

**PENGARUH ATURAN *ONE MONTH NOTICE* DAN TUNJANGAN *SERVICE CHARGE*
BAGI KARYAWAN HOTEL TERHADAP KEPUASAN KERJA
YANG MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
DI HORIZON GROUP HOTELS YOGYAKARTA**

Jopri Satriadi

NIM: 1400011113

joprisatriadi@gmail.com

Program Studi Manajemen, Universitas Ahmad Dahlan di Yogyakarta

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel independen yaitu Aturan *One Month Notice* dan Tunjangan *Service Charge* bagi karyawan hotel baik secara parsial atau pun simultan terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja. Maka berikutnya peneliti akan menguji secara parsial variabel Kepuasan Kerja sebagai independen terhadap variabel Kinerja Karyawan sebagai dependennya di Horison Group Hotels Yogyakarta. Dengan populasi sebanyak 193 karyawan di dapat sampel sebanyak 124 karyawan. Penentuan tersebut di ambil dengan menggunakan metode *Purposive sampling*. Dimana kriteria utama responden yaitu telah menandatangani PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) atau merupakan karyawan kontrak yang artinya responden sudah menerima tunjangan *service charge*.

Dari analisis uji linier berganda menggunakan dua tahap menunjukkan hasil, bahwa setiap variabel sebagai independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Dependen. Pada tahap pertama dari hasil uji t (Uji Parsial) menunjukan bahwa Aturan *One Month Notice* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Begitu pun pula Tunjangan *Service Charge* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Lalu hasil analisis tahap berikutnya, nilai uji t (Uji Parsial) tersebut menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Horison Group Hotels Yogyakarta.

Kata kunci : Kedisiplinan, Aturan, Aturan *One Month notice*, *One Month notice*, Kompensasi, Tunjangan *service Charge*, *service Charge*, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, MGM, *Metropolitan Golden Management*, Horison Group Hotels.

PENDAHULUAN

Aturan merupakan cara efektif mengatur disiplin kerja karyawan dalam organisasi. Adanya aturan dapat memberikan arahan yang jelas kepada setiap orang yang terikat dalam organisasi secara tertulis atau pun secara lisan. Hal ini senada dengan pemahaman bahwa disiplin karyawan merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin karyawan adalah gambaran sikap, tingkah laku dan perbuatan seorang karyawan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi tempat kerja mereka. Baik hal-hal tersebut tertulis maupun yang tidak tertulis. Sutrisno (2009).

Namun bagaimana jika dalam prakteknya, aturan yang merupakan bagian dalam mengatur kedisiplinan karyawan seperti *one month notice* tidak sama di pahami oleh manajen dan karyawan. Hal ini membuat usaha di bidang pelayanan jasa seperti *Hospitality*, Resto, *Resort* dan usaha lainnya perlu mengkaji ulang kebijakan perusahaan seperti pemahaman tentang aturan *one month notice*. *One month notice* sendiri adalah produk aturan dari pemerintah yang diharapkan dapat menengahi permasalahan perusahaan dan karyawan. Hal ini sesuai dengan peraturan pemerintah, Pasal 26 ayat (2) Kepmen Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 78/2001 tentang Perubahan Kepmenaker No. 150/2000 tentang PHK, Pesangon, dan lainnya.

Dalam penelitian ini, peneliti coba untuk mengkaji variabel kedua yaitu tambahan gaji atau kompensasi berupa *services charge*. Simamora dalam Kadarisman (2012) mengatakan kalau tunjangan karyawan (*employee benefit*) adalah pembayaran-pembayaran (*payment*) dan jasa-jasa (*service*) yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini. *Service charge* sendiri pada penelitian ini adalah biaya yang di bebaskan pada kostumer untuk menjadi biaya pelayanan yang nantinya akan menjadi bagian gaji bagi karyawan. *Service charge* pada setiap perusahaan berbeda

persenannya, semakin besar dan banyak jumlah kamar dari sebuah hotel memberikan pandangan pada pekerja bahwa servis charge yang mereka dapat lebih besar.

