan, hal ini dilihat dari banyaknya responden setuju dengan rancangan jenjang karir yang jelas dan telah dirasakan oleh setiap karyawan. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat di ambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dalam kategori setuju. Hal ini dinilai bahwa perusahaan harus memiliki kejelasan jalur karir untuk setiap karyawan dan dapat menentukan posisinya sekarang dan jenjang karir ke depannya. Kejelasan ini membuat karyawan dapat lebih mempersiapkan diri untuk posisi yang lebih baik.

**a) Peluang Promosi Untuk Karyawan Atas Pekerjaan Yang Baik**

Salah satu dorongan seseorang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan adalah adanya kesempatan untuk maju. Sudah menjadi sifat dasar dari manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai pada saat ini. Karena itulah mereka menginginkan suatu kemajuan dalam

hidupnya. Berikut ini hasil tanggapa responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.20**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Peluang Promosi Untuk Karyawan Atas Pekerjaan Yang Baik**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	33,33
2	Setuju	30	62,50
3	Cukup Setuju	2	4,17
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>48</b>	<b>100,00</b>

**Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021**

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai peluang promosi maka dapat diketahui sebanyak 16 responden atau sebesar 33,33% menjawab sangat setuju, kemudian sebanyak 30 responden atau sebesar 62,50% menjawab setuju dan kemudian sebanyak 2 responden atau sebesar 4,17% menjawab cukup setuju. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat di ambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dalam kategori setuju. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa peluang promosi karyawan pada PT. Bintang Resort Cakrawala dinilai karyawan telah baik dan sesuai dengan harapan karyawan. Karyawan yang bekerja dikantor saat ini merupakan hasil dari promosi jabatan dari tiap-tiap divisi kerja. Hal ini dinilai bahwa setiap karyawan berhak maju dan berkembang untuk menjadi karyawan yang professional dalam bekerja.

### 5.3.2.3 Gaji

Istilah Gaji akan diberikan kepada pegawai/karyawan yang statusnya karyawan tetap atau karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Sedangkan upah biasanya diberikan kepada pekerja harian, pekerja lepas, pekerja musiman atau pekerja borongan.

#### a) Standar Pengupahan

Menurut Pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Berikut ini hasil tanggapa responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.21**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Standar Pengupahan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	20	41,67
2	Setuju	26	54,17
3	Cukup Setuju	2	4,17
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>48</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai sistem penggajian maka dapat diketahui sebanyak 20 responden atau sebesar 41,67% menjawab sangat setuju, kemudian sebanyak 26 responden atau sebesar 54,17% menjawab setuju dan sebanyak 2 responden atau sebesar 4,17% menjawab cukup setuju. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat dianalisis bahwa sistem penggajian karyawan pada PT. Bintang Resort Cakrawala telah diterima baik oleh banyak karyawan. Namun ada sebanyak 2 responden menjawab cukup setuju dengan sistem gaji yang diberikan oleh perusahaan, mungkin saja responden ini menilai gaji yang diterima

kurang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dalam kategori setuju. Hal ini dikarenakan tiap perusahaan memiliki perbedaan sistem pengelolaan karyawan, tiap perusahaan juga memiliki aturan yang wajib dipertimbangkan dalam menentukan struktur dan skala upah untuk karyawan yang berpengaruh dalam penetapan besar atau kecilnya gaji karyawan.

**b) Upah Yang Didapat Sesuai Dengan Jabatan Karyawan**

Semakin menantang atau rumit pekerjaan tersebut, maka dibutuhkan seorang karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan atau pengalaman yang sesuai. Maka dari itu, sudah sepatutnya karyawan mendapatkan imbalan yang selaras dengan wawasan yang dia berikan untuk perusahaan. Selain itu, gaji juga harus diseimbangkan dengan kinerja atau tuntutan pekerjaan. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.22**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Upah Yang Didapat Sesuai Dengan Jabatan Karyawan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	45,83
2	Setuju	25	52,08
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	1	2,08
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>48</b>	<b>100,00</b>

**Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021**

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai keadilan penggajian maka dapat diketahui sebanyak 22 responden atau sebesar 45,83% menjawab sangat setuju, kemudian sebanyak 25 responden atau sebesar 52,08% menjawab setuju dan sebanyak 1 responden atau sebesar 2,08% menjawab tidak setuju. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat dianalisis bahwa keadilan penggajian

karyawan pada PT. Bintang Resort Cakrawala telah dirasa belum adil oleh banyak karyawan. Hal ini dipicu dengan keadilan pemberian gaji pada karyawan yang tidak sesuai dengan porsi dan jabatan yang diemban oleh karyawan tersebut. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat di ambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dalam kategori setuju. Hal ini dikarenakan para karyawan dapat menerima gaji yang telah sesuai dengan resiko kerjanya, semakin rumit pekerjaan yang diberikan maka semakin besar gaji yang diperoleh oleh karyawan tersebut dan sebaliknya. Karyawan PT. Bintang Resort Cakrawala pada umumnya memperoleh gaji dapat dikatakan cukup dan telah sesuai standar penggajian karyawan.

#### **5.3.2.3 Rekan Kerja**

Rekan kerja adalah sesama karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya. Rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam mendukung setiap pekerjaan di tempat kerja. Karyawan yang merasa senang terhadap kegiatan dan tugasnya serta ramah tamah dengan orang yang lain menunjukkan suasana kerja yang harmonis.

##### **a) Memiliki Rekan Kerja Yang Menyenangkan**

Rekan kerja yang baik menambahkan kegembiraan dan energi positif kedalam hari kerja kita. Rekan kerja yang bersemangat mendorong tim menjadi lebih kuat, sehingga perusahaan juga menjadi lebih kuat. Kebahagiaan kita di tempat kerja berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang dinamis membawa ide segar dan cara yang kreatif untuk memecahkan masalah. Tapi yang membuatnya seperti itu adalah orang-orangnya bukan keadaan. Setiap

orang punya pandangan sendiri dalam merumuskan kultur dan lingkungan kerja.

Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.23**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Memiliki Rekan Kerja Yang Menyenangkan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	22,92
2	Setuju	37	77,08
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>48</b>	<b>100,00</b>

**Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021**

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai memiliki rekan kerja yang menyenangkan maka dapat diketahui sebanyak 11 responden atau sebesar 22,92% menjawab sangat setuju dan kemudian sebanyak 37 responden atau sebesar 77,08% menjawab setuju. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa para karyawan telah merasa bahwa rekan kerja yang ada dikantor dirasa telah mencerminkan rekan kerja yang baik dan saling membantu ketika karyawan lain merasakan kesusahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat di ambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dalam kategori puas. Kultur yang ada pada perusahaan mencerminkan kenyamanan para pekerja dan lingkungan kerja yang dinamis membawa ide segar dan cara yang kreatif untuk memecahkan masalah. Selain itu rekan kerja yang solid akan membuat para karyawan berpikir positif dan berwawasan kedepan.

#### **b) Rekan Kerja Yang Ramah**

Membangun hubungan dengan rekan kerja memanglah sangat penting, hubungan yang baik dengan rekan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja

karyawan karena tidak bisa dipungkiri karyawan akan bertemu setiap hari di tempat kerja maka daripada itu sangat lah penting membangun hubungan antar rekan kerja. Kepandaian dalam berinteraksi dan memiliki sikap pribadi yang dapat mempertimbangkan suatu perilaku seseorang tercermin dalam sikap dan perbuatan seseorang. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.24**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Rekan Kerja Yang Ramah**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	14,58
2	Setuju	37	77,08
3	Cukup Setuju	4	8,33
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>48</b>	<b>100,00</b>

**Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021**

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja maka dapat diketahui sebanyak 7 responden atau sebesar 14,58% menjawab sangat setuju, kemudian sebanyak 37 responden atau sebesar 77,08% menjawab setuju dan sebanyak 4 responden atau sebesar 8,33% menjawab cukup setuju. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa para karyawan telah merasa bahwa rekan kerja yang ada dikantor dirasa dalam berkomunikasi telah sesuai harapan setiap karyawan, selain itu komunikasi antara bawahan ke atasan pun dirasa telah baik dan rasional. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dalam kategori puas. Komunikasi dalam bekerja akan membuat siapa saja yang menggapai dengan positif tentunya akan membuat nyaman terhadap lingkungan sekitar, karena pada dasarnya etika manusia tercermin dari komunikasi.



