

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KEPUASAN KERJA YANG DIMODERASI OLEH GAYA  
KEPEMIMPINAN DI HOTEL YUAN GARDEN PASAR BARU**

**SKRIPSI**

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Departemen Pariwisata, Fakultas Pariwisata dan Perhotelan, Universitas Negeri Padang. Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sains Terapan (S.ST)*



**OLEH:**

**YOSI HANA FIBRI  
19135138/2019**

**PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN PERHOTELAN  
DEPARTEMEN PARIWISATA  
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2023**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KEPUASAN KERJA YANG DIMODERASI OLEH GAYA  
KEPEMIMPINAN DI HOTEL YUAN GARDEN PASAR BARU

Yosi Hana Fibri

Artikel ini disusun berdasarkan hasil Skripsi Yosi Hana Fibri  
Serta sudah diperiksa dan disetujui oleh  
Dosen pembimbing

Padang, Juni 2023

Pembimbing



Yonnil Abrian, SE., MM  
NIP. 198210022008121002

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi Program Studi D4 Manajemen Perhotelan Departemen Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang

Judul : Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Dimoderasi oleh Gaya Kepemimpinan di Hotel Yuan Garden Pasar Baru  
Nama : Yosi Hana Fibri  
NIM/BP : 19135138/2019  
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan  
Departemen : Pariwisata  
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, Juni 2023

Nama

Tanda Tangan

1. Ketua : Youmil Abrian, SE, M.M

1. \_\_\_\_\_

2. Anggota : Arif Adrian, SE, M.SM

2. \_\_\_\_\_

3. Anggota : Feri Ferdian, S.ST, M.M, Ph.D, CHE

3. \_\_\_\_\_



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI  
 UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
 FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN  
 DEPARTEMEN PARIWISATA  
 Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Padang 25131  
 Telp. (0751)7051186  
 Email : [pariwisata@fpp.unp.ac.id](mailto:pariwisata@fpp.unp.ac.id)  
 Laman: <http://pariwisata.fpp.unp.ac.id>

### SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Yosi Hana Fibri  
 NIM/TM : 19135138 / 2019  
 Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan  
 Departemen : Pariwisata  
 Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul,

"Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja yang Dimoderasi oleh Gaya Kepemimpinan di Hotel Yuan Garden Pasar Baru" adalah benar merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari karya orang lain. Apabila sesuatu saat terbukti saya melakukan plagiat, maka saya bersedia di proses dan menerima sanksi akademis maupun hukum sesuai dengan hukum dan ketentuan yang berlaku, baik di Universitas Negeri Padang maupun di masyarakat negara.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab sebagai anggota masyarakat ilmiah.

Diketahui,

Kepala Departemen Pariwisata

  
Trisna Putra, SS, M.Sc  
 NIP. 19761223 199803 1001

Saya yang menyatakan,

  
Yosi Hana Fibri  
 NIM. 19135138



## ABSTRAK

### **Yosi Hana Fibri,2023.Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja yang dimoderasi oleh Gaya Kepemimpinan di Hotel Yuan Garden Pasar Baru**

