

**PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN
DI IMELDA HOTEL – WATERPARK – CONVENTION PADANG**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Sains Terapan (S.ST) Universitas Negeri Padang**



OLEH:

**NOVA SHABRINA
15135025/2015**

**PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN PERHOTELAN
JURUSAN PARIWISATA
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

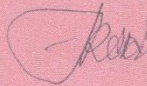
PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN DI
IMELDA HOTEL-WATERPARK-CONVENTION PADANG

Nama : NOVA SHABRINA
NIM/BP : 15135025/2015
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Jurusan : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, 12 Juli 2019

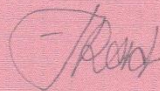
Disetujui Oleh :

Pembimbing



Dra. Ira Meirina Chair, M.Pd
NIP.19620530 198803 2001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Pariwisata
Fakultas Pariwisata & Perhotelan
Universitas Negeri Padang



Dra. Ira Meirina Chair, M.Pd
NIP.19620530 198803 2001

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi D4 Manajemen Perhotelan Jurusan Pariwisata
Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang

Judul : Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Di Imelda
Hotel-Waterpark-Convention Padang
Nama : Nova Shabrina
NIM/BP : 15135025/2015
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Jurusan : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

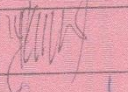
Padang, 12 Juli 2019

Disetujui oleh :

Tim Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua : Dra. Ira Meirina Chair, M.Pd
2. Anggota : Youmil Abrian, SE., M.M
3. Anggota : H. Trisna Putra. SS, M.Sc

1. 
2. 
3. 



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
JURUSAN PARIWISATA
Jl. Prof Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Padang 25131
Telp. (0751) 7051186
e-mail : tourismdepartmentunp@gmail.com

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nova Shabrina
NIM/TM : 15135025/ 2015
Program Studi : Manajemen Perhotelan
Jurusan : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Di Imelda Hotel-Waterpark-Convention Padang” Adalah benar merupakan hasil karya saya dan bukan merupakan plagiat dari karya orang lain. Apabila sesuatu saat terbukti saya melakukan plagiat maka saya bersedia diproses dan menerima sanksi akademis maupun hukum sesuai dengan hukum dan ketentuan yang berlaku, baik di institusi UNP maupun di masyarakat negara.

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

Diketahui,
Ketua Jurusan Pariwisata FPP-UNP

Dra. Ira Meirina Chair, M.Pd
NIP.19620530 198803 2001

Saya yang menyatakan,



Nova Shabrina
NIM. 15135025

ABSTRAK

Nova Shabrina 2019. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan di – Convention Padang Imelda Hotel - Waterpark– Convention Padang.

Penelitian ini berawal dari pengalaman lapangan industri di Imelda Hotel-Waterpark-Convention Padang, penulis menemukan permasalahan, dimana banyaknya karyawan yang *resign* dan kurang maksimalnya fasilitas kerja yang ada di Imelda Hotel-Waterpark-Convention Padang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan di Imelda Hotel-Waterpark-Convention Padang.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan metode *assosiatif kausal* yang bertujuan untuk melihat Pengaruh Fasilitas Kerja (X) Terhadap Kepuasan Karyawan (Y) di Imelda Hotel-Waterpark-Convention Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 72 orang, sampel diambil dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* dengan jumlah 72 orang. Teknik analisis data menggunakan bantuan Program Komputer SPSS versi 16.00.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka didapatkan hasil sebagai berikut: (1) Fasilitas Kerja berada pada kategori baik (51,39%), (2) Kepuasan Karyawan berada pada kategori baik (86,11%) (3) Hasil uji hipotesis regresi linear sederhana diperoleh $F 7.274$ dengan $\text{sig. } 0,009 < 0,05$, maka variabel fasilitas kerja dapat menjelaskan variabel kepuasan karyawan secara signifikan, dengan nilai $R \text{ Square}$ sebesar 0,094. Artinya fasilitas kerja mempengaruhi kepuasan karyawan sebesar 9,4% dan 90,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Selanjutnya diperoleh $t 2.697$ dengan taraf signifikan $0,009 < 0,05$, maka terdapat hubungan signifikan antara kedua variabel. Kemudian diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,315 dengan nilai pada $\text{sig. } 0,009 < 0,05$. Artinya setiap peningkatan sebesar 1 satuan fasilitas kerja akan meningkatkan 0,315 satuan kepuasan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian peneliti menyarankan agar lebih memaksimalkan fasilitas kerja di hotel dan karyawan lebih meningkatkan kepuasan kerja.