Klasifikasi data yang di tulis dan di paparkan pada buku yang berjudul “Statistik Kepariwisataaan 2016” yang di terbitkan oleh Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta terbagi dari pengujung mancanegara, pengunjung lokal, jenis hotel, lama menginap dan serta data lainnya yang menggambarkan meningkatnya pertumbuhan infrastruktur dan ekonomi di Jogja. Dengan data tersebut, menjadikan acuan dan membuat perusahaan setiap tahunnya akan memiliki target pencapaian yang semakin meningkat guna mendapatkan kepuasan dari kosumen mereka.

Perda tersebut telah secara eksplisit memberikan rambu-rambu yang harus dipatuhi oleh seluruh *stakeholder* kepariwisataan DIY, tuntutan sinergitas antar sektor, serta pembagian peran para *actor*/pelaku pembangunan, untuk mencapai visi pembangunan kepariwisataan yang telah ditetapkan.

Maka sangat penting bagi setiap organisasi untuk mampu menciptakan dan membaca kepuasan kerja yang menjadi tujuan seorang karyawan. Dengan mampu mencapai kepuasan kerja karyawan diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat dan membantu perusahaan mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang mereka. Pecapaian kinerja karyawan adalah tugas rumah seorang HRM karena dengan tercapainya target tersebut diharapkan perusahaan dapat berjalan sesuai rencana dan pelayanan terhadap kostumer sesuai harap.

LANDASAN TEORI

Aturan *One Month Notice*

Hasibuan (2013) pada terbitan keduanya kembali menyatakan: “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja serta kepuasan kerja seorang karyawan sehingga terwujudnya tujuan organisasi.”

Tunjangan *Service Charge*

Martoyo (2007) mengatakan bahwa “Pemberian kompensasi yang didasarkan atas kemampuan dan keadilan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kebutuhan pokok karyawan yang tercukupi merupakan salah satu faktor penting akan terwujudnya kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada akhirnya akan memicu meningkatnya loyalitas karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaannya serta peningkatan kinerja karyawan itu juga.”

Kepuasan Kerja

Handoko (2000) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Maka saat karyawan mendapatkan kepuasan kerja di perusahaan jelas akan menunjukkan peningkatan kinerjanya untuk mendukung tujuan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Bangun (2012) penilaian kinerja atau evaluasi kinerja adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian Kinerja Karyawan adalah proses yang

dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi keberhasilan karyawan dan kinerja organisasi.

Hipotesis

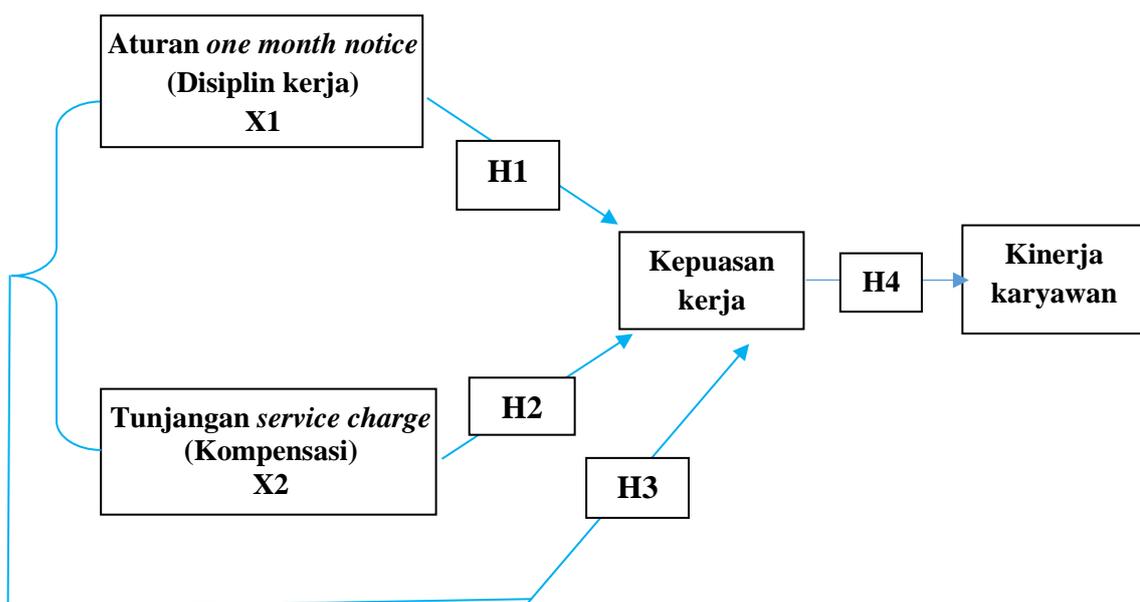
H1 : Aturan *One Month Notice* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Horison Group Hotels di Yogyakarta.