Kepuasan kerja karyawan merupakan emosi positif yang dilakukan karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan perusahaan, dan seberapa senang mereka menerima apa yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan nilai yang mereka dapatkan atas pengalaman kerja. studi ini mengidentifikasi antecedent kepuasan kerja yaitu fasilitas kerja dan kompensasi dan kemudian dimoderasi oleh gaya kepemimpinan. Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk digunakan karyawan guna menunjang produktivitas karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu finansial dan non finansial yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Gaya kepemimpinan merupakan cara atau perilaku atasan untuk mempengaruhi bawahan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji sejauh mana pengaruh fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan di Hotel Yuan Garden Pasar Baru. penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Metode dalam pengambilan sampel ada teknik sampel jenuh sebanyak 77 orang karyawan. Analisa Smart PLS adalah digunakan untuk mengevaluasi model yang dihipotesiskan secara statistik menggunakan perangkat lunak Smart PLS 3. penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan kompensasi masing-masing secara positif mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Kemudian gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi menunjukkan hasil moderasi positif dan signifikan.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya serta kemudahan bagi peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja yang dimoderasi oleh Gaya Kepemimpinan di Hotel Yuan Garden Pasar Baru”**. Skripsi ini dibuat untuk melengkapi tugas mata kuliah Tugas Akhir Departemen Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, peneliti telah banyak mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Ibu Dra. Ernawati, M.Pd, Ph.D., selaku Dekan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Trisna Putra, SS, M.Sc, selaku Kepala Departemen Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Youmil Abrian, SE, M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi dan Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan kritik dan saran dalam penulisan skripsi ini.
4. Bapak Alfi Husni Fansurya, SE, M.Sc. yang telah membantu memberikan saran dan masukan dalam penyusunan proposal ini.
5. Bapak Arif Adrian, SE, M.SM yang telah membantu memberikan saran dan masukan dalam penyusunan proposal ini.
6. Bapak Feri Ferdian, S.ST, M.M, Ph.D, CHE yang telah membantu memberikan

saran dan masukan dalam penyusunan proposal ini.

7. Ibu Fatmia, selaku Human Resources Manager Hotel Yuan Garden.
8. Keluarga terutama kedua orangtua yang selalu mendo'akan, memberikan dukungan baik dalam bentuk moral maupun material dan bantuan yang sangat berarti bagi peneliti, motivasi, dan saran untuk pemecahan masalah yang di hadapi oleh peneliti.
9. Kepada seluruh sahabat Manajemen Perhotelan Angkatan 2019 yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan yang telah diberikan diberkahi dan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Februari 2023

Peneliti

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Batasan Masalah.....	8
C. Identifikasi Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
A. Kajian Teori .....	12
1. Kepuasan Kerja.....	12
2. Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan.....	12
3. Indikator Kepuasan Kerja Karyawan.....	13
4. Fasilitas Kerja .....	14
5. Indikator Fasilitas Kerja.....	15
6. Kompensasi.....	16
7. Tujuan Pemberian Kompensasi .....	17
8. Indikator Kompensasi .....	18
9. Gaya Kepemimpinan .....	18
10. Indikator Gaya Kepemimpinan .....	19
B. Hubungan antara Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dengan Dimoderasi Oleh Gaya Kepemimpinan .....	20
C. Kerangka Konseptual .....	21
D. Hipotesis.....	22
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>23</b>
A. Jenis Penelitian.....	23
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	23
C. Variabel Penelitian .....	23



