

**PENGARUH GENDER DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA HOTEL SRI REJEKI KOTA BLITAR)**

JURNAL ILMIAH

Disusun oleh :

**Afrids Tamara Wiladatika
125020107111054**



**JURUSAN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2018**

LEMBAR PENGESAHAN PENULISAN ARTIKEL JURNAL

Artikel Jurnal dengan judul :

PENGARUH GENDER DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA HOTEL SRI REJEKI KOTA BLITAR)

Yang disusun oleh :

Nama : Afrids Tamara Wiladatika
NIM : 125020107111054
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : S1 Ilmu Ekonomi

Bahwa artikel Jurnal tersebut dibuat sebagai *persyaratan ujian skripsi* yang dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 2 Februari 2018

Malang, 2 Februari 2018

Dosen Pembimbing,

Ajeng Kartika Galuh, SE., ME.
NIK. 2012018512212001

Pengaruh Gender Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Sri Rejeki Kota Blitar)

Afrids Tamara Wiladatika

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya

Email : afridsunyil@gmail.com

ABSTRAK

Mengelola SDM di era globalisasi perlu disiapkan untuk mendukung proses terwujudnya SDM yang berkualitas. Dengan produktivitas maka akan meningkatkan SDM. Peningkatan produktivitas dapat menunjang kelangsungan kinerja karyawan. Gender merupakan salah satu isu keberagaman. Kepuasan kerja juga memberikan pengaruh dari kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gender dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan data primer dengan melalui pengumpulan kuesioner. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil menunjukkan bahwa gender tidak berpengaruh dan kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : gender, kepuasan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

To manage human resource in the era of globalization need to be prepared to support the process of realization of qualified human resources. With productivity it will increase human resources. Increased productivity can support the continuity of employee performance. Gender is one of the issues of diversity. Work satisfaction also gives influence from employee performance. This research to know the influence of gender and job satisfaction on employee performance. This type of research uses primary data by collecting questionnaires. The analysis used is multiple linear regression analysis. The result show that gender does not affect and satisfaction affect employee performance

Keywords : gender, work satisfaction, employee performance

A. PENDAHULUAN

Pembangunan ekonomi Indonesia pada era globalisasi dalam ASEAN Trade Area (AFTA) memerlukan tiang-tiang perekonomian yang kuat dan saling berhubungan. Indikasinya, perusahaan – perusahaan di Indonesia dituntut untuk berlomba untuk melakukan ‘penciptaan nilai’, tidak hanya dari segi kuantitas produk yang dihasilkan tetapi yang lebih terpenting adalah daya saing sumber daya manusia (SDM) dengan menghasilkan produk yang bermutu (Nawawi, 2016:108).

Sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu unsur penunjang organisasi, dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut personil, tenaga kerja, pekerja/karyawan). Untuk mengelola SDM di era globalisasi berbagai macam suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung proses terwujudnya SDM yang berkualitas.

Menurut fakta yang ada, daya saing SDM di Indonesia masih tergolong rendah. Hal ini dibuktikan dengan peringkat *Human Development Index (HDI)*. Laporan peringkat *Human Development Index (HDI)* 2016 baru saja diumumkan tanggal 21 Maret 2017 di Stockholm, Swedia. Rendahnya nilai HDI Indonesia tersebut disebabkan oleh rendahnya kinerja sumber daya manusia

di Indonesia, yang merupakan dampak dari persaingan yang semakin ketat akibat sifat pasar yang *borderless*.

Tujuan utama pembangunan adalah menciptakan lingkungan yang memungkinkan rakyat untuk menikmati umur panjang, hidup sehat, dan menjalankan kehidupan yang produktif (United Nation Development Program – UNDP). Pembangunan manusia didefinisikan sebagai proses perluasan pilihan bagi penduduk. Sejarah pengukuran perkembangan pembangunan gender di Indonesia dimulai sejak UNDP (*United Nations Development Program*) mengeluarkan laporan berkalanya HDR (Human Development Report) di tahun 1990 yang mencantumkan HDI (*Human Development Index*) atau IPM (Indeks Pembangunan Manusia) sebagai ukuran kemajuan suatu negara.