H2 : Tunjangan *Service Charge* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Horison Group Hotels di Yogyakarta.

H3 : Aturan *One Month Notice* dan Tunjangan *Service Charge* berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Horison Group Hotels di Yogyakarta.

H4 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Horison Group Hotels di Yogyakarta.

MODEL PEMIKIRAN



METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut **Sungaji dan Sopiah (2010)**, “Populasi adalah wilayah generalisasi sebuah kelompok yang terdiri atas subjek atau objek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya tertentu”. Dalam penelitian ini populasi yang diambil yaitu dari semua karyawan dalam Horison Group Hotels di Yogyakarta.

Sangaji dan Sopiah (2010), “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dengan menggunakan rumusan tertentu berdasarkan karakteristik yang ditetapkan”. Agar peneliti mendapatkan sampel yang dapat menggambarkan populasi tersebut dari variabel – variabel yang akan di uji.

Maka penelitian menyebar kuisisioner pada karyawan di tiga hotel dalam manajemen Horison Group Hotels di Yogyakarta yang menyetujui penelitian yaitu Horison Ultima Riss Yogyakarta, Lynn Hotel By Horison, @HOM Premiere Timoho By Horison. Pada syarat atau karakteristik utama responden adalah sudah menerima tunjangan *Service Charge* yang artinya karyawan tersebut sudah menandatangani PKWT karena telah melewati masa uji coba 3 bulan.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut **Ferdinand (2014)** bahwa *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan menggunakan kriteria-kriteria tertentu yang ditetapkan peneliti. Hal itu dikarenakan peneliti telah memahami bahwa informasi yang dibutuhkannya dapat di peroleh dari kelompok sasaran tertentu.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Non Probability Sampling* dan tekniknya yaitu *Sampling Purposive*, merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Adapun kriteria-kriteria dari sampel penelitian kali ini untuk menjadi pertimbangan adalah responden telah

menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dimana dapat diartikan telah menerima tunjangan *service charge*.

Jenis Data

Pada penelitian ini dalam pengumpulan data akan menggunakan sumber yaitu data primer. Data primer adalah data diperoleh atau dikumpulkan langsung melalui penyebaran kuesioner untuk dibagikan kepada objek yang telah ditarget **Sugiyono (2014)**.

Teknik Pengumpulan Data

Sedangkan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. **Maksum (2012)** menyatakan bahwa angket adalah serangkaian pertanyaan yang digunakan untuk mengungkap informasi, baik menyangkut fakta atau pendapat.

Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Independen (X)

a. Aturan *One Month Notice*

Dari **UU Ketenagakerjaan** mengatakan *One month notice* adalah produk aturan dari pemerintah yang diharapkan dapat menengahi permasalahan perusahaan dan karyawan. Hal ini sesuai dengan peraturan pemerintah, Pasal 26 ayat (2) Kepmen Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 78/2001 tentang Perubahan Kepmenaker No. 150/2000 tentang PHK, Pesangon, dan lainnya yang berbunyi:

- A. Pekerja/buruh mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis dengan disertai alasannya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- B. Pekerja/buruh tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;

C. Pekerja/buruh tidak terikat dalam ikatan dinas.

b. Tunjangan *Service Charge*

Emron Edison (2009) mengatakan Kisaran besar nilai *service charge* yang umum adalah 10% serta dibebankan pada kostumer dan hal itu juga tergantung kebijakan manajemen hotel seterusnya akan dibagikan kepada seluruh karyawan tetap yang sudah bekerja lebih dari 3 bulan. Uang *Service* tersebut diberlakukan pada sektor usaha hotel, restoran dan usaha pariwisata lainnya, yang ditetapkan berdasarkan peraturan menteri tenaga kerja nomor: PER.02/MEN/1999.

c. Kepuasan Kerja

Handoko (2000) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Maka saat karyawan mendapatkan kepuasan kerja di perusahaan jelas akan menunjukkan peningkatan kinerjanya untuk mendukung tujuan perusahaan.

2. Variabel Dependen (Y)

Kinerja Karyawan

Bernaders dan Russel (1993) dalam penelitiannya menyatakan kinerja sebagai “*performance is defined as the record of outcomes produced on specified job function or activity during a specified time period*”. Hal tersebut berarti bahwa kinerja dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari suatu aktivitas selama periode waktu tertentu yang ditargetkan organisasi tersebut.

UJI INSTRUMEN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut, **Ghozali (2011)**. Untuk menguji validitas suatu kuisisioner dapat dilakukan dengan CFA (*Confirmatory Factor Analysis*). Suatu item kuisisioner dinyatakan valid jika memiliki *factor loading* $\geq 0,50$ **Ghozali (2011)**.

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk tertentu. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban dari obyek penelitian terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Sedangkan untuk uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel atau konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach aplha* $\geq 0,60$ (Ghozali, 2011).

Alat Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Siregar (2013) menyatakan bahwa regresi linear berganda digunakan untuk satu variabel tak bebas (dependen) dan dua atau lebih variabel bebas (independen). Adapun bentuk umum persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_nX_n$$

Uji statistik t

Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah bermakna atau tidak. Pengambilan keputusan dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan Atas dasar

pengambilan keputusan dengan cara sebagai berikut: Jika tingkat signifikansi $t > 0,05$, maka H_0 diterima, dan jika tingkat signifikansi $t < 0,05$, maka H_0 ditolak (H_a diterima). Apabila sig t lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima. Bila H_0 ditolak ini berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

Uji statistik F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Variabel itu adalah Aturan *One Month Notice* dan Tunjangan *Service Charge* terhadap satu variabel dependen, yaitu Kepuasan Kerja. Secara bebas dengan signifikan sebesar 0,05 yang dapat disimpulkan, **Ghozali (2011)**.

Koefisien Determinasi (R^2)

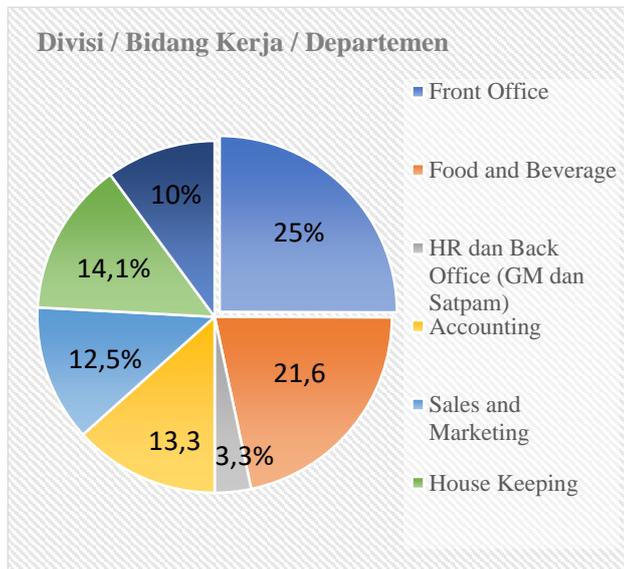
Penelitian ini menggunakan nilai Nilai koefisien determinasi (*adjusted R-Square*) dapat digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan syarat hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan. Sebaliknya, jika hasil dalam uji F tidak signifikan maka nilai koefisien determinasi (*adjusted R-Square*) tidak dapat digunakan untuk memprediksi kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, **Ghozali (2006)**.

