

**PENGARUH HUMAN RELATION ISLAMI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA HOTEL NATAMA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Pada Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh:

UMAR MA'RUF MANIK
NPM : 1801280134



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh

NAMA MAHASISWA : Umar Ma'ruf Manik
NPM : 1801280134
PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH HUMAN RELATION ISLAMI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA HOTEL
NATAMA.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi

Medan, 01 Maret 2023

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr.Hj. Maya Sari, SE, AK, M.Si,CA

DI SETUJUI OLEH.

KETUA PROGRAM STUDI

DEKAN,

Isra Hayati, S.Pd, M.Si



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

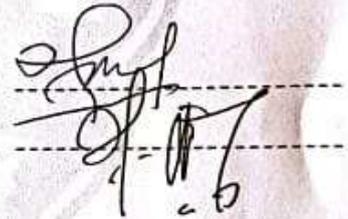
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

Nama Mahasiswa : Umar Ma'ruf Manik
NPM : 1801280134
Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah
Semester : X
Tanggal Sidang : 11/05/2023
Waktu : 09.00 s.d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
PENGUJI II : Mutiah Khaira Sihotang, MA



PANITIA PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Prof. Zilani, MA



PERNYATAAN ORISINALITAS

saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Umar Ma'ruf Manik
NPM : 1801280134
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul: **“PENGARUH HUMAN RELATION ISLAMI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA HOTEL NATAMA.”** merupakan karya asli saya. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil dari plagiarism, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, Maret 2023

Yang menyatakan :



Umar Ma'ruf Manik

NPM: 1801280134

PERSEMBAHAN

Karya Ilmiah Ini Kuperesembahkan Kepada Keluargaku

Ayahanda Manuel manik

Ibunda mutiah

*Yang tak henti-hentinya memanjatkan doa, demi kesuksesan dan
keberhasilan diriku*

Moto :

*"Keep doing good to others, and be useful to
anyone "*

ABSTRAK

Umar Ma'ruf Manik 1801280134 Pengaruh Human Relation Islami Terhadap Kepuasan Kerja Pada Hotel Natama (Studi Kasus Hotel Natama Syariah Padang Sidempuan), Pembimbing Assoc.Prof Dr.Hj.Maya Sari, SE,AK,M.Si,CA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *human relation* islami terhadap kepuasan kerja pada hotel Natama Syariah Padang Sidempuan dan untuk menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan harmonis bagi para karyawan Natama Syariah Padang Sidempuan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam pendekatan deskriptif. Metode yang menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada riset yang dilakukan secara langsung dan memastikan sebab-sebab dari suatu gejala tertentu. Populasi dan sampel 40 responden, yaitu karyawan Hotel Natama Padangsidempuan. Sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang di peroleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis yang di lakukan dengan menggunakan software SPSS versi 25. Berdasarkan hasil regresi terlihat bahwa variabel *Human Relation Islami* (X) nilai t hitung sebesar 8,274 dengan nilai $Sig < 0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8,274 > 1,685$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga variabel *Human Relation Islami* secara statistik dengan ($\alpha = 5\%$) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Hotel Natama Syariah. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,005$). Besarnya persentase berpengaruh pada variabel *Human Relation Islami* terhadap nilai variabel kepuasan kerja dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi R persamaan regresi (*R Square*), yaitu 0,643 atau 64,3% artinya variabel *Human Relation Islami* mempengaruhi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 64,3% sedangkan sisanya sebesar 35,7% dapat dijelaskan dari variabel lain diluar variabel penelitian.

Kata Kunci : Human Relation Islami, Kepuasan Kerja Islami dan Hotel Natama Syariah

ABSTRACT

Umar Ma'ruf Manik 1801280134 The Influence of Islamic Human Relations on Job Satisfaction at Hotel Natama (Case Study of Hotel Natama Syariah Padang Sidempuan), Advisor Assoc.Prof Dr.Hj.Maya Sari, SE,AK,M.Si,CA

This study aims to determine Islamic human relations on job satisfaction at the Natama Syariah Padang Sidempuan hotel and to create a balanced and harmonious work environment for the employees of Natama Syariah Padang Sidempuan. This research uses a quantitative approach in a descriptive approach. A method that describes the nature of something that is ongoing in research that is carried out directly and determines the causes of a particular phenomenon. Population and sample of 40 respondents, namely employees of the Hotel Natama Padangsidempuan. The data source used in this study is primary data obtained by distributing questionnaires to respondents. Data analysis techniques in this study were data quality tests, classic assumption tests, multiple linear regression analysis and hypothesis testing which was carried out using SPSS version 25 software. Based on the regression results it can be seen that the Islamic Human Relations variable (X) has a t value of 8.274 with Sig value of 0.000. This shows that $t_{count} > t_{table}$ or $8.274 > 1,685$. Then H_0 is rejected and H_1 is accepted, so that the Islamic Human Relations variable statistically with ($\alpha = 5\%$) has a positive and significant effect on job satisfaction at Hotel Natama Syariah. This is evidenced by a significant value ($0.000 < 0.005$). The percentage of influence on the Islamic Human Relations variable on the value of the job satisfaction variable can be seen from the magnitude of the determination coefficient R of the regression equation (R Square), which is 0.643 or 64,3%, meaning that the Islamic Human Relations variable influences the employee job satisfaction variable by 64,3 % while the remaining 35,7% can be explained from other variables outside the research variables.

Keywords: Islamic Human Relations, Islamic Job Satisfaction and Hotels Sharia Natama

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH HUMAN RELATION ISLAMI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA HOTEL NATAMA SYARIAH”** guna memenuhi sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan pada program studi Manajemen Bisnis Syariah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari kelemahan serta keterbatasan yang sehingga dalam penyelesaian proposal ini memperoleh bantuan dari berbagai pihak, dalam kesempatan ini menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof Dr. Agusssani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Assoc. Prof Dr. Muhammad Qorib, M.A selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang memberikan izin dalam penulis proposal ini dan sekaligus memberikan arahan dan bimbingan dalam penulisan proposal ini.
3. Bapak Dr. Zailani, S.Pd.I, M.A selaku Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Munawir Pasaribu, MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Isra Hayati, S.Pd., M.Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Syahrul Amsari, SE.Sy., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Assoc. Prof. Dr.HJ. Maya Sari, SE, AK, M.SI, CA selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan banyak masukan dan motivasi.

8. Seluruh Dosen Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Seluruh Keluarga Besar Pimpinan Komisariat Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Fakultas Agama Islam Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa proposal ini masih banyak kekurangan baik isi maupun susunannya. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat tidak hanya bagi penulis juga bagi para pembaca.

Medan, 10 Mei 2023

Umar Ma'ruf Manik

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	Error! Bookmark not defined.
A. Latar Belakang.....	Error! Bookmark not defined.
B. Identifikasi Masalah	6
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat penelitian	7
E. Manfaat Penelitian.....	7
F. Sistematika Penulisan	<u>8</u>
BAB II <u>LANDASAN TEORI</u>	Error! Bookmark not defined.0
A. Deskripsi Teori	Error! Bookmark not defined.0
1. Kepuasan Kerja	Error! Bookmark not defined.0
a. <u>Pengertian Kepuasan Kerja</u>	<u>10</u>
b. <u>Indikator Kepuasan Kerja</u>	<u>10</u>
c. <u>Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....</u>	<u>12</u>
d. <u>Kepuasan Kerja Menurut Pandangan Islam</u>	<u>14</u>
e. <u>Teori Kepuasan Kerja</u>	<u>15</u>
2. <i>Human Relation</i>	Error! Bookmark not defined.
a. <u>Pengertian <i>Human Relation</i></u>	<u>16</u>
b. <u>Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Human Relation</i></u>	<u>17</u>
c. <u>Indikator <i>Human Relation</i>.....</u>	<u>18</u>

d. <u>Teori <i>Human Relation</i>.....</u>	19
e. <u>Prinsip <i>Human Relation</i></u>	20
3. <i>Human Relation</i> Dalam Islam	20
a. <u>Proses <i>Human Relation</i></u>	22
b. <u>Prinsip <i>Human Relation</i></u>	23
4. Hotel	24
a. <u>Pengertian Hotel.....</u>	24
b. <u>Klasifikasi Hotel.....</u>	25
c. <u>Jenis Hotel.....</u>	25
<u>B. Penelitian Terdahulu.....</u>	27
<u>C. Kerangka Berpikir</u>	33
<u>D. Hipotesis.....</u>	33
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Pendekatan Penelitian	35
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	35
1. Lokasi Penelitian	35
2. Waktu Penelitian.....	35
C. Populasi, Sampel dan Teknik Penelitian.....	36
1. Populasi	36
2. Sampel	37
2. Teknik Penarikan Sampel.....	37
D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Penelitian	38
1. Variabel Penelitian	38
2. Defenisi OPERasional Penelitian	38
E. Teknik Pengumpulan Data.....	39
1. Observasi	39
2. Kuesioner.....	39

F. Teknik Analisis Data.....	40
1. Uji Validitas dan Reabilitas	40
a. Uji Validitas	40
a. Uji Reabilitas.....	40
2. Uji Hipotesis	41
a. Uji t.....	41
a. Uji R ² (Koefisien Determinasi)	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Sejarah Singkat Hotel Natama Syariah	47
1. Visi, Misi dan Motto Hotel Natama Syariah	50
2. Aktivitas Hotel Natama Syariah	51
3. Struktur Organisasi	52
B. Deskripsi Responden.....	56
C. Analisis Data	58
1. Analisis Data.....	58
2. Uji Instrumen Penelitian	63
a. Uji Validitas	63
a. Uji Reabilitas.....	65
3. Uji Asumsi Klasik	66
a. Uji Normalitas.....	66
b. Uji Multikolinearitas	66
c. Uji Heterokondensitas (Data Primer).....	67
4. Pengujian Hipotesis	69
a. Uji Parsial (Uji t).....	69
b. Uji R ² (Koefisien Determinasi)	70
D. Pembahasan.....	71

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
A. Kesimpulan	73
A. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Judul Tabel	Halaman
<hr/>		
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3. 1	Rencana Kegiatan Penelitian	38
Tabel 3. 2	Operasionalisasi Variabel Penelitian	41
Tabel 4. 1	Skor Variabel <i>Human Relation</i> Islami	59
Tabel 4. 2	Skor Variabel Kepuasan Kerja Karyawan	61
Tabel 4. 3	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Human Relation</i> Islami (X1)	63
Tabel 4. 4	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	64
Tabel 4. 5	Hasil Uji Realibilitas Variabel	65
Tabel 4. 6	Hasil Uji Multikolinearitas	67
Tabel 4. 7	Uji Parsial (Uji t)	69

DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar	Judul Gambar	
		Halaman
Gambar 1	Kerangka Berpikir	35
Gambar 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Gambar 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	57
Gambar 4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	57
Gambar 5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	68
Gambar 6	Uji Normalitas	66
Gambar 7	Multivariate Standardized Scatterplot.....	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah satu sumber daya dalam organisasi meliputi semua orang yang melakukan aktivitas dimana sumber daya manusia tersebut memberikan banyak pengaruh berupa ide dan perubahan dalam organisasi. Sumber daya manusia adalah satu sumber daya dalam organisasi meliputi semua orang yang melakukan aktivitas dimana sumber daya manusia tersebut memberikan pengaruh berupa ide dan perubahan dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang satu-satunya memiliki akal, yaitu kemampuan memahami sesuatu yang benar dan salah, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya, serta satu-satunya sumber daya manusia yang mempunyai rasio yaitu akal yang digunakan untuk berfikir secara logis, rasa dan karsa yaitu kehendak yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya sehingga antara organisasi dan individu yang ada di dalamnya merupakan satu talenta yang tidak dapat dipisahkan (Husain dan Hady, 2012).

Kepuasan kerja karyawan merupakan topik penelitian yang menarik untuk dikaji, karena sifatnya yang kompleks serta menghasilkan beragam temuan di seluruh dunia dalam konteks industri maupun jasa. Kepuasan kerja karyawan merupakan variabel kompleks yang banyak dipengaruhi human relation, terutama di perhotelan. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan kondisi ideal yang selalu diinginkan oleh setiap organisasi namun dalam pelaksanaannya selalu menemui kendala terkait dengan faktor internal perusahaan. Penelitian tentang kepuasan kerja karyawan diberbagai sektor memunculkan beragam temuan.

Kepuasan kerja karyawan perusahaan Hotel Natama rendah diduga *human relations* yang ada dalam perusahaan kurang tercipta atau tidak solid. Hal ini

terjadi karena tidak adanya komunikasi yang efektif antara sesama rekan kerja, maupun atasan atau bawahan dalam perusahaan, tidak adanya kesamaan kepentingan dalam *intern* perusahaan sehingga tidak tercipta keharmonisan antar karyawan, antar karyawan memiliki pandangan negatif dalam melakukan interaksi di perusahaan serta pesan komunikasi tidak disampaikan sesuai fakta dan realita yang ada.

Dimensi *human relation* yang belum terpenuhi dengan baik adalah pemberian motivasi dari pimpinan atau manager hotel kepada karyawannya, motivasi karyawan yang dibutuhkan adalah untuk bekerja lebih giat, yakni kebutuhan akan upah yang cukup bagi keperluan rumah tangga karyawan, kebahagiaan keluarga maupun jenjang karir yang diperoleh jika karyawan memiliki perestasi dan sebagainya untuk kepuasan kerja akan produktivitas yang diberikan kepada perusahaan. Karyawan akan lebih semangat dalam bekerja dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu dengan menerapkan *human relation* yaitu dengan selalu memotivasi karyawannya dalam meningkatkan margin atau keuangan perusahaan sehingga kepuasan kerja akan tercapai antara karyawan dengan perusahaan.