D. Defenisi Operasional Variabel .....	24
E. Populasi dan Sampel Penelitian .....	26
F. Jenis Data dan Pengumpulan Data .....	27
G. Instrumen Penelitian.....	27
H. Uji Coba Instrumen .....	30
1. Uji Validitas .....	30
2. Uji Reliabilitas .....	32
I. Teknik Analisis Data.....	33
1. Deskripsi Data .....	33
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>36</b>
A. Hasil Penelitian .....	36
1. Analisis Deskripsi Data.....	36
2. Deskripsi Variabel .....	39
3. <i>Partial Least Square Structural Equation Modelling (PLS SEM)</i> .....	59
B. Pembahasan.....	67
1. Fasilitas Kerja.....	67
2. Kompensasi .....	67
3. Gaya Kepemimpinan.....	68
4. Kepuasan Kerja .....	68
5. Hubungan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	69
6. Hubungan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	70
7. Hubungan Gaya Kepemimpinan Memoderasi Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	71
8. Hubungan Gaya Kepemimpinan Memoderasi Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja .....	72
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>75</b>
A. Kesimpulan .....	75
B. Saran.....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>81</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>84</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Karyawan di Hotel Yuan Garden Pasar Baru.....	3
Tabel. 2 Pilihan Jawaban Skala Likert Pada Variabel X, Variabel Y dan Variabel M.....	28
Tabel. 3 Instrumen Pengembangan Variabel .....	29
Tabel. 4 Hasil Uji Validitas .....	31
Tabel. 5 Hasil Uji Coba Reliabilitas .....	32
Tabel. 6 Klasifikasi Skor Mean.....	33
Tabel. 7 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	36
Tabel. 8 Distribusi Frekuensi Usia Responden .....	37
Tabel. 9 Distribusi Frekuensi Pendidikan Responden .....	37
Tabel. 10 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden.....	38
Tabel. 11 Distribusi Frekuensi Departemen .....	39
Tabel. 12 Deskripsi Data Variabel Fasilitas Kerja.....	40
Tabel. 13 Deskripsi Data Indikator Peralatan Mesin .....	41
Tabel. 14 Deskripsi Data Indikator Insrastruktur.....	41
Tabel. 15 Deskripsi Data Indikator Peralatan Kantor .....	42
Tabel. 16 Deskripsi Data Indikator Ruang Kesehatan .....	43
Tabel. 17 Deskripsi Data Indikator Gedung dan Bangunan .....	44
Tabel. 18 Deskripsi Data Indikator Alat Transportasi .....	45
Tabel. 19 Deskripsi Data Indikator Alat Transportasi .....	45
Tabel. 20 Deskripsi Data Indikator Gaji dan Upah.....	46
Tabel. 21 Deskripsi Data Indikator Tunjangan dan Jasa.....	47
Tabel. 22 Deskripsi Data Indikator Insentif dan Kompensasi Pelengkap.....	48
Tabel. 23 Deskripsi Data Indikator Gaya Kepemimpinan .....	49
Tabel. 24 Deskripsi Data Indikator Kemampuan Atasan.....	50
Tabel. 25 Deskripsi Data Indikator Hubungan Pimpinan dengan Karyawan .....	51
Tabel. 26 Deskripsi Data Indikator Hadiah dan Hukuman .....	52
Tabel. 27 Deskripsi Data Indikator Partisipasi Pimpinan .....	53
Tabel. 28 Deskripsi Data Indikator Pengawasan .....	54
Tabel. 29 Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja .....	55
Tabel. 30 Deskripsi Data Indikator Keamanan .....	55
Tabel. 31 Deskripsi Data Indikator hubungan sosial .....	56
Tabel. 32 Deskripsi Data Indikator Kebebasan .....	57
Tabel. 33 Deskripsi Data Indikator Harga Diri.....	58
Tabel. 34 Deskripsi Data Indikator Kesadaran Diri.....	59
Tabel. 35 Outer Loading .....	60
Tabel. 36 Cronbach Alpha .....	61
Tabel. 37 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading).....	62
Tabel. 38 Nilai R-Square .....	64
Tabel. 39 Hasil Path Coefficient.....	65

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 1. Hasil Penilaian <i>Key Performance Indicator (KPI)</i> Karyawan <i>level rank and file</i> yang mendapat pemotongan .....	5
Gambar 2. Rekap Penilaian <i>Key Performance</i> Masing-Masing Departemen Selama 3 Bulan.....	5
Gambar 3 Mushalla Karyawan di Hotel Yuan Garden Pasar Baru.....	7
Gambar 4 Kantin Karyawan di Hotel Yuan Garden Pasar Baru.....	7
Gambar 5 Toilet dan Loker Karyawan di Hotel Yuan Garden Pasar Baru.....	7
Gambar 6. Kerangka Konseptual .....	21
Gambar 7 Model Struktural .....	63