Kata kunci: Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja, Karyawan

ABSTRACT

Nova Shabrina 2019. The Influence of Working Facilities on Employee Satisfaction at Imelda Hotel – Waterpark - Convention Padang.

This research started from industry experience at Imelda Hotel-Waterpark-Convention Padang, the writer found the problem, where there are many employees who resign and lack of maximum working facilities at Imelda Hotel-Waterpark-Convention Padang. This study aims to determine the Effect of Working Facilities on Employee satisfaction at Imelda Hotel-Waterpark-Convention Padang.

The type of this research is quantitative descriptive with causal associative method that aims to see the effect of Work Facilities (X) on Employee Satisfaction (Y) at Imelda Hotel-Waterpark-Convention Padang. The population in this study were all employees of 72 people, the sample was taken using a saturated sampling technique with 72 people. Data analysis techniques using the help of SPSS Computer Program 16.00 version.

Based on the research that has been done then got the following results: (1) Working Facilities are in good category (51.39%), (2) Employee Satisfaction in good category (86.11%) (3) Result of simple linear regression hypothesis test obtained $F 7.274$ with sig. $0.009 < 0.05$, then work facility variable can explain the variable of Employee Satisfaction significantly, with R Square value equal to 0.094. This means that work facilities affect Employee Satisfaction of 9.4% and 90.6% influenced by other factors. Subsequently obtained $t 2.697$ with a significant level of $0.009 < 0.05$, then there is a significant relationship between the two variables. Then obtained the value of regression coefficient of 0.315 with a value on sig. $0.009 < 0.05$. This means that every increase of 1 unit of work facilities will increase 0.315 units of Employee Satisfaction. Based on the results of research, the researcher suggests that to maximize work facility in hotel and employee to increase Work Satisfaction.

Keywords: Working Facilities, Employee Satisfaction, Employees

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya serta kemudahan bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan di Imelda Hotel – Waterpark – Convention Padang**”. Skripsi ini dibuat untuk persyaratan gelar Sarjana Sains Terapan pada Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.

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

1. Ibu Dra. Ernawati, M.Pd, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Dra. Ira Meirina Chair, M.Pd selaku Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, pemikiran dan pengarahan yang sangat berarti dalam penulisan proposal ini, dan juga selaku Ketua Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Youmil Abrian, SE, MM dan Bapak H. Trisna Putra, SS, M.Sc selaku tim penguji ujian skripsi yang akan memberikan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.

4. Seluruh staf pengajar, teknisi dan administrasi pada Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Pada
5. Poppy Dhaisya Putri selaku HRD Coordinator di Imelda Hotel–*Waterpark-Convention* Padang.
6. Bapak dan Ibu Karyawan dan Karyawati Imelda Hotel–*Waterpark-Convention* Padang.

Semoga bantuan yang telah diberikan diberkahi dan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Akhirnya, penulis juga berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Juni 2019

Nova Shabrina
Nim. 15135025/2015

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
1. Tujuan Umum	8
2. Tujuan Khusus	8
F. Manfaat Penelitian..	9
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Kajian Teori	10
1. Pengertian karyawan.....	10
2. Konsep Kepuasan Kerja.....	10
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	10
b. Faktor-faktor mempengaruhi	11
c. Pengukuran kepuasan kerja	14
d. Indikator-indikator kepuasan kerja	16
3. Konsep Fasilitas Kerja.....	21
a. Pengertian Fasilitas Kerja.....	21
b. Jenis-jenis Fasilitas Kerja.....	22
c. Bentuk-bentuk Fasilitas Kerja.....	23
d. Indikator-indikator Fasilitas Kerja	25
B. Kerangka Konseptual	27
C. Hipotesis Penelitian	28
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	29
B. Tempat Dan Waktu Penelitian	29
C. Variabel Penelitian	29
D. Definisi Operasional Variabel.....	30
E. Populasi dan Sampel.....	30