Beberapa aspek yang dapat mempengaruhi perasaan karyawan atas pekerjaan yang ditekuninya antara lain aspek pekerjaan di mana pekerjaan yang diterima tidak memberikan kesempatan untuk menuangkan ide serta kemampuannya, terlalu membosankan atau terlalu berat bagi karyawan serta kurangnya umpan balik sehingga muncul ketidakpuasan dalam bekerja.

Masalah kepuasan kerja juga bergantung pada tiga komponen yaitu karakteristik individu sebagai pelaksana pekerjaan, karakteristik pekerjaan yang dilakukan, dan karakteristik organisasi tempat individu tersebut bekerja. Karakteristik individu tersebut diukur dengan spirit untuk melayani publik (*public spirit*), umur, pendidikan dan ras. Karakteristik pekerjaan ini dinyatakan dalam bentuk kepuasan upah dan pertumbuhan karir, kejelasan karir, kejelasan tugas, penggunaan keahlian dan signifikansi tugas serta karakteristik organisasi dinyatakan dengan komitmen organisasi dan hubungan rekan kerja dan Supervisor.

Rendahnya kepuasan kerja dalam perusahaan Hotel Natama bahwa karyawan tidak mendapatkan atau memperoleh hasil yang sebanding dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Hal tersebut karena upah/gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan, karyawan yang jarang mendapatkan insentive atau tambahan diluar gaji, tidak adanya tunjangan-tunjangan serta karyawan tidak mendapatkan fasilitas yang sama antar karyawan.

Hotel Natama adalah sebuah losmen dengan nama “Adian Natama” yang dimiliki oleh keluarga almarhum M.F. Siregar. Sejalan dengan perjalanan waktu, dan dengan seiringnya meningkatnya permintaan masyarakat akan pelayanan jasa penginapan serta keinginan masyarakat untuk memberikan layanan pada masyarakat luas akan jasa penginapan yang bersih, nyaman dan aman dengan lokasi yang sangat strategis, maka losmen berkembang dan tumbuh menjadi hotel dengan nama “NATAMA HOTEL” Kepemilikan hotel yang awalnya dimiliki oleh satu keluarga, berubah menjadi dari gabungan 3 ibu B.O. Surjaatmaja, dan keluarga Bapak Amri Lubis. Hotel Natama membentuk sebuah perusahaan terbatas Surya Natama yang berdiri pada tanggal 19 Agustus 2007 sesuai dengan Akte Notaris No.233 dihadapan kandidat noktariat Betty Supartini, S.H sebagai pengganti dari Notaris Ny Purbaningsih Adi Warsito, S.H. Semenjak berdirinya hotel ini, memang telah dikenal masyarakat sebagai hotel yang selalu menjaga nilai-nilai keislaman, moral dan nilai kebudayaan masyarakat setempat, sehingga hotel ini bisa berkembang cepat.

Untuk menjaga dan mengikuti perkembangan zaman dimana hotel merupakan bagian penting dalam pariwisata dan dapat meningkatkan perekonomian daerah, perusahaan perhotelan harus menjaga human relation sehinggann terjadi kepuasan kerja pada internal perusahaan yang kondusif dan tertata dengan baik. Dengan terciptanya kedua tersebut maka pengunjung hotelpun akan merasa nyaman dan akan kembali mengunjungi hotel tersebut.

Penelitian yang dilakukukan oleh Affrian Rahman dan Kasmiruddin (2017) dengan Judul “Pengaruh Human Relation Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jalur Nugraha Eka Kurir Pekanbaru” berdasarkan penelitian yang diperoleh hasil Tanggapan responden terhadap kepuasan kerja karyawan

pada PT. JNE Pekanbaru, maka dapat disimpulkan bahwasannya kalau karyawan cukup puas bekerja di PT. JNE Pekanbaru dan memilih untuk terus bekerja di PT. JNE Pekanbaru. Dari dimensi tentang kepuasan kerja yang mendapat tanggapan tertinggi yaitu pada dimensi kepada pekerjaan itu sendiri dimana karyawan sudah merasa puas dengan pekerjaan sekarang serta pekerjaan sekarang yang diemban oleh karyawan sudah sesuai dengan bidang keahlian karyawan. apabila ini terus dapat ditingkatkan oleh perusahaan maka akan berdampak pula pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Desti Ayu, Sri Purwati dan Aziz Basari (2020) dengan judul “Pengaruh Human Relation Terhadap Etos Kerja Pegawai” Hasil yang didapat dari penelitian ini *Human relation* (Hubungan Antar Manusia) pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, dan Kawasan Permukiman Kota Banjar selama ini sudah sangat baik. Selanjutnya berdasarkan hasil uji korelasi menunjukkan bahwa *Human Relation* memiliki tingkat hubungan yang kuat pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, dan Kawasan Permukiman Kota Banjar.

Human relation islami atau human relation dalam prespektif islam bukan sekedar pendekatan pemikiran dalam konsep tata hubungan kemanusiaan, melainkan tata nilai yang menjadi inti dalam proses interaksi sosial yang manusiaawai, yang dimaksud untuk memenuhi hak dan kewajiban terhadap sesama manusia (Hunafa, 2008). Dalam Al-Qur’an terdapat beberapa ayat yang dapat dijadikan landasan filosofi tentang *human relation* seperti yang tersirat dalam ayat berikut:

ضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الذَّلَّةُ أَيْنَ مَا تَفَقَّوْا إِلَّا بِحَبْلٍ مِّنَ اللَّهِ وَحَبْلٍ مِّنَ
النَّاسِ وَبَاءُوا بِغَضَبٍ مِّنَ اللَّهِ وَضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الْمَسْكَنَةُ ۗ ذَٰلِكَ
بِأَنَّهُمْ كَانُوا يَكْفُرُونَ بِآيَاتِ اللَّهِ وَيَقْتُلُونَ الْأَنْبِيَاءَ بِغَيْرِ حَقٍّ ذَٰلِكَ
بِمَا عَصَوْا وَكَانُوا يَعْتَدُونَ

Artinya: Mereka diliputi kehinaan di mana saja mereka berada, kecuali jika mereka (berpegang) pada tali (agama) Allah dan tali (perjanjian) dengan

manusia. Mereka mendapat murka dari Allah dan (selalu) diliputi kesengsaraan. Yang demikian itu karena mereka mengingkari ayat-ayat Allah dan membunuh para nabi, tanpa hak (alasan yang benar). Yang demikian itu karena mereka durhaka dan melampaui batas.

Ayat tersebut mengandung makna yang sangat dalam, yaitu manusia dalam situasi apapun dan dimana pun berada selalu diliputi kehinaan, kecuali yang selalu memperbaiki hubungannya dengan Allah dan selalu memperbaiki hubungannya dengan sesama manusia. Secara kontekstual, ayat tersebut dapat dipahami bahwa meskipun manusia senantiasa beribadah kepada Allah, tetapi jika hubungannya dengan sesamanya tidak baik, mereka termasuk orang hina. Ini berarti bahwa hubungan yang harmonis dengan sesama manusia merupakan prasyarat dalam kehidupan mereka, dan bahkan merupakan bagian dari ibadah kepada Allah swt.

Dalam konteks ini, menurut Islam, *human relation* tidak sekedar hubungan kemanusiaan, melainkan juga suatu perintah yang wajib dilakukan. Hal ini sejalan dengan firman Allah swt.:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya: *sesungguhnya orang mukmin bersaudara, karena itu demikianlah diatara saudaramu (Q.S Al-Hujrat [10])*

Ada dua hal mendasar yang terkandung dalam ayat tersebut dalam kaitannya dengan *human relation* dalam manajemen yang islami, yaitu adanya konsep persaudaraan dalam kehidupan bersama; dan adanya perintah untuk selalu memperbaiki hubungan kemanusiaan dan selalu berusaha mendamaikan orang yang berselisih. Sehubungan dengan hal tersebut, seorang pimpinan yang bijaksana seorang yang selalu merasa bersaudara dengan orang yang dipimpinnya dan selalu berusaha berdamai dan mendamaikan orang atau bawahannya yang bersengketa. Dengan cara ini, suasana damai, harmonis, bahagia, dan kebersamaan dapat diciptakan sehingga tujuan bersama dapat dengan mudah pula diwujudkan.

Menurut Edy Sutrisno (2019) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar

karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Hubungan *human relation* islami dengan kepuasan kerja adalah *human relation* sangat erat hubungannya dengan kepuasan kerja karena dengan ridho Allah dan hasil kerja berupa *risky* yang halal dan baik antar sesama manusia.

Seorang karyawan mu'min, menikmati dalam hidupnya akan ketenangan batin, dan dua hal mendasar yang terkandung dalam ayat tersebut dalam kaitannya dengan *human relation* dalam manajemen yang islami, yaitu adanya konsep persaudaraan dalam kehidupan bersama; dan adanya perintah untuk selalu memperbaiki hubungan kemanusiaan dan selalu berusaha mendamaikan orang yang berselisih. Sehubungan dengan hal tersebut, seorang pimpinan yang bijaksana seyogyanya selalu merasa bersaudara dengan orang yang dipimpnannya dan selalu berusaha berdamai dan mendamaikan orang atau bawahannya yang bersengketa. Dengan cara ini, suasana damai, harmonis, bahagia, dan kebersamaan dapat diciptakan sehingga tujuan bersama dapat dengan mudah pula diwujudkan.

Kepuasan kerja dalam islam yang berdasarkan ridha juga dapat kita simak dalam ayat Al-Qur'an Surah At-Taubah ayat 59.

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ
سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولَهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Artinya: *Dan sekiranya mereka benar-benar rida dengan apa yang diberikan kepada mereka oleh Allah dan Rasul-Nya, dan berkata, "Cukuplah Allah bagi kami, Allah dan Rasul-Nya akan memberikan kepada kami sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya kami orang-orang yang berharap kepada Allah.*

Dari latar belakang diatas penulis diatas penulis tertarik dan berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul skripsi "**Pengaruh *Human Relation* Islami Terhadap Kepuasan Kerja Karywan pada Hotel Natama**". Karena ingin mengetahui tentang kendala atau masalah yang belum terjawab di penelitian ini baik dengan *human relation* dalam penyampaian kerja, mengetahui apa yang terjadi antara kepuasan kerja dan *human relation*. Menambah wawasan bagi

penulis dalam perhotelan dimana perhotelan sangat erat dengan pariwisata terutama di Hotel Natama

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. *Human relation islami* belum sepenuhnya diterapkan pada hotel Natama Padang Sidempuan
2. Kepuasan kerja pada hotel Natama Padang Sidempuan masih banyak karyawan yang merasa kepuasan kerja belum sepenuhnya dipenuhi perusahaan atau hotel Natama

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

Apakah *human relation islami* berpengaruh terhadap kepuasan kerja Natama Syariah Padang Sidempuan?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui pengaruh *human relation islami* terhadap kepuasan kerja pada hotel Natama Syariah Padang Sidempuan.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Selain sebagai syarat menyelesaikan pendidikan juga dapat menambah ilmu pengetahuan dan melatih penulis untuk dapat menerapkan teori-teori yang diperoleh dari penelitian dalam kehidupan dan mempraktekkan apa yang selama ini didapatkan dalam perkuliahan.

2. Bagi Peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi sumbangan pemikiran bagi peneliti selanjutnya sehingga menjadi lebih baik.

3. Bagi perusahaan.

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan sehingga menjadi lebih baik dan menjadi perusahaan terkemuka baik untuk wilayah Sumut maupun Nasional.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penyelesaian dari penelitian ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi gambaran umum untuk memberikan tentang arah penelitian yang di lakukan , meliputi : Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Sistematika Penulisan

BAB II : LANDASAN TEORITIS

Pada bab ini menerpkan teori teori dari hasil penelitian terdahulu yang relevan meliputi : Kajian Pustaka, Kajian Penelitian terdahulu

BAB III :METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini pada dasarnya mengngkapkan sejumlah cara yang memuat uraian tentang metode dan langkah-langkah penelitian secara operasional, yang meliputi: Rencana Penelitia, Lokasi dan Waktu Penelitian, Tahapan Penelitian, Data dan Sumber Data, Teknik Analisis Data, Pemeriksaan Keabsahan Temuan.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan : Deskripsi Penelitian, Temuan Penelitian, Pembahasan

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi Simpulan, Saran dan Rekomendasi.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015), mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakni apa yang seharusnya mereka terima. Pada perinsipnya setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya.