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Industri perhotelan merupakan industri yang memberikan pelayanan kepada tamu yang diberikan oleh karyawan secara ramah dan sopan. Industri perhotelan ini industri yang berorientasi pada layanan, yang berarti bahwa kesalahan dan keluhan pelanggan mungkin sering terjadi, oleh karena itu karyawan perlu menjaga sikap positif untuk menghadapi dan meminimalkan hasil negatif (Zhang, 2023). Karyawan merupakan sumber daya yang paling unik dan berharga serta aset termahal di industri Perhotelan. Oleh sebab itu industri perhotelan memerlukan karyawan yang kompetitif, industri harus memahami kebutuhan karyawan dan memiliki ikatan emosional yang lebih kuat, karena karyawan akan memberikan penawaran kepada pelanggan dengan layanan yang berkualitas tinggi, dan menunjukkan orientasi yang lebih besar terhadap pelanggan (Amisah dkk, 2016). Karyawan yang menyadari tanggung jawab kerjanya akan memberikan balasan positif kepada organisasi, yaitu dengan mewujudkan sikap positif seperti keterlibatan kerja, komitmen afektif dan kepuasan kerja (Ampofo, 2020).

Studi ini mengidentifikasi faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan. Hasil yang diberikan karyawan tentunya dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang lebih puas di tempat kerja memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi, memberikan layanan yang lebih berkualitas kepada pelanggan, dan tingkat perputaran yang lebih rendah, yang pada gilirannya menjaga keunggulan kompetitif hotel di pasar (Amisah, 2016). Penelitian Veranita, 2013),

menyebutkan kepuasan kerja merupakan salah satu kunci utama dalam organisasi atau perusahaan.

Studi ini mengidentifikasi antecedent / faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu fasilitas kerja dan kompensasi. Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk digunakan karyawan guna menunjang produktivitas karyawan (Maulidiya, 2023). Fasilitas kerja dapat berupa peralatan dan mesin, infrastruktur, tempat kesehatan, gedung dan bangunan, serta alat transportasi (Rafieq, 2021). Fasilitas kerja yang kurang memadai sering menyebabkan kendala bagi pekerja. Kurangnya fasilitas kerja tersebut berdampak terhadap kepuasan karyawan (Prawira, 2020).

Kemudian kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan perusahaan. Kompensasi adalah hal penting yang harus dipikirkan oleh perusahaan. Kompensasi tidak boleh merugikan salah satu pihak. Menurut Werther (Prawira, 2020) kompensasi adalah apa yang dilakukan oleh pekerja menerima imbalan atas pekerjaan yang telah diberikannya, baik itu upah sejam maupun upah berkala dan dikelola oleh bagian personalia. Kompensasi berbentuk *financial* dan *nonfinancial*. Hal ini mendorong manajemen untuk memperhatikan masalah kompensasi dan mengembangkan kebijakan yang lebih baik untuk membayar karyawan.

Studi ini dimoderasi oleh gaya kepemimpinan. Menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat sangat penting di lingkungan hotel dengan layanan terbaik. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang ditampilkan atasan untuk mempengaruhi bawahan. Gaya kepemimpinan setiap individu berbeda. Teori kepemimpinan awal cenderung berfokus pada sifat-sifat intrinsik seorang

pemimpin, seperti kepribadian, kemampuan komunikasi, dan keterampilan organisasi. Namun seiring dengan perkembangan ilmu psikologi dan sosiologi, teori kepemimpinan yang lebih modern mulai mempertimbangkan faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi gaya kepemimpinan seseorang, seperti lingkungan kerja, kebutuhan karyawan, dan strategi bisnis perusahaan.

Hotel Yuan Garden Pasar Baru adalah hotel bintang 4 (empat) yang berlokasi di Jl. Pintu air V, area pusat perbelanjaan terkemuka Pasar Baru di Jakarta Pusat. Sehingga sangat dekat dengan pusat perbelanjaan tekstil, gedung perkantoran dan pemerintahan. Selain itu dekat juga dengan destinasi wisata yang bisa dijangkau dengan jalan kaki selama 15 Menit ke Monumen Nasional, Masjid Istiqlal, Gereja Katedral dan Lapangan Banteng.