**Tabel 5.25**  
**Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja**

No	Sub Indikator	Frekuensi Jawaban Responden					SKOR
		5	4	3	2	1	
1	Kewajiban terhadap pekerjaan	5	42	-	1	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>25</b>	<b>168</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>195</b>
2	Menyukai pekerjaan yang diberikan	14	34	-	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>70</b>	<b>136</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>206</b>
3	Adanya kesempatan yang sama untuk peningkatan karir	9	39	-	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>45</b>	<b>156</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>201</b>
4	Peluang promosi untuk karyawan atas pekerjaan yang baik	16	30	2	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>80</b>	<b>120</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>206</b>
5	Standar pengupahan	20	26	2	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>100</b>	<b>104</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>210</b>
6	Upah yang didapat sesuai dengan jabatan karyawan	22	25	-	1	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>110</b>	<b>100</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>212</b>
7	Rekan kerja yang menyenangkan	11	37	-	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>55</b>	<b>148</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>196</b>
8	Rekan kerja yang ramah	7	37	4	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>35</b>	<b>148</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>195</b>
	<b>Total Bobot Skor</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1621</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil rekapitulasi variabel kepuasan kerja maka dapat diketahui jumlah skor yang diperoleh yaitu **1.621**. Dapat diketahui dibawah nilai tertinggi dan nilai terendah dapat dilihat berikut ini:

$$\text{Nilai tertinggi} = 8 \times 5 \times 48 = 1920$$

$$\text{Nilai terendah} = 8 \times 1 \times 48 = 348$$

Untuk mencari nilai intervalnya adalah:

$$\frac{\text{Skor Nilai Maksimal} - \text{Skor Nilai Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{1920 - 348}{5} = 314,4$$

Sedangkan untuk mengetahui tingkat kategori nilai dapat dilihat dibawah ini:

**Sangat Baik = 1604 - 1918**

Baik = 1290 - 1604

Cukup = 976 - 1290

Tidak Baik = 662 - 976

Sangat Tidak Baik = 348 - 662

Berdasarkan hasil tanggapan rekapitulasi tersebut bahwa diketahui tingkat kategori pada variabel kepuasan kerja berada pada kategori sangat baik. Kriteria penilaian berdasarkan jumlah nilai yang berada pada **1604 - 1918**. Hal ini berarti bahwa indikator sudah mewakili atas variabel kepuasan kerja. Untuk perolehan nilai skor tertinggi terdapat pada indikator upah yang didapat sesuai dengan jabatan karyawan dan untuk nilai skor terendah pada indikator kewajiban terhadap pekerjaan dan tingkat keramahan rekan kerja. Kepuasan dalam bekerja dinilai sangat mempengaruhi adanya penilaian kinerja karyawan, kepuasan karyawan terdiri dari perusahaan dapat memberikan hak dan kewajiban para karyawan misalnya gaji yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan, perusahaan memberikan fasilitas kerja yang memadai dan layak digunakan serta memberikan kesejahteraan untuk kelangsungan hidup karyawannya.

## **5.4 Pengaruh Performance Appraisal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

### **5.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana**

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel performance appraisal terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil

pengujian yang telah dianalisis menggunakan *SPSS Version 23.00* maka hasil dari uji regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.26**  
**Analisis Regresi Linier Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.046	3.816		8.398	.000
	Performance Appraisal	.473	.096	.724	9.492	.002

**Sumber: Olahan SPSS 2021**

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat diketahui nilai persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut ini:

$$Y = 32,046 + 0,473X$$

Persamaan regresi tersebut memiliki arti sebagai berikut ini:

- Nilai konstanta sebesar 32,046 ini berarti menunjukkan variabel independen konstan, maka nilai kepuasan kerja karyawan sebesar 32,046.
- Koefisien regresi variabel *performance appraisal* sebesar 0,473 menyatakan bahwa apabila variabel *performance appraisal* (X) meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,473 satuan. Nilai koefisien bernilai positif artinya apabila terjadi hubungan positif antara *performance appraisal* dengan kepuasan kerja karyawan.

#### 5.4.2 Analisis Koefisien Korelasi (r)

Berdasarkan koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel yaitu variabel disiplin kerja terhadap variabel

kinerja karyawan pada PT. Resort Bintang Cakrawala (RBC). Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.27**  
**Hasil Uji Korelasi (r)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 <sup>a</sup>	.524	.516	2.5028

**Sumber: Olahan SPSS 2021**

Dari hasil analisis korelasi diatas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,724 atau 72,4%. Nilai koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel *performance appraisal* (X) terhadap dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Resort Bintang Cakrawala (RBC).