Menurut Hasibuan (2014) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam luar pekerjaan. Sutrisno (2016), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya". Kepuasan berasal dari perbandingan kinerja produk atau layanan yang dirasakan oleh pelanggan dan harapan pelanggan pada produk atau layanan. Kepuasan kinerja juga dapat diartikan adalah senang bekerja atau bangga menjadi bagian dari perusahaan dan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan (Maya Sari, 2020).

b. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2015) antara lain:

- a) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan.

b) Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dengan pengharapan bilah upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standart, dan standart pengupahan komunitas, kemungkinan besar dihasilkan kepuasan.

c) Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Prilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

Keith Davis dalam Sudaryo, Agus & Nunung (2018) bahwa untuk mengukur kepuasan kerja dapat diketahui dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

- a) Perputaran (*turnover*)
- b) Tingkat ketidak hadiran kerja
- c) Umur
- d) Tingkat pekerjaan

Adapun indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2015) antara lain:

a) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban.

b) Moral kerja

Moral Kerja merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.

c) *Turnover*

Turnover merupakan aliran pergantian pegawai atau keluar masuknya pegawai dalam suatu organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Edy Sutrisno (2014) mengatakan faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum (dalam As'ad, 2001) adalah :

- a) Factor individu, meliputi umur, kesehatan dan harapan
- b) Factor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan kerja, kebebasan berpolitik dan hubungan bermasyarakat
- c) Factor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman dalam bekerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju.

Mangkunegara (2015) membagi dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a) Faktor pegawai
Faktor pegawai meliputi kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b) Faktor pekerjaan
Faktor pekerjaan meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a) Kesempatan untuk maju
Karyawan akan diberi kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja. Apabila karyawan mampu

meningkatkan kerjanya dengan baik akan diberikan gaji tambahan sesuai dengan hasil kerjanya.

b) Keamanan kerja

Faktor ini merupakan keyakinan bahwa posisi seseorang karyawan relatif aman. Jika karyawan aman dalam bekerja tentunya karyawan merasa puas dan terus bekerja dalam organisasi tersebut.

c) Gaji

Gaji merupakan sebagai penentu dari kepuasan kerja, karena bagi setiap karyawan yang bekerja tentunya mengharapkan balas jasa dari perusahaan tersebut.

d) Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen mampu memberikan situasi dan kondisi stabil akan menentukan karyawan merasa puas melakukan aktivitasnya dalam bekerja.

e) Pengawasan

Jika atasan bersifat acuh tak acuh dan supervisi yang buruk terhadap bawahannya, itu dapat berakibat karyawan bisa turn over dan sering absen waktu kerja.

f) Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan masyarakat ketrampilan tertentu sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g) Kondisi kerja

Sejauh mana lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan dan lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya.

h) Aspek sosial dalam pekerjaan

Aspek sosial dalam pekerjaan merupakan faktor yang penting karena faktor ini bisa menentukan karyawan puas atau tidak puasanya karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

i) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen merupakan bagian penting karena melalui komunikasi karyawan berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja. Kesiediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami pendapat ataupun prestasi karyawannya berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerjanya.

j) Fasilitas

Di dalam suatu perusahaan apabila fasilitas yang ada di organisasi tersebut terpenuhi akan menimbulkan karyawan merasa puas. Yang termasuk dalam fasilitas itu merupakan fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun dan perumahan.

d. Kepuasan Kerja Menurut Pandangan Islam

Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran Islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur kadang-kadang memang tidak menjamin menaikkan output. Tapi sebagai proses, bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai tersendiri. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai *satisfaction* tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar output. Ketika pekerjaan selesai maka ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan output yang diperoleh. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Ibrahim ayat 7 :

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya : “Sesungguhnya jika kamu bersyukur pasti akan kami tambahkan (nikmat-ku) kepadamu. Dan jika kamu mengingkari (nikmat-ku) maka sesungguhnya azabku sangat pedih” (Q.S Ibrahim : 7).

Syukur berarti memaksimalkan potensi yang ada, punya fisik yang sempurna digunakan dengan baik, indra yang diberika akan maksimal jika kita menyadari akan petensinya, kondisi sadar atas kepemilikan diri adalah konsep dari rasa bersyukur. Begitu juga kita diberi umur, kesehatan digunakan dengan

baik, harta yang cukup digunakan seefektif dan seefisien mungkin. Jika tidak mendapatkan itu selanjutnya adalah sabar dan ikhlas dengan tetap memperhatikan potensi diri, memahami kondisinya, tetap stabil tidak larut dalam kesedihan atau kesenangan, tidak mudah putus asa yang mengakibatkan stress atau depresi yang akan menimbulkan perilaku negatif, merugikan diri sendiri bahkan orang lain, jadi bukan sabar yang “bodoh” tetapi penuh dengan kreatifitas, keteguhan, optimis jiwanya, tidak gampang terombang-ambing keadaan, karena itulah kesadaran kita tetap terjaga dan terbaharui yang memungkinkan untuk mengambil keputusan dan tindakan secara bijaksana walaupun dalam situasi yang sulit (Fahrudin, 2003).

e. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut Syafrina (2017), mengemukakan teori-teori kepuasan kerja yaitu:

a) Teori Keseimbangan

Menurut teori ini, puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome*. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka karyawan tersebut akan merasa puas.

b) Teori perbedaan

Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka karyawan tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas.

c) Teori pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya

d) Teori pandangan kelompok

Menurut teori ini, kepuasan karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan

dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan.

e) Teori dua faktor dari Herzberg

Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian.

f) Teori pengharapan

Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan karyawan yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya. Penghargaan dapat ditentukan dengan menilai kinerja seseorang. Penilaian kinerja ja bertujuan untuk menentukan kontribusi suatu bagian dalam perusahaan terhadap organisasi perusahaan secara keseluruhan, memberikan dasar bagi penilaian mutu prestasi manajer bagian dalam perusahaan, dan memberikan motivasi bagi manajer bagian di dalam menjualkan bagiannya seirama dengan tujuan pokok organisasi perusahaan secara keseluruhan (Maya Sari, 2015)

2. *Human Relation*

a. *Pengertian Human Relation*

Onong Uchjana membagi dua pengertian *human relation*, yakni *human relation* dalam arti sempit dan *human relation* dalam arti luas.

- a) *Human relation* dalam arti sempit adalah komunikasi persuasive yang dilakukan oleh seorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja (work situation) dan dalam organisasi kekerjaan (work organization) dengan tujuan untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati.

- b) *Human relation* dalam arti luas adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dalam semua bidang kehidupan sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati kepada kedua belah pihak.

Secara singkat *human relationns* adalah suatu proses interaksi yang terjadi antara seseorang dengan orang lain untuk mendapatkan adanya saling pengertian, kesadaran dan kepuasan psikologis. Menurut Hasibuan (2016), *human relations* adalah hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan ketersediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Perilaku menggambarkan “keseluruhan diri seseorang” yang berinteraksi dengan lingkungannya. Perilaku merupakan pola hidup seseorang yang dinyatakan dalam kegiatan, minat, dan pendapatannya dalam mengalokasikan waktu yang dimilikinya. Perilaku komunikasi seseorang dalam dunia kerja dibentuk melalui interaksi sosial. Komunikasi yang baik adalah cara yang ditempuh seseorang dalam menjalani hidupnya yang meliputi aktivitas, minat, sikap, konsumsi dan harapan (Maya Sari, 2020).

Menurut Terry, *human relations* diartikan sebagai hubungan baik yang diperlukan untuk adanya komunikasi yaitu proses kerjasama timbal balik. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Munasef bahwa *human relations* karyawan dalam perusahaan adalah segala hubungan, baik yang formal maupun informal yang dijalankan oleh atasan terhadap bawahan guna memupuk kerja sama yang intim dan selaras bagi tercapainya tujuan perusahaan. Sedangkan menurut pendapat yang dikatakan Davis antara lain: *Human Relations* adalah *integrasi* orang-orang dalam situasi kerja yang mampu memberikan motivasi kerja bagi para karyawan untuk bekerjasama secara produktif, kooperatif, dan untuk mencari kepuasan ekonomi, psikologis dan kepuasan sosial.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat dikatakan bahwa *human relations* adalah segala hubungan dengan karyawan yang sifatnya formal, informal dalam sebuah situasi kerja, yang mendorong karyawan untuk lebih

produktif dalam bekerja dan mencapai kepuasan baik ekonomi, psikologis maupun sosial.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Human Relation*

Ada dua factor yang mempengaruhi *human relation* yaitu:

- a) Factor komunikasi, adalah saluran dalam organisasi kerja untuk mempengaruhi mekanisme guna melakukan perubahan. Masalah komunikasi dinilai sebagai suatu yang sangat menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Terdapat dua pola dalam komunikasi organisasi, yaitu pola komunikasi dengan saluran formal dan saluran nonformal (informal). Saluran formal dalam pola komunikasi organisasi ada tiga, yaitu komunikasi vertikal, komunikasi horizontal, dan komunikasi diagonal.
 - 1) Komunikasi vertical, adalah komunikasi yang terjadi antara pihak yang memiliki perbedaan tingkatan dalam organisasi, bias mereka yang lebih tinggi ke yang lebih rendah maupun sebaliknya (Jurnal Komunikasi, 2018).
 - 2) Komunikasi horizontal, adalah komunikasi memanjang dimana komunikasi ini terjadi antara pihak atau anggota organisasi yang memiliki tingkat yang sama baik dari segi kedudukan, jabatan, atau statusnya dalam organisasi.
 - 3) Komunikasi diagonal adalah komunikasi yang terjadi menyilang dari segi tingkatan atau struktur organisasi.
- b) Factor partisipasi, merupakan segi yang penting dalam organisasi karena secara potensial dapat meningkatkan produktivitas, memperbaiki kualitas kerja, mengurangi ketegangan dan dapat menerima perubahan yang terjadi secara bijaksana (ibid).

c. Indikator *Human Relatiaon*

Menurut Uchjana (2009) indikator *human relations* adalah sebagai berikut:

- a) Adanya komunikasi
Untuk dapat membangun kerja sama dalam sebuah tim, diperlukan komunikasi antaranggotanya agar tujuan bersama dapat tercapai.
- b) Adanya pengarahan
Pengarahan (*directing*) adalah proses pemberian tugas, perintah-perintah, intruksi yang membuat staf bisa memahami keinginan pimpinan organisasi dan pengarahan tersebut membuat staf untuk berkontribusi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan
- c) Adanya keterbukaan
Keterbukaan yang akan dijelaskan memiliki arti bahwa keterbukaan harus selalu disertai dengan kebijaksanaan dan bila terlalu banyak komunikasi dapat membimbing serta memunculkan sikap salah paham
- d) Adanya sikap saling menghargai
Para karyawan juga sangat menginginkan agar hasil karyanya dihargai, meskipun sebenarnya adalah kewajiban mereka untuk bekerja segiat-giatnya
- e) Adanya loyalitas
Suatu perusahaan akan dapat berkembang dengan pesat apabila karyawannya memiliki loyalitas kerja yang tinggi. Individu dengan loyalitas tinggi mempunyai keinginan yang besar untuk tetap tinggal di organisasinya.

d. Teori *Human Relation*

Gerakan *human relations* sebetulnya dimulai dengan Hawthorne Studies, yang dikerjakan oleh para peneliti di bawah bimbingan Fritz Roethlisberger yaitu salah satunya Elton Mayo, yang kemudian dianggap sebagai “Bapak Studi Hawthorne”, karena berhasil mengidentifikasi efek pencahayaan terhadap hasil

kerja para pekerja pabrik baja di Illonois. Elton Mayo menyimpulkan bahwa produktivitas kerja tidak ditentukan oleh faktor cahaya dan besaran upah, melainkan oleh bagaimana organisasi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk melakukan *human relations* dalam organisasi.

Menurut Muhammad, teori ini menekankan pada pentingnya individu dan hubungan sosial dalam kehidupan organisasi. Dalam teori ini beranggapan bahwa komunikasi interpersonal untuk mengubah perilaku seseorang lewat interaksi untuk membangun suasana akrab dalam kerja sama yang dapat memberikan motivasi dalam bekerja dengan perasaan puas.

Berikut ini beberapa anggapan dasar pendekatan *human relations* menurut Rohim, yaitu:

- a) Produktivitas ditentukan oleh norma sosial dan faktor psikologis
- b) Seluruh imbalan yang bersifat non ekonomis, sangat penting dalam memotivasi cara karyawan
- c) Karyawan biasanya memberikan reaksi terhadap suatu persoalan, lebih sebagai anggota kelompok daripada individu
- d) Kepemimpinan memegang peranan penting dan mencakup aspek-aspek formal dan informal
- e) Penganut *human relations* menganggap komunikasi sebagai fasilitator penting dalam proses pembuatan keputusan (Lidia Lengkey, 2019)

e. Prinsip-Prinsip *Human Relation*

Prinsip-prinsip dalam *Human Relations* pada suatu lembaga atau satu instansi yaitu sebagai berikut:

- a) Importance of individual
Memperhatikan kepentingan atau perusahaan bagi setiap masing-masing individu, sebagai pegawai, pekerja dan lain sebagainya
- b) Saling menerima
Saling pengertian menerima dan memahami antara pimpinan dan bawahan dalam melakukan tugas-tugas dan fungsi-fungsinya.

- c) Standar moral yang tinggi
Memperhatikan standar moral yang tinggi pada setiap sikap dan perilaku sebagai profesional pimpinan dan pekerja.
- d) Kepentingan bersama
Demi tercapainya tujuan dan kepentingan bersama
- e) Ketebukaan komunikasi
Maksud keterbukaan komunikasi adalah prinsip melakukan suatu komunikasi terbuka, untuk menciptakan saling pengertian dan pemahaman mengenai instruksi pelaksanaan tugas efektif dan lain sebagainya.
- f) Partisipasi
Melibatkan partisipasi menyampaikan pendapat, ide dan sumbang saran bagi semua tingkatan manajemen untuk mencapai tujuan bersama (Rosadi Ruslan, 2008).