Hotel Yuan Garden Pasar Baru menawarkan akomodasi dengan desain yang elegan, mewah dan nyaman yang terdiri dari 330 kamar dengan tipe *standard*, *deluxe*, *executive*, *club*, *suite*, *grand mansion*, dan *imperial mansion*. Hotel Yuan Garden Pasar Baru juga memiliki *wood 1820 restaurant*, *kays cafe*, 17 *meeting room*, dan 1 *ballroom* dengan kapasitas 350 orang. Hotel ini juga memiliki *swimming pool*, *bodhi spa*, dan *gym*. ini memiliki 9 *department* dan 77 orang karyawan diluar *General Manager* dan *Head of Department* yaitu:

**Tabel 1. Jumlah Karyawan di Hotel Yuan Garden Pasar Baru**

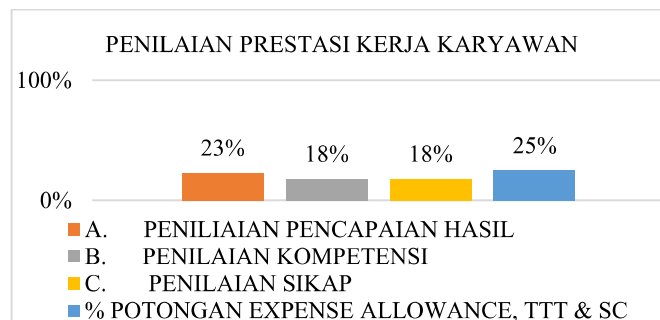
No	Departemen	Jumlah Karyawan
1	<i>A&amp;G</i>	1 orang
2	<i>Front Office</i>	11 orang
3	<i>Housekeeping</i>	13 orang
4	<i>Food &amp; Beverage Service</i>	12 orang

5	<i>Food &amp; Beverage Product</i>	11 orang
6	<i>Sales &amp; Marketing</i>	9 orang
7	<i>Engineering</i>	9 orang
8	<i>Finance &amp; Accounting</i>	10 orang
9	<i>HRD</i>	1 orang
	Total seluruh karyawan	77 orang

**Sumber: HRD YGPB (2022)**

Berdasarkan *initial study* atau penelitian awal saat melaksanakan Magang Bersertifikat II pada bulan Agustus-Desember 2022 guna menggali fenomena yang ada di Hotel Yuan Garden Pasar Baru, peneliti menemukan adanya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Ada beberapa penyebab ketidakpuasan kerja diantaranya yaitu terdapat oknum karyawan yang membuat kelompok atau menciptakan perbedaan sehingga membuat adanya hubungan yang tidak baik diantara beberapa karyawan. Kemudian juga adanya karyawan yang sering datang terlambat dan izin mendadak yang membuat operasional berantakan. Fenomena selanjutnya yaitu adanya karyawan khususnya level *supervisor* mengeluhkan angka gaji yang tidak sama dengan *supervisor* lainnya, padahal mereka mendapatkan tanggung jawab yang sama. Kemudian permasalahan yang sering dikeluhkan adalah karyawan yang mendapat pemotongan gaji karena *Key performance Indicator (KPI)* yang rendah.





**Gambar 1. Hasil Penilaian *Key Performance Indicator (KPI)* Karyawan *level rank and file* yang mendapat pemotongan**  
**Sumber : Data Olahan Pribadi (2023)**

Berdasarkan gambar 1 diatas bisa dilihat bahwa karyawan mendapatkan pemotongan sebesar 25% untuk *expense allowance*, tunjangan tidak tetap, dan *service charge* karena nilai yang didapatkan karyawan rendah atau masih jauh dari 100%. Berikut ini adalah grafik *KPI* karyawan di beberapa departemen Hotel Yuan Garden Pasar Baru:

NO	DEPARTEMEN	BULAN			TREND GRAFIK
		Oktober	November	Desember	
1	ADM & GENERAL	73%	77%	75%	
2	FINANCE	77%	78%	77%	
3	HUMAN RESOURCES	74%	64%	66%	
4	SALES & MARKETING	72%	71%	70%	
5	FRONT OFFICE	70%	71%	70%	
6	HOUSEKEEPING	69%	69%	67%	
7	F&B SERVICE	70%	71%	70%	
8	ENGINEERING	69%	75%	72%	

**Gambar 2. Rekap Penilaian *Key Performance* Masing-Masing Departemen Selama 3 Bulan**  
**Sumber : HRD YGPB (2022)**

Berdasarkan gambar 2 diatas dapat dilihat bahwa pada Departemen *Admin & General* karyawan mengalami kenaikan angka *KPI* pada bulan november, dan pada bulan desember karyawan mengalami penurunan. Kemudian pada departemen *Finance* karyawan mengalami kenaikan pada angka *KPI* pada bulan november,

pada bulan desember Kembali ke angka yang sama pada bulan oktober. Kemudian pada departemen *Human Resources* karyawan mengalami penurunan angka yang cukup jauh yaitu sebesar 10%. Selanjutnya pada departemen *Sales & Marketing* karyawan juga mengalami kenaikan pada bulan november dan turun di bulan desember. Namun angka *KPI* cukup stabil karena hanya mengalami kenaikan dan penurunan di angka 1%. Selanjutnya pada departemen *Front Office*, karyawan juga mengalami penurunan di bulan desember. Kemudian juga pada departemen *Housekeeping*, karyawan memiliki angka *KPI* yang stabil selama dua bulan, kemudian pada bulan desember karyawan juga mengalami penurunan. Lanjut pada departemen FBS, karyawan juga mengalami kenaikan pada bulan november dan turun di Bulan desember. Namun angka *KPI* cukup stabil karena hanya mengalami kenaikan dan penurunan di angka 1%. Selanjutnya pada departemen FBP, karyawan cukup stabil di dua bulan, tetapi pada bulan desember mengalami penurunan. Terakhir pada departemen *engineering*, karyawan juga mengalami penurunan di Bulan desember. Berdasarkan gambar 2 tersebut dapat dilihat bahwa karyawan mengalami kenaikan dan penurunan di setiap bulannya. Untuk itu perlu diketahui penyebab apa yang membuat karyawan mengalami penurunan dalam bekerja. Kemudian adanya keluhan karyawan mengenai beban kerja yang kurang sesuai, jarang nya mendapatkan apresiasi, serta adanya kelompok-kelompok tertentu dalam bekerja.

Selama melaksanakan magang bersertifikat sebagai *HRD Admin* peneliti sering mendapat keluhan dari karyawan mengenai fasilitas kerja di Hotel Yuan Garden Pasar Baru seperti yang ada pada gambar dihalaman berikutnya.



**Gambar 3 Mushalla Karyawan di Hotel Yuan Garden Pasar Baru**  
*Sumber : HRD YGPB (2022)*



**Gambar 4 Kantin Karyawan di Hotel Yuan Garden Pasar Baru**  
*Sumber : HRD YGPB (2022)*



**Gambar 5 Toilet dan Loker Karyawan di Hotel Yuan Garden Pasar Baru**  
*Sumber : HRD YGPB (2022)*

Berdasarkan Gambar 3-5 diatas dapat dilihat bahwa fasilitas tempat ibadah yang kecil, tidak ada sajadah, dan tidak ada pembatas laki-laki dengan perempuan.

Sehingga hal ini membuat ketidaknyamanan dalam beribadah. Kemudian keadaan kantin yang kecil, ketersediaan kursi dan meja makan, alat makan, dan makanan di *buffet* yang sering terlambat di *refill* ketika sedang ramai *event* sehingga membuat karyawan harus menunggu. Hal ini membuat jam istirahat tidak efektif, dan karyawan terlambat kembali ke pekerjaan sehingga mengganggu operasional hotel. Masalah lain yang sering dikeluhkan karyawan adalah ketersediaan kunci loker, rak sepatu, serta keamanan loker yang menjamin barang karyawan aman dan tidak ada yang hilang didalam loker. Kemudian juga karyawan sering mengeluhkan toilet karyawan yang tidak dibersihkan secara rutin.