Nilai koefisien determinasi antara 0 sampai 1. Apabila didapat hasil mendekati angka 1, artinya menunjukkan model regresi sangat kuat dalam menerangkan keragaman variasi variabel dependennya. Tetapi apabila hasilnya mendekati angka 0 artinya semakin lemah variabel independennya dalam menerangkan variabel dependennya.

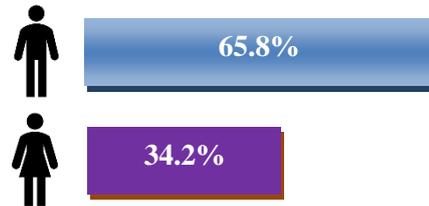
ANALISIS DATA

Analisis Deskriptif

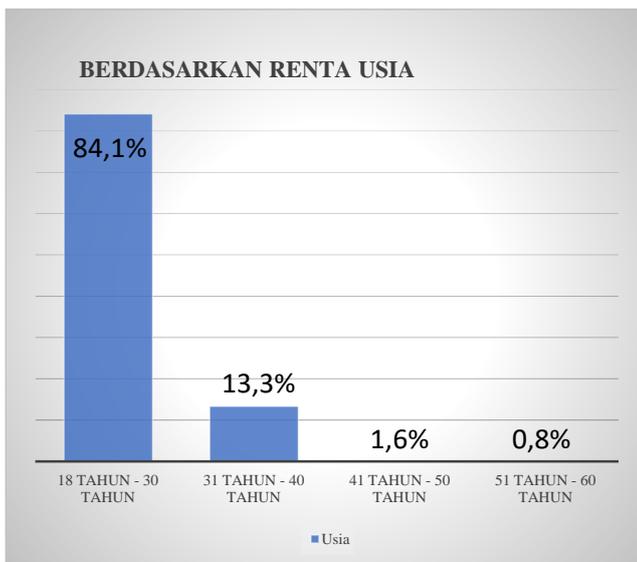
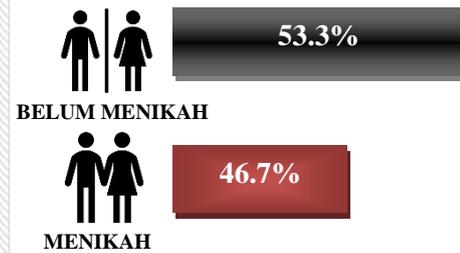
Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner dapat di ketahui karakteristik responden yang disajikan dalam info grafik di bawah ini yang di peroleh dari 120 responden :



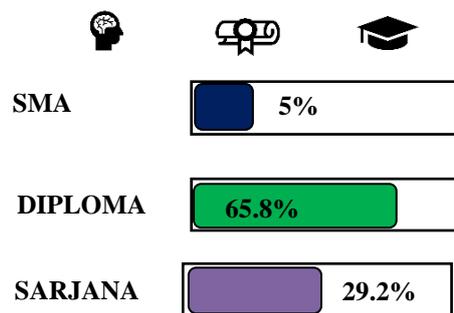
BERDASARKAN JENIS KELAMIN



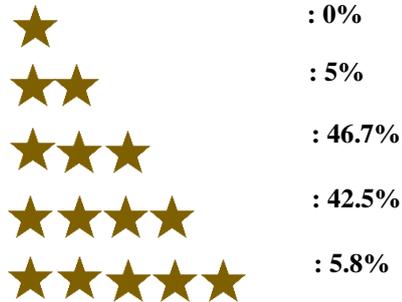
BERDASARKAN STATUS PERNIKAHAN



BERDASARKAN PENDIDIKAN



**BERDASARKAN PENGALAMAN
HOTEL BERBINTANG PALING
TINGGI**



Dalam

penelitian dan dari hasil kuisioner yang di sebar di dapatkan persentase penerima tunjangan *service charge* adalah 100%