#### 5.4.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan sebagai untuk mengetahui besaran kontribusi yang diberikan variabel *performance appraisal* mempengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5.27 diatas maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi berdasarkan besaran nilai *R Square* dari analisis regresi diatas maka diperoleh nilai determinasi sebesar 0,524 atau sebesar 52,4%. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan besaran kontribusi yang diberikan pada variabel *performance appraisal* terhadap kepuasan kerja karyawan dan hubungan antara kedua variabel dalam kategori sangat kuat. Sedangkan sisanya 47,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

#### 5.4.4 Uji Hipotesis (Uji-t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pada setiap variabel independent terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai taraf signifikan (*p value*), jika nilai taraf signifikan yang dihasilkan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima dan sebaliknya. Apabila nilai t-hitung > t-tabel, maka setiap variabel dependen memiliki pengaruh terhadap variabel independen. Hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.28**  
**Hasil Uji t (Parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	32.046	3.816		8.398	.000
1 Performance Appraisal	.473	.096	.724	9.492	.002

**Sumber: Olahan SPSS 2021**

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa setiap variabel independen memiliki nilai signifikan (probabilitas) dibawah 0,05 dan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel maka dari setiap variabel independen secara parsial memiliki pengaruh dan signifikan. Dari hasil pengujian diatas maka variabel *performance appraisal* (X) memiliki nilai t-hitung sebesar 9,492 dengan tingkat signifikan 0,002, dengan demikian nilai t-hitung > t-tabel (9,492 > 1,677). Maka dapat disimpulkan bahwa *performance appraisal* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Resort Bintang Cakrawala (RBC).

## 5.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil rekapitulasi penelitian untuk *performance appraisal*, bahwa variabel penilaian kinerja memiliki nilai range sangat baik, yang artinya sistem *performance appraisal* pada PT. Resort Bintang Cakrawala (RBC) sudah sangat baik dan telah dirasakan oleh semua karyawan. Namun, berdasarkan hasil tanggapan tersebut terdapat penilaian karyawan yang kurang baik atau karyawan menjawab cukup setuju dengan penilaian karyawan yang telah dilaksanakan oleh perusahaan, jika dilihat dari karakteristik responden, karyawan ini memiliki tingkat pendidikan dan masa kerja yang dapat dikatakan relatif baru sehingga memungkinkan karyawan tersebut belum merasakan ketidakcocokan mengenai penilaian kinerja yang dilaksanakan perusahaan. Sedangkan untuk hasil rekapitulasi kepuasan kerja, kepuasan kerja sendiri memiliki range nilai dalam kategori sangat baik, yang berarti kepuasan kerja pada perusahaan sudah baik, namun perlu adanya peningkatan kepuasan kerja agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan maksimal. Indikator yang dianggap lemah yaitu indikator kewajiban terhadap pekerjaan, jika dilihat dari tingkat masa bekerja dan tingkat pendidikannya, karyawan ini merupakan karyawan yang sudah memiliki masa kerja yang sudah lama bergabung dengan PT. Resort Bintang Cakrawala (RBC) dan menurutnya sistem pengarahan kepada karyawan yang ada pada perusahaan belum mampu untuk memberikan kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan hasil uji analisis secara statistik variabel *performance appraisal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Resort Bintang Cakrawala (RBC), sehingga hipotesis penelitian ini di terima. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji regresi yang menunjukkan hasil

kearah positif dan signifikan 0,002. Nilai koefisien bernilai positif artinya apabila terjadi hubungan positif antara *performance appraisal* dengan kepuasan kerja maka semakin besar *performance appraisal* maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

Untuk uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0,524 atau 52,4%. Nilai koefisien bernilai positif dan menunjukkan adanya pengaruh yang kuat dan positif antara variabel *performance appraisal* terhadap kepuasan kerja pada PT. Resort Bintan Cakrawala (RBC) dan sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

Penelitian ini telah sejalan dengan penelitian **Rr. Hermien Tridayanti (2015)** dengan judul ‘pengaruh *performance appraisal* terhadap kepuasan kerja pada PT. Luxindo raya cabang surabaya timur yang menunjukkan terdapat pengaruh antara variable-variabel *performance appraisal* terhadap kepuasan kerja.

