

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Orientasi Kancan

4.1.1 Sejarah Berdirinya Hotel The ALTS Palembang

Hotel Grand Zuri Palembang yang beralamatkan di jalan rajawali No.8, 9 Ilir, Kecamatan Ilir Timur II, kota Palembang Sumatera Selatan 30144, telepon 0711- 313800, mengganti nama menjadi Hotel The ALTS. ALT adalah kunci pengubah yang menghasilkan simbol-simbol berbeda ketika dikombinasikan dengan nomor atau huruf apapun pada keyboard komputer. Kami di The ALTS akan memberikan kunci untuk mendapatkan pengalaman penginapan yang baru, setiap kali dan setiap waktu. Kami akan dibelakang gaya hidup ALTRUISIK yang menghargai kejujuran dan integritas. ALTERNATIVE terbaik jika anda mencari sesuatu yang berbeda. Dan kami juga menawarkan anda panorama yang indah disatu gedung ALTITUDE tertinggi dikota. Hotel The The ALTS mengusung Konsep yang berbeda yaitu hotel bintang lima fleksibel.

4.1.2 Visi dan Misi Hotel The ALTS Palembang

A. Visi

Berusaha menciptakan momen yang biasa menjadi luar biasa.

B. Misi

Untuk menjadi hotel bintang lima terkemuka dikota ini.

4.1.3 Struktur Kepemimpinan Hotel The ALTS Palembang

a. General Manajer	: Rizky Dermawan
b. Wakil GM	: Renny W
c. HRD	: Kamelia Utami
d. HRO	: Sri Rohani
e. Fom	: Anggi
f. FO SPV	: Rindu Ismi
g. Reservasi	: Nurdiana
h. Fron Dest Atendant	: Apri Wahyuni
i. Bell Boy	: Yofie
j. GRO	: Ayu Citra
k. Chief Accounting	: Yunita
l. General Cashier	: Ratna Sari Dewi
m. FBS Manag	: Ireng Lapagu
n. Hk Spv	: Iwan

4.1.4 Keadaan Karyawan Hotel The ALTS Palembang

Hotel The ALTS Palembang mempunyai 138 karyawan dari berbagai departemen seperti *front office, house keeping, food and beverage, accounting, personalia/HRD, engeneering, marketing, purchasing dan security*. Di hotel The ALTS ini memiliki 207 kamar. Didalam hotel memiliki 3 pembagian shif yaitu,

shift pagi mulai dari pukul 07:00-15:00 Wib, shift sore dimulai dari pukul 15:00-23:00 Wib, dan shift terakhir dimulai dari pukul 23:00-07:00 Wib, karyawan dan karyawan di diharapkan setengah jam sebelum shift dimulai sudah berada di lokasi. Sistem pembagian upah atau gaji kepada tiap-tiap karyawan dikeluarkan oleh bagian accounting yang mengurus semua gaji karyawan termasuk tunjangan atau bonus. Karyawan menerima upah atau gaji pada awal bulan besar kecilnya gaji sesuai dengan UMR kurang lebih Rp 2.000.000- Rp 3.000.000 sesuai juga dengan lamanya karyawan tersebut bekerja di hotel. Sistem gaji di hotel karyawan dalam satu bulan menerima 2 kali gaji yaitu pada awal bulan dinamakan gaji pokok dan di pertengahan bulan dinamakan uang tips atau bonus ini tidak rata per bulannya karena tergantung dari banyak atau sedikitnya tamu yang menginap di hotel.

4.2 Persiapan Penelitian

Persiapan dimulai dengan melakukan penelaahan kepustakaan dan menetapkan permasalahan yang akan diteliti berdasarkan hasil observasi di tempat yang akan dijadikan tempat penelitian yaitu Hotel The ALTS Palembang. Langkah selanjutnya yang dilakukan peneliti adalah :

4.2.1 Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi dalam penelitian ini terdiri dari surat izin penelitian. Surat izin penelitian ini dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi UIN Raden Fatah Palembang dengan nomor: B-610/Un.09/IX/PP.09/08/2019 yang dikeluarkan pada tanggal 09 Agustus 2019 yang ditujukan kepada Human Resources Departemen (HRD). Kemudian HRD Hotel The ALTS Palembang memberi surat balasan dengan no 026/HRD-TA/SK/VIII/2019 sebagai surat pengantar persetujuan untuk melaksanakan penelitian di Hotel The ALTS Palembang.