3. *Human Relation* Dalam Islam

Konsep dasar *human relation* dalam islam dalam Al-Qur'an terdapat yang dapat dijadikan landasan makna *human relation* seperti yang tersirat dalam ayat Ali Imran (112).

ضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الذَّلِيلَةُ أَيْنَ مَا تُقِفُوا إِلَّا بِحَبْلٍ مِنَ اللَّهِ وَحَبْلِ مِنَ النَّاسِ وَنَاءٍ وَ
 بِغَضَبٍ مِنَ اللَّهِ وَضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الْمَسْكَنَةُ ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ كَانُوا يَكْفُرُونَ بِآيَاتِ اللَّهِ
 وَيَقْتُلُونَ الْأَنْبِيَاءَ بِغَيْرِ حَقِّ ذَلِكَ بِمَا عَصَوْا وَكَانُوا يَعْتَدُونَ ﴿١١٢﴾

Artinya: mereka diliputi suatu kehinaan diaman saja berada, kecuali bagi mereka yang bepegang (berpedoman) pada agama Allah dan tali perjanjian (hubungan) dengan sesame manusia. (Q.S Ali'Imran [3]:112).

Ayat tersebut mengandung makna yang sangat dalam, yaitu manusia dalam situasi apapun dan dimana pun berada selalu diliputi kehinaan, kecuali

yang selalu memperbaiki hubungannya dengan Allah dan selalu memperbaiki hubungannya dengan sesama manusia. Secara kontekstual, ayat tersebut dapat dipahami bahwa meskipun manusia senantiasa beribadah kepada Allah, tetapi jika hubungannya dengan sesamanya tidak baik, mereka termasuk orang hina. Ini berarti bahwa hubungan yang harmonis dengan sesama manusia merupakan prasyarat dalam kehidupan mereka, dan bahkan merupakan bagian dari ibadah kepada Allah SWT.

Dalam konteks ini, menurut Islam, *human relation* tidak sekedar hubungan kemanusiaan, melainkan juga suatu perintah yang wajib dilakukan. Hal ini sejalan dengan firman Allah swt.:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya: sesungguhnya orang mukmin bersaudara, karena itu demikianlah diantara saudaramu (Q.S Al-Hujrat [49]: 10).

Ada dua hal mendasar yang terkandung dalam ayat tersebut dalam kaitannya dengan *human relation* dalam manajemen yang islami, yaitu adanya konsep persaudaraan dalam kehidupan bersama; dan adanya perintah untuk selalu memperbaiki hubungan kemanusiaan dan selalu berusaha mendamaikan orang yang berselisih. Sehubungan dengan hal tersebut, seorang pimpinan yang bijaksana seyogyanya selalu merasa bersaudara dengan orang yang dipimpnannya dan selalu berusaha berdamai dan mendamaikan orang atau bawahannya yang bersengketa. Dengan cara ini, suasana damai, harmonis, bahagia, dan kebersamaan dapat diciptakan sehingga tujuan bersama dapat dengan mudah pula diwujudkan.

4. Perbedan *human Relation* dan *Human Relation* Dalam Islam

Human relations adalah hubungan kemanusiaan yang lebih ditekankan kepada unsur-unsur rohaniah yang meliputi: sifat, watak, tingkah laku, pribadi serta aspek-aspek kejiwaan lainnya yang terdapat dalam diri manusia yang menuju suatu kebahagiaan dan puas hati (widjaya, 2008).

Dalam kegiatan human relations tidak terlepas dari keberadaan pimpinan dalam memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus terus memperhatikan kebutuhan karyawannya, karena karyawan merupakan aset penting bagi sebuah perusahaan, serta memberikan lingkungan yang nyaman sehingga karyawan merasa betah dan loyal dalam bekerja dengan perasaan senang dan puas hati, tanpa adanya beban atau keterpaksaan sesuai dengan visi dan misi yang ingin dicapai perusahaan atau organisasi. Tujuannya untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan hati yang puas baik kepuasan ekonomis, psikologis maupun kepuasan sosial (Yuningsih, 2011).

Sedangkan *human relation* dalam islam adalah suatu perintah tidak sekedar hubungan kemanusiaan melainkan juga suatu perintah yang wajib dilakukan. Hal ini sejalan dengan Firman Allah swt (QS Ali Imran ayat :159) dengan arti

“Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya”

Ayat tersebut menggambarkan betapa seorang pimpinan harus senantiasa menjaga keharmonisan dengan bawahannya. Prinsip-prinsip human relation dalam ayat tersebut di antaranya seorang atasan harus bermusyawarah dalam menetapkan sesuatu kebijakan dalam organisasi yang dipimpinnya. Sebab dengan bermusyawarah berarti terjadi interaksi simbolik antara atasan dan bawahan, dengan musyawarah berarti pimpinan menghormati, menghargai bawahan. Selanjutnya ayat tersebut mengisyaratkan agar seorang pimpinan menghindari kata, sikap maupun perilaku yang terkesan kasar, keras hati terhadap anggota organisasi (Ramsiah Tasruddin, 2013).

a. Proses *Human Relation*

Proses *human relation* dalam konsep Islam mengacu pada “amar makruf nahi mungkar” dalam upaya memenuhi hak-hak dan kewajiban terhadap sesama manusia. Perintah melaksanakan hak dan kewajiban terhadap sesama manusia adalah berdasarkan pada salah satu hadis Rasulullah saw. yang diriwayatkan oleh Imam Muslim, sebagai berikut :

Dari Abû Hurayrah, sesungguhnya Rasulullah saw. bersabda: “Hak seorang muslim terhadap sesamanya ada enam, maka sahabat bertanya apa saja yang dimaksudkan ya Rasulullah, lalu nabi bersabda, “Apabila berjumpa hendaklah memberi salam, apabila kamu diundang maka perkenankanlah, apabila kamu membutuhkan nasihat (bimbingan) maka nasehatilah, apabila bersin lalu, memuji Allah maka hendaklah dibalas, apabila sakit hendaklah dikunjungi, dan apabila mati antarliah ke kuburnya” (Muslim, t.th:266)

Berdasarkan hadis tersebut, secara kontekstual dapat dipahami bahwa dari enam hak terhadap sesama muslim merupakan bentuk paradigma *human relation* yang islami dalam memenuhi hak-hak sesama muslim. Selain upaya memenuhi hak-hak terhadap sesama manusia, Islam lebih jauh memberikan petunjuk praktis dalam membina hubungan terhadap sesama manusia, sesuai dengan firman Allah swt. berikut:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا يَسْخَرُوْا قَوْمًا مِّنْ قَوْمٍ عَسٰٓى اَنْ يَّكُوْنُوْا خَيْرًا مِّنْهُمْ وَلَا نِسَآءٌ مِّنْ نِّسَآءٍ عَسٰٓى اَنْ يَّكُنَّ خَيْرًا مِّنْهُنَّ وَلَا تَلْمِزُوْا اَنْفُسَكُمْ وَلَا تَنَابَزُوْا بِالْاَلْقَابِ ۗ
 بِئْسَ الْاِلْتِمَاسُ الْفُسُوْقُ بَعْدَ الْاِيْمٰنِ ۗ وَمَنْ لَّمْ يَتُبْ فَاُولٰٓئِكَ هُمُ الظَّٰلِمُوْنَ ﴿٥٠﴾

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah suatu kaum mengolok-olok kaum yang lain (karena) boleh jadi mereka yang diperolok-olok lebih baik dari mereka mengolok-olok, dan jangan pula wanita-wanita mengolok-olok wanita-wanita lain, karena boleh jadi wanita-wanita yang diperolok-olok lebih baik dari yang mengolok-olok, dan janganlah kamu mencela diri sendiri dan janganlah kamu saling memanggil dengan gelargelar yang buruk. Panggilan yang terburuk ialah panggilan buruk sesudah beriman, dan barang siapa yang tidak mau bertaubat, maka mereka itulah orang-orang yang dzalim. Hai orang-orang yang beriman, jauhilah banyak prasangka sesungguhnya sebahagian prasangka itu adalah dosa, dan janganlah kamu mencari-cari kesalahan orang lain, dan janganlah sebagian kamu mengunjing sebagian yang lain. Sukakah salah seorang di antara kamu memakan daging saudaranya yang sudah mati? Maka tentulah

kamu merasa jijik kepadanya. Dan bertakwalah kepada Allah sesungguhnya Allah Maha Penerima Taubat lagi Maha Penyayang (Q.S Al-Hujurât [49]:11-12).

Dalam dua ayat di atas terdapat beberapa petunjuk teknis yang dapat dijadikan pedoman dalam proses *human relation*, yaitu: (1) larangan saling mengolok-olokan; (2) larangan mencela diri sendiri; (3) larangan saling memanggil dengan gelaran yang buruk; (4) larang berprasangka buruk; (5) larangan mencari-cari kesalahan yang lain; (6) larangan menggunjing orang lain; (7) perintah untuk senantiasa bertakwa dan bertaubat; dan (8) Allah Maha Pengasih dan Maha Penyayang pada hamba-Nya (Hunafa. 2008).

b. Prinsip *Human Relation*

Prinsip-prinsip *human relation* dalam Islam merujuk pada landasan filosofis yang sesuai dengan esensi harkat dan martabat manusia sebagai makhluk yang mulia, sehingga harus diperlakukan secara arif, bijaksana dan manusiawi. Al-Qur'an memberikan petunjuk yang amat bijaksana dan manusiawi yang mengandung beberapa prinsip dasar yang perlu dikaji dan dikembangkan.

آدَعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَدِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ
 إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ ﴿١٢٥﴾

Artinya: Serulah manusia ke jalan Tuhanmu dengan arif dan bijaksana dan dengan bimbingan (pelajaran) yang baik, dan bantahlah (bermusyawarahlah) dengan mereka secara baik sesungguhnya Tuhanmu. Dia lah yang lebih mengetahui siapa yang bersedat dari jalannya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapatkan petunjuk (Q.S Al-Nahl [16]:125)

Prinsip-prinsip yang terkandung dalam ayat tersebut adalah (1) perintah menyeru, mengajak dan membimbing manusia dengan berpedoman pada Alquran dengan cara yang bijaksana (berdasarkan teori ilmu); (2) memberikan bimbingan dan pelajaran yang baik dengan cara yang baik; (3) melakukan musyawarah (bantahlah) dengan cara yang baik; (4) hanya Tuhan yang mengetahui orang yang

bersesat dan orang yang mendapatkan petunjuk. Dalam arti manusia mempunyai keterbatasan sehingga tidak akan tahu siapa yang salah (tersesat) dan siapa yang benar (mendapat petunjuk).

5. Hotel

a. Pengertian Hotel

Dalam industri pariwisata ada keterkaitannya dengan sarana pendukungnya yaitu Akomodasi. Menurut Ismayanti (2011:72) “akomodasi merupakan sarana untuk menyediakan jasa pelayanan penginapan, serta dilengkapi dengan pelayanan makanan dan minuman sebagai sarana pendukung pariwisata untuk wisatawan.” Jenis-jenis akomodasi itu sendiri ada beberapa yaitu: Hotel, Motel, Cottages, Guest house, Bungalow, Mess, Home stay, Losmen, INN, Camping (Perkemahan). Pesatnya perkembangan industri pariwisata ini secara global maka tentu para wisatawan banyak membutuhkan sarana akomodasi. Maka didirikanlah Akomodasi yang berupa hotel, hostel, bungalow, dan lain sebagainya untuk memenuhi kebutuhan para wisatawan.

Berbicara mengenai akomodasi, ada satu jenis akomodasi yang sangat populer didunia yakni adalah hotel. Menurut Bagus (2016:42) ”hotel berasal dari bahasa latin yaitu “*hospes*” yang memiliki arti orang asing yang menginap dirumah seseorang.” Lain halnya menurut Prakoso (2017:4) yang menyatakan bahwa “hotel berasal dari bahasa Yunani yaitu “*hosteis*” yang memiliki arti memberi tempat perlindungan kepada orang asing yang memberi upah kepada pemiliknya.”