Kinerja sumberdaya manusia (karyawan) merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Adapun tujuan mencapai kinerja bagi perusahaan adalah keinginan untuk tetap berdiri atau eksis (*survive*), untuk memperoleh laba (*benefit*), dapat berkembang (*growth*), dapat tercapai apabila perusahaan tersebut memiliki kinerja yang baik (Armstrong, 2015:108). Griffin (2014:259 – 260) menyatakan bahwa kinerja karyawan yang berasal dari karakteristik individu memiliki lingkungan tempat bekerja (*workforce*) yang beragam (*diversity*) memungkinkan adanya manajerial stereotype. Gender merupakan salah satu isu keberagaman (*diversitas*) dengan lingkungan kerja, kondisi kerja, situasi kerja, maupun budaya kerja (Bendl et al., 2016:553) diindikasikan adanya perlakuan diskriminasi, marginalisasi, subordinasi, beban ganda dan tindak kekerasan dari satu pihak kepada pihak lainnya, baik dalam maupun di luar perusahaan Broadbridge & Fielden, 2015:443).

Kepuasan kerja juga memberikan pengaruh dari kinerja karyawan. Kepuasan kerja menunjukkan sikap yang negatif atau positif yang berhubungan dengan keterikatan karyawan pada organisasinya (Robbins & Judge, 2008:99). Jika kepuasan kerja tidak terjaga besar kemungkinan berakibat pada tingginya keluar masuk (*turnover*) karyawan dari organisasi. Selain itu, ketidakpuasan kerja karyawan dapat diidentifikasi dari rendahnya produktivitas karyawan, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi (Armstrong, 2015:128).

Sektor jasa merupakan sektor yang semakin memegang peranan besar dan penting di banyak Negara, termasuk Indonesia. Saat ini sektor-sektor jasa menyumbang lebih dari 45% nilai tambah perekonomian dan menyerap lebih dari 35% tenaga kerja. Perusahaan yang menjadi tinjauan adalah perhotelan. Banyaknya perhotelan yang sedang berkembang saat ini dapat dikatakan sebagai aktivitas produksi yang bergerak di bidang pelayanan jasa, faktor manusia dengan sistem manajemennya mempunyai pelayanan dalam usaha peningkatan produktivitas baik dari segi mikro keorganisasian ataupun dari segi kerangka makro.

Berdasarkan penjabaran dari hubungan di atas, maka gender dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Ragamnya gender dalam suatu perusahaan dengan menunjukkan adanya keadilan pembagian pekerjaan mampu mempengaruhi kinerja perusahaan. Di samping itu, semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin kepuasan kerja tersebut juga memberikan pengaruh pada kinerja karyawan.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Tenaga Kerja

Istilah tenaga kerja (*man power*) merujuk pada definisi penduduk dalam usia produktif atau bekerja (*working-age population*). Sebagaimana dijabarkan dalam ketentuan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat (2) tentang Tenaga Kerja bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Teori Permintaan, Penawaran, dan Upah

Permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dan jumlah pekerja yang dikehendaki oleh pengusaha untuk dipekerjakan (Arfida, 2003). Sehingga permintaan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan seorang pengusaha pada setiap kemungkinan tingkat upah dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan Penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang dapat disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu. Kemudian upah dasarnya merupakan sumber utama penghasilan seseorang. Seseorang bekerja dengan tujuan untuk mendapatkan upah. Upah ini akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Produktivitas Kerja di Sektor Jasa

Produktivitas kerja merupakan hasil yang dicapai tenaga kerja dengan jangka waktu tertentu apabila unsur – unsur pendukung dan faktor yang mempengaruhinya dilakukan secara berimbang dan produktivitas kerja juga merupakan sikap mental dari para pekerja untuk senantiasa berkarya lebih dari apa yang sedang diusahakan dalam rangka untuk mempercepat tujuan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi yang dicapai seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya yang berhubungan dan berkontribusi bagi keberhasilan organisasi.

Gender dalam dunia Kerja dan Perusahaan

Gender diartikan sebagai konsep sosial yang dibedakan atas fungsi dan peran antara laki – laki dan perempuan. Pandangan gender dalam perusahaan ada didalam dua model konsep gender, dimana Broadbridge & Fielden (2015:168-169) menjabarkan yang pertama model kesetaraan yaitu mengasumsikan dengan dua kemungkinan, yakni adanya kesetaraan (*equity*) antara laki-laki dan perempuan sebagai profesional. Yang kedua model stereotip yaitu mengasumsikan bawa antara laki-laki dan perempuan dalam perusahaan dikelompokkan dan diberikan atribut dengan karakteristik masing-masing.

Kepuasan Kinerja Karyawan

Robbins & Judge (2008:99) menyatakan bahwa kepuasan kerja mengacu pada perasaan positif dan negatif, serta sikap terhadap pekerjaan itu sendiri. Pekerja dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, maka akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, jika seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan perasaan puas individu karena harapan sesuai dengan kenyataan yang diperoleh di tempat kerja baik dalam hal beban kerja, lingkungan atau kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja atau atasan, dan penghargaan.

Penelitian Terdahulu

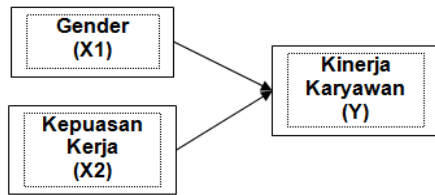
Joseph & Selvaraj (2015) melakukan penelitian tentang *The Effect of Work Force Diversity on Employee*. Hasil penelitian ini adalah bahwa gender berpengaruh (+) terhadap kinerja karyawan.

Khan et al (2012) melakukan penelitian tentang *Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomus Medical Institutions of Pakistan*. Hasil dari penelitian ini adalah kepuasan kerja yang diproyeksikan gaji, promosi, keamanan, dan kenyamanan kerja, kondisi pekerjaan, otonomi (pembagian) kerja, hubungan dengan atasan, sifat(jenis pekerjaan) berpengaruh (+) terhadap kinerja karyawan.

Shmailan (2016) melakukan penelitian tentang *The relationship between job satisfaction, job performance*. Hasil dari penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh (+) terhadap kinerja karyawan

Kerangka dan Hipotesis

Gambar 1 : Kerangka Hipotesis



Sumber: data diolah, 2017

Hipotesis

1. Gender berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif deskriptif melalui hubungan kausalitas antar variabel. Setting lokasi (objek) pada Hotel Sri Rejeki di Jalan Tentara Geni Pelajar, Kepanjen Kidul, Kota Blitar, terhitung sejak bulan Maret 2017. Menggunakan variabel dependen (Y) dari kinerja karyawan, dan independen (X) dari gender (X1) dan kepuasan kerja (X2). Penelitian ini menggunakan jenis data primer dari metode survey dalam bentuk kuesioer. Kuesioner disebarakan kepada seluruh staff dan manajemen Hotel Sri Rejeki yang telah dipilih sebagai sampel penelitian.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1 : Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keputusan
Kepuasan Kerja (X2)	Item1	0,662	0,254	Valid
	Item2	0,691	0,254	Valid
	Item3	0,644	0,254	Valid
	Item4	0,607	0,254	Valid
	Item5	0,707	0,254	Valid
	Item6	0,392	0,254	Valid
	Item7	0,657	0,254	Valid
	Item8	0,491	0,254	Valid
	Item9	-0,143	0,254	Tidak Valid
	Item10	0,734	0,254	Valid
	Item11	0,708	0,254	Valid
	Item12	0,759	0,254	Valid
	Item13	0,731	0,254	Valid
	Item14	0,708	0,254	Valid
	Item15	0	0,254	Tidak Valid
	Item16	0,608	0,254	Valid
	Item17	0,404	0,254	Valid
	Item18	0,670	0,254	Valid
	Item19	0,646	0,254	Valid
	Item20	0,586	0,254	Valid
	Item21	0,033	0,254	Tidak Valid
	Item22	0,552	0,254	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Item1	0,628	0,254	Valid
	Item2	0,634	0,254	Valid
	Item3	0,440	0,254	Valid
	Item4	0,580	0,254	Valid
	Item5	0,399	0,254	Valid
	Item6	0,329	0,254	Valid
	Item7	0,009	0,254	Tidak Valid
	Item8	0,371	0,254	Valid
	Item9	0,792	0,254	Valid
	Item10	0,839	0,254	Valid
	Item11	0,342	0,254	Valid
	Item12	0,598	0,254	Valid
	Item13	0,765	0,254	Valid
	Item14	0,800	0,254	Valid

Sumber: Data diolah, 2017

Dapat diketahui beberapa item nilai korelasi kurang dari r tabel 0,254, artinya item-item tersebut tidak valid (4 item). Sehingga item-item yang tidak valid tersebut tidak dapat digunakan sebagai alat ukur. Sedangkan item yang lain memiliki nilai korelasi lebih dari r tabel, sehingga bias digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 2 : Hasil Uji reliabilitas

Variabel	Alph a	Batas r	Keputus an
Kepuasan Kerja (X2)	0,904	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,815	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2017

Dapat diketahui keempat variabel nilai Cronbach alpha diatas 0,600. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,600 maka alat ukur kuisioner reliabel atau telah memenuhi syarat reliabilitas.

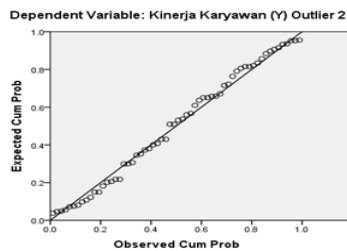
Tabel 3 : Hasil Analisis Deskriptif Variabel

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gender (X1)	60	1	2	1.43	.500
Kepuasan Kerja (X2)	60	82	100	89.60	4.669
Kinerja Karyawan (Y)	60	51	70	60.12	4.291
Valid N (listwise)	60				

Sumber :Data diolah, 2017

Untuk variabel Gender jumlah data 60, nilai minimum 1, nilai maksimum 2, rata-rata 1,43, dan standar deviasi 0,500. Untuk variabel Kepuasan Kerja jumlah data 60, nilai minimum 82, nilai maksimum 100, rata-rata 89,60, dan standar deviasi 4,669. Untuk variabel Kinerja Karyawan jumlah data 60, nilai minimum 51, nilai maksimum 70, rata-rata 60,12, dan standar deviasi 4,291.

Gambar 2 :Hasil Uji Normalitas



Sumber:Data diolah, 2017

Dari gambar grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi tersebut telah normal dan layak dipakai untuk memprediksi variabel bebas.

Tabel 4 :Uji Multikolinearitas

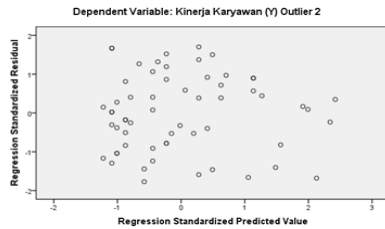
Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gender (X1)	.977	1.023
	Kepuasan Kerja (X2)	.977	1.023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF kurang dari 10,00 dan Tolerance lebih dari 0,100 untuk kedua variabel independen, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Gambar 3 :Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah, 2017

Dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

Persamaan Regresi Linear

Tabel 5: Analisis regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.276	6.521		.042	.966
Gender (X1)	-.383	.801	-.046	-.479	.634
Kepuasan Kerja (X2)	.612	.085	.696	7.187	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah, 2017

$$\text{Persamaan regresinya sebagai berikut: } Y = 0,276 + (-0,383)X1 + 0,612X2 + 0$$

Arti angka-angka tersebut sbb: (Disini yang akan diartikan angkanya adalah koefisien yang memiliki signifikansi kurang dari 0,05 (yang berpengaruh signifikan)).

-Konstanta sebesar 0,276 menyatakan bahwa jika Jumlah Gender (Jenis Kelamin) X1 dan Kepuasan Kerja (X2) (tidak mengalami perubahan) maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,276.

- Koefisien variabel Gender sebesar -0,383 menyatakan bahwa jika Gender (X1) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar -0,383, dengan asumsi tidak ada penambahan konstanta Kepuasan Kerja (X2).

- Koefisien variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,612 menyatakan bahwa jika Jumlah Kepuasan Kerja (X2) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,612, dengan asumsi tidak ada penambahan Gender (X1).

Tabel 6 : Hasil Uji t (uji koefisien regresi secara parsial)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1 (Constant)		.042	.966
Gender (X1)		-.479	.634
Kepuasan Kerja (X2)		7.187	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah, 2017

-Pengujian terhadap koefisien variabel Gender (b_1).

Kriteria pengujian :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$

$t_{tabel} = t(\alpha/2 : n-k-1) = t(0,025 : 57) = 2,0025$

Perhitungan :

Diperoleh nilai $t_{hitung} -0,479$ dengan signifikansi 0,643

Keputusan :

H_0 diterima dan H_1 ditolak karena $t_{hitung} -0,479 < t_{tabel} -2,0025$ dan nilai signifikansi $0,634 > 0,05$

Kesimpulan :

Gender (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- Pengujian terhadap koefisien variabel Kepuasan Kerja (b_2)

Kriteria Pengujian :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$

$t_{tabel} = t(\alpha/2 : n-k-1) = t((0,025 : 57) = 2,0025$

Perhitungan :

Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,187 dengan signifikansi 0,000

Keputusan :

H_0 ditolak dan H_1 diterima karena nilai $t_{hitung} 7,187 > t_{tabel} 2,0025$ dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$

Kesimpulan :

Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sri Rejeki.

Tabel 7 : Uji F (uji koefisien regresi secara bersama-sama)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	480.002	2	240.001	26.001	.000 ^b
	Residual	525.932	57	9.227		
	Total	1005.933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Gender (X1)

Sumber : Data diolah, 2017

Kriteria pengujian :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$

$F_{tabel} = F(k : n-k) = F(2 : 58) = 3,19$

Keputusan :

H_0 ditolak dan H_1 diterima karena nilai $F_{hitung} 26,01 > F_{tabel} 3,19$ dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$

Kesimpulan :

Gender (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 8 : Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	.477	.459	3.038

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Gender (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah, 2017

Diperoleh nilai Adjusted R2 sebesar 0,477. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Gender dan Kepuasan kerja) mampu menjelaskan sebesar 47,7% variasi variabel Kinerja Karyawan pada Hotel Sri Rejeki, dan sisanya sebesar 52,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Gender Terhadap Kinerja Karyawan

Pada pengujian hipotesis variable kepuasan kerja (x_2) diperoleh t hitung sebesar $-0,479$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,05$. Nilai statistik uji t hitung $< t$ tabel ($-0,479 < -2,0025$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel gender secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sri Rejeki. Isu gender mendorong beberapa peneliti untuk mengkaitkannya dengan peran laki-laki dan wanita dalam masyarakat. Di samping itu, juga dikaitkan dengan kemampuan wanita dalam menyelesaikan tugas dalam suatu profesi. Riset tentang adanya perbedaan proses informasi yang diakibatkan oleh adanya isu gender disosialisasikan oleh Meyers & Levy (1986). Penelitian Jamilah (2006) dengan judul “Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan dan Kompleksitas Tugas terhadap Audit Judgment” menyimpulkan bahwa gender tidak berpengaruh secara signifikan terhadap audit judgment. Hal ini menunjukkan bahwa dalam hal produktivitas, perbedaan gender bukan merupakan suatu sumber permasalahan dalam penyelesaian pekerjaan.

Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Pada pengujian hipotesis variable kepuasan kerja diperoleh t hitung sebesar $7,187$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,05$. Nilai statistik uji t hitung tersebut lebih besar daripada t tabel ($7,187 > 2,0025$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Armstrong (2015:128) dan Griffin & Moorhead (2012:96). Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Robbins & Judge (2008:99) bahwa kepuasan kerja mengacu pada perasaan positif dan negatif, serta sikap terhadap pekerjaan itu sendiri. Pekerja dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, maka akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya.

Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan

Upah menunjukkan yang paling besar perannya dalam kinerja karyawan. Upah yang sesuai dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Sri Rejeki. Upah harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Jika pembayaran upah tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral dan gairah kerja karyawan menurun. Perusahaan harus memahami bahwa balas jasa akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, di mana kebutuhan itu tidak dapat ditunda. Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja segala sesuatu yang ada di lingkungan personel dalam hubungannya dengan pekerjaan dan mempunyai hubungan erat dengan karyawan termasuk didalamnya faktor fisik dan non fisik. Hubungan kerja dengan rekan kerja, atasan dan bawahan serta tata ruang kerja termasuk dalam maksud lingkungan kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan suatu upaya untuk memengaruhi banyak orang melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi diharapkan dapat menimbulkan perubahan positif berupa kekuatan dinamis yang dapat mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan jika diterapkan sesuai dengan koridor yang telah ditetapkan kedua belah pihak sesuai dengan jabatan yang dimiliki. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan merasa bahwa atasan telah melakukan kepemimpinan dengan baik dalam hal memberikan instruksi yang jelas, menjelaskan tugas yang harus dikerjakan karyawan dan memberi tahu apa yang harus dilakukan serta bagaimana melakukannya.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Gender dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sri Rejeki Kota Blitar, maka kesimpulan yang dapat peneliti kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Gender secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sri Rejeki. Hal ini disebabkan karena perbedaan gender bukan merupakan suatu sumber permasalahan dalam penyelesaian pekerjaan untuk hal produktivitas. Produktivitas diperlukan untuk mencapai kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam suatu proses kegiatan yang berhubungan dengan ekonomi. Oleh sebab itu, tidak adanya batasan gender didalam perusahaan ini.
2. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sri Rejeki. Hal ini karena kepuasan kerja karyawan dengan kegigihan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Faktor yang paling berpengaruh adalah upah, promosi, dan lingkungan kerja. Dimana upah sangat mempengaruhi kinerja karena jika upah naik maka karyawan semakin loyalitas terhadap perusahaan dan lebih menghargai pekerjaannya.

Saran

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis yang diperoleh, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang berkaitan dengan penelitian ini dimana saran ini diberikan untuk dijadikan masukan dan pertimbangan, adapun saran sebagai berikut :

1. Variabel upah merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan, maka hendaknya pihak Hotel Sri Rejeki tetap mempertahankan atau meningkatkan upah yang telah diterima karyawan, sehingga karyawan dapat lebih baik dalam bekerja.
2. Hendaknya pihak Hotel Sri Rejeki memperhatikan variabel perlengkapan, karena di dalam Hotel Sri Rejeki ada beberapa perlengkapan kurang layak untuk dipakai, hal ini nantinya juga dapat berpengaruh terhadap tamu yang menginap.
3. Untuk peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian berusaha menjalin hubungan yang baik dengan responden khususnya dalam berkomunikasi

DAFTAR PUSTAKA

- Aminah, S., Suprpti, S., & Hikmah. 2016. Pengaruh Faktor Gender terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang. *Media Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 31 No. 1 Januari, ISSN : 0854, 39-47.
- Hartono, J. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Yogyakarta: BPF.
- Jamilah, S, 2006, *Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan & Kompleksitas Tugas Terhadap Audit Judgement*. Bahan Simposium. Tidak Dipublikasikan.
- Karsten, M. F. 2016. *Gender, Race, and Ethnicity in the Workplace: Emerging Issues and Enduring Challenges*. Santa Barbara, California: ABC-CLIO.
- Moeljono, D. 2006. *Lead! Galang Gagas Tantangan SDM, Kepemimpinan, dan Perilaku Organisasi, Cet. Ke-2*. Jakarta: Elex Media Computindo.
- Priyatno, Duwi, 2013, *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*, Yogyakarta: Media Kom. Hal 9, 30, 40.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2012. *Perilaku Organisasi 1, Ed. 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Vries, D. W.-d. 2006. *GENDER BUKAN TABU: Catatan Perjalanan Fasilitasi Kelompok Perempuan di Jambi*. Situ Gede, Sindang Barang, Bogor Barat: Center for International Forestry Research (CIFOR).
- Yuwono, M. 2015. *Indeks Pembangunan Manusia, Indeks Pembangunan Gender, Dan Indeks Pemberdayaan Gender*, Direktorat Analisis dan Pengembangan Statistik, BPS-RI. Disampaikan dalam acara ‘Sosialisasi Data Kependudukan dan KB Hasil Susenas 2015’ di Hotel Best Western The Hive, Jakarta Timur pada tanggal 22 Desember 2015.