4.2.2 Persiapan Alat Ukur

Sebelum penelitian dilakukan, peneliti terlebih dahulu mempersiapkan alat ukur untuk memperoleh data yang akurat. Skala kepuasan kerja diukur dengan menggunakan jenis skala likert untuk objek sikap berupa pernyataan-pernyataan. Penyusunan skala tersebut berdasarkan faktor-faktor kepuasan kerja dari teori Locke dkk (Ashar Suyoto, 2001). Skala ini terdiri dari 50 item pernyataan dalam bentuk 30 item *favorable* dan 20 *unfavorable*.

Penulis juga membuat sendiri alat ukur motivasi kerja berdasarkan dari Jurgensi (Burhanuddin, 2015). Skala ini terdiri dari 50 item pernyataan dalam bentuk 26 item *favorable* dan 24 *unfavorable*.

Adapun teknik digunakan dalam menentukan responden yang akan digunakan dalam uji coba penelitian, penulis menggunakan *probability sampling*. Sehingga didapat responden yang akan digunakan dalam uji coba peneliti sebanyak 50 karyawan. Adapun blue print skal kepuasan kerja dan motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Blue Print Skala Kepuasan kerja

No	Aspek Kepuasan Kerja	Indikator	Sebaran Item		jumlah
			F	U	
1.	Karakteristik Pribadi	Integrasi Diri	1, 31	16, 46	20
		Semangat Berprestasi	2, 32	17, 47	
		Kreativitas	3, 33	18, 48	
		Orientasi Pada Karyawan	4, 34	19, 49	
		Kemampuan Bekerja Mandiri	5, 35	20, 50	
2.	Karakteristik Organisasi	Program Training	6, 36	21	

		Menerima Intervensi	7,37	22	
		Kolaborasi	8,38	23	
		Interaksi	9,39	24	
		Kompensasi	10,40	25	
					15
3.	Pengalaman Organisasi	Smart	11,41	26	
		Kreatif	12,42	27	
		Leadership	13,43	28	
		Team work	14,44	29	
		Integrity	15,45	30	
					15
Total Item			30	20	50

Tabel 6
Blue Print Skala Motivasi kerja

No	Aspek Motivasi Kerja	Indikator	Sebaran Item		Jumlah
			F	U	
1.	Rasa Aman	Sosial	1,25,49	13,36	9
		Keselamatan Kerja	2,32	14,37	
2.	Kesempata	Naik Jabatan	3,26,50	15,38	

	n Untuk Maju	Jenjang Karir	4,33	16,39	9
3.	Nama Baik	Menghargai Waktu	5,27	17, 40	8
		Bertingkah Seenaknya	6,28	18, 41	
4	Teman Sekerja	Profesional	7,29	19, 42	8
		Bersosialisasi	8,30	20, 43	
5.	Jam Kerja	7 Jam	9,31	21, 44	8
		8 Jam	10,33	22, 45	
6.	Fasilitas	Intensif	11,34	23, 46	8
		Asuransi kesehatan	12,35	24, 47	
Total Item			26	24	50

Adapun langkah selanjutnya yang dilakukan penulis adalah penulis adalah menguji validitas dan realibilitas item skala uji coba yang dikelola dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22 for windows guna mendapatkan instrumen penelitian yang valid dan reliabel. Berikut ini adalah uji validitas dan realibilitas dari skala uji coba.

4.2.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja

4.2.3.1 Validitas Kepuasan Kerja

Pengujian validitas item instrument pengumpulan data tersebut layak atau tidak layak untuk digunakan, maka dapat melakukan dengan uji

signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05. Artinya, suatu item dianggap valid jika item tersebut berkorelasi terhadap skor total item. Pengujian validitas item pada peneliti ini berlandaskan pada metode korelasi *Pearson Product Moment* berlandaskan pada beberapa ketentuan, yaitu:

- Membandingkan nilai signifikansi korelasi suatu item dengan item total, dengan aturan bila nilai signifikansi $< 0,05$ maka item valid, tetapi jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka item tidak valid.
- Membandingkan nilai r hitung (nilai *personcorrelation*) dengan nilai r tabel (nilai yang ada pada tabel r). Nilai r tabel dicari dengan cara menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan melihat N (jumlah subjek) dikurangi 2 ($df = N-2$). Bila r hitung (*nilai person correlation*) $< r$ tabel maka item tidak valid (Alhamdu, 2016)