1. Populasi Penelitian	30
2. Sampel Penelitian	30
F. Jenis Data dan Teknik Pengambilan Data	32
1. Jenis Data	32
2. Teknik Pengumpulan Data	32
G. Instrumen Penelitian	32
H. Uji Coba Instrumen	35
1. Uji Validitas	35
2. Uji Reliabilitas Angket	36
I. Teknik Analisis Data	38
1. Mentabulasi Data	38
2. Deskripsi Data	38
J. Uji Persyaratan Analisis	39
1. Uji Normalitas	39
2. Uji Homogenitas	39
3. Uji Linearitas	40
K. Pengujian Hipotesis	40
1. Uji Regresi Sederhana dan Koefisien Determinasi	40

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Karakteristik Responden	42
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	42
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	44
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen	45
B. Deskripsi Data	45
1. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian	45
C. Hasil Analisis Data	67
1. Uji Normalitas	67
2. Uji Homogenitas	68
3. Uji Linieritas	69
D. Hasil Pengujian Hipotesis	70
1. Uji Regresi Linear Sederhana	71
2. Koefesien Determinan	72
E. Pembahasan	73
1. Fasilitas Kerja	73
2. Kepuasan Karyawan	75
3. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan di Imelda Hotel-Waterpark-Convention Padang	77

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan	79
B. Saran	80

DAFTAR PUSTAKA	83
-----------------------------	----

LAMPIRAN	
-----------------------	--

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah karyawan Imelda Hotel-Waterpark-Convention Padang	4
Tabel 2. Jumlah <i>Handy Talkie</i> dan <i>Telephone</i> per <i>Department</i>	4
Tabel 3. Data karyawan <i>Turnover</i> bulan Agustus – Januari 2019	6
Tabel 4. Sampel Penelitian.....	31
Tabel 5. Pilihan Jawaban Skala Likert Pada Variabel X, Dan variabel Y.....	33
Tabel 6. Kisi-Kisi Operasional Variabel Penelitian.....	33
Tabel 7. Hasil Uji Validitas	36
Tabel 8. Interpretasi Nilai r (Alpa Cronbach)	37
Tabel 9. Realiabilitas Fasilitas Kerja	37
Tabel 10. Realibilitas Produktivitas Kerja	37
Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	42
Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
Tabel 14. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	44
Tabel 15. Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen	45
Tabel 16. Statistik Variabel X dan Y	46
Tabel 17. Statistik Fasilitas Alat Kerja (X1)	48
Tabel 18. Klasifikasi skor jawaban responden tentang Fasilitas Alat Kerja (X1)..	49
Tabel 19. Statistik Fasilitas Kelengkapan Kerja (X2)	50
Tabel 20. Klasifikasi skor jawaban responden tentang fasilitas kelengkapan Kerja (X2)	51
Tabel 21. Statistik Fasilitas Sosial (X3)	52

Tabel 22. Klasifikasi skor jawaban responden tentang Fasilitas Sosial (X3)	53
Tabel 23. Statistik Fasilitas kerja (X)	54
Tabel 24. Klasifikasi skor jawaban responden tentang Fasilitas kerja (X)	55
Tabel 25. Statistik Pekerjaan itu sendiri (Y1)	56
Tabel 26. Klasifikasi skor jawaban responden tentang pekerjaan itu sendiri (Y1)	57
Tabel 27. Statistik promosi jabatan (Y2)	58
Tabel 28. Klasifikasi skor jawaban responden tentang promosi jabatan (Y2)	59
Tabel 29. Statistik kepenyeliaan (Y3)	60
Tabel 30. Klasifikasi skor jawaban responden tentang kepenyeliaan(Y3).....	61
Tabel 31. Statistik rekan kerja (Y4)	62
Tabel 32. Klasifikasi skor jawaban responden tentang rekan kerja (Y4)	63
Tabel 33. Statistik gaji (Y5)	64
Tabel 34. Klasifikasi skor jawaban responden tentang gaji (Y5)	65
Tabel 35. Statistik kepuasan karyawan (Y)	66
Tabel 36. Klasifikasi skor jawaban responden tentang kepuasan karyawan (Y) ..	67
Tabel 37. Uji Normalitas	68
Tabel 38. Uji Homogenitas	69
Tabel 39. Uji Linearitas	70
Tabel 40. Nilai signifikansi	71
Tabel 41. Koefisien Regresi Variabel X Terhadap Y	71
Tabel 42. Koefisien Determinasi (R square)	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual	28
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Melakukan Penelitian Uji Coba Angket Dari Fakultas	86
Lampiran 2. Surat Izin Melakukan Penelitian Uji Coba Angket Dari Hotel	87
Lampiran 3. Kuesioner Uji Coba Penelitian	88
Lampiran 4. Tabulasi Data Angket Uji Coba Penelitian	94
Lampiran 5. Hasil Uji Coba Instrumen	98
Lampiran 6. Surat Izin Melakukan Penelitian Dari Fakultas	109
Lampiran 7. Surat Izin Melakukan Penelitian Dari Hotel	110
Lampiran 8. Kuesioner Penelitian	111
Lampiran 9. Tabulasi Data Angket Penelitian	118
Lampiran 10. Analisis Deskriptif Data	123
Lampiran 11. Uji Normalitas, Uji Homogenitas, Uji linearitas	133
Lampiran 12. Uji Regresi Linear Sederhana	134
Lampiran13. Hasil kuesioner per sub Indikator	135
Lampiran 14. Fasilitas Kerja Karyawan	137
Lampiran 15. Dokumentasi Penelitian	142
Lampiran 16. Kartu Konsultasi dengan Dosen Pembimbing	144