Kemudian dijelaskan kembali Pengertian hotel menurut SK Menteri Pariwisata, Pos, dan Telekomunikasi No. KM 37/PW. 340/MPPT-86 dalam Sulastiyono (2011:6), adalah "Suatu jenis akomodasi yang mempergunakan sebagian atau seluruh bangunan untuk menyediakan jasa penginapan, makanan dan minuman, serta jasa penunjang lainnya bagi umum yang dikelola secara komersial.”

b. Klasifikasi Hotel

Meskipun kegiatan yang berada didalam setiap hotel sama, beberapa hotel memiliki keunikan rancangan yang berbeda-beda baik dari sisi kelengkapan ruang, kelengkapan layanan, penampilan bangunan, maupun suasana dalam bangunan yang dirancang: Hal ini dipengaruhi oleh kegiatan khusus atau lebih spesifik dari para tamu hotel. Proses perencanaan sebuah hotel perlu diperhatikan berbagai komponen yang terkait, yang berbeda-beda sesuai dengan jenis hotel yang direncanakan. Menurut Prakoso (2017:6) klasifikasi hotel berdasarkan kelas ada 6 diantaranya:

- a) Hotel melati
- b) Hotel bintang 1 (*) jumlah kamar standar minimum 15 kamar, kamar mandi didalam, luas kamar mandi minimal 20 m^2
- c) Hotel bintang dua (**) jumlah kamar standar minimum 20 kamar, kamar suite minimal 1 kamar, kamar mandi didalam, luas kamar standar minimal 22 m^2 , luas kamar suite 44 m^2 .
- d) Hotel bintang tiga (***) : jumlah kamar standar minimum 30 kamar, kamar suite minimal 2 kamar, kamar mandi didalam, luas kamar standar minimal 24 m^2 , luas kamar suite minimal 48 m^2
- e) Hotel bintang empat (****) : jumlah kamar standar minimum 50 kamar, kamar suite minimal 3 kamar, kamar mandi didalam, luas kamar standar minimal 24 m^2 , luas kamar suite minimal 48 m^2 .
- f) Hotel bintang lima (*****) : jumlah kamar standar minimum 100 kamar, kamar *suite* minimal 4 kamar, kamar mandi didalam, luas kamar standar minimal 26 m^2 , luas kamar *suite* minimal 52 m^2 .

c. Jenis Hotel

Seiring berkembangnya industri pariwisata di dunia, maka pesatlah pembangunan hotel, maka dalam persaingan dan berdasarkan tolak ukur daerah wisata ada banyak varian hotel. Hotel dapat dibagi dan dikelompokan menjadi beberapa jenis menurut ukuran dan kriteria tertentu diantaranya adalah:

- a) Menurut Trisna (2018) menerangkan jenis hotel menurut ukuran (*size*) hotel diantaranya:
- 1) *Small hotel*, yaitu hotel dengan jumlah kamar maksimal 25 kamar, hotel ini biasa dibangun didaerah angka kunjungan rendah
 - 2) *Medium-Average hotel*, yaitu hotel dengan jumlah kamar 29-299 kamar, hotel ini biasa dibangun didaerah angka kunjungan sedang
 - 3) *Large hotel*, yaitu hotel dengan jumlah kamar 300 kamar, hotel ini biasa dibangun didaerah kunjungan tinggi
- b) Jenis hotel berdasarkan lama tamu menginap
- 1) *Transit hotel*, hotel dengan waktu inap tak lama (harian). Fasilitas yang dapat mendukung hotel seperti ini adalah layanan pada tamu dalam waktu singkat seperti *laundry*, restoran, dan agen perjalanan
 - 2) *Semi-residential hotel*, hotel dengan rata-rata waktu inap cukup lama (mingguan). Fasilitas hotel seperti ini perlu dilengkapi dengan fasilitas yang lebih bervariasi, tidak membosankan, dan untuk waktu yang relatif yang lebih lama.
 - 3) *Residential hotel*, hotel dengan waktu kunjungan tamu yang tergolong (bulanan). Hotel seperti ini mengedepankan rasa nyaman dan keamanan pada tamu hotel, tidak heran fasilitas yang harus dilengkapi memang harus lebih banyak dan kebanyakan juga perletakan hotel seperti ini biasanya digabungkan dengan tempat perbelanjaan. (Trisna, 2018:78)
- c) Jenis hotel menurut lokasi hotel
- 1) *City hotel*, merupakan hotel yang terletak di pusat kota dan biasanya menampung tamu yang berujuan bisnis atau dinas
 - 2) *Down town hotel*, yaitu hotel yang berlokasi didekat perdagangan dan perbelanjaan. Sasaran konsumen dari hotel ini adalah pengunjung yang ingin berwisata belanja ataupun menjalin relasi dagang.

- 3) *Sub urban hotel*, hotel yang berlokasi dipinggir kota. Sasaran dari tamu ini adalah tamu yang menginap dengan waktu pendek yang sedang sedang melakukan perjalanan.
 - 4) *Resort hotel*, yaitu hotel yang dibangun di tempat-tempat wisata. Tujuan pembangunan hotel ini adalah sebagai fasilitas akomodasi dari suatu aktifitas wisata. (Gusti, 2016:46)
- d) Jenis hotel menurut tujuan kedatangan tamu
- 1) *Business hotel*, merupakan hotel yang dirancang untuk mengakomodasi tamu yang mempunyai tujuan berbisnis
 - 2) *Pleasure hotel*, merupakan hotel yang sebagian besar fasilitasnya ditujukan untuk memfasilitasi tamu yang bertujuan untuk berekreasi
 - 3) *Country hotel*. merupakan hotel khusus bagi tamu antar Negara. Hotel seperti ini sangat memerlukan privasi dan keamanan yang sangat tinggi.
 - 4) *Sport hotel*, merupakan hotel yang fasilitasnya ditujukan terutama untuk melayani tamu yang bertujuan untuk berolahraga. (Gusti, 2016:43)

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merujuk pada penelitian terdahulu yang terdapat pada tabel dibawah ini

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu

N	Nama/ Tahun	Judul	Metode	Hasil Penelitian
o			Analisis	
1	Afrihan Rahman dan Kasmiruddin / 2019	Pengaruh <i>Human Relation</i> Terhadap Kepuasan Kerja	Kuantitatif	Hasil Penelitian ini adalah nilai R Square sebesar 0,331.

Karyawan Pada
PT. Jalur
Nugraha Eka
Kurir Pekan
Baru

Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel *human relation* terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 33,1%, sedangkan sisanya sebesar 66,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Dan dari analisis di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru dapat diterima. Dan *human relation* berpengaruh

- positif terhadap kepuasan kerja, serta *human relation* memiliki implikasi terhadap kepuasan kerja.
- 2 Ketut Melinda Sari dan I Gede Putu Kawiana (2021) Pengaruh *Huaman Relation* Disiplin dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Kaeyawan pada PT. Orchid Boga Utama Metode penelitian adalah kuantitatif Hasil penelitian ini adalah *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, serta *human relation*, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Orchid Boga Utama.
- 3 Danang Gustandi Pengaruh *Huaman Relation* Metode penelitian Koefisien determinasi menunjukkan 44,3% hal

- (2017) *Relation* adalah ini membuktikan bahwa Terhadap Etos kuantitatif variabel dependen minat Kerja Pegawai menjadi nasabah (Studi Pada asuransi syariah dapat Dinas Pekerjaan dijelaskan oleh variabel Umum, independen besaran Penataan Ruang premi, kualitas Perumahan Dan pelayanan tingkat Kawasan kepercayaan dan resiko Permukiman) sebesar 44,3% sedangkan sisanya 55,7% dijelaskan variabel diluar penelitian seperti promosi, literasi asuransi syariah tempat tinggal mahasiswa pelaku usaha dan lain-lain
- 4 Dina Irnanda, Pengaruh Metode Hasil penelitian juga Eva Mifidah *Human Relation* Penelitian diketahui nilai koefisien dan Yufenti dan Lingkungan Kuantitatif determinasi sebesar (2019) Kerja Terhadap Kinerja sebesar 0,370 atau 37,0% yang Karyawan PT. berarti bahwa *Human Relation* Dan Sindu Amritha Lingkungan Kerja memiliki kontribusi Kota Pasuruan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 37,0% dan sisanya sebesar

- 63,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian. Kegiatan human relation juga sangat penting dilakukan padasetiap organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta.
- 5 Mery Agustina Analisis *Human* Metode
Rahayu (2020) *Relation* dan Penelitian
Motivasi Kerja Kuantitatif
Terhadap
Kinerja
Karyawan UD.
Bumi Makmur
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Human Relation* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selain itu Human Relation (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 6 Nurul Aeni Pengaruh Metode
Sahbuddin *Huaman* Penelitian
(2016) *Relation* dan Kuantitatif
Kondisi
- Dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa *human relation* dan

		Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makasar		<p>kondisi lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PDAM kota Makassar. Jadi peneliti menyarankan agar perusahaan hendaknya mendorong karyawan untuk menetapkan tujuan dalam melakukan pekerjaan atau kegiatan, sehingga karyawan akan mengetahui apa yang harus dicapai perusahaan dengan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik lagi.</p>
7	Pratama dan Indra Septy (2021)	Pengaruh <i>Human Relation</i> dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus RS	Metode Penelitian Kuantitatif	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Human relation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. <i>Human relation</i> berpengaruh</p>

Sultan Agung
Semarang)

positif dan signifikan
terhadap kinerja

karyawan. Lingkungan
kerja berpengaruh positif
dan signifikan terhadap
kinerja karyawan.

Kepuasan kerja
berpengaruh positif dan
signifikan terhadap
kinerja karyawan.

Kepuasan kerja
merupakan variabel
intervening antara
Human relation dan

lingkungan kerja
terhadap kinerja
karyawan.

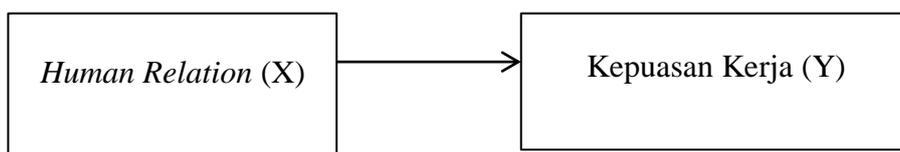
Oleh karena itu, ditarik kesimpulan bahwa terdapat persamaan penelitian terdahulu di atas dengan penelitian yang akan diteliti adalah penelitian di atas hampir rata-rata menggunakan pendekatan Kuantitatif dan penelitian di atas diteliti juga menggunakan pendekatan Kuantitatif. Penelitian terdahulu di atas juga membahas pengaruh *human relation* islami terhadap kepuasan kerja penelitian yang akan diteliti juga membahas kepuasan kerja. Perbedaan penelitian terdahulu di atas dengan penelitian yang akan diteliti adalah pada perusahaan yang diteliti, penelitian yang akan diteliti akan meneliti pada Hotel Natama Syariah Padang Sidempuan dimana perusahaan tersebut belum pernah diteliti oleh peneliti lainnya. Serta perbedaan yang lainnya adalah penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel yaitu dua variabel X dan satu variabel Y, sementara penelitian ini

menggunakan dua variabel yaitu satu variabel X (*human relation*) dan satu variabel Y (kepuasan kerja). Perbedaan selanjutnya adalah tahun penelitian, penelitian terdahulu melakukan penelitian dengan rentang tahun 2016-2021 sementara penelitian ini dilakukan pada tahun 2023.

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan landasan teori yang dijabarkan di atas maka penelitian ini menganalisis pengaruh *human relation* terhadap terhadap kepuasan kerja di Hotel Natama Padang Sidempuan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen yaitu *human relation* (X) dan variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y). Penelitian ini digunakan untuk meneliti pengaruh masing-masing variabel. Independen terhadap variabel dependen dan pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen dengan kerangka konseptual sebagai berikut:

Kerangka Berpikir Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kepuasan Kerja Terhadap Hotel Natama



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Human relation merupakan bagian terpenting dibagian perhotelan dimana *human relation* adalah proses interaksi antara baik sesama karyawan maupun pada pihak tamu hotel. Dengan *human relation* yang baik perusahaan dapat berkembang lebih cepat dan kondusif akan kemajuan hotel.

D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah Hipotesis (*hypo* = sebelum; *thesis*= pernyataan, pendapat) merupakan suatu pernyataan yang diungkapkan saat belum mengetahui kebenarannya, tetapi memungkinkan untuk diuji kenyataan empirisnya. Berdasarkan uraian mengenai hubungan besaran premi terhadap minat menjadi nasabah maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

Oleh karena itu, untuk menjawab permasalahan yang telah dikemukakan, penulis membuat hipotesis jika *human relation* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ha : Terdapat pengaruh *human relation* terhadap kepuasan kerja pada Hotel Natama Padang Sidempuan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini ,penulis menggunakan penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk menjeaskan bagaimana *human relation* terhadap kepuasan kerja pada Hotel Natama mampu menjadi lebih baik atau tidak.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian

Lokasi pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan di Hotel Natama Jl. Sisingamangaraja No. 100 Padang Sidempuan 22723 Indonesia

2. Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian selama 5 bulan yaitu Mei 2022 sampai dengan September 2022. Waktu penelitian ini dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 1 Rencana Kegiatan Penelitian

Keterangan	2023																			
	Januari				Februari				Maret				April				Mei			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■	■	■	■																
Penyusunan Proposal			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
Bimbingan Proposal			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
Seminar Proposal									■	■	■	■								
Pengumpulan Data													■	■	■	■				
Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
Sidang Skripsi																				■

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan totalitas dari subjek penelitian. Populasi adalah wilayah umum yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang digunakan peneliti adalah karyawan Hotel Natama yaitu sejumlah 40 orang dimana peneliti mengambil sampel penelitian ini adalah 40 orang (Toni Wijaya, 2013).

2. Sampel

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel dalam suatu penelitian. Teknik sampling di bagi menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang sama bagi setiap anggota populasi yang dipilih untuk menjadi anggota sampel. Sedangkan *nonprobability sampling* merupakan teknik pengambilan data sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiono, 2013). Apabila jumlah responden kurang dari 100, sampel diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, sedangkan apabila jumlah responden lebih dari 100, maka pengambilan sampel 10% - 15 % atau 20% - 25% atau lebih (Arikunto, 2002). Teknik sampel yang digunakan adalah tehnik sampling Arikunto, dimana sampel yang diambil adalah semua karyawan Hotel Natama karena sampel kurang dari 100 maka peneliti mengambil semua responden sebagai sampel yaitu 40 responden.