Setelah dilakukan uji validitas terhadap skala dengan membandingkan nilai signifikansi korelasi dengan item total 0,05 maka didapatkan hasil dari 50 item terdapat 35 item valid dan 15 item yang tidak valid

Tabel 7
Blue Print Skala Kepuasan kerja (TO)

No	Faktor Kepuasan Kerja	Indikator	Sebaran Item		Jumlah
			F	U	
1.	Karakteristik Pribadi	Integrasi Diri	1*, 31*	16*, 46	4
		Semangat Berprestasi	2*, 32	17, 47	4
		Kreativitas	3, 33	18*, 48	4
		Orientasi Pada Karyawan	4*, 34	19, 49	4
		Kemampuan Bekerja Mandiri	5*, 35	20, 50	4
2.	Karakteristik Organisasi	Program Training	6, 36	21	3
		Menerima Intervensi	7, 37*	22	3
		Kolaborasi	8, 38	23*	3
		Interaksi	9, 39	24*	3
		Kompensasi	10*, 40	25	3
3.	Pengalaman Organisasi	Smart	11, 41*	26	3
		Kreatif	12, 42	27	3
		Leadership	13*, 43	28	3
		Team work	14*, 44	29	3

		Integrity	15, 45*	30	3
Total Item			30	20	50

Keterangan :Tanda * item gugur

Setelah item-item yang gugur tersebut dikeluarkan dan penomoran baru, maka distribusi sebaran item pada kepuasan kerja berubah menjadi seperti tampak pada tabel berikut ini :

Tabel 8
Blue Print Skala Kepuasan Kerja Penelitian

No	Faktor Kepuasan Kerja	Indikator	Sebaran Item		Jumlah
			F	U	
1.	Karakteristik Pribadi	Integrasi Diri	1	31	2
		Semangat Berprestasi	20	9, 32	3
		Kreativitas	21	33	2
		Orientasi Pada Karyawan	22	10, 34	3
		Kemampuan Bekerja Mandiri	23	11, 35	3
2.	Karakteristik Organisasi	Program Training	2, 24	12	3
		Menerima Intervensi	3,	13	2
		Kolaborasi	4	25	2

		Interaksi	5	26	2
		Kompensasi	27	14	2
3.	Pengalaman Organisasi	Smart	6	15	2
		Kreatif	7, 28	16	3
		Leadership	29	17	2
		Team work	30	18	2
		Integrity	8,	19	2
Total Item			19	16	35

4.2.3.2 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

setelah uji validitas kepuasan kerja, maka dilanjutkan uji reliabilitas. Dalam penelitian ini menggunakan teknik Alpha Cronbach dengan *SPSS version 22 for windows*. Menurut Sutrisno Hadi teknik Alpha Cronbach menghasilkan koefisien alpha. Saifuddin Azwar melanjutkan, data untuk menghitung koefisien *reliability Alpha Cronbach* diperoleh lewat menyajikan satu kelompok skala yang dikenakan hanya hasil saja pada kelompok responden. Dengan menyajikan satu skala hanya satu kali saja, maka problem yang mungkin timbul pendekantan reliabilitas tes ulang dapat dihindari (Reza, 2016).

Reliabilitas mengacu kepada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung makna kecermatan pengukuran, ealibilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam

rentang 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitas (Saifuddin, 2015)

Adapun hasil uji reliabilitas terhadap skala kepuasan kerja koefisien sebesar 0,912. Maka dengan demikian skala kepuasan kerja dapat dinyatakan reliabel.