Hubungan antara penilaian kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan adalah berbanding lurus. Sebuah penilaian kinerja karyawan yang hasilnya positif akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan sebaliknya. Dalam kasus yang sangat jarang terjadi, karyawan dapat semakin terpacu semangat kerjanya karena hasil penilaian kinerja karyawannya yang negatif.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat di ambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Performance Appraisal* pada PT. Resort Bintang Cakrawala (RBC) yang ada pada perusahaan sudah baik, hal ini dilihat dari hasil rekapitulasi dari tanggapan responden yang menunjukkan kategori 'sangat baik' dengan skor indikator tertinggi tingkat tanggung jawab dan nilai skor terendah rendah tingkat kemampuan menggunakan alat.
2. Kepuasan kerja pada PT. Resort Bintang Cakrawala (RBC) dalam kategori 'sangat baik' hal ini dilihat dari hasil rekapitulasi dari tanggapan responden dengan nilai skor tertinggi yaitu pada indikator upah yang didapat sesuai dengan jabatan karyawan dan untuk nilai skor terendah pada indikator kewajiban terhadap pekerjaan.
3. *Performance Appraisal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Resort Bintang Cakrawala (RBC). Koefisien determinasi sebesar 52,4%. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan besaran kontribusi yang diberikan pada variabel *Performance Appraisal* terhadap kepuasan kerja dan hubungan antara kedua variabel dalam kategori kuat.



## 6.2 Saran

Saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perusahaan pelaksanaan *performance appraisal* karyawan agar dapat lebih di tingkatkan kembali, hal ini dikarenakan penilaian kinerja sangat mempengaruhi hasil kinerja. Nilai skor terendah terdapat pada indikator rendah tingkat kemampuan menggunakan alat kerja, perusahaan sebaiknya memberikan pelatihan terhadap bidang kerja yang akan diberikan pada karyawan, karena jika karyawan tidak paham bidang kerja maka akan menimbulkan kerugian untuk perusahaan, perlu adanya memberikan pelatihan pada semua karyawan agar dapat memahami pekerjaan yang telah diberikan.
2. Agar hasil kinerja karyawan meningkat, maka pihak perusahaan perlu adanya memperhatikan kembali apa yang dibutuhkan para karyawan. Pada variabel kepuasan kerja nilai skor terendah dari indikator kewajiban terhadap pekerjaan, perlu adanya pembenahan dalam diri karyawan agar dapat bertanggung jawab pada pekerjaan tersebut.
3. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian ini dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi tingginya kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Resort Bintang Cakrawala (RBC).

## DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, Gordon C. 2010 . *Managing Performance Appraisal Systems* (UK: Strathclyde Business School).
- Dessler, Robert F. 2009. *Analyzing Performance Problems*. Belmont, California: Fearon-Pitman Publishing Inc.
- Ghozali, Imam 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (edisi sembilan)* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Tani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Cetakan Keempat Belas, Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hermien, Tridayanti. 2015. *Pengaruh Performance Appraisal terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Luxindo Raya Cabang Surabaya Timur*. E-Jurnal Spirit Pro Patria, Volumen 1 No. 1 April 2015. E-ISSN 2443-1532.
- Januari, Cindi dan Hamidah Nayati Utami dan Ika Ruhana. 2015. *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang)*.
- Lazer, Fisher Martin. 2009. *Performance Appraisal* (London: Kogan Page Limited).
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mondy. R. Wayne (Sami'an). 2012. *Management: Concept, Practices and skills* (Boston: Allyn dan Bacon).
- Noe, Raymond A., Hollenbeck, Jhon R., Gerhart, Barry dan Wright, Patrick M., 2012. *Human Resource Management* (New York: McGraw Hill Irwin).
- Nugroho. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat, Salemba Empat: Jakarta.
- Parhusip, Mariana. 2012. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Media Medan Pers*. Medan, Skripsi, Universitas Katolik Santo Thomas Sumatera Utara, Medan.
- Purwaningrum, Erlinda dan M. Al Musadieg dan Ika Ruhana. 2014. *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja (Studi pada Karyawan Tetap PT. Aggiomultimex)*.

- Rivai, Veithzal dkk. 2014. *Performance Appraisal*, Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins & Jugde. 2013. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*, PT. Indeks, Kelompok Gramedia: Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2015. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Sarinastiti, Eska & Diena Adenina. 2018. *Pengaruh Performance Appraisal Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan di Hotel Tentram Yogyakarta*. Tugas Akhir, D3 Pariwisata.
- Simanjuntak, Daniel Sylvester. 2017. *Pengaruh Persepsi Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sucofindo Cabang Medan*. Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wulantika, Rita Dewi. 2013. *Hubungan Sistem Penilaian Kinerja dan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Harum Kayu Lestari)*. Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember.
- Wulantika. 2017. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.