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada saat sekarang ini perkembangan industri hotel mengalami perkembangan yang sangat pesat dan hotel juga bersaing dalam mendapatkan keuntungan. Menurut Sulastiyono (2011: 5), "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". Industri perhotelan saat ini berlomba - lomba untuk mencari keuntungan yang sangat besar dengan cara meningkatkan pelayanan prima dan meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusianya.

Menurut Hasibuan (2012: 10), "Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat". Semua potensi MSDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Pihak manajemen menyadari bahwa sumber daya manusia harus diperhatikan karena sangat penting untuk industri di hotel. Secanggih apapun teknologi, tanpa adanya sumber daya manusia yang mampu menanganinya, maka teknologi tersebut tidak ada arti apapun. Hal ini membuktikan bahwa pencapaian tujuan industri hotel sangat tergantung kepada karyawan yang mengerakkannya. Setiap karyawan secara

individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda - beda, sesuai dengan tipe pekerjaannya dan juga tergantung tingkat kebutuhan yang dibutuhkan pada dirinya.

Kepuasan karyawan menurut Priansa (2014: 291), “kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang / tidak senang atau suka / tidak suka sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya”. Indikator kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, promosi jabatan, kepenyelaaan (supervisi), rekan kerja dan penggajian. Salah satu faktor utama yang menjadi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja adalah fasilitas kerja yang tersedia.

Menurut Bary (2012: 67), “Fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali”. Indikator fasilitas kerja menurut Ahyari dalam Wati (2014: 42-43) adalah:

a. Fasilitas alat kerja

Merupakan suatu perkakas atau barang yang berfungsi secara langsung digunakan dalam proses produksi. Dalam bekerja sehari-hari seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa menggunakan alat kerja. Misalnya: alat serta mesin-mesin produksi.

b. Fasilitas kelengkapan kerja

Merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam melakukan pekerjaan. Fasilitas perlengkapan ini berfungsi sebagai pelancar dan

pelengkap serta alat bantu dalam bekerja. Misalnya computer, mesin ketik manual, alat tulis, telepon, kursi, dan lain-lain.

c. Fasilitas sosial

Merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk kepentingan pelayanan bagi karyawan dalam kegiatan sehari-hari yang berfungsi sosial. Fasilitas sosial didalam perusahaan biasanya dapat berupa pelayanan makan dan minum, adanya kamar mandi, kantin, tempat ibadah, penyediaan fasilitas kesehatan.

Berdasarkan definisi diatas, indikator fasilitas kerja adalah fasilitas alat kerja, fasilitas kelengkapan kerja dan fasilitas sosial.

Imelda Hotel–*Waterpark–Convention* adalah hotel *resort* bintang 4 yang berlokasi di jalan Intan No. 12 Komplek L.I.K Ulu Gadut Padang – Sumbar. Hotel ini berjarak sekitar 20 menit dari pusat kota Padang dan mempunyai 83 kamar, 5 *caravan* dan 6 villa. Imelda Hotel–*Waterpark–Convention* juga memiliki restoran yang menghadirkan masakan lokal dan internasional, *outdoor lounge* di lantai 3 yang memiliki pemandangan indah matahari terbit dari pantai padang serta wahana *waterpark*, *mini zoo* dan dilengkapi area parkir yang luas dan nyaman.

Hotel ini menyediakan tempat pertemuan dengan berbagai ukuran, mulai dari kapasitas terkecil 20 orang sampai dengan *ballroom* 2000 orang. Bali Restoran dengan kapasitas 200 orang, *waterpark* resto dengan kapasitas 100 orang dan *skybar* lantai 3 dengan kapasitas 30 orang. Hotel ini mempunyai 9 *departement* dan 79 orang karyawan yaitu:

Tabel 1. Jumlah Karyawan Imelda Hotel–Waterpark–Convention

No	Departemen	Jumlah Karyawan
1	<i>Front Office</i>	9 orang
2	<i>Housekeeping</i>	22 orang
3	<i>Waterpark</i>	10 orang
4	<i>Food Beverage</i>	
	<i>Service</i>	8 orang
	<i>Product</i>	13 orang
5	<i>Sales & Marketing</i>	4 orang
6	<i>Accounting</i>	6 orang
7	<i>HRD</i>	1 orang
8	<i>Engineering</i>	5 orang
9	<i>IT</i>	1 orang
	Total seluruh karyawan	79 orang

Sumber: HRD Imelda Hotel–Waterpark–Convention Padang, 2019

Selama melaksanakan pengalaman lapangan industri pada bulan Agustus - Desember 2018 di Imelda Hotel–Waterpark–Convention Padang penulis menemukan permasalahan yaitu mengenai *Handy Talkie* (HT) tidak ada di HRD dan di *Sales Marketing office*, serta tidak adanya *telephone* di *Housekeeping*, *Engineering* dan di *Security office* yang menyebabkan terhalangnya komunikasi antar karyawan.

Tabel 2. Jumlah Handy Talkie (HT) dan Telephone per department

No	Departemen	HT	Telephone
1	<i>Front Office</i>	1	2
2	<i>Housekeeping</i>	2	-
3	<i>Waterpark</i>	1	2
4	<i>Food Beverage</i>		
	<i>Service</i>	1	1
	<i>Product</i>	-	1
5	<i>Sales & Marketing</i>	-	1
6	<i>Accounting</i>	1	1
7	<i>HRD</i>	-	1
8	<i>Engineering</i>	1	-
9	<i>IT</i>	1	-
10	<i>Security</i>	2	-
	Total keseluruhan	10	9

Sumber: HRD Imelda Hotel–Waterpark–Convention Padang, 2019

Permasalahan lain yang penulis temui yaitu tidak adanya ruangan makan karyawan (kantin) yang menyebabkan karyawan makan di *office* masing-masing dan *front office* sering makan di *store* karena FO tidak ada *office*, hal ini kurang efektif karena dengan tidak adanya kantin jadi silaturahmi antar karyawan pada jam istirahat kurang terjalin. Selanjutnya di Imelda Hotel-Waterpark-Convention tidak menyediakan ruang ganti karyawan (loker) sehingga karyawan ganti *uniform* kerja di kamar mandi yang seharusnya digunakan untuk tamu. Selain itu juga di bagian *Housekeeping*, *Engineering* dan *Back Office* (*Accounting*, *HRD* dan *Sales Marketing*) bangunannya terpisah dengan kamar hotel, jadi tidak sampai sambungan koneksi wifi.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Imelda hotel *Waterpark-Convention* menjelaskan bahwa “Pihak Kedua (pekerja) berhak mendapatkan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana diatur oleh perundang – undangan yang berlaku”, tetapi di hotel Imelda karyawan belum cukup 1 tahun bekerja tidak mendapatkan BPJS tersebut. Sebaiknya hotel berbintang 4 memiliki *uniform* untuk karyawan supaya karyawan merasa dihargai dalam bekerja, tetapi di Imelda hotel *Waterpark-Convention* karyawan tidak ada mendapatkan *uniform* jadi karyawan bebas memakai baju apa saja dalam bekerja asalkan rapi.

Karyawan tidak puas karena kurangnya motivasi dari pimpinan per departemen dan juga karyawan yang pekerjaan bagus tidak pernah di beri pujian atau *reward*, jika karyawan memiliki kesalahan kecil manajemen

langsung memperbesar permasalahan tersebut dan langsung memberikan surat peringatan (SP) atau mengeluarkan karyawan tanpa mempertimbangkan kesalahan tersebut. Menurut Pasal 76 ayat (4) UU Ketenagakerjaan No. 13/2003 menegaskan bahwa perusahaan wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00, tapi karyawan wanita di Imelda hotel-waterpark-convention yang masuk sore dan pulang jam 23.00 wib tidak ada pihak hotel (*driver*) mengantarkan karyawan tersebut pulang kerumah masing-masing padahal hotel tersebut jauh dari pusat jalan raya jadi karyawan wanita merasa takut pulang malam, selain itu karyawan merasa kurang puas dalam bekerja karena perlengkapan kerja kurang, seperti di *Housekeeping* susah meminta *amanities* saat bekerja dan di FBS susah mintak air galon, gula, tissue, dll. Berikut kita lihat dari data karyawan *turnover* dari bulan agustus 2018 – januari 2019 sebagaiberikut:

**Tabel 3. Data karyawan *turnover*
bulan Agustus 2018 - Januari 2019**

No.	Bulan	PHK	Resign	Staff baru
1.	Agustus	-	4	5
2.	September	1	9	5
3.	Oktober	1	6	8
4.	November	-	2	6
5.	Desember	-	7	6
6.	Januari	1	5	-
	Total	3	33	30

Sumber: HRD Imelda Hotel–Waterpark–Convention Padang, 2019

Dapat kita lihat dari data karyawan *turnover* di Imelda Hotel-Waterpark-Convention Padang banyak karyawan yang *resign* tiap bulannya karena kurang puas dalam bekerja. Berdasarkan permasalahan yang ditemui,

maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “*Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Di Imelda Hotel–Waterpark–Convention*”

B. Identifikasi Masalah

1. Fasilitas kerja karyawan masih kurang, seperti tidak adanya HT untuk HRD dan *Sales Marketing*, tidak adanya telephone di *Housekeeping*, *engineering* dan *security*, Wifi tidak sampai ke *Housekeeping*, *Engineering* dan *Back Office* (*Accounting*, *HRD* dan *Sales Marketing*).
2. Tidak adanya kantin dan loker untuk karyawan, Toilet untuk karyawan hanya ada 2 sedangkan karyawannya banyak.
3. Karyawan tidak mendapatkan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan yang ditanggung perusahaan.
4. Karyawan tidak mendapat *uniform*, jadi karyawan merasa kurang puas bekerja.
5. Banyaknya karyawan yang *resign* tiap bulannya.
6. Karyawan tidak puas karena kurangnya motivasi dari pimpinan per departemen.
7. Karyawan wanita merasa tidak puas karena pulang malam tidak diantar pihak hotel.
8. Karyawan merasa kurang puas kerja karena perlengkapan kerja kurang.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Fasilitas kerja di Imelda Hotel–Waterpark–Convention Padang

2. Kepuasan karyawan di Imelda Hotel–*Waterpark–Convention* Padang
3. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan karyawan di Imelda Hotel–*Waterpark–Convention* Padang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana fasilitas kerja di Imelda Hotel–*Waterpark–Convention* Padang?
2. Bagaimana kepuasan karyawan di Imelda Hotel–*Waterpark–Convention* Padang?
3. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan karyawan di Imelda Hotel–*Waterpark–Convention* Padang?

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum

Tujuan dari penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dengan kepuasan karyawan di Imelda Hotel–*Waterpark–Convention* Padang.

2. Tujuan khusus

- a) Mendeskripsikan fasilitas kerja di di Imelda Hotel–*Waterpark–Convention* Padang
- b) Mendeskripsikan kepuasan karyawan di Imelda Hotel–*Waterpark–Convention* Padang
- c) Menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan karyawan di Imelda Hotel–*Waterpark–Convention* Padang

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Hotel (Imelda Hotel–*Waterpark-Convethion* Padang)

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi Imelda Hotel–*Waterpark-Convethion* Padang sebagai bahan pertimbangan untuk bisa mengadakan dan meningkatkan fasilitas kerja bagi karyawan.

2. Bagi Penulis

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

3. Bagi Penulis lainnya

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