4.2.4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Skala Motivasi Kerja

4.2.4.1 Validitas Motivasi Kerja

Pengujian validitas item instrument pengumpulan data tersebut layak atau tidak layak untuk digunakan, maka dapat melakukan dengan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05. Artinya, suatu item dianggap valid jika item tersebut berkorelasi terhadap skor total item. Pengujian validitas item pada peneliti ini berlandaskan pada metode korelasi *Pearson Product Moment* berlandaskan pada beberapa ketentuan, yaitu:

- Membandingkan nilai signifikansi korelasi suatu item dengan item total, dengan aturan bila nilai signifikansi $< 0,05$ maka item valid, tetapi jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka item tidak valid.
- Membandingkan nilai r hitung (nilai *personcorrelation*) dengan nilai r tabel (nilai yang ada pada tabel r). Nilai r tabel dicari dengan cara menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan melihat N (jumlah

subjek) dikurangi 2 ($df = N - 2$). Bila r hitung (*nilai person correlation*) $< r$ tabel maka item tidak valid (Alhamdu, 2016)

Setelah dilakukan uji validitas terhadap skala dengan membandingkan nilai signifikansi korelasi dengan item total 0,05 maka didapatkan hasil dari 50 item terdapat 27 item valid dan 23 item yang tidak valid

Tabel 9
Blue Print Skala Motivasi kerja (TO)

No	Aspek Motivasi Kerja	Indikator	Sebaran Item		Jumlah
			F	U	
1.	Rasa Aman	Sosial	1*,25*,49	13,36*	5
		Keselamatan Kerja	2*,32*	14*,37*	4
2.	Kesempatan Untuk Maju	Naik Jabatan	3,26*,50	15*,38	5
		Jenjang Karir	4,33*	16*,39	4
3.	Nama Baik	Menghargai waktu	5*,27	17,40	4
		Tidak Bertingkah Seenaknya	6*,28	18,41	4
4	Teman Sekerja	Profesional	7,29	19,42	4
		Bersosialisasi	8*,30	20*,43	4
5.	Jam Kerja	7 Jam	9*,31*	21,44	4
		8 Jam	10,33*	22,45	4

6.	Fasilitas	Intensif	11*,34	23*, 46*	4
		Asuransi kesehatan	12,35*	24*, 47	4
Total Item			26	24	50

Keterangan : tanda * item gugur

Setelah item-item yang gugur dikeluarkan, kemudian peneliti melakukan penomoran baru, maka distribusi sebaran item pada motivasi kerja berubah menjadi seperti tampak pada tabel berikut ini :

Tabel 10
Blue Print Skala Motivasi kerja Penelitian

No	Aspek Motivasi Kerja	Indikator	Sebaran Item		Jumlah
			F	U	
1.	Rasa aman	Sosial	24	6	2
2.	Kesempatan Untuk Maju	Naik Jabatan	1	16	2
		Jenjang Karir	2	17	2
3.	Nama Baik	Menghargai waktu	12	7, 18	3
		Tidak Bertingkah Seenaknya	13	8, 41	3
4	Teman Sekerja	Profesional	3,14	9, 19	4
		Bersosialisasi	15	20	2
5.	Jam Kerja	7 Jam	26	10, 21	3
		8 Jam	4	22	3

6.	Fasilitas	Intensif	25	27	1
		Asuransi kesehatan	5	23	2
Total Item			12	15	27

4.2.4.2 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

setelah uji validitas kepuasan kerja, maka dilanjutkan uji reliabilitas. Dalam penelitian ini menggunakan teknik Alpha Cronbach dengan *SPSS version 22 for windows*. Menurut Sutrisno Hadi teknik Alpha Cronbach menghasilkan koefisien alpha. Saifuddin Azwar melanjutkan, data untuk menghitung koefisien *reliability Alpha Cronbach* diperoleh lewat menyajikan satu kelompok skala yang dikenakan hanya hasil saja pada kelompok responden. Dengan menyajikan satu skala hanya satu kali saja, maka problem yang mungkin timbul pendekantan reliabilitas tes ulang dapat dihindari (Reza, 2016).

Reliabilitas mengacu kepada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung makna kecermatan pengukuran, ealibilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitas (Saifuddin, 2015)

Adapun hasil uji reliabilitas terhadap skala kepuasan kerja koefisien sebesar 0,862. Maka dengan demikian skala Motivasi kerja dapat dinyatakan reliabel.

4.3 Pelaksanaan Penelitian

Setelah disusun instrumen penelitian, langkah selanjutnya adalah mengadakan uji coba (*Try out*) yang dilakukan pada Juli 2019 data yang diambil sebanyak 50 subjek.

