

ABSTRAK

Hotel Jepara Indah adalah salah satu hotel yang ada di kota Jepara yang terletak di daerah Jawa Tengah. Dengan semakin ketatnya persaingan, Hotel Jepara Indah menyadari sepenuhnya bahwa mereka dituntut untuk meningkatkan mutu pelayanan dan produk mereka sehingga dapat menarik dan memuaskan konsumen. Sama seperti perusahaan lainnya, Hotel Jepara Indah juga memiliki tujuan yang hendak dicapai. Guna mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan faktor-faktor produksi, dimana sumber daya manusia merupakan salah satu dari faktor produksi tersebut. Bagi usaha yang bergerak di bidang jasa seperti perhotelan, sumber daya manusia memegang peranan yang paling penting. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitas-aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan.

Melihat begitu pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan, maka diperlukan adanya upaya guna memelihara sumber daya manusia tersebut, yaitu dengan memperhatikan masalah penyelenggaraan Program Kesejahteraan Karyawan, karena Program Kesejahteraan ini dapat berpengaruh pada Kepuasan Kerja yang tentunya akan berpengaruh pada peningkatan kinerja seorang karyawan.

Dalam skripsi ini penulis mencoba untuk mengetahui Program Kesejahteraan Karyawan yang dilaksanakan oleh Hotel Jepara Indah, dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Jepara Indah. Selain itu, penulis juga ingin mengetahui bagaimana pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Jepara Indah.

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah wawancara, observasi dan kuesioner. Wawancara dilakukan dengan pihak terkait serta kuesioner disebarkan kepada para responden yaitu karyawan Hotel Jepara Indah.

Berdasarkan analisis hubungan Program Kesejahteraan Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan yang menggunakan rumus korelasi Rank Spearman, diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara Program Kesejahteraan Karyawan dengan Kepuasan Kerja yaitu sebesar 0.795, dimana menurut ketentuan Dean J. Champion dalam bukunya *Basic Statistic for Social Research*, berarti terdapat hubungan *high association (strong association)* antara Program Kesejahteraan Karyawan dan Kepuasan Kerja. Selain itu diperoleh koefisien determinasi sebesar 63.20 % dimana persentase tersebut menunjukkan besarnya kontribusi Program Kesejahteraan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR ISI	viii

BAB I. PENDAHULUAN1

1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	3
1.3. Maksud dan Tujuan Masalah	5
1.4. Kegunaan Penelitian	6
1.5. Kerangka Pemikiran dan Hipotesa	6
1.6. Metode Penelitian	7
1.7. Lokasi dan Waktu Penelitian	9

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA10

2.1. Pengertian Manajemen	10
2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10

2.2.2.	Maksud dan Tujuan Manajemen Sumber Daya	
	Manusia	12
2.2.3.	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2.4.	Prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.2.5.	Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.2.6.	Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.3.	Program Kesejahteraan Karyawan	20
2.3.1.	Pengertian Program Kesejahteraan Karyawan	20
2.3.2.	Tujuan dan Manfaat Program Kesejahteraan	
	Karyawan	21
2.3.3.	Bentuk-bentuk Program Kesejahteraan Karyawan	22
2.3.4.	Masalah-masalah dalam Program Kesejahteraan	
	Karyawan	28
2.4.	Kepuasan Kerja	30
2.4.1.	Pengertian Kepuasan Kerja	30
2.4.2.	Teori Kepuasan Kerja	31
2.4.3.	Faktor-faktor Kepuasan Kerja	33
2.4.4.	Variabel-variabel yang Mempengaruhi Kepuasan	
	Kerja	34
2.4.5.	Metode Pengukuran Kepuasan Kerja	35
2.5.	Hubungan antara Program Kesejahteraan Karyawan dengan	
	Kepuasan Kerja Karyawan	36

BAB III. OBJEK PENELITIAN	38
3.1. Sejarah Singkat Perusahaan	38
3.2. Fasilitas Hotel Jepara Indah	40
3.3. Struktur Organisasi dan Pembagian Kerja	41
3.4. Metode Penelitian	51
3.4.1. Teknik Pengumpulan Data	51
3.4.2. Teknik Pengambilan Sampel	52
3.4.3. Teknik Pengolahan Data	53
3.5. Variabel Penelitian	56
 BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	 57
4.1. Pelaksanaan Program Kesejahteraan Karyawan di Hotel Jepara Indah	57
4.2. Gambaran Umum Responden	64
4.3. Analisis Terhadap Jawaban Kuesioner	66
4.3.1. Analisis Terhadap Jawaban Kuesioner Mengenai Program Kesejahteraan Karyawan	67
4.3.2. Analisis Terhadap Jawaban Kuesioner Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan	77
4.4. Analisa Hubungan Program Kesejahteraan Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan	87

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	95
5.1. Kesimpulan	95
5.2. Saran	98
 DAFTAR PUSTAKA	 xii
LAMPIRAN	xiv

DAFTAR TABEL

Tabel 4.2.1. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 4.2.2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	65
Tabel 4.2.3. Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	65
Tabel 4.2.4. Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	66
Tabel 4.2.5. Klasifikasi Responden Berdasarkan Status Perkawinan	66
Tabel 4.1. Pendapat Responden terhadap pertanyaan No. 1 mengenai Program Kesejahteraan Karyawan	67
Tabel 4.2. Pendapat Responden terhadap pertanyaan No. 2 mengenai Program Kesejahteraan Karyawan	68
Tabel 4.3. Pendapat Responden terhadap pertanyaan No. 3 mengenai Program Kesejahteraan Karyawan	68
Tabel 4.4. Pendapat Responden terhadap pertanyaan No. 4 mengenai Program Kesejahteraan Karyawan	69
Tabel 4.5. Pendapat Responden terhadap pertanyaan No. 5 mengenai Program Kesejahteraan Karyawan	69
Tabel 4.6. Pendapat Responden terhadap pertanyaan No. 6 mengenai Program Kesejahteraan Karyawan	70
Tabel 4.7. Pendapat Responden terhadap pertanyaan No. 7 mengenai Program Kesejahteraan Karyawan	71
Tabel 4.8. Pendapat Responden terhadap pertanyaan No. 8 mengenai Program Kesejahteraan Karyawan	71

Tabel 4.9. Pendapat Responden terhadap pertanyaan No. 9 mengenai	
Program Kesejahteraan Karyawan	72
Tabel 4.10. Pendapat Responden terhadap pertanyaan No. 10 mengenai	
Program Kesejahteraan Karyawan	73
Tabel 4.11. Pendapat Responden terhadap pertanyaan No. 11 mengenai	
Program Kesejahteraan Karyawan	73
Tabel 4.12. Pendapat Responden terhadap pertanyaan No. 12 mengenai	
Program Kesejahteraan Karyawan	74
Tabel 4.13. Pendapat Responden terhadap pertanyaan No. 13 mengenai	
Program Kesejahteraan Karyawan	75
Tabel 4.14. Pendapat Responden terhadap pertanyaan No. 14 mengenai	
Program Kesejahteraan Karyawan	75
Tabel 4.15. Pendapat Responden terhadap pertanyaan No. 15 mengenai	
Program Kesejahteraan Karyawan	76
Tabel 4.16. Pendapat Responden terhadap pertanyaan No. 1 mengenai	
Kepuasan Kerja Karyawan	77
Tabel 4.17. Pendapat Responden terhadap pertanyaan No. 2 mengenai	
Kepuasan Kerja Karyawan	77
Tabel 4.18. Pendapat Responden terhadap pertanyaan No. 3 mengenai	
Kepuasan Kerja Karyawan	78
Tabel 4.19. Pendapat Responden terhadap pertanyaan No. 4 mengenai	
Kepuasan Kerja Karyawan	79

Tabel 4.20. Pendapat Responden terhadap pertanyaan No. 5 mengenai	
Kepuasan Kerja Karyawan	79
Tabel 4.21. Pendapat Responden terhadap pertanyaan No. 6 mengenai	
Kepuasan Kerja Karyawan	80
Tabel 4.22. Pendapat Responden terhadap pertanyaan No. 7 mengenai	
Kepuasan Kerja Karyawan	81
Tabel 4.23. Pendapat Responden terhadap pertanyaan No. 8 mengenai	
Kepuasan Kerja Karyawan	82
Tabel 4.24. Pendapat Responden terhadap pertanyaan No. 9 mengenai	
Kepuasan Kerja Karyawan	82
Tabel 4.25. Pendapat Responden terhadap pertanyaan No. 10 mengenai	
Kepuasan Kerja Karyawan	83
Tabel 4.26. Pendapat Responden terhadap pertanyaan No. 11 mengenai	
Kepuasan Kerja Karyawan	84
Tabel 4.27. Pendapat Responden terhadap pertanyaan No. 12 mengenai	
Kepuasan Kerja Karyawan	84
Tabel 4.28. Pendapat Responden terhadap pertanyaan No. 13 mengenai	
Kepuasan Kerja Karyawan	85
Tabel 4.29. Pendapat Responden terhadap pertanyaan No. 14 mengenai	
Kepuasan Kerja Karyawan	86
Tabel 4.30. Pendapat Responden terhadap pertanyaan No. 15 mengenai	
Kepuasan Kerja Karyawan	86

Tabel 4.31. Skor variabel X dan Y beserta ranking, selisih dari ranking dan kuadrat dari seluruh ranking	89
Tabel 4.32. Perhitungan T_x dan ΣT_x	91
Tabel 4.33. Perhitungan T_y dan ΣT_y	91
Tabel 4.34. Program Kesejahteraan Karyawan dan Kepuasan Kerja	93