3. Teknik Penelitian

Sampel penelitian merupakan bagian dari populasi yang diambil atau ditentukan berdasarkan karakteristik dan teknik tertentu. Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar bersifat refresentatif. Refresentatif maksudnya sampel yang diambil benar-benar mewakili dan menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya untuk menentukan

besarnya sampel yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah Natama Hotel yaitu sejumlah 40 orang. Teknik ini diambil karena jumlah populasi kurang dari 100, maka pengambilan sampel adalah semua karyawan (Arikunto, 2002).

D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel secara sederhana dapat di artikan sebagai individu, objek gejala peristiwa yang dapat di ukur secara kuantitatif maupun kualitatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel bebas (human relation islami) dan variabel terikat (kepuasan kerja) (Saifudin Azwar, 2001).

- a. *Human relation* islami (X) adalah pendekatan pemikiran dalam konsep tata hubungan kemanusiaan, melainkan tata nilai yang menjadi inti dalam proses interaksi sosial yang manusiawi, yang dimaksud untuk memenuhi hak dan kewajiban terhadap sesama manusia (Hunafa, 2008).
- b. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakni apa yang seharusnya mereka terima. Pada perinsipnya setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan

membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya (Robins, 2015).

2. Defenisi Operasional Penelitian

Menurut Sugiono (2016) defenisi operasional variabel adalah seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan mengukur suatu variabel atau konsep untuk menguji kesempurnaan. Definisi operasional variabel ditemukan item-item yang dituangkan dalam instrumen penelitian. Oleh karena itu untuk menghindari salah satu pengertian dalam dalam penelitian ini maka dikemukakan defenisi operasional dari vaiabel-variabel peneliti sebagai berikut.

Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	<i>Human Relation</i>	<i>Human relation</i> adalah pendekatan pemikiran dalam konsep tata hubungan kemanusiaan, melainkan tata nilai yang menjadi inti dalam proses interaksi sosial yang manusiawi, yang dimaksud untuk memenuhi hak dan	1. Komunikasi 2. Pengarahan 3. Keterbukaan 4. Sikap saling menghargai 5. Loyalitas	

kewajiban terhadap sesama manusia

2	Kepuasan Kerja	<p>Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakni apa yang seharusnya mereka terima. Pada perinsipnya setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya</p>	<p>1. Kondisi kerja yang mendukung</p> <p>2. Gaji atau upah yang pantas</p> <p>3. Rekan kerja yang mendukung</p>	Likert
---	----------------	--	--	--------

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara peneliti untuk mengumpulkan data

1. Observasi

Observasi merupakan teknik penelitian yang menuntut adanya pengamatan oleh peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek penelitian pada Natama Hotel (Husein Umar, 2014)

2. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis pada responden untuk di jawab oleh karyawan Natama Hotel (Ibid)

3. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Sugiyono (2015: 329) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data digunakan dan diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiono, 2008). Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiono, 2008).

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0 *for Windows* dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid
2. Jika nilai r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid
3. Jika r hitung dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Correlation*.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Instrumen reliabel adalah instrumen yang apa bila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner (Agus Eko Sujianto, 2009).

Untuk mengukur uji realibilitas dengan uji *Cronbach Alpha* menggunakan SPSS yaitu variabel dikatakan reliabel jika memberikan *Cronbach Alpha* > 0,6. Adapun pengelompokan dalam di bagi menjadi lima kelas rang yang sama, sehingga ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai Cronbach Alpha 0,00 sb 0.20 berarti kurang realibel
2. Nilai Cronbach Alpha 0,21 sb 0.40 berarti agak realibel
3. Nilai Cronbach Alpha 0,41 sb 0.60 berarti cukup realibel
4. Nilai Cronbach Alpha 0,61 sb 0.80 berarti realibel
5. Nilai Cronbach Alpha 0,81 sb 1.00 berarti kurang realibel

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan, yaitu keputusan menerima atau menolak hipotesis tersebut. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X dan Y, peneliti menggunakan pengujian sebagai berikut (Imam Ghazali, 2011):

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai antara t hitung dengan t tabel. Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan

juga penerimaan atau penolakan hipotesis. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

H_0 : variabel-variabel bebas (*human relation*) mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja)

H_a : variabel-variabel bebas (*human relation*) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja)

b. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Uji R^2 digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh antara kedua variabel yang diteliti, sehingga dihitung koefisien determinasi (kd) dengan asumsi-asumsi faktor lain diluar variabel dan dianggap konstan atau tetap (Ibid). Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil dapat diartikan bahwa kemampuan variabel bebas (*human relation*) dalam menjelaskan variabel terikat (kepuasan kerja) tergolong terbatas. Begitupun sebaliknya nilai yang mendekati satu diartikan variabel bebas (*human relation* dan kepuasan kerja) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Singkat Hotel Natama Syariah

Pada awal berdirinya, Hotel Natama hanyalah sebuah losmen dengan nama “Adian Natama” yang dimiliki oleh keluarga almarhum M.F. Siregar. Sejalan dengan perjalanan waktu, dan dengan seiringnya meningkatnya permintaan masyarakat akan pelayanan jasa penginapan serta keinginan masyarakat untuk memberikan layanan pada masyarakat luas akan jasa penginapan yang bersih, nyaman dan aman dengan lokasi yang sangat strategis, maka losmen berkembang dan tumbuh menjadi hotel dengan nama “NATAMA HOTEL”.

Kepemilikan hotel yang awalnya dimiliki oleh satu keluarga, berubah menjadi dari gabungan 3 (tiga) bersaudara, yaitu keluarga Almarhum M.F. Siregar, keluarga Ibu B.O. Surjaatmaja, dan keluarga Bapak Amri Lubis. Hotel Natama membentuk sebuah perusahaan terbatas (PT) dengan nama PT. Surya Natama yang berdiri pada tanggal 19 Agustus 2007 sesuai dengan Akte Notaris No.233 dihadapan Kandidat Nektariat Betty Supartini, S.H sebagai pengganti dari Notaris Ny. Pubaningsih Adi Warsito, S.H.

Pada tahun 2007 kepemilikan dan pengelolaan Hotel Natama beralih kepada keluarga Almarhum M.F. Siregar di bawah naungan PT. Tuara Natama sesuai aktenotaris No.3 tanggal 16 juli 2007 yang diterbitkan oleh Notaris Rumondu Kesuma Lubis, S.H. Semenjak berdirinya hotel ini, memang telah dikenal masyarakat sebagai hotel yang selalu menjaga nilai-nilai keislaman, moral

dan nilai kebudayaan masyarakat setempat, sehingga hotel ini bisa berkembang cepat.

Sejalan dengan perjalanan waktu dan seiring dengan kebutuhan masyarakat luas akan jasa penginapan yang bersih, nyaman dan aman dengan lokasi yang sangat strategis. Hotel Natama dulunya adalah hotel yang konvensional berganti menjadi Syariah dengan alasan yaitu usaha untuk menegakkan nilai-nilai syariah dalam aktifitas bisnis, pangsa pasar syariah yang cukup besar, bisnis syariah terasa lebih nyaman bagi mayoritas penduduk Indonesia, dan aspek transparansi dalam bisnis syariah. Maka Losmen berkembang dan tumbuh menjadi sebuah hotel dengan nama Natama Syariah.

Adapun yang melatar belakangi Hotel Natama konvensional berganti menjadi Syariah ialah usaha menegakkan nilai-nilai syariah dalam aktifitas bisnis, pangsa pasar syariah yang cukup besar, bisnis syariah terasa lebih nyaman bagi mayoritas penduduk Indonesia, dan aspek transparansi dalam bisnis syariah. Maka Losmen berkembang dan tumbuh menjadi sebuah hotel dengan nama Natama Syariah.

Seiring dengan semakin ketatnya persaingan di dunia bisnis maka pada bulan Oktober 2007 pengurus Hotel Natama mengajukan kepada Dewan Syariah Nasional-Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI) di Jakarta agar Hotel Natama disertifikasi sebagai Hotel Syariah. Dengan mengajukan persyaratan yang telah ditetapkan oleh DSN-MUI sebagai berikut (Widiyanti, 2013): Wajib ada masjid atau mushola serta fasilitas untuk sholat (sajadah dan mukena). Hal ini perlu ada sebagai konsekuensi logis untuk memberikan fasilitas sholat berjamaah, baik

untuk karyawan maupun para tamu hotel. Disediakan petunjuk arah qiblat, sajadah dan Al-Qur'an dan informasi waktu sholat (misal: kalender yang mencantumkan waktu sholat) di setiap kamar. Tamu hotel perlu mendapatkan fasilitas tersebut, karena mayoritas penghuninya adalah kaum muslim. Di kamar mandi disediakan kran untuk wudhu, bila mungkin ada sekat pemisah dengan closet. Wajib diperdengarkan kumandang azan, sehingga semua tamu hotel bisa mendengarnya untuk sholat subuh dan Magrib melakukan sholat berjamaah, terutama untuk para karyawan hotel. Disediakan kursi dan meja tamu di luar kamar tidur, untuk menerima tamu yang bukan mahrom. Jika kondisinya tidak memungkinkan menemui tamu dilakukan di lobby hotel. Tidak menyediakan minuman ataupun makanan berakohol, serta makanan haram yang lain. Memiliki sertifikat halal dari MUI (Majelis Ulama Indonesia) khususnya yang berhubungan dengan restoran (produk dan proses) di dalam hotel.

Hotel syariah sebaiknya menggunakan jasa perbankan syariah bila dimungkinkan. Di beberapa kota yang belum ada bank syariahnya, maka dengan terpaksa bisa digunakan jasa bank konvensional. Melarang tamu berlainan jenis dalam satu kamar, kecuali bisa dibuktikan suami-isteri atau kakak-beradik (mahrom). Jika menyediakan tempat untuk berolah raga (kolam renang, *fitness centre*) agar dibedakan tempatnya untuk kaum laki-laki dan perempuan. Karyawan menggunakan busana muslim yang sopan dan rapi. Budaya salam dan senyum harus dilakukan oleh karyawan. Hotel yang menawarkan jasa laundry harus melakukan proses pembersihan dari najis. Musik yang dilantunkan

cenderung pada musik-musik Islami (misal: kasidah, hadroh, marawis maupun irama padang pasir), untuk membentuk suasana Islami.

Menghindari penyalahgunaan kamar dari para tamu yang memiliki niat kurang baik, maka salah satu persyaratan untuk menjadi tamu hotel adalah menunjukkan KTP laki-laki dan perempuan yang dibawa atau mampu menunjukkan foto copy surat nikah. Persyaratan surat nikah jarang bisa dipenuhi oleh calon tamu hotel. Hal ini wajar, karena jarang orang membawanya tanpa ada keperluan khusus yang mungkin dilakukan adalah meminta kartu tanda penduduk (KTP) guna dicocokkan alamat keduanya sama atau tidak. Setelah semua proses persyaratan dapat dipenuhi oleh Hotel Natama Syariah, maka tepat pada tanggal 23 Jumadil Awal 1429 H atau bertepatan pada tanggal 29 Mei 2008 Hotel Natama resmi mendapat sertifikasi dari DSN-MUI sebagai Hotel Syariah yang ke-2 di Indonesia.

1. Visi, Misi dan Motto Hotel Natama Syariah

Visi

“Menjadi Hotel Syariah Terbaik di Tapanuli Selatan”.

Misi

- a. Mengembangkan manajemen hotel dengan prinsip syariah
- b. Meningkatkan pendapatan dengan memanfaatkan seoptimal mungkin aset yang ada, melakukan efisiensi dan menerapkan prinsip syariah dalam pengelolaan bisnis
- c. Memberikan kepuasan dan pelayanan yang optimal terhadap tamu (Dhuyuf)
- d. Menerima sumber daya insani (SDI) yang terdidik secara Islami, menerapkan azas kejujuran, disiplin, berakhlak mulia dan menciptakan iklim persaingan yang sehat serta saling menghormati.

- e. Mensosialisasikan konsep dan sistem bisnis syariah kepada masyarakat.

Motto : Bekerja adalah ibadah

2. Aktivitas Hotel Natama Syariah

Hotel Natama Syariah Padangsidimpuan merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri perhotelan, jasa yang ditawarkan oleh pihak Hotel Natama tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Bidang Akomodasi

Bidang ini merupakan usaha pokok dari perusahaan perhotelan yang menyediakan kamar bagi keperluan tamu yang menginap. Bangunan hotel, ukuran dan jumlah kamar serta fasilitas lain yang ada pada hotel merupakan suatu yang ditawarkan untuk memberikan kepuasan kepada tamu yang datang baik dalam urusan bisnis maupun dengan tujuan untuk menginap. Selain itu bidang ini dilengkapi dengan fasilitas penunjang untuk kebutuhan para tamu.

- b. Bidang Restoran

Biasanya disebut dengan *food and beverage* ataupun bagian makanan dan minuman. Bidang restoran ini terpisah dengan bidang akomodasi, adapun nama restoran di hotel ini adalah *Rahma Restaurant*.

- c. *Minor Operation Department*

Bidang ini merupakan bidang yang menyediakan pelayanan di luar operasi kamar dan restoran untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan yang diperlukan oleh para tamu yang datang. Usaha ini adalah usaha pelayanan *Laundry, meeting Room, dan Safety Box*. Karena banyaknya persaingan maka untuk menunjang keberhasilan perusahaan, maka bentuk jasa yang ditawarkan oleh pihak hotel harus benar-benar yang bisa memuaskan para tamu yang datang dengan tujuan menginap maupun dengan tujuan bisnis atau yang lainnya.