Pengambilan data dilakukan secara acak pada masing-masing karyawan Hotel The Alts. Peneliti dibantu salah satu teman yang merupakan karyawan Hotel The ALTS Palembang untuk menyebarkan skala dan mengambil kembali skala yang telah diisi oleh subjek. Masing-masing subjek mendapatkan satu eklembar skala penelitian yang berisi dua alat ukur yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja. Pengambilan data diawali pembukaan, kemudian membagikan skala kepada subjek.

Setelah uji coba selesai, peneliti mulai memeriksa tiap-tiap item valid dalam pernyataan yang akan diberikan pada sampel penelitian. Uji coba dilakukan agar hasil yang tadinya muncul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud peneliti. Selanjutnya peneliti melakukan Penelitian pada Agustus 2019, dengan skala kepuasan kerja sebanyak 35 item dan 27 item motivasi kerja yang pengambilan data nya sebanyak 88 subjek pada karyawan Hotel The AltS Palembang.

Terakhir penyusunan laporan penelitian, peneliti mengumpulkan bahan-bahan berupa buku, jurnal, serta memasukkan hasil penelitian guna membuat laporan penelitian berupa bab 4 skripsi.

4.4 Hasil Penelitian

4.4.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Kategori variabel

Tabel 11
Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Skor X (empirik)				Skor X (hipotetik)			
	X Max	X Min	Mean	SD	X max	X min	Mean	SD
Kepuasan Kerja	120	107	113,04	3,224	140	35	87,5	17,5
Motivasi kerja	108	81	93,26	4,786	108	27	67,5	13,5

Berdasarkan kategori data penelitian, peneliti melakukan penggolongan subjek menjadi tiga kategori, yaitu subjek rendah, sedang dan tinggi. Adapun tujuan kategori ini adalah untuk menempatkan individu kedalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasrkan tabel atribut yang diukur.

Berdasarka hasil dari tebel statistik diatas, dilakukan kategorisasi subjek normatif guna memberikan interpretasi terhadap skala. Pada kategori kepuasan kerja memiliki nilai batas atas 116,264 dengan rumus (mean+ standar deviasi), sedangkan nilai batas bawah 109,816 dengan rumus (mean- standar deviasi).

Tabel 12
Kepuasan Kerja

Skor	Kategori	N	%
$X > 116,264$	Tinggi	21	23%
$109,816 \leq x \leq 116,264$	Sedang	53	60%
$X < 109,816$	Rendah	15	17%
Total		88	100%

Berdasarkan dari tabel kategori diatas, didapatkan bahwa kepuasan kerja berada pada kategori sedang sebanyak 53 orang dengan persentase 60%, sementara sisanya berada pada kategori tinggi dan rendah. Untuk kategori tinggi sebanyak 21 orang dengan persentase 23% dan untuk kategori rendah sebanyak 15 orang dengan persentase 17%

Tabel 13
Motivasi Kerja

Skor	Kategori	N	%
$X > 98,046$	Tinggi	20	22%
$88,474 \leq x \leq 98,046$	Sedang	55	62%
$X < 88,474$	Rendah	13	14%
Total		88	100%

Berdasarkan dari tabel kategori diatas, didapatkan bahwa kepuasan kerja berada pada kategori sedang sebanyak 55 orang dengan

persentase 62%, sementara sisanya berada pada kategori tinggi dan rendah. Untuk kategori tinggi sebanyak 20 orang dengan persentase 22% dan untuk kategori rendah sebanyak 13 orang dengan persentase 14%.

4.4.2 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dimaksudkan untuk menguji ada tidaknya hubungan antara variabel x (kepuasan kerja) dengan Y (motivasi kerja). Perhitungan statistika yang digunakan adalah Spearman dan Kendall yaitu yang mengukur hubungan antara peringkat-peringkat dibandingkan hasil pengamatan itu sendiri (seperti pada korelasi pearson). Artinya, pada korelasi Spearman dan Kendall arah hubungan lebih digunakan untuk mengukur hubungan antara dua variabel dalam bentuk peringkat-peringkat perbedaanya dengan korelasi pearson terletak pada uji prasyarat data harus berdistribusi normal, sedangkan pada Spearman dan Kendall tidak mensyaratkan data berdistribusi normal (statistik non-parametrik). Perhitungan korelasi pada data ordinal (skala ordinal) dan penggunaan asosiasi pada statistik non parametrik