Berdasarkan permasalahan yang ditemui, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja yang dimoderasi oleh Gaya Kepemimpinan di Hotel Yuan Garden Pasar Baru”**.

## **B. Batasan Masalah**

Batasan masalah dibatasi pada pengaruh fasilitas kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) dan dimoderasi oleh variabel gaya kepemimpinan (M) di Hotel Yuan Garden Pasar Baru.

## **C. Identifikasi Masalah**

1. Karyawan mengeluhkan rendahnya nilai *Key Performance Indicator (KPI)* membuat potongan terhadap gaji, *service charge*, dan *expense allowance*.
2. Adanya oknum karyawan yang membuat kelompok atau perbedaan hubungan sosial sesama karyawan.

3. Karyawan merasa tidak dihargai atau kurang diakui kontribusinya.
4. Karyawan merasa beban kerja terlalu berlebihan serta tugas yang tidak sesuai dengan bidang mereka.
5. Karyawan yang izin mendadak dan sering terlambat tidak diberikan sanksi pada saat kejadian sehingga mengganggu operasional dan menambah beban kerja rekan satu *shift*.
6. Fasilitas tempat ibadah seperti mushalla yang kecil, tidak ada sajadah dan juga fasilitas toilet karyawan yang jauh dari lokasi kerja.
7. Keadaan kantin yang tidak begitu luas, dan keterbatasan karyawan yang bertanggung jawab untuk makan karyawan, sehingga membuat terlambatnya *buffet* di *refill*.
8. Loker karyawan banyak yang rusak, beberapa tidak ada kunci, tidak ada rak sepatu, dan juga karyawan sering mengeluhkan kehilangan barang di lokernya.
9. Karyawan dapat merasa tidak adil jika mereka tidak menerima gaji yang seharusnya mereka dapatkan berdasarkan jabatan, kinerja dan kontribusi mereka terhadap perusahaan.
10. *Human Resources Manager* menilai semua *Head of Department* padahal mereka berada dalam satu level jabatan.

#### **D. Rumusan Masalah**

1. Sejauh mana pengaruh Fasilitas Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).
2. Sejauh mana pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

3. Apakah Gaya Kepemimpinan (M) memoderasi pengaruh Fasilitas Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).
4. Apakah Gaya Kepemimpinan (M) memoderasi pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

## **E. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Tujuan dari penelitian yang dilakukan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan di Hotel Yuan Garden Pasar Baru

### **2. Tujuan Khusus**

- a) Menganalisis pengaruh Fasilitas Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).
- b) Menganalisis pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).
- c) Menganalisis Gaya Kepemimpinan (M) memoderasi pengaruh Fasilitas Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).
- d) Menganalisis Gaya Kepemimpinan (M) memoderasi pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

## **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Hotel (Hotel Yuan Garden Pasar Baru)

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi Hotel Yuan Garden Pasar Baru sebagai bahan pertimbangan dan sebagai bentuk evaluasi untuk bisa meningkatkan kepuasan karyawan.

2. Bagi Departemen Pariwisata

Menambah dan memperkaya penelitian di Program Studi D4 Manajemen Perhotelan tentang Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja yang dimoderasi oleh Gaya Kepemimpinan di Hotel Yuan Garden Pasar Baru.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan. Serta peneliti mendapatkan tambahan pengetahuan dan pengalaman dalam melakukan penelitian.

4. Bagi Peneliti lainnya

Menambah referensi untuk peneliti selanjutnya dan diharapkan mampu melihat masalah lain untuk menambah penelitian di kampus.