Uji Validitas dan Reliabilitas

Adapun perhitungan validitas dari keseluruhan variabel yang memenuhi atau dikatakan valid. Memiliki faktor loading lebih besar dari 0,5 tidak terdapat nilai negatif, dan membentuk satu komponen.

Tabel 5.9

Hasil Uji Validitas Semua Variabel

Item Pertanyaan	Nilai <i>Loading Factor</i>				Hasil Uji Tahap
	Aturan <i>One Month Notice</i>	Tunjangan <i>Service Charge</i>	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	
QA2	0,795				Ke - 3
QA5	0,820				Ke - 3
QA8	0,681				Ke - 3
QA10	0,654				Ke - 3
QT15		0,827			Ke - 2
QT16		0,702			Ke - 2
QT17		0,883			Ke - 2
QKP20			0,805		Ke - 4
QKP23			0,626		Ke - 4
QKP27			0,657		Ke - 4
QKP28			0,787		Ke - 4
QKK30				0,641	Ke - 3
QKK36				0,876	Ke - 3
QKK37				0,740	Ke - 3
QKK39				0,893	Ke - 3

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Adapun perhitungan reliabilitas dari keseluruhan variabel yang memenuhi atau dikatakan reliabel. Memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Data-data tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 5.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Aturan <i>One Month Notice</i> (X1)	0,725	$\geq 0,60$	Reliabel
Tunjangan <i>Service Charge</i> (X2)	0,721	$\geq 0,60$	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y1)	0,688	$\geq 0,60$	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y2)	0,776	$\geq 0,60$	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5.10 dapat diketahui bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena semua nilai *Cronbach's Alpha* tiap variabel $\geq 0,60$.

Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yang akan dilakukan untuk menganalisis data pada penelitian ini ada dua kali uji. Pada uji linier pertama adalah kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh variabel aturan *One Month Notice* dan variabel tunjangan *Service Charge*. Lalu uji linier kedua adalah menganalisis kinerja karyawan yang di pengaruhi oleh variabel kepuasan kerja. Berdasarkan uji regresi linier berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = 1,771 + 0,422X_1 + 0,222X_2$$

Setiap nilai persamaan regresi diatas dapat diinterpretasi sebagai berikut:

- 1) Koefisien regresi Kepuasan Kerja adalah 1,771 merupakan nilai konstanta, jika nilai Aturan *One Month Notice* dan Tunjangan *Service Charge* dianggap 0, maka Kepuasan Kerja nialinya sebesar 1,771.
- 2) Koefisien regresi Aturan *One Month Notice* (X1) adalah 0,422 yang artinya setiap kenaikan nilai Aturan *One Month Notice* sebesar 1 satuan dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka Kepuasan Kerja akan mengalami kenaikan satuan 0,422.
- 3) Koefisien regresi Tunjangan *Service Charge* (X2) adalah 0,222 yang artinya setiap kenaikan nilai Tunjangan *Service Charge* sebesar 1 satuan dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka Kepuasan Kerja akan mengalami kenaikan 0,222.

$$Y = a + b_1X_1$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 3,831 + 0,207\text{Kepuasan Kerja}$$

Setiap nilai persamaan regresi diatas dapat diinterpretasi sebagai berikut:

- 1) Koefisien regresi Kinerja Karyawan adalah 3,831 merupakan nilai konstanta, jika nilai Kepuasan Kerja dianggap 0, maka Kinerja Karyawan nialinya sebesar 3,831.
- 2) Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X) adalah 0,207 yang artinya setiap kenaikan nilai Kepuasan Kerja sebesar 1 satuan dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka Kepuasan Kerja akan mengalami kenaikan satuan 0,207.