Tabel 14
Hipotesis Non Parametrik

		Correlations	
		kepuasan_kerja	motivasi_kerja
			a
kepuasan_kerja	Pearson Correlation	1	-,075
	Sig. (2-tailed)		,485
	N	88	88
motivasi_kerja	Pearson Correlation	-,075	1
	Sig. (2-tailed)	,485	
	N	88	88

Berdasarkan tabel corelation diatas antara variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0 R Square sebesar 0,485. Hal ini kepuasan kerja dan motivasi kerja tidak ada hubungan yang hasilnya bertolak belakang dengan hasil kerangka konseptual yang menunjukkan ada hubungan, tetapi setelah dilakukan penelitian secara langsung pada hotel The ALTS Palembang dapat dinyatakan Ho diterima yang artinya tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja.

4.5 Pembahasan

Bekerja adalah sesuatu yang manusiawi. Malah sesungguhnya, bekerja memanusiakan manusia, sehingga seseorang manusia yang tidak bekerja, sehinggah tidak lengkap kemanusiannya. Manusia bekerja tidak hanya untuk mendapatkan

penghasilan yang minimal layak untuk menghidupi dirinya sendiri dan keluarganya, tetapi juga untuk memenuhi tuntutan kemanusiannya, bahkan untuk memuliakan pribadinya sebagai manusia. Karena itu, seorang penganggur selalu menderita. Tidak saja karena ia tidak memperoleh penghasilan tetapi juga karena dalam lubuk hatinya ia tidak merasa seperti tidak memanusiakan, tidak dianggap bagi masyarakat (Panji Anoraga, 2009).

Pekerja yang melakukan pekerjaannya, pada hakikatnya tidak hanya sekedar untuk memperoleh imbalan atau tidak hanya sekedar menganggur. Biasanya orang yang merasa puas atas apa yang dikerjakan atau sedang ia jalankan, apabila apa yang ia kerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuan ia bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, maka itu berarti ia memiliki suatu harapan, dan dengan demikian ia akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Dan jika harapannya itu terpenuhi, maka ia akan merasa puas (Panji Anoraga, 2009). Jika motivasi bekerja hanya berdasarkan imbalan atau asal tidak menganggur, jelas sulit untuk memacu produktivitas kerja yang diharapkan, disamping timbulnya kerawanan dalam jaminan keselamatan kerja. Motivasi berasal dari kata latin "Movere" yang berarti "dorongan atau penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (want) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap

motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki. Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja, antara lain, atasan, kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan, dan tantangan (Burhanuddin, 2015).

kebutuhan manusia oleh Abraham Maslow diklasifikasikan atas lima jenjangnya, dan masing-masing tingkat kebutuhan tersebut adalah, kebutuhan fisiologis ini merupakan kebutuhan mempertahankan hidup, dan manifestasinya yang tampak nyata dalam kebutuhan sandang, pangan dan perumahan, kebutuhan akan keamanan jiwa, keamanan harta, perlakuan yang adil pensiun, dan jaminan hari tua, kebutuhan diperhatikan setelah kedua jenis kebutuhan diatas terpenuhi, kebutuhan akan pengakuan, penghormatan, prestasi dan lain-lain, dan kebutuhan untuk menunjukkan prestasinya yang maksimal tanpa terlalu banyak menuntut imbalan dari organisasi.

Hotel adalah suatu perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan menyediakan pelayanan makanan, minuman dan fasilitas kamar untuk tidur kepada orang-orang yang melakukan perjalanan dan mampu membayar dengan jumlah yang wajar sesuai

dengan pelayanan yang diterima tanpa adanya perjanjian khusus (Sulastiyono, 2011)

Kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri mungkin mempengaruhi kehadirannya pada kerja, dan keinginan untuk mengganti kerja juga memengaruhi kesediaan untuk bekerja, kesediaan atau motivasi seseorang karyawan untuk bekerja biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus-menerus, dan yang berorientasikan tujuan. Karyawan yang bermotivasi adalah karyawan yang perilakunya diarahkan pada tujuan organisasi dan aktivitas-aktivitasnya tidak mudah terganggu oleh gangguan-gangguan kecil (Sutarto Wijono, 2010).

Penelitian ini menggunakan Spearman dan Kendall yang dilakukan untuk melihat hubungan antara dua variabel penelitian, yaitu variabel kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan Hotel The ALTS Palembang. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dan telah didapat hasilnya maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara X dengan variabel Y. Kedua ini saling bertolak belakang.