3. Struktur Organisasi

Perusahaan adalah suatu organisasi yang terdiri dari sekelompok orang yang terorganisir dalam proses pencapaian tujuan. Semakin berkembang dan majunya suatu perusahaan maka persoalan di dalamnya akan semakin kompleks, dengan demikian pimpinan suatu perusahaan secara individu tidak mungkin melaksanakan pengawasan secara langsung terhadap seluruh kegiatan perusahaan.

Langkah pertama yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan adalah menetapkan pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan agar tercapai apa yang menjadi tujuan perusahaan secara menyeluruh. Tujuan utama membentuk struktur organisasi antara lain agar pimpinan dapat dengan mudah mengawasi bawahannya serta untuk menghindari rangkap jabatan. Oleh karena itu struktur organisasi sangat penting dalam perusahaan baik perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, dagang, maupun industri.

Dalam rangka menunjang kelancaran pelaksanaan berbagai aktivitas atau kegiatan perusahaan, maka Hotel Natama Syariah Padangsidempuan telah menyusun pembagian tugas dan wewenang serta tanggung jawab masing-masing bagian. Berdasarkan struktur organisasi yang telah disusun oleh pihak Hotel Natama Syariah Padangsidempuan, maka berikut ini akan dijelaskan tugas serta tanggung jawab masing-masing elemen antara lain :

a. Dewan Pengawas Syariah

Dewan Pengawas Syariah mempunyai tugas yang unik, berat dan strategis. Keunikan tugas ini dilihat dari kondisi bahwa anggota DPS harus mampu mengawasi dan menjamin bahwa lembaga bisnis syariah sungguh-sungguh dapat berjalan sesuai dengan peraturan syariah. Tugas DPS adalah memberikan nasihat dan saran kepada Direksi serta mengawasi kegiatan perseroan agar sesuai dengan prinsip syariah.

b. *Manager*

Manager adalah seorang yang karena pengalaman, pengetahuan dan keterampilannya diakui oleh organisasi untuk memimpin, mengatur,

mengelola, mengendalikan dan mengembangkan kegiatan organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Tugas seorang manager hotel adalah mengawasi hotel untuk mencapai tujuannya dan memberikan pengarahan-pengarahan kepada bawahannya. Untuk lebih jelasnya tugasnya antara lain :

- 1) Memberi instruksi untuk melaksanakan pekerjaan
- 2) Mengawasi pegawai-pegawai dalam melaksanakan tugasnya
- 3) Melatih pegawai-pegawai untuk melaksanakan tugasnya
- 4) Mengembangkan metode-metode baru untuk melaksanakan pekerjaan

c. *Front Office*

Front Office adalah cermin dari kualitas hotel untuk pertama kali bagi tamu saat memasuki suatu hotel, untuk itu kesiapan, kesigapan, ketepatan serta kemampuan semua karyawan di bagian kantor depan dalam menjalankan fungsi tugas dan tanggung jawabnya sangatlah menentukan dalam memberikan impresi baik maupun kurang baik atau buruk pada para tamu hotel sebelum para tamu tersebut mendapatkan pelayanan dan pengalaman yang lainnya saat mereka datang untuk menginap maupun tidak di hotel.

d. *Receptionist*

Seorang *receptionist* adalah orang penting bagi tamu, bagi tamu petugas *receptionist* adalah orang yang paling sering dihubungi selama mereka menginap. Tugas dan tanggung jawab *receptionist* adalah sebagai berikut:

- 1) Menyambut tamu tiba
- 2) Memproses pendaftaran tamu
- 3) Mempersiapkan kedatangan tamu dan menentukan kamar untuk tamu
- 4) Menangani kunci kamar untuk tamu
- 5) Menjawab telpon dengan cepat dan ramah

- 6) Menangani permintaan tamu selama menginap
- 7) Berkoordinasi dengan bagian lain untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan tamu
- 8) Menyelesaikan permasalahan tamu yang berhubungan dengan produk dan pelayanan
- 9) Membuat laporan yang berhubungan dengan tamu dan kamar seperti laporan tingkat hunian kamar, laporan tamu yang menginap.

e. *Cashier*

Seorang *cashier* adalah *team leader* atas shiftnya dan bertanggung jawab untuk mencatat dan menerima semua transaksi penjualan dan memberikan pelayanan maksimal kepada *customer*, *supplier*, relasi dan media. Menguasai program *cashier* yang telah disediakan, menggunakan *scanner*, *cash register* dan alat-alat pendukung lainnya serta mampu melayani *customer* dengan baik.

f. *House Keeping*

House keeping adalah bagian dari hotel yang mengatur atau menata peralatan, menjaga kebersihan, memperbaiki kerusakan, dan memberi dekorasi dengan tujuan agar hotel tampak rapi, bersih, menarik dan menyenangkan penghuninya. *House keeping* bertanggung jawab atas kebersihan, kerapian, kenyamanan kamar dan lainnya.

- 1) *Laundry* adalah bagian hotel yang bertanggung jawab atas semua cucian yang dikirimkan kepadanya
- 2) *Human resource* adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.
- 3) *Room boy* adalah mempunyai tugas dan tanggung jawab *room boy* adalah menjaga kebersihan hotel, memfotokopi surat-surat yang diperlukan, membeli keperluan alat-alat kantor dan lain-lain.

g. *Engineering*

Engineering adalah suatu departemen pada suatu hotel yang fungsi dan tugasnya adalah bertanggung jawab pada hal-hal yang menyangkut aspek-aspek teknis dalam hotel, yang berkaitan erat dengan keselamatan, kelancaran, keamanan, pelayanan, kesenangan, dan kepuasan tamu hotel.

h. *Food and Beverage*

Food and beverage adalah salah satu departemen yang mempunyai fungsi/tugas menyiapkan dan melayani makanan dan minuman serta mendatangkan keuntungan dan dikelola secara komersial dan profesional.

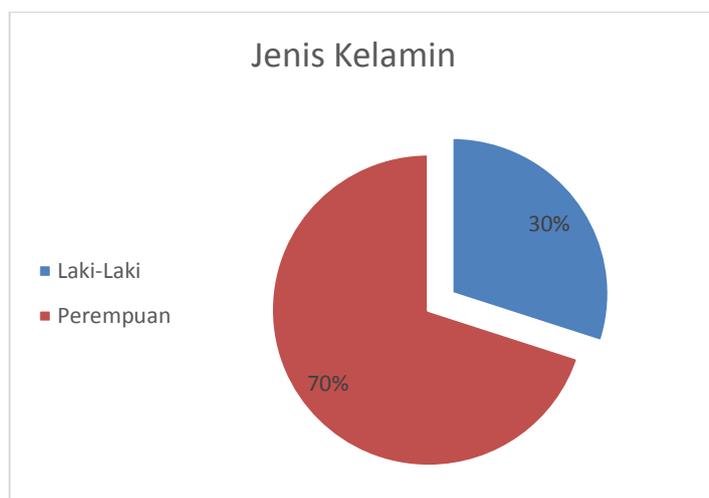
- 1) *Cook* yaitu bagian yang tidak langsung berhubungan dengan tamu karena harus melalui perantara pramusaji. Tugas dan tanggung jawabnya adalah memasak makanan dan membuat minuman untuk tamu yang menginap pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.
- 2) *Waiter* yaitu bagian yang langsung berhubungan dengan tamu. Tugas dan tanggung jawab adalah:
 - a) Mempersiapkan segala macam peralatan yang akan dipakai nantinya.
 - b) Mengatur dan menyusun meja makan atau lay out yang telah disetujui pihak penyelenggaraan.
 - c) Selalu mengikuti *briefing* yang dipimpin oleh *supervisor* dan *coordinator* sebelum melakukan pekerjaan.
 - d) Melayani tamu dengan senyum dan keramah tamahan.
 - e) Mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
 - f) Membersihkan dan menjaga peralatan agar tidak cepat hancur.
- 3) *Security* mempunyai tugas dan tanggung jawab *security* adalah menjaga keamanan perusahaan serta bertanggung jawab atas kehilangan barang-barang perusahaan.

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pernyataan (kuesioner). Jumlah pernyataan seluruhnya adalah 24 butir pernyataan, yakni butir pernyataan *human relation islami* (X), dan 12 butir kepuasan kerja (Y). Kuesioner disebarakan kepada 40 orang karyawan yang ada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan. Hasil penelitian dari 40 orang responden dapat dikelompokkan berdasarkan beberapa karakter sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian terhadap karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan sebanyak 40 responden diketahui bahwa proporsi jumlah karyawan laki-laki adalah sebesar 30% dan untuk wanita adalah 70%. perempuan lebih dominan dibandingkan wanita. Sebaran data konsumen berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Gambar 2 di bawah ini:

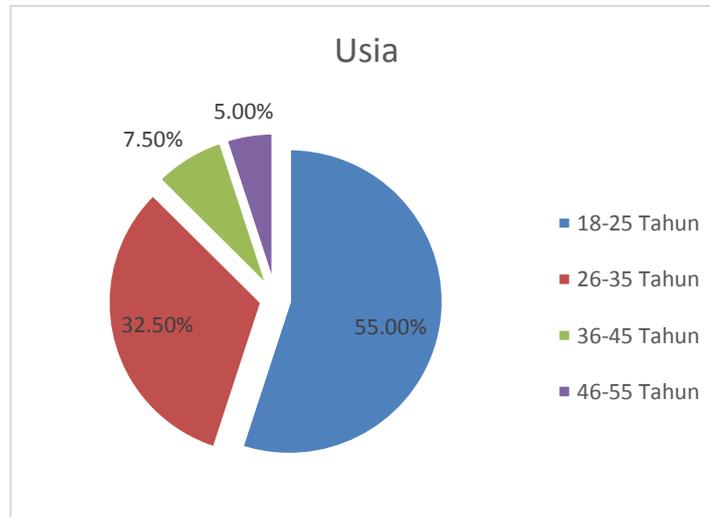


Gambar 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

2. Usia

Sebagian besar karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan berusia 18-25 tahun dengan persentase sebesar 55% lalu diikuti yang berusia 26-35 tahun sebesar 32,50% serta yang berusia 36-45 tahun sebesar 7,50% dan yang serta berusia 46-55 tahun sebesar 5%. Dari hasil tersebut terlihat

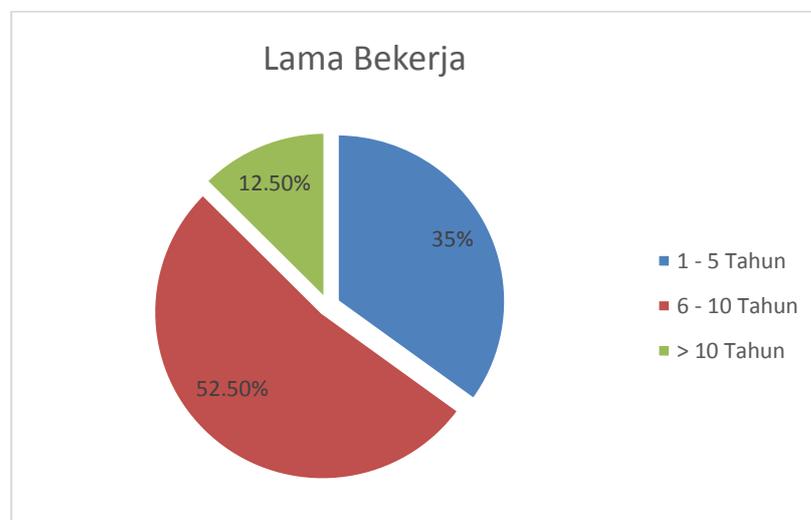
bahwa responden sebagian besar berada pada kisaran usia produktif yaitu paling besar pada usia 18-25 tahun dan usia 26-35 tahun. Dapat dilihat pada gambar 3 dibawah ini.