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dari hasil Uji Linier Berganda menggunakan dua tahap didapatkan hasil sebagai berikut :

Hasil Uji Linier Tahap Pertama ;

1) Variabel Aturan *One Month Notice*

Pada Uji ini, peneliti mendapatkan menjawab atas rumusan masalah diawal yaitu,

H1; Ada pengaruh aturan *One Month Notice* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Horison Group Hotels di Yogyakarta.

Dilihat dari nilai signifikansi diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh Aturan *One Month Notice* (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Horison Group Hotels Yogyakarta.

2) Variabel Tunjangan *Service Charge*

Pada Uji ini, peneliti mendapatkan menjawab atas rumusan masalah diawal yaitu,

H2; Ada pengaruh tunjangan *Service Charge* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Horison Group Hotels di Yogyakarta.

Dilihat dari signifikansi pada diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,017, hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,017 \leq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima

yang berarti bahwa terdapat pengaruh Tunjangan *Service Charge* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Horison Group Hotels Yogyakarta.

Hasil Uji Linier Tahap Kedua ;

3) Variabel Kepuasan Kerja

Pada Uji ini, peneliti mendapatkan menjawab atas rumusan masalah diawal yaitu,

H4; Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Horison Group Hotels di Yogyakarta.

Dilihat dari nilai signifikansi diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,022, hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,022 \leq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh Kepuasan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Horison Group Hotels Yogyakarta.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil uji simultan tersebut peneliti mendapatkan menjawab rumusan masalah diawal yaitu:

H3; Ada pengaruh aturan *One Month Notice* dan tunjangan *Service Charge* secara bersama - sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Horison Group Hotels di Yogyakarta.

Berdasarkan Output hasil uji simultan ditunjukkan bahwa F hitung sebesar 23,883 dan uji F diatas diperoleh dengan taraf signifikansi 0,000 (sig $0,000 \leq 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Aturan *One Month Notice* (X1) dan Tunjangan *Service Charge* (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Horison Group Hotels Yogyakarta.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan output hasil uji linier dengan dua tahap diketahui pada tahap pertama menunjukkan bahwa nilai *adjusted R²* sebesar 0,278. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel independen Aturan *One Month Notice* (X1) dan Tunjangan *Service Charge* (X2) dapat menjelaskan variabel dependen Kepuasan Kerja (Y) sebesar 27,8%, sedangkan sisanya 72,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan output tahap dua diketahui bahwa nilai *adjusted R²* sebesar 0,035. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel independen Kepuasan Kerja (X) dapat menjelaskan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,5%, sedangkan sisanya 96,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan (Interpretasi)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Aturan One Month Notice dan Tunjangan Service Charge terhadap Kepuasan Kerja lalu melihat pengaruh Kepuasan Kerja tersebut terhadap Kinerja Karyawan pada Horison Group Hotels di Yogyakarta.

1. Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan mengenai hasil penelitian ini di dapat jawaban responden pada variabel Aturan One Month Notice rata-rata menjawab Setuju. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Aturan One Month Notice berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Horison Group Hotels Yogyakarta.
2. Variabel Tunjangan *Service Charge* menunjukkan rata-rata jawaban responden yaitu dengan jawaban Setuju. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Tunjangan *Service Charge* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Horison Group Hotels Yogyakarta.

3. Sedangka untuk variabel Kepuasan Kerja menunjukkan rata-rata jawaban responden yaitu dengan jawaban Setuju. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Horison Group Hotels Yogyakarta.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Aturan One Month Notice berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Horison Group Hotels Yogyakarta.
2. Tunjangan Service Charge berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Horison Group Hotels Yogyakarta.
3. Aturan One Month Notice dan Tunjangan Service Charge berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Horison Group Hotels Yogyakarta.
4. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Horison Group Hotels Yogyakarta

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran dari penelitian ini adalah:

1. Management dari Horison Group Hotels di Yogyakarta sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja pada karyawan dengan melakukan pengawasan yang ketat dan pemahaman yang berkesinambungan kepada karyawan baru. Terutama tentang pemahaman aturan One Month

Notice dan bagaimana proses itu berjalan di dalam management Horison Group.