Berdasarkan hasil perhitungan kategori skorvariasi kepuasan kerja, dari 88 sampel penelitian didapat 53 orang subjek persentase 60% berada dalam kategori sedang, 21 orang subjek peneliti dengan persentase 23% berada dalam kategori tinggi dan 15 orang subjek dengan persentase 17%.

Menurut davis (Irma Adnan, 2010), menerangkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh bila ada kesesuaian antara karakteristik pekerjaan

(Job characteristics) dengan keinginan para pekerja. Ciri-ciri pekerjaan tersebut antara lain adalah otonomi, kejelasan tugas, umpan balik, dan keberartian tugas. Selanjutnya menurut Siegall (Wibowo, 2016) kepuasan kerja adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Secara sederhananya, kita dapat mengatakan karyawan yang puas lebih menyukai situasi pekerjaannya daripada tidak menyukainya.

Sedangkan menurut Locke (Ashar Sunyoto, 2001) mendefinisikan kepuasan kerja berhubungan erat dengan faktor penentu seperti ciri intrinsik pekerjaan, gaji yang dirasakan adil, penyediaan, rekan sejawat yang menunjang, dan kondisi kerja.

Selanjutnya, berdasarkan hasil perhitungan kategori skor variasi motivasi kerja, dari 88 sampel penelitian didapat 55 orang subjek dengan persentase 62% berada dalam kategori sedang, 20 subjek dengan persentase 22% berada dalam kategori tinggi dan 13 orang subjek dengan persentase 14% dengan kategori rendah.

Menurut Berelson dan Steiner (Burhanuddin, 2015), motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya menagrah tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya organisasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan.

Motivasi seseorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional (Burhanuddin, 2015) proses

motivasi terdiri beberapa tahapan proses, yaitu apabila dalam diri manusia itu timbul sesuatu kebutuhan tertentu dan kebutuhan tersebut belum terpenuhi, maka akan menyebabkan lahirnya dorongan untuk berusaha melakukan kegiatan. Apabila kebutuhan belum terpenuhi, maka seseorang kemudian akan mencari jalan bagaimana caranya untuk memenuhi keinginannya. Seseorang akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa bahwa apa yang mereka lakukan dihargai dan diberikan suatu imbalan atau ganjaran, dari gaji atau imbalan yang diterima kemudian seseorang tersebut dapat mempertimbangkan seberapa besar kebutuhan yang bisa terpenuhi dari gaji atau imbalan yang mereka terima.

Teori penguat dari motivasi yang dapat digunakan manajer untuk memodifikasi karyawan. Penguat bisa berupa positif seperti, bisa penguat primer seperti minuman dan makanan yang memuaskan sekunder kebutuhan seperti biologis, maupun penghargaan berwujud hadiah, promosi dan uang, ada juga penguat negatif, dimana individu akan mempelajari perilaku yang membawa konsekuensi tidak menyenangkan dan kemudian menghindari perilaku tersebut mendatang dan terakhir penguat hukuman yaitu penerapan hukuman dimaksud untuk mengurangi atau menghilangkan kemungkinan perilaku yang tidak diinginkan akan diulang kembali.

Berlandaskan dari uraian diatas, maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja pada karyawan hotel berhubungan dengan motivasi kerja karyawan jika

seseorang merasa puas dengan apa yang mereka kerjakan dengan hasil yang mereka dapatkan, dan juga merasa nyaman ditempat bekerja memiliki perilaku yang menyenangkan serta menghargai dan dihargai terhadap sesama karyawan serta terpenuhinya sekunder maupun primer seseorang karyawan dalam bekerja atau suatu perusahaan.

4.6 kelemahan Penelitian

kelemahan dalam penelitian ini Terdapat kekurangan dalam latar belakang masalah yaitu Grand teori yang peneliti kurang paham, hasil analisis yang ternyata tidak sesuai dengan keadaan dilapangan dimana pada konseptual dinyatakan ada hubungan tetapi setelah dilakukan penelitian secara langsung ternyata hasilnya tidak signifikan. Bisa jadi antara teori yang dipakai tidak sesuai dengan hasil yang terjadi dilapangan.