

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum objek penelitian

1. Sejarah Hotel Syariah Walisongo Surabaya

Penelitian ini diselenggarakan di Hotel Syariah Walisongo Surabaya adalah salah satu usaha hotel yang menggunakan konsep syariah yang ada di Indonesia. Hotel Syariah Wali Songo ini didirikan oleh Bapak Rubyan Mahri tahun 2011 lalu dengan tujuan untuk menciptakan hotel yang bebas maysir sesuai kebutuhan masyarakat muslim akan hotel yang Islami, khususnya bagi masyarakat yang melakukan wisata religi ke Makam Sunan Ampel Surabaya. Awalnya, bangunan Hotel Wali Songo Surabaya adalah sebuah losmen konvensional biasa yang bernama Losmen Gembira, kemudian dibeli oleh Bapak Rubyan Mahri dan mendirikan hotel berkonsep syariah dengan nama Hotel Syariah Wali Songo Surabaya dan dikelola menjadi bisnis keluarga. Hotel Syariah Wali Songo terus melakukan perkembangan dari yang pada awal berdirinya memiliki 44 kamar tamu dan sekarang telah memiliki 94 kamar tamu dengan berbagai tipe kamar. Karyawan hotel juga ikut bertambah dari yang mulanya seluruh karyawan yang ada seluruhnya laki-laki sehingga ketika sholat jumat hotel harus tutup.

Alamat Hotel Syariah Wali Songo tepatnya berada di Jalan Petukangan Tengah No 30 Surabaya. Lokasi Hotel Syariah Wali Songo Surabaya tersebut sangat strategis dimana lokasi tersebut berada di depan pintu masuk dalam parkir

Makam Sunan Ampel Surabaya sehingga memudahkan bagi peziarah Makam Sunan Ampel Surabaya untuk mendapatkan penginapan dekat dengan area makam. Keunggulan lain lokasi Hotel Syariah Wali Songo tersebut diantaranya adalah:

- a. Lima menit menuju Masjid Ampel Surabaya.
- b. Lima menit menuju Rumah Sakit Al-Irsyad Surabaya.
- c. Sepuluh menit menuju Jembatan Merah Plaza Surabaya.
- d. Sepuluh menit menuju Pasar Atom Surabaya.
- e. Lima belas menit menuju Pusat Grosir Surabaya.

2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi perusahaan merupakan tempat semua kegiatan administrasi dan manajemen yang dijalankan dengan mengadakan pembagian pekerjaan, sehingga memungkinkan diantara karyawan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Agar mempermudah pengontrolan kinerja serta mempertegas konsekuensi kerja dari setiap karyawan, maka dibentuklah suatu wadah untuk memberikan bantuan dalam hubungan kerja. Berikut struktur organisasi perusahaan Hotel Syariah Walisongo Surabaya. Adapun tugas dan tanggung jawab dari organisasi tersebut sebagai berikut :

BACK OFFICE DEPARTMENT

a. Direktur

Pimpinan Hotel Syariah Wali Songo adalah Rubayan Mahri. Tugas Pimpinan Hotel Syariah Wali Songo adalah sebagai berikut:

- 1) Memimpin usaha Hotel Syariah Wali Songo Surabaya.
- 2) Mengambil kebijakan untuk kemajuan Hotel Syariah Wali Songo Surabaya.
- 3) Bertanggung jawab atas jalannya usaha Hotel Syariah Wali Songo Surabaya.
- 4) Mengangkat dan memberhentikan karyawan, serta menunjuk karyawan sebagai perwakilan dalam menjalankan operasional Hotel Syariah Wali Songo Surabaya. Misalnya, dalam menjalankan operasional hotel setiap hari pimpinan hotel mewakilkan kepada manajer operasional.

b. General Manager

Manajer Operasional Hotel Syariah Wali Songo Surabaya saat ini adalah Muhammad. Tugas dari manajer operasional Hotel Syariah Walisongo adalah sebagai berikut :

- 1) Memimpin dan mengkoordinir operasional Hotel Syariah Walisongo Surabaya.