2. Dari hasil penelitian, karyawan merasa puas akan tambahan upah berupa Service Charge pada management Horison Group. Maka berdasarkan penelitian lainnya, jika ada perubahan akan cara pembagian service Charge harus ada kesepakatan bersama agar perusahaan dan karyawan tetap sejalan dalam tujuan perusahaan.
3. Kinerja karyawan perlu mendapatkan apresiasi dari pimpinan instansi sehingga karyawan dapat berusaha semaksimal mungkin dalam bekerja.
4. Penelitian selanjutnya hendaknya menguji model penelitian ini pada konteks pekerjaan yang berbeda.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli dimana hotel sedang ramai – ramainya menurut HRM (Human Resource Management). Sehingga penyebaran kuisisioner ini membutuhkan waktu yang lama dalam pengisian atau pun mengumpulkan ulang kuisisioner yang disebar.
2. Dari 5 Hotel yang masuk dalam Horison Group Hotels di Yogyakarta, hanya tiga hotel yang mengkonfirmasi ulang dapat dilakukannya penelitian dalam manajemen hotel tersebut. Di antara itu yang tidak menerima penelitian adalah Grand Kheisa By Horison yang di mana menurut manajemen pada bulan penyebaran kuisisioner itu mereka sedang melakukan pemisahan diri dari Horison Group Hotels atau MGM (Metropolitan Golden Management).
3. Peneliti tidak dapat bertemu langsung dengan responden sehingga sulit dalam mengontrol proses pengisian kuisisioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Sutrisno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Adi. 2017. *Statistik Pariwisata DIY 2016*.
<https://visitingjogja.com/10193/statistik-pariwisata-2016/>. Diakses tanggal 14 Januari 2019 jam 20.00 WIB
- Siagian. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Prabowo, Wiwara Nur Seto. 2017. Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Perusahaan Dengan Pegawai Di *Mommilk* Surakarta. *Skripsi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Abdul R. Budiono, 2009, *Hukum Perburuhan*, Cet. Ke-1, Jakarta: PT Indeks.
- Masyjui, Isnan. 2015. Pagaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan. *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Fokusmedia, Tim. 2015. *Undang-Undang Ketenagakerjaan Edisi Terbaru*. Jakarta: Fokus Media.
- Hery. 2017. *Balanced Scorecard for Business*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Muda, Ahmad Antoni K. 2003. *Kamus Lengkap Ekonomi*. Jakarta: Gitamedia Press
- Eddy dan Lusi. 2011. "Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Hyatt Regency Yogyakarta Dilihat Dari Sisi Demografis". *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol. 2 (no. 2), hal: 172-191.
- Romidon Hidayat. 2017. "Dampak Uang Servis Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah (PD) Hotel Swarna Dwipa Palembang". *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*. Vol. 8 (no. 3)
- Mohammad. -. *Mengenal Service Charge Atau Biaya Pelayanan Di Hotel*.
<http://hotel-konsultan.blogspot.com/2009/11/mengenal-service-charge-atau-biaya.html>. Diakses tanggal 02 April 2019 jam 13.00 WIB
- Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Husni, Lalu. 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, edisi revisi, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Heidjarachman dan Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Marlia, Novita. 2010. Pagaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung. *Skripsi*. Bandar Lampung: Universitas Lampug. Sendjun H. Manulang, 1995, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Artadi, Febri Furqon. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Setiawan, Danang. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Latihan Pendidikan Dan Teknik Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta.
- Arikunto. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Kartono, Kartini. 1994. *Psikologi Sosial untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep-Kontroversi-Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Sangaji dan Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Malayu SP. Hasibuan, 1996. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*. Bandung: Bina Aksara.
- Susilo Martoyo, 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPFE.