

**PENGARUH IMBALAN MATERIIL  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
(Studi pada Karyawan Lotus Garden Hotel & Restaurant Kota  
Kediri)**

**PONIRAN YUDHO LEKSONO**

**ABSTRACT**

The purpose of This Research are : ( 1 ) Analysing the influence of material Rewards ( salaries, Fringe benefit, Tips, and insurance ) on the satisfaction work of the lotus Garden Hotel and Restaurant Kediri Town ( 2 ) Analysing the level of signifikan influence of material Rewards ( salaries, bonuses, and insurance ) on the satisfaction work of the lotus Garden Hotel and Restaurant Kediri Town

This research of the study is the employees of the lotus Garden Hotel and Restaurant Kediri town, as or January 2012 up to the end of April 2012. The type research is Eksplanatory which tries to explain the correlation existing in the variables and the tries to test the hypothesis which has been formulated in advance.

The total member of the sample is 49 employees or 50 percent of the population who work in the lotus Garden Hotel and Restaurant Kediri town. The data was collected by questionnaire, interview and documentation technic. There are two variables is the study, They are the independent (X) and the dependent (Y) the first consists of Salaries (X1), fringe benefit (X2), Tips (X3), and the insurance (X4) while the letter consists of satisfaction work. The data obtained from field is analysed by using the descriptive and the inferensial the letter ( the statistical analyses ) consists of the regression and the correlation.

The findings show that : (1) There is a significant employees of the independent variable on the dependent, it is supported by the findingin which R2 ( coefficient deteminantion) = 0,895 or simultan early there is 89,5 percent of employees of the independent on the dependent and the rest 10.50 percent is the employees of the other variable which are not discussed in the reseach study ( 2 ) Among the independent variable, the insurance (X4) takes the. dominant influence with 0,647 coefficient parsial regresi.

**Key words :**

The Material Rewards, Work Satisfaction, Employees, F - Test

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Perkembangan dan tuntutan adanya pasar bebas ini memang tidak bisa kita sikapi tanpa persiapan yang matang. Dibutuhkan tahapan yang panjang dan terencana, serta dukungan terpadu dari berbagai segi stake

Holder. Ada tiga kunci sebagai *prime determinant* pada suatu perusahaan yang dapat digunakan oleh Lotus Garden Hotel & Restaurant dalam melakukan perubahan dengan orientasi pada karyawan yaitu *produktivifas, inovasi dan segmentasi*. Produktivitas merupakan nilai output yang

dihasilkan oleh suatu unit of labour or *capital* Karyawan dengan gaji yang tinggi akan meningkatkan komitmen dan biasanya meningkatkan motivasi dan produktivitas kerjanya sehingga menghasilkan produk dengan kualitas dan masa depan yang baik, terjadi efisiensi produk, menjalankan konsep marketing yang benar. Sehingga produk yang dihasilkan tinggi serta menghasilkan *return on investment* yang tinggi.

Inovasi dalam aspek yang luas akan menghasilkan produk baru, desain baru, proses produksi, *new marketing approach* dan juga bagaimana menyelenggarakan training yang baik. Oleh karena itu kata *innovation and change* adalah syarat untuk menghadapi persaingan. Dengan produk hasil usaha inovasi, *segmented market, differentiated product, technologi differences and economic of scale* maka suatu korporasi, industri bahkan negara akan menunjukkan kapasitas daya saingnya. Sedangkan segmentasi menggambarkan komitmen dan konsistensi serta konsentrasi pada satu produk yang menjadi *Core competence*.

Dari tiga kunci daya saing tersebut, maka diperlukan frame *breaking change* yang merupakan suatu sistem yang matang, artinya antara satu dengan lainnya merupakan satu kesatuan dengan kekuatan kompetensi sumberdaya manusia yang tinggi. Pada dasarnya, tantangan, peluang dan juga kekecewaan dalam pengelolaan organisasi sering bersumber dari permasalahan yang berhubungan dengan SDM atau orang-orang atau para pegawai.

Dengan demikian, bekerja disamping sebagai media untuk mendapatkan penghasilan guna pemenuhan kebutuhan hidup, juga merupakan sarana atau aktifitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya mendukung, sebaliknya jika aspek-aspek

tersebut tidak mendukung, pegawai akan merasa tidak puas. Kepuasan kerja sebagai suatu pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus diperhatikan dengan baik, terutama faktor-faktor Imbalan dan Lingkungan Kerja agar tidak terjadi pemborosan dan diharapkan akan bisa meningkatkan produktivitas. Lotus Garden Hotel dan Restaurant, sebagai salah satu perusahaan yang dikelola oleh Swasta, dalam rangka mengisi otonomi daerah pada masa-masa kini dan yang akan datang, maka harus diupayakan untuk melakukan berbagai pembenahan, diantaranya adalah pembenahan sektor sumber daya manusia dan dapat membuat Corporate Plan (Rencana Pengembangan Usaha). Hal ini penting karena dapat dijadikan dasar penyusunan program multi tahun dan menghadapi kelayakannya, sehingga Rencana dan Anggaran Tahunan Perusahaan dapat disusun secara terarah dan berkesinambungan dengan mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi baik internal maupun eksternal. Karyawan mempunyai peranan yang sangat penting oleh sebab itu Lotus Garden Hotel dan Restaurant menetapkan aturan kerja, pemberian imbalan materiil yang diharapkan mereka merasa puas, sebab kepuasan yang tinggi akan membuat organisasi semakin stabil yang pada akhirnya tujuan dari organisasi akan mudah dicapai (Newstron dalam Dharma,1996).

### **Perumusan Masalah.**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh antara pemberian imbalan materiil berupa gaji, tunjangan, bonus dan asuransi

terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan Lotus Garden Hotel dan Restaurant kediri?

2. Seberapa besar pengaruh yang signifikan antara variabel imbalan materiil berupa gaji, tunjangan, bonus dan asuransi terhadap kepuasan kerja karyawan lotus Garden Hotel dan Restaurant kediri?

**Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh antara pemberian imbalan materiil berupa gaji, tunjangan, bonus dan asuransi terhadap kepuasan kerja karyawan lotus Garden Hotel dan Restaurant kediri
2. Untuk menganalisis besarnya pengaruh yang signifikan antara variabel imbalan materiil berupa gaji, tunjangan, bonus dan asuransi terhadap kepuasan kerja karyawan lotus Garden Hotel dan Restaurant kediri

**METODE PENELITIAN**

**Waktu dan lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan mulai bulan Januari s/d April 2012, Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan lotus Garden Hotel dan Restaurant kediri. Lokasi penelitian di lotus Garden Hotel dan Restaurant kediri, Jl. Jaksu Agung Soeprapto 26 Kediri.

**Teknik Pengambilan Sampel**

Untuk menetapkan jumlah sampel dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus Slovin (Umar, 1999) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

Dimana :

- n* = ukuran sampel
- N* = ukuran populasi
- E* = prosentase kelonggaran ketidak telitian (presisi) karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleril atau diinginkan

Berdasarkan jumlah populasi sebesar 98 dan tingkat presisi sebesar 10 %, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$= \frac{98}{1 + (98)(0.1)^2} = 49.49$$

(49) orang responden sebagai sample.

**Teknik Pengumpulan Data**

Dalam melaksanakan pengambilan data, baik data primer maupun data skunder yang memenuhi prosedur dan standard, dilaksanakan dengan beberapa cara/ teknik sebagai berikut :

1. Teknik Angket / Quesionire

Yaitu penyelidikan mengenai suatu masalah yang banyak menyangkut kepentingan umum ( orang banyak ), dengan jalan mengedarkan formulir daftar pertanyaan, diajukan secara tertulis kepada sejumlah subyek, untuk mendapatkan jawaban ( tanggapan, respons) tertulis seperlunya ( Kartono : 1990 : 217 ). Melalui teknik ini akan diperoleh data primer baik variabel pemberian imbalan materiil maupun variable kepuasan kerja, yang nantinya akan diuji validitas dan reabilitasnya.

2. Teknik Wawancara

Adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara peneliti dengan responden dengan menggunakan sarana wawancara/ pedoman wawancara.

Terutama berkaitan dengan dampak psikologis kebijakan restrukturisasi terhadap kinerja karyawan. Melalui pendekatan ini rasanya semakin jelas antara angket dengan data wawancara untuk dipadukan menjadi satu untuk di analisis.

3. Teknik Dokumentasi

Adalah teknik mengumpulkan data skunder melalui bantuan para karyawan yang berwenang, sesuai jabatan, fungsi dan tugasnya. Karena lebih banyak berkaitan dengan dokumen biografi, pangkat/jabatan, masa kerja, pendidikan, umur dan lain-lain.

**Teknik Analisis Data**

Ada dua metode analisis data dalam peneliiian ini, yaitu analisis statistik deskriptif dan analisa inferensial. Analisa statistik deskriptif digunakan untuk memberikan deskripsi mengenai variabel bebas dan terikat dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi dan prosentase, sedangkan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan analisis statistik inferensial yakni analisis regresi linier berganda. Model persamaan regresi yang digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

Y = Kepuasan kerja karyawan

B<sub>0</sub> = Konstanta

B<sub>1</sub> b<sub>4</sub> = koefisien regresi X<sub>1</sub> ... X<sub>4</sub>

X<sub>1</sub>, X<sub>4</sub> = imbalan materiil

e = error term

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Imbalan Materiil**

Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS (*Statistic Program For Social Science*) Versi 12.00 di sajikan sebagai berikut :

Tabel 1  
Hasil Responden Sistem Gaji

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	14.3	14.3	14.3
4.00	38	77.6	77.6	91.8
5.00	4	8.2	8.2	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Berkaitan dengan sitem gaji yang diberikan, pada tabel 1 mereka kebanyakan menyatakan sesuai yakni sebesar 77.6 sedangkan yang menyatakan lain hanya sebesar 22.4 %

Tabel 2  
Hasil Responden Gaji yang diterima

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	10.2	10.2	10.2
4.00	25	51.0	51.0	61.2
5.00	19	38.8	38.8	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 2 di bawah ini, mereka kebanyakan menyatakan bahwa besarnya gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan yakni sebesar 51.00 % sedangkan yang menyatakan lain sebesar 49.00 %

Tabel 3  
Hasil Responden mengenai Sistem Tunjangan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	8	16.3	16.3	16.3
4.00	29	59.2	59.2	75.5
5.00	12	24.5	24.5	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Sedangkan pada tabel 3 mereka kebanyakan menyatakan bahwa sistem tunjangan yang dilakukan perusahaan dalam pekerjaan yang mereka lakukan yakni sesuai sebesar 59.20 %, SANGAT

SESUAI 24.5% sedang yang menyatakan lainnya 16.3 %

Tabel 4  
Hasil Responden Mengenai Kesesuaian Tunjangan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	6.1	6.1	6.1
4.00	22	44.9	44.9	51.0
5.00	24	49.0	49.0	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Pada tabel 4 mereka kebanyakan menyatakan bahwa besarnya tunjangan yang diterima sangat sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan yakni sebesar 49 % sedang yang menyatakan sesuai berjumlah 44.9 % sedang lainnya 6.1 %,

Tabel 5  
Hasil Responden Mengenai Sistem/macam Bonus

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	1	2.0	2.0	2.0
4.00	34	69.4	69.4	71.4
5.00	14	28.6	28.6	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Sedangkan pada tabel 5 mereka kebanyakan menyatakan bahwa besarnya Bonus yang diterima sebanyak 4 macam sebesar 69.4 % sedang yang menyatakan 3 Macam 28.6 % serta lainnya 2 %

Tabel 6  
Hasil Responden Mengenai Sistem/macam Bonus

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	21	42.9	42.9	42.9
5.00	28	57.1	57.1	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 6 di bawah ini, mereka kebanyakan menyatakan bahwa besarnya bonus yang diterima sangat sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan yakni sebesar 57.10 %, sesuai 42.90%

Tabel 7  
Hasil Responden Pendapat Asuransi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	13	26.5	26.5	26.5
5.00	36	73.5	73.5	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Sedangkan pada tabel 7 mereka kebanyakan menyatakan bahwa asuransi yang diberikan perusahaan sangat sesuai sebesar 73.50 % sedang yang menyatakan tidak sesuai 26.50 %

Tabel 8  
Hasil Responden mengenai kesesuaian Asuransi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	10.2	10.2	10.2
4.00	25	51.0	51.0	61.2
5.00	19	38.8	38.8	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Pada tabel 8 mereka kebanyakan menyatakan bahwa besarnya asuransi yang diterima yang dikaitkan dengan kebutuhannya sesuai sebesar 51.00 %, sangat sesuai sebesar 38.00% sedang yang menyatakan lainnya/ragu-ragu sebesar 10.2 %

## Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 9  
Hasil Responden mengenai Mutasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	36	73.5	73.5	73.5
3.00	12	24.5	24.5	98.0
4.00	1	2.0	2.0	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Pada tabel 9 mereka kebanyakan menyatakan bahwa mutasi yang dilakukan perusahaan bersifat jarang sebesar 73.5 %, kadang-kadang 24.50%, sedang yang menyatakan sering 2%

*Tabel 10*  
*Hasil Responden mengenai kehadiran*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	2.0	2.0	2.0
2.00	28	57.1	57.1	59.2
3.00	20	40.8	40.8	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Pada tabel 10 mereka kebanyakan menyatakan bahwa tingkat keseringan tidak masuk/bolos yang dilakukan karyawan jarang sebesar 57.10 %, kadang-kadang 40.80% sedang yang menyatakan lainnya 2 %

*Tabel 11*  
*Hasil Responden tentang tingkat Produktifitas*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	27	55.1	55.1	55.1
5.00	22	44.9	44.9	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Pada tabel 11 mereka kebanyakan menyatakan bahwa tingkat produktifitas karyawan tinggi yaitu sebesar 55.10 %, sangat tinggi 44.49%

*Tabel 12*  
*Hasil Responden mengenai Pemogokan*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	17	34.7	34.7	34.7
2.00	30	61.2	61.2	95.9
3.00	2	4.1	4.1	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Pada tabel 12 mereka kebanyakan menyatakan bahwa tingkat Demo/mogok kerja karyawan jarang yaitu sebesar 34.72 % sedang yang menyatakan tidak pernah sebesar 61.2 % Sedangkan yang menjawab kadang-kadang ada 4.10%

*Tabel 13*  
*Hasil Responden mengenai sikap perusahaan*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	10.2	10.2	10.2
4.00	25	51.0	51.0	61.2
5.00	19	38.8	38.8	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Pada tabel 13 mereka kebanyakan menyatakan bahwa tingkat kooperatif perusahaan tinggi yaitu sebesar 51.00 %, sangat tinggi 38.80% sedang yang menyatakan cukup tinggi sebesar 10.2 %.

### Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Sebagaimana makna reliabilitas (dapat dipercaya atau dapat diandalkan), maka pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis pengukuran koefisien Alpha ( scale ). Hasil dari teknik pengukuran koefisien alpha dalam pengujian reliabilitas ini selanjutnya di konsultasikan dengan tabel reliabilitas instrumen. Dengan taraf signifikan 5 % dan N sebanyak 49 orang maka di dapatkan koefisien alpha sebesar 0.946. Berdasarkan nilai reliabilitas instrumen ternyata hasilnya sangat menyakinkan, artinya bahwa instrumen tersebut dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Maka semua instrumen memenuhi syarat reliabilitas. Hal ini berarti hasil pengukuran dari item pertanyaan untuk penelitian ini relatif stabil.

### Uji Analisis Pengaruh Pemberian Imbalan Materiil terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen. ( prediktor ) pemberian imbalan materiil berupa gaji (X1), tunjangan (X2), bonus (X3) dan asuransi (X4) dengan variabel dependen ( kriterium) yaitu kepuasan kerja karyawan (Y) di Lotus Garden Hotel & Restaurant Kediri. Sekaligus melihat seberapa

besar pengaruh antara variabel prediktor dengan kriterium tersebut. Maka pada saat ini dilakukan pengujian, interpretasi dan pembahasan hasil penelitian. Yang pertama untuk menguui kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan metode dan Analisis regresi linier untuk mengetahui pengaruh dan besarnya. Kemudian dilakukan iterpretasi terhadap hasil analisis tersebut. Secara rinci dijelaskan dalam uraian berikut. Sedangkan dokumen lengkap hasil analisis ini dapat dilihat dalam lampiran penelitian ini.

Setelah diadakan analisis untuk melihat pengaruh antara kedua variabel prediktor dengan variabel kriterium tersebut di atas, hasilnya adalah sebagai berikut :

- 1 Berdasarkan hasil analisis variansi (ANOVA), variabel prediktor pemberian imbalan materiil berupa gaji, tunjangan, bonus dan asuransi (X) terhadap variabel kriterium kepuasan kerja karyawan (Y) ternyata berpengaruh secara signifikan positif, yaitu dengan ditunjukkan nilai F kuantitatif sebesar 94.045. Dibandingkan dengan tabel F signifikan sebesar 0.000 secara bersama – sama berarti lebih besar nilai F tersebut. Artinya bahwa hipotesis kerja

dalam penelitian ini diterima, sehingga pemberian imbalan materiil berupa gaji, tunjangan, bonus dan asuransi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Lotus Garden Hotel & Restaurant Kediri. Konsekuensinya kenaikan imbalan materiil diikuti pula kenaikan kepuasan kerjanya dan seterusnya.

- 2 Sedangkan berdasarkan uji regresi, yang ditunjukkan dalam nilai Adjusted Predicted Value bahwa pemberian imbalan materiil (X) mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Dimana dalam tabel Residuals Statistics koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0.895, artinya bahwa pemberian imbalan materiil mempunyai pengaruh sebesar 89.5 % terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 10.5% dipengaruhi oleh faktor lainnya, antara lain lingkungan kerja dan corporate culture Lotus Garden Hotel & Restaurant Kediri.
- 3 Dilihat dari uji signifikan t, dengan nilai B maka analisis pengaruh antara variabel prediktor dengan variabel kriterium tersebut dapat ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel 14  
Rekapitulasi Hasil Uji Signifilkan t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.791	.432		6.467	.000
totx1	.173	.029	.304	5.967	.000
totx2	.189	.024	.398	7.794	.000
totx3	.173	.029	.305	6.005	.000
totx4	.354	.029	.647	12.370	.000

Dari tabel 14 di atas dapat dijelaskan bahwa R Square 0.895 Berarti variabel pemberian imbalan materiil yang berupa gaji, tunjangan, bonus dan asuransi

mempengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 89.5% kepuasan kerja karyawan Lotus Garden Hotel & Restaurant Kediri dapat dijelaskan oleh pengaruh

pemberian imbalan materiil yang berupa gaji, tunjangan, bonus dan asuransi. Sedangkan besar koefisien R Multiple .0.946 atau 94.6% dengan harga masing - masing variabel prediktor adalah sebagai berikut :

1) Gaji ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh koefisien regresi sebesar 0,304 dengan nilai  $t_{hitung} = 5.967$  sedangkan nilai pada taraf  $\alpha = 0,05$  nilai  $t_{tabel} = 1.66$  sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, jadi teruji bahwa Gaji memiliki pengaruh positif dan yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Lotus Garden Hotel & Restaurant Kediri.

2) Tunjangan ( $X_2$ )

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh koefisien regresi sebesar 0,398 dengan nilai  $t_{hitung} = 7.794$  sedangkan nilai pada taraf  $\alpha = 0,05$  nilai  $t_{tabel} = 1.66$  sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, jadi teruji bahwa tunjangan memiliki pengaruh positif dan yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Lotus Garden Hotel & Restaurant Kediri.

3) Bonus ( $X_3$ )

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh koefisien regresi sebesar 0,305 dengan nilai  $t_{hitung} = 6.005$  sedangkan nilai pada taraf  $\alpha = 0,05$  nilai  $t_{tabel} = 1.66$  sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, jadi teruji bahwa Bonus memiliki pengaruh positif dan yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Lotus Garden Hotel & Restaurant Kediri.

4) Asuransi ( $X_4$ )

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh koefisien regresi sebesar

0,647 dengan nilai  $t_{hitung} = 12.370$  sedangkan nilai pada taraf  $\alpha = 0,05$  nilai  $t_{tabel} = 1.66$  sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, jadi teruji bahwa asuransi memiliki pengaruh positif dan yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Lotus Garden Hotel & Restaurant Kediri.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Perusahaan Lotus Garden Hotel & Restaurant Kediri dalam memberikan imbalan materiil gaji, tunjangan, bonus dan asuransi kepada karyawannya relatif sangat baik. Indikator yang dikembangkan adalah rata-rata tanggapan pegawai terhadap besaran gaji, tunjangan, bonus dan asuransi hasilnya sesuai dengan harapan dan hasil kerjanya. Dan sebaliknya dengan imbalan materiil yang baik ini respon karyawan terhadap kepuasan kerja sangat baik pula. Hal ini terlihat dari indikator yang diteliti yaitu frekuensi mutasi, absensi, produktivitas, tuntutan dan pemogokan relatif jarang dan atau hampir tidak ada.
2. Variabel pemberian imbalan materiil berupa gaji , tunjangan, bonus dan asuransi ketika di analisis, baik dengan analisis ANOVA dan regresi linier ternyata hasilnya memberikan kontribusi yang baik terhadap kepuasan kerja karyawan Lotus Garden Hotel & Restaurant Kediri. Sehingga perusahaan relatif sudah tepat dalam pemberian imbalan materiil kepada karyawan, sehingga perlu ada peningkatan secara simultan dan lebih baik. Minimal jika

mempertimbangkan faktor kemampuan dan keterbatasan anggaran yang ada relatif terbatas, maka kebijakan bertahan sesuai dengan kondisi sekarang, masih belum terlalu merisaukan karyawan. Namun dalam jangka waktu tertentu harus melakukan penyesuaian terhadap situasi dan kondisi nilai uang yang berkembang terhadap kebutuhan masyarakat. Hal ini sesuai dengan teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow, Hersberg dan Aldefer.

#### Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian ini, maka pada kesempatan ini peneliti memberikan saran dan masukan sebagai berikut :

1. Penelitian ini memperkuat strategi perusahaan dalam memberikan imbalan materiil kepada karyawannya baik berupa gaji, tunjangan, bonus dan asuransi yang selama ini diberikan. Sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terjaga dengan baik, serta dapat dipertahankan dan digunakan sebagai dasar dalam menetapkan pemberian imbalan materiil kepada pegawainya. Namun demikian tidak semata-mata kepuasan kerja karena faktor pemberian imbalan materiil, sehingga harus dapat seimbang antara imbalan materiil, inmateriil serta faktor pendukung lainnya.
2. Dalam dimensi manajemen sumber daya manusia keberhasilan manajemen perusahaan, hakekatnya karena sistem dan mekanisme kerja secara sistemik, untuk itu diperlukan pendekatan situasional (kontingensi) sesuai kondisi yang berkembang di lingkungan Perusahaan karyawan Lotus Garden Hotel & Restaurant Kediri
3. Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar sistem pemberian imbalan kepada karyawannya, sehingga tercipta kepuasan kerja karyawan di setiap institusi, kantor dan perusahaan yang ada. Implikasinya tentu akan dapat meningkatkan pelayanan dan produktivitas perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, A. 1999. *Manajemen Produksi. Perencanaan Sistem Produksi*, buku 2, Penerbit BPFE Yogyakarta
- Davis, K. John W. *Newstrom*, 1996. *Perilaku dalam Organisasi* Jilid I, Ali Bahasa Agus Dharma, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Gomes, Faustino Cardoso, 1999. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1996. *Organisasi : Perilaku Struktur Proses* Alih Bahasa Djoerban Wahid. Binarupa Aksara. Jakarta
- Handoko, T. Hani, 1999. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* Edisi ke dua. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 1999. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Phoduktivitas*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Hersey, Paul., Ken Blachard, 1995. *Manajemen Perilaku Organisasi, Pendayagunaan Sumberdaya Manusia*. Alih Bahasa Agus Dharma, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Locke, EA. 1976. *The Nature and Cause of Job Satisfaction. ini Handbook of Industrial and Organizational Psycology* ( ed MD. Dunnette) Rand Mc. Nally, Chicago

- Mangkunegara, AAAP. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Rosda, Bandung
- Nawawi, Hadari, 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Reksohadiprodjo, S., Indriyo, G. 2000. *Manajemen Produksi*, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Robbin, SP., 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, kontroversi, aplikasi*. Penerbit Prehallindo, Jakarta
- Schuller, Randall & Susan E. Jackson. 1998. *Manajemen Sumberdaya Menyosong Abad 21* Alih Bahasa Abdoel Rasyid. Edisi 6 Jilid I & 2. Penerbit Erlangga, Jakarta
- Sedarmayanti, 1996. *Tatakerja dan Produktivitas*, Penerbit Mandar Maju, Bandung
- Siagian, Sp., 1999. *Manajemen Sumberdaya*. Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora, H. 1999. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi ke dua. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, YKPN, Yogyakarta
- Singarimbun, M. dan Sofyan, E. 1987. *Metode Penelitian Survey* Penerbit LP3ES, Jakarta
- Sugiyono, 2000. *Metode Penelitian* Penerbit Alfa Beta, Bandung
- Taufiq, 1987. *Korelasi dan Analisis Regresi Ganda*, Penerbit Nur Cahaya, Yogyakarta