- 2) Bertanggung jawab atas perkembangan Hotel Syariah Walisongo
- 3) Sebagai wakil dari pimpinan hotel untuk mengambil kebijakantentang operasional hotel dalm memajukan Hotel Syariah Walisongo
- 4) Membuat strategi serta mngevaluasi internal untuk perkembangan Hotel Syariah Walisongo
- 5) Melakukan pengawasan, pembinaan, dan monitoring atas operasional Hotel Syariah Walisongo.

c. Accounting

Tugas dari Accounting yang ada di Hoel Syariah Walisongo Surabaya antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Bertanggung jawab atas pencatatan keuangan hotel.
- 2) Mencatat setiap transaksi pemasukan dan pengeluaran hotel.
- 3) Menyusun dan menyerahkan laporan keuangan pada pimpinan
- 4) Merapikan menertibkan pencatatan keuangan hotel
- 5) Menyusun dan membuat laporan keuangan bulanan.

d. HR Manager

Tugas dari bagian Human Resources Manager pada Hotel Syariah Walisongo Surabaya adalah sebagai berikut:

- 1) Mengelola sumber daya manusia yang ada pada hotel.
- 2) Menerima dan mengangkat jabatan karyawan.
- 3) Menyelenggarakan semua administrasi kepegawaian dan kegiatan karyawan.
- 4) Mengadakan pelatihan karyawan untuk meningkatkan profesionalisme terhadap tamu hotel.

d. Front office(*Reception, Doorman, Bellboy*)

Tugas dari bagian front office Hotel Syariah Walisongo Surabaya adalah sebagai berikut:

- 1) Menjual dan menawarkan produk dan layanan hotel kepada tamu.
- 2) Melayani tamu hotel dalam melakukan *check in* dan *check out*
- 3) Memberikan informasi tentang layanan di dalam dan di luar hotel.
- 4) Menyelesaikan administrasi, pencatatan, dan pendaftaran tamu hotel.
- 5) Memberikan citra/kesan yang positif serta menampung kritik dan keluhan tamu hotel yang menginap.
- 6) Memantau mobilitas hotel pada CCTV yang ada di lobby hotel.
- 7) Bekerjasama dengan bagian lain dalam melayani tamu hotel selama *check in*.

e. House keeping

Bagian *house keeping* pada Hotel Syariah Walisongo Surabaya dibagi menjadi tiga bagian sebagai berikut:

1) Room Boy

Tugas Room Boy Hotel Syariah Walisongo diantaranya adalah sebagai berikut:

- a) Bertanggung jawab atas kebersihan kamar-kamar tamu yang di miliki hotel.
- b) Menyiapkan kamar bagi tamu ingin *check in*.di hotel.
- c) Memastikan stok perlengkapan kamar, peralatan, dan bahan pembersih selalu tersedia.
- d) Merapikan kembali kamar tamu setelah tamu *check out* dari hotel.

2) *House Man*

- a) Bertanggung jawab atas kebersihan area umum yang dimiliki hotel.
- b) Membersihkan sampah yang ada di tempat sampah lingkungan hotel.
- c) Menjaga kebersihan lorong-lorong hotel.
- d) Menjaga keindahan area umum hotel.

3) *Laundry*

- a) Bertanggung jawab dan menyediakan layanan mencuci pakaian para tamu yang menginap di hotel
- b) Menyediakan layanan setrika baju para tamu hotel
- c) Mengganti sprei dan mencucinya.

f. Auditor

Bagian security Hotel Syariah Walisongo Surabaya memiliki tugas dan peran sebagai berikut:

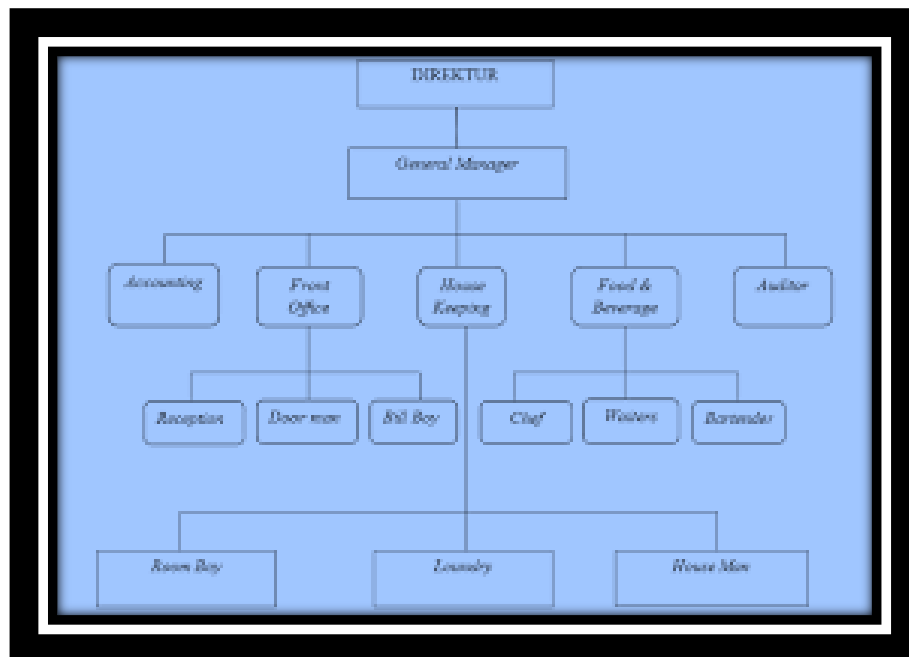
- 1) Bertanggung jawab atas keamanan hotel secara keseluruhan.
- 2) Menciptakan kondisi yang aman agar tamu betah untuk tinggal di hotel.
- 3) Menegur dan mengingatkan tamu hotel yang melanggar peraturan.
- 4) Memastikan keamanan setiap kendaraan milik tamu hotel.
- 5) Memantau mobilitas hotel melalui CCTV yang ada di hotel.

g. Food & Beverage (*Chef, Waiter, Bartender*)

F&B Department bertugas untuk melayani para tamu yang ada di restaurant seperti :

- 1) Membersihkan dan memeriksa area makan/restoran sebelum pelayanan pada pelanggan berlangsung sesuai dengan prosedur Hotel.
- 2) Membersihkan dan memeriksa fasilitas pelanggan sebelum pelayanan.
- 3) Mempersiapkan area yang nyaman secara rapih untuk pelayanan termasuk penyesuaian penerangan dan musik bila perlu.
- 4) Mempersiapkan dan memeriksa perlengkapan untuk pelayanan.

Struktur Organisasi Hotel Syariah Walisongo



Gambar 4.1 Struktur Organisasi/Perusahaan

Sumber : Hotel Syariah Walisongo, 2019

B. Deskripsi dan hasil penelitian

1. Analisis dan Pembahasan Karakteristik Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 45 orang karyawan. Dalam penelitian ini karakteristik yang diketahui adalah usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir karyawan. Berikut ini akan dibahas mengenai kondisi dari masing-masing klasifikasi demografis responden tersebut.

a. Karakteristik responden berdasarkan Usia

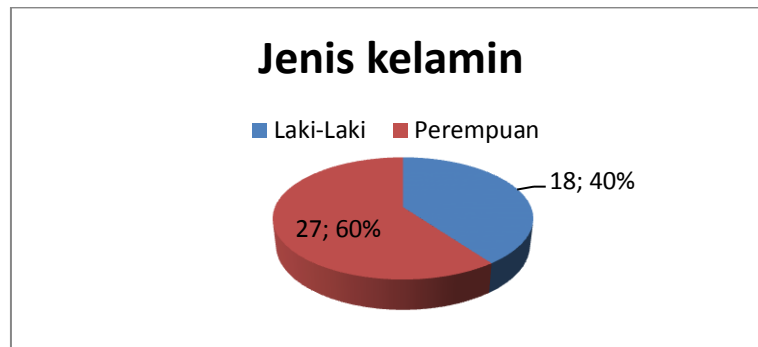
Tabel 4.1 karakteristik responden (usia)

No.	Kelompok Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	18-25	17	37,7%
2	26-30	20	44,4%
3	31-40	6	13,3%
4	>40	2	4,4%
	TOTAL	45	100%

Sumber: data primer yang diolah,2020

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang berusia dengan rentang 18-25 tahun sebanyak 17 orang atau 37,7%, yang berusia dengan rentang 26-30 tahun sebanyak 20 orang atau 44,4%, yang berusia dengan rentang 31-40 tahun sebanyak 6 orang atau 13,3% dan yang berusia dengan rentang ≥ 40 tahun sebanyak 2 orang atau 4,4%.

b. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

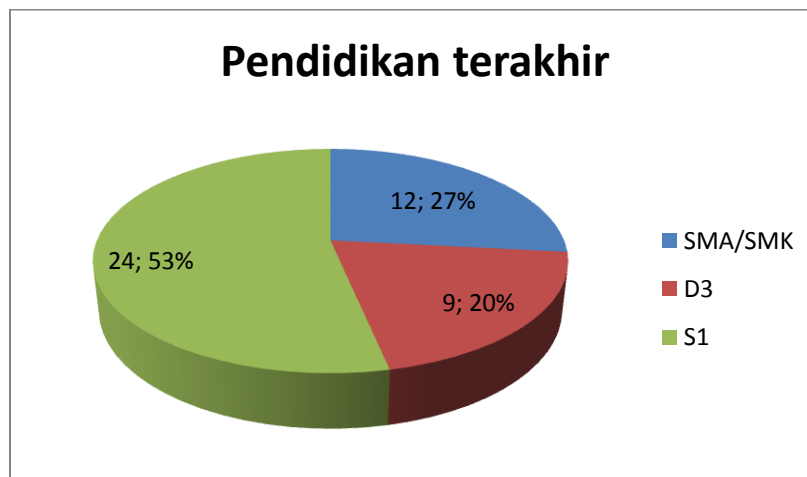


Gambar 4.2 karakteristik responden (jenis kelamin)

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Dari gambar 4.2 di atas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang atau 40%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 27 orang atau 60%.

c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

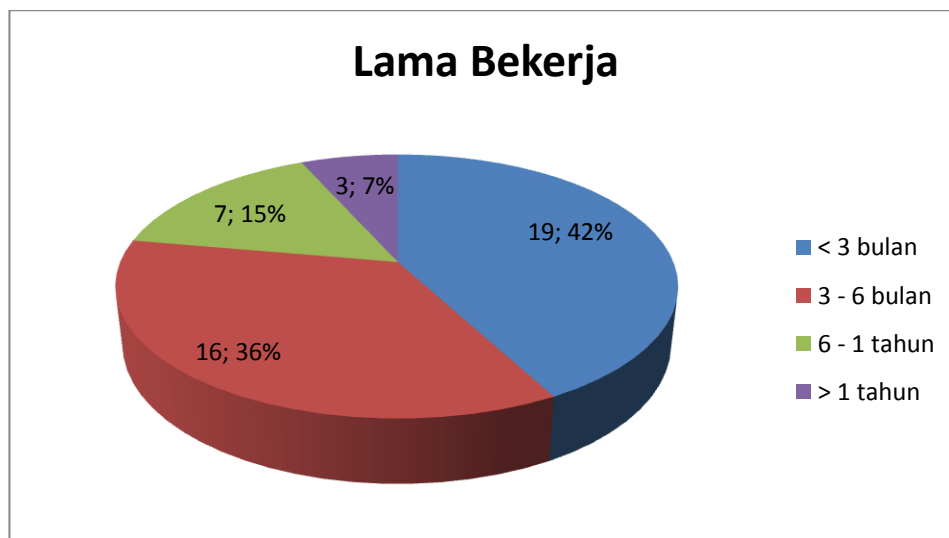


Gambar 4.3 karakteristik responden (pendidikan terakhir)

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Pada gambar 4.3 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang memiliki latar belakang pendidikan terakhir S1 sebanyak 24 orang atau 53%, yang memiliki latar belakang pendidikan terakhir D3 sebanyak 9 orang atau 20%, yang memiliki latar belakang pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 12 orang atau 27%.

d. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja



Gambar 4.4 karakteristik responden (lama bekerja)

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Dalam gambar 4.4 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang lama bekerja selama < 3 bulan sebanyak 19 orang atau 42%, yang lama bekerja 3 – 6 bulan sebanyak 16 orang atau 36%, yang lama bekerja 6 bulan – 1 tahun sebanyak 7 orang atau 15%. Sedangkan yang lama bekerja > 1 tahun sebanyak 3 orang atau 7%.

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas Alat Ukur

Uji validitas aitem digunakan untuk menguji masing-masing aitem variabel yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan tiga skala yang terdiri dari skala *job insecurity* sebanyak 10 aitem, skala *supervise* sebanyak 10 aitem, dan skala kepuasan kerja sebanyak 10 aitem dengan menggunakan bantuan SPSS versi 16.0. Syarat minimum aitem yang memiliki nilai minimal r_{kritis} 0.30 maka aitem dinyatakan valid, begitupula sebaliknya jika aitem memiliki nilai dibawah 0.30 maka aitem dinyatakan gugur atau tidak valid. Nilai r dilihat dari kolom *Correl Item Total Correlation*.

Hasil uji validitas aitem pada masing-masing instrument variabel penelitian yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Aitem

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	r_{kritis}	Sig. (2- *tailed)	Ket.
Job Insecurity (X_1)	JOBINSECURITY1	0.385	0.300	0,000	Valid
	JOBINSECURITY2	0.387	0.300	0,000	Valid
	JOBINSECURITY3	0.687	0.300	0,000	Valid
	JOBINSECURITY4	0.414	0.300	0,000	Valid
	JOBINSECURITY5	0.687	0.300	0,000	Valid
	JOBINSECURITY6	0.608	0.300	0,000	Valid

	JOBINSECURITY7	0.505	0.300	0,000	Valid
	JOBINSECURITY8	0.415	0.300	0,000	Valid
	JOBINSECURITY9	0.570	0.300	0,000	Valid
	JOBINSECURITY10	0.782	0.300	0,000	Valid
Supervise (X ₂)	SUPERVISE1	0.465	0.300	0,000	Valid
	SUPERVISE2	0.754	0.300	0,000	Valid
	SUPERVISE3	0.701	0.300	0,000	Valid
	SUPERVISE4	0.755	0.300	0,000	Valid
	SUPERVISE5	0.675	0.300	0,000	Valid
	SUPERVISE6	0.693	0.300	0,000	Valid
	SUPERVISE7	0.709	0.300	0,000	Valid
	SUPERVISE8	0.535	0.300	0,000	Valid
	SUPERVISE9	0.555	0.300	0,000	Valid
	SUPERVISE10	0.364	0.300	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	KEPUASANKERJA1	0.475	0.300	0,000	Valid
	KEPUASANKERJA2	0.403	0.300	0,000	Valid
	KEPUASANKERJA3	0.678	0.300	0,000	Valid
	KEPUASANKERJA4	0.505	0.300	0,000	Valid
	KEPUASANKERJA5	0.637	0.300	0,000	Valid
	KEPUASANKERJA6	0.580	0.300	0,000	Valid
	KEPUASANKERJA7	0.607	0.300	0,000	Valid
	KEPUASANKERJA8	0.517	0.300	0,000	Valid
	KEPUASANKERJA9	0.620	0.300	0,000	Valid
	KEPUASANKERJA10	0.550	0.300	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas indikator dari semua variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan valid, karena nilai korelasi lebih besar dari r_{kritis} sehingga dinyatakan bahwa semua variabel penelitian telah valid dan layak untuk diujikan.

b. Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya. Hasil suatu pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur di dalam mengukur gejala yang sama (Sugiyono, 2016). Teknik uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *alpha cornbach* dengan bantuan SPSS Statistik versi 16.0 untuk menguji reliabilitas instrument dalam penelitian ini.

Koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1,0. Reliabilitas dikatakan baik jika mendekati angka 1,0 (Azwar, 2015). Berikut reliabilitas aitem pada masing-masing variabel penelitian :

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas *Job Insecurity*

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
-----	----------	---------------------	------------

1.	Job Insecurity (X_1)	0.842	Reliable
2.	Supervise (X_2)	0.883	Reliable
3.	Kepuasan Kerja (Y)	0.850	Reliable

Sumber : SPSS (2016)

Dari hasil uji tersebut terlihat nilai *cronbach's alpha* untuk seluruh variabel baik variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan bahwa reliabilitas mendekati angka 1 sehingga dikatakan reliabel.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (*independent variable*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai toleransi sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Partial	Tolerance
1 (Constant)	5.434	4.342		1.252	.218	-3.327	14.196					
JOBINSECURITY	.783	.102	.764	7.668	.000	.577	.989	.766	.764	.760	.991	1.009
SUPERVISE	-.025	.102	-.025	-.247	.806	-.232	.181	-.096	-.038	-.025	.991	1.009

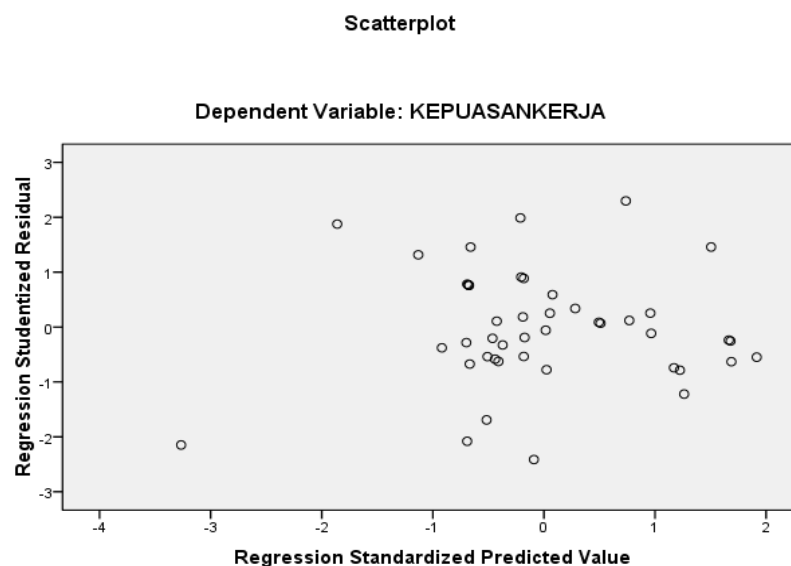
a. Dependent Variable:
KEPUASANKERJA

Dari tabel 4.4 di atas menjelaskan bahwa data yang ada tidak terjadi gejala multikolinieritas antara masing-masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF. Karena data di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi linier berganda tidak terdapat multikolinieritas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan lain. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka

mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.5 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : SPSS (2016)

Dari gambar 4.5 di atas, dapat dilihat dari *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Maka model regresi ini telah memenuhi uji asumsi heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebaran data variabel penelitian dalam populasi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam

penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* Normalitas data pada uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat dengan membandingkan bagian nilai *Kolmogorov-Smirnov* signifikansi pada hasil statistik dengan nilai signifikansi $>5\%$ (0,05). Peneliti menggunakan bantuan SPSS statistik versi 16 untuk menguji normalitas data.

Berikut ini adalah tabel hasil uji normalitas variabel :

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.78794105
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.088
	Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		.705
Asymp. Sig. (2-tailed)		.702

a. Test distribution is Normal.

Sumber : SPSS (2016)

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh hasil *output Asymp.Sig.(2-tailed)* sebesar 0,702 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data pada variabel dalam penelitian ini normal.

4. Hasil Uji Hipotesis Penelitian

a. Hasil Uji T

Uji T bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Untuk mengetahui apakah terdapat

pengaruh dari variabel masing-masing independen yaitu: *job insecurity* dan *supervise* terhadap satu variabel dependen, yaitu kepuasan kerja.

Tabel 4.7 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.434	4.342		1.252	.218
	JOBINSECURITY	.783	.102	.764	7.668	.000
	SUPERVISE	-.025	.102	-.025	-.247	.806

a. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

Sumber : SPSS (2016)

Dari hasil uji t pada tabel 4.7 di atas, diperoleh t-hitung untuk *job insecurity* sebesar 7.668, dan *supervise* sebesar -0,247. Berdasarkan rumus $df = n - k - 1$ dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan, dengan kriteria pengujian. Untuk menentukan t-tabel digunakan lampiran statistika tabel t, dengan menggunakan taraf kesalahan 5% $t(\alpha/2; (n-k-1)) = t(0,05/2; (45-2-1))$. $t = 0,025; 42$ diperoleh t-tabel sebesar 0,0006.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* nilai t-hitung $>$ t-tabel yaitu $7.668 > 0,0006$. Maka H_1 ditolak, sehingga tidak terdapat pengaruh secara parsial antara *job insecurity* (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y).

Sedangkan variabel *supervise* nilai t-hitung $-0.247 > t\text{-tabel } 0,0006$. Maka H_{02} ditolak, sehingga tidak terdapat pengaruh secara persial antara *supervise* (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y).

b. Hasil Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau ditolak dengan membandingkan tingkat signifikansi (*alpha*) sebesar 5%. Jika nilai *probability* F lebih besar dari *alpha* 0,05 maka model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen dengan kata lain variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai *probability* F lebih kecil dari *alpha* 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.8 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	486.449	2	243.225	29.870	.000 ^a
	Residual	341.995	42	8.143		
	Total	828.444	44			

a. Predictors: (Constant), SUPERVISE, JOBINSECURITY

b. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

Sumber : SPSS (2016)

Melihat hasil uji F pada tabel 4.8 di atas, dapat dilihat nilai F hitung diperoleh sebesar 29.870. Cara mencari F tabel dengantaraf kesalahan 5% $f(k; (n-k)) = f(2; (45-2))$. $f = (2 : 43)$ maka diperoleh F tabel sebesar 0.046

Hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $29.870 > 0.046$. Diketahui bahwa nilai signifikansi regresi sebesar $0,000 <$ nilai signifikansi $0,05$. Maka H_3 diterima, artinya *job insecurity*, dan *supervise* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

a. Uji Persamaan Linier Regresi Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis regresi linier berganda karena menggunakan lebih dari satu variabel. Tabel di bawah ini adalah hasil yang telah diperoleh berdasarkan uji korelasi menggunakan teknik regresi linear berganda dengan bantuan SPSS Statistik versi 16.0.

Tabel 4.8 Hasil uji persamaan linier regresi berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.434	4.342		1.252	.218
	JOBINSECURITY	.783	.102	.764	7.668	.000
	SUPERVISE	-.025	.102	-.025	-.247	.806

a. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

Dari hasil perhitungan pada tabel 4., dapat disajikan ke dalam bentuk persamaan regresi *standardized* sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 5.434 + 0,783X_1 + (-0,025)X_2 + e$$

- a. Nilai konstanta (a) adalah menunjukkan besarnya nilai kepuasan kerja karyawan (Y). *job insecurity* dan *supervise* dinyatakan konstan dengan nilai kepuasan kerja karyawan sebesar 5,434
- b. Koefisien regresi variabel *job insecurity* (X1) sebesar 0,783 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara *job insecurity* terhadap kepuasan kerja karyawan, jika semakin baik (turun) *job insecurity* maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat positif.
- c. Koefisien regresi variabel *supervise* (X2) sebesar -0,025 maka menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh antara *supervise* terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada *table model summary* dan tertulis *R square*. Namun untuk regresi linier berganda sebaliknya menggunakan *R square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.9 Hasil uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.587	.568	2.85355

a. Predictors: (Constant), SUPERVISE, JOBINSECURITY

b. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,568 atau 56,8%. Semakin besar angka *Adjusted R Square* maka akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam model regresi. Maka dapat disimpulkan bahwa 56,8% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *job insecurity*.

6. Pembahasan

a. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dalam penelitian ini, uji t (parsial) menunjukkan bahwa *job insecurity* (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan t-hitung > t-tabel yaitu $7.668 > 0.0006$. Dan diketahui bahwa nilai signifikansi dari *job insecurity* (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,000. Nilai signifikan < 0,05. Dari hasil perhitungan tersebut dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara *job insecurity* (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa apabila *job insecurity* berpengaruh positif itu menunjukkan ketidak amanan kerja di perusahaan tersebut rendah sehingga kepuasan kerja karyawan di Hotel Syariah Walisongo tinggi, sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Devi dan Sudibia (2015) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh *Job Insecurity*, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention*: (Studi Pada Karyawan Kontrak Di Bali Dynasty Resort)” dan mengemukakan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin tinggi *job insecurity*, maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan, begitupula sebaliknya semakin rendah *job insecurity*, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Rahayu (2013) dengan judul “Hubungan Antara *Job Insecurity* Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Outsourcing” penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini *Job insecurity* rendah dikerenakan tingkat *turn over* karyawan di hotel syariah walisongo tinggi sehingga menimbulkan peneliti sulit mencari kebenaran dari sebuah pernyataan yang di ajukan oleh peneliti dan karyawan sewaktu mengerjakan kuesioner terkesan buru-buru karena disibukkan oleh pekerjaan juga.

Hal ini sejalan dengan yang dinyatakan oleh Silla et all. (2010) bahwa *job insecurity* yang dirasakan karyawan akan berpengaruh pada kepuasan kerja yang pada akhirnya terkait dengan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

b. Pengaruh *Supervise* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa *supervise* (X_2) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) nilai t-hitung $-0.247 > t\text{-tabel } 0,0006$ dan nilai signifikansi *supervise* (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar $-0,247 < \text{nilai signifikansi } 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa *supervise* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan hotel Syariah Walisongo Surabaya.

Hasil tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Paramina dan Sari (2017) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Pengaruh Disiplin, Pengawasan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Semangat Kerja. (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Carefast Semarang)”, penelitian ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak kesimpulan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Afifah dan Murwaningsih (2011) dengan judul “Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta” menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan dan motivasi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta.

Hasil penelitian di Hotel Syariah Walosongo menghasilkan Hipotesis di tolak padahal berdasarkan wawancara dengan rekan-rekan karyawan menjelaskan bahwa Hotel Syariah Walisongo mempunyai sistem pengawasan yang sangat

jarang sehingga pengawasan kurang maksimal di tambah lagi SOP yg di gunakan hanya sekedar dikatakan melalui ide dari atasan tidak dilakukan secara tertulis.

Hasil tersebut berbanding terbalik saat peneliti melakukan wawancara, temuan ini di dukung dengan jumlah subjek dari penelitian ini sedikit dan waktunya sangat sempit untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner sehingga subjek tergesa-gesa dan tidak fokus saat mengisi kuesioner.

c. Pengaruh *Job Insecurity* dan *Supervise* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa *job insecurity* dan *supervise* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan secara bersama-sama (simultan). Hal ini dibuktikan nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $29.870 > 0.046$. Diketahui bahwa nilai signifikansi regresi sebesar $0,000 <$ nilai signifikansi $0,05$. Hasil penelitian ini *job insecurity* dan *supervise* berpengaruh positif secara simultan (bersama-sama).

Penelitian terdahulu tentang pengaruh *job insecurity* dan *supervise* terhadap kepuasan kerja masih sangat minim, bahkan belum pernah dilakukan. Sehingga peneliti sedikit mengalami kendala saat mencari refrensi.

Damanik (2019) melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja pada karyawan outsourcing di PT. Telekomunikasi Indonesia Regional 1 Sumatera” menunjukkan bahwa *job insecurity* memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rifaldi (2014) dengan judul “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK ADB Invest Se-Kota Surabaya” menunjukkan bahwa *supervise* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK ADB Invest.