Gambar 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

3. Lama Bekerja

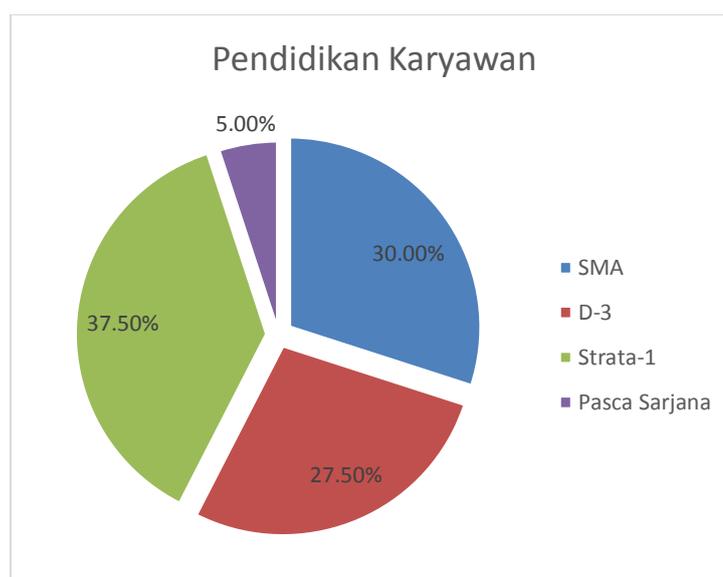
Berdasarkan lama bekerja, sebagian besar lama bekerja pada Hotel Natama Syariah adalah 1-5 tahun 35%, lama bekerja 6-10 tahun 52,5% dan lama bekerja >10 tahun 12,5%. Diagram sebaran data karyawan berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Gambar 4 di bawah ini :



Gambar 4 Karakteristik Responden Berdasarkan lama bekerja

4. Pendidikan

Latar belakang pendidikan sebagian besar karyawan Hotel Natama Syariah adalah lulusan Strata-1 (S1) dimana sebesar 37,50% yang merupakan tertinggi diantara lainnya serta Pascasarjana sebesar 5%, yang memiliki latar belakang SMA sebesar 30% dan Diploma 3 sebesar 27,50%. Dari hasil tersebut bahwa dapat disimpulkan karyawan Hotel Natama Syariah rata-rata adalah Strata-1 (S1) dan SMA. Diagram sebaran data konsumen berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Gambar 6 di bawah ini :



Gambar 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

C. Analisis Data

1. Analisis Data

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian maka dilakukan analisis terhadap tanggapan yang diberikan oleh responden berkaitan dengan pernyataan yang disebarkan terdiri dari 24 item pernyataan yaitu 12 item pernyataan faktor yang mempengaruhi hotel Natama Syariah dan 12 item pernyataan pemilihan hotel Natama Syariah.

a. Responden terhadap variabel *Human Relation Islami* (X)

Tabel 4.1 Skor Variabel *Human Relation Islami*

No Item	Alternatif Jawaban											
	STS		TS		N		S		SS		Skor	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Jumlah	Rata-rata
1	0	0%	0	0%	8	20%	24	60%	8	20%	160	4
2	0	0%	0	0%	7	17,5%	23	57,5%	10	25%	163	4,07
3	0	0%	0	0%	1	2,5%	30	75%	9	22,5%	168	4,20
4	0	0%	0	0%	0	0%	30	75%	10	25%	170	4,25
5	0	0%	0	0%	3	7,5%	29	72,5%	8	20%	165	4,12
6	0	0%	0	0%	3	7,5%	24	60%	13	32,5%	170	4,25
7	0	0%	0	0%	2	5%	25	62,5%	13	32,5%	171	4,27
8	0	0%	0	0%	0	0%	22	55%	18	45%	178	4,45
9	0	0%	0	0%	0	0%	14	35%	26	65%	186	4,65
10	0	0%	0	0%	12	30%	21	52,5%	7	17,5%	155	3,87
11	0	0%	0	0%	3	7,5%	34	85%	3	7,5%	128	3,20
12	0	0%	0	0%	1	2,5%	26	65%	13	32,5%	172	4,30

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas maka data diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawabab responden tentang saling menjaga hubungan antara sesama karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60% yaitu sejumlah 24 orang.
- 2) Jawabab responden tentang dapat menerima setiap perbedaan pendapat antara sesama karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 57,5% yaitu sejumlah 23 orang.
- 3) Jawabab responden tentang Saling menghormati dan menghargai antara atasan dan bawahan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 75% yaitu sejumlah 30 orang.
- 4) Jawabab responden tentang Bertoleransi atara pimpinan dan karyawan bawahan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 75% yaitu sejumlah 30 orang.
- 5) Jawabab responden tentang Saling percaya antara pihak hotel dan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 72,5% yaitu sejumlah 29 orang.
- 6) Jawabab responden tentang Menjalankan perjanjian kerja dengan penuh rasa tanggung jawab dan hormat kepada tamu/pengunjung hotel, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60% yaitu sejumlah 24 orang.
- 7) Jawabab responden tentang Perusahaan mengambil warga setempat menjadi karyawannya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,5% yaitu sejumlah 25 orang.
- 8) Jawabab responden tentang Keberadaan hotel tidak mengganggu warga sekitar, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55% yaitu sejumlah 22 orang.
- 9) Jawabab responden tentang Menghormati nilai-nilai agama, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 35% yaitu sejumlah 14 orang.

- 10) Jawabab responden tentang Rekan kerja saling membantu satu sama lain jika saling karyawan membutuhkan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52,5% yaitu sejumlah 21 orang.
- 11) Jawabab responden tentang Komunikasi antara karyawan yang satu dengan yang lain sopan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 85% yaitu sejumlah 34 orang.
- 12) Jawabab responden tentang Sikap dan pelayanan antara karyawan dan tamu berakhlak baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 65% yaitu sejumlah 26 orang.

b. Responden terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.2 Skor Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

No Item	Alternatif Jawaban										Skor	
	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	0	0%	0	0%	3	7,5%	28	70%	9	22,5%	166	4,15
2	0	0%	0	0%	2	5%	28	70%	10	25%	168	4,20
3	0	0%	0	0%	1	2,5%	30	75%	9	22,5%	168	4,20
4	0	0%	0	0%	0	0%	30	75%	10	25%	170	4,25
5	0	0%	0	0%	16	40%	22	55%	2	5%	146	3,65
6	0	0%	0	0%	3	7,5%	29	72,5%	8	20%	165	4,12
7	0	0%	0	0%	8	20%	30	75%	2	5%	154	3,85
8	0	0%	0	0%	0	0%	27	67,5%	13	32,5%	173	4,32

9	0	0%	0	0%	0	0%	20	50%	20	50%	180	4,50
10	0	0%	0	0%	0	0%	24	60%	16	40%	180	4,50
11	0	0%	0	0%	1	2,5%	25	62,5%	14	35%	173	4,32
12	0	0%	0	0%	6	15%	28	70%	8	20%	170	4,25

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas maka data diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawabab responden tentang Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 70% yaitu sejumlah 28 orang.
- 2) Jawabab responden tentang Pembagian kelompok kerja yang sesuai dengan keterampilan yang saya miliki, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 70% yaitu sejumlah 28 orang.
- 3) Jawabab responden tentang Peraturan yang jelas dari perusahaan tentang promosi jabatan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 75% yaitu sejumlah 30 orang.
- 4) Jawabab responden tentang Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 75% yaitu sejumlah 30 orang.
- 5) Jawabab responden tentang Manager memberikan hukuman/sanksi atas kelalaian bagi karyawan dalam pencapaian target, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55% yaitu sejumlah 22 orang.
- 6) Jawabab responden Pekerjaan yang saya miliki menuntut adanya berbagai macam keterampilan (kreatif), mayoritas responden menjawab setuju sebesar 72,5% yaitu sejumlah 29 orang.
- 7) Jawabab responden tentang Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 75% yaitu sejumlah 30 orang.

- 8) Jawabab responden tentang Kebijakan perusahaan dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,5% yaitu sejumlah 27 orang.
- 9) Jawabab responden tentang Pengarahan yang jelas diberikan ketika saya bekerja, responden menjawab setuju sebesar 50% yaitu sejumlah 20 orang.
- 10) Jawabab responden tentang Tunjangan Hari Raya yang diberikan oleh perusahaan setiap tahun, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60% yaitu sejumlah 24 orang.
- 11) Jawabab responden tentang Perusahaan memperlakukan karyawan dengan baik dan benar, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,5% yaitu sejumlah 25 orang.
- 12) Jawabab responden tentang Adanya promosi karyawan yang mendapat prestasi yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 70% yaitu sejumlah 28 orang.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketetapan suatu item dalam kuesioner atau skala yang ingin diukur valid atau tidaknya. Bila skala pengukuran tidak valid maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan. Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$ maka pertanyaan dikatakan valid dimana taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05 dengan $N=40$. Sedangkan untuk mendapatkan r_{tabel} dilakukan dengan melihat tabel *product moment* dengan $df=N-1$. Dalam penelitian ini jumlah responden 50 sehingga $df= 40-1= 39$, maka besar r_{tabel} adalah 0,260.

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Variabel *Human Relation Islami* (X1)

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
<i>Human Relation Islami</i> (X)	Pernyataan 1	0,424	0,260	Valid
	Pernyataan 2	0,473		Valid
	Pernyataan 3	0,473		Valid
	Pernyataan 4	0,600		Valid
	Pernyataan 5	0,744		Valid
	Pernyataan 6	0,390		Valid
	Pernyataan 7	0,600		Valid
	Pernyataan 8	0,299		Valid
	Pernyataan 9	0, 283		Valid
	Pernyataan 10	0,473		Valid
	Pernyataan 11	0, 454		Valid
	Pernyataan 12	0,744		Valid

Sumber : Data diolah penulis (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas atas *Human Relation* Islami, bahwa dari 12 item yang diteliti, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan sudah valid sebab memiliki nilai *corrected item total correlation* diatas dari 0, 260.

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Indikator 1	0,300	0, 260	Valid
	Indikator 2	0,361		Valid
	Indikator 3	0,285		Valid
	Indikator 4	0,300		Valid
	Indikator 5	0,831		Valid
	Indikator 6	0,403		Valid
	Indikator 7	0,831		Valid
	Indikator 8	0,388		Valid
	Indikator 9	0,296		Valid
	Indikator 10	0,598		Valid

Indikator 11	0,287	Valid
Indikator 12	0,831	Valid

Sumber : Data diolah penulis (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas atas kepuasan kerja karyawan, bahwa dari 12 item yang diteliti, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan sudah valid sebab memiliki nilai *corrected item total correlation* diatas dari 0,260.

b. Uji Reabilitas

Dalam mengukur reabilitas penelitian ini menggunakan koefisien alpha atau *Cronbach'S Alpha* atau koefisien internal diantara item-item pertanyaan dalam sebuah instrumen. Menurut Sugiono (2008) dalam suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0,60 dan apabila hasil tersebut sebaliknya, maka dinyatakan tidak reliabel. Berikut hasil uji reabilitas pada setiap variabel yang dilakukan peneliti :

Tabel 4.5 Hasil Uji Realibilitas Variabel

Variabel	<i>Cronbach'S Alpha</i>	<i>N of Item</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
Human Relation Islami	0,710	12	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan	0,725	12	0,60	Reliabel

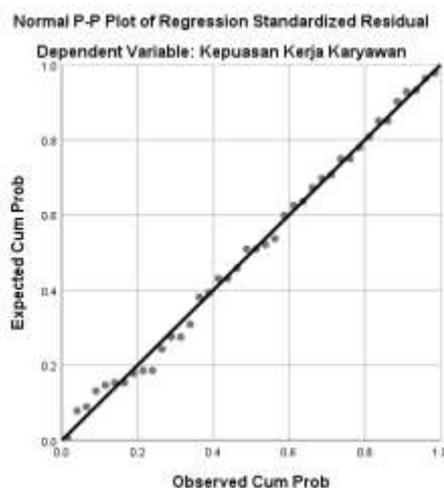
Sumber : Data diolah penulis 2023

Berdasarkan tabel 4.10 nilai *cronbach Alpha* pada variabel *Human Relation* Islami (X) adalah 0,710 dan nilai *cronbach Alpha* pada variabel kepuasan kerja karyawan (Y) adalah 0,725. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X dan Y reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2011) model regresi berdistribusi normal jika data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Dapat disimpulkan dengan melihat gambar dibawah ini data yang digunakan berdistribusi normal.



Gambar 6 Uji Normalitas

b. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Cara medeteksi adanya multikolinearitas adalah dnegan mengamati nilai *Variace Inflation Factro* (VIF) dan *Tolerance*. Batas VIF adalah 10 dan nilai dari dari *Tolerance* adalah

0,1. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai Tolerance kurang dari 0,1 maka terjadi multikolinieritas maka variabel tersebut harus dikeluarkan dari model penelitian (Ghozali, 2011). Berikut merupakan tabel hasil dari hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 25 *Statistic* :

Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinieritas

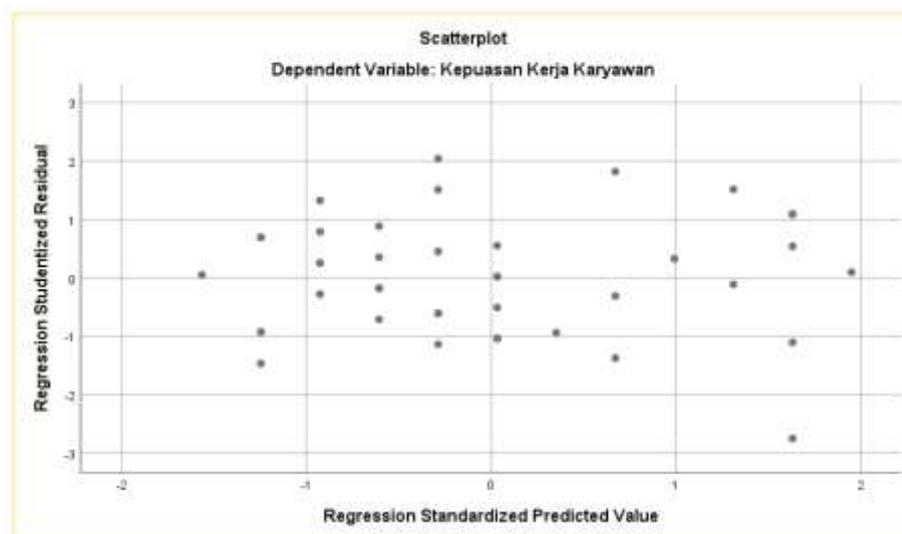
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.403	4.901		1.919	.063		
	Human Relation Islami	.811	.098	.802	8.274	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Melihat tabel 4.11 dapat diketahui bahwa variabel penelitian tersebut nilai VIF tidak lebih besar dari 10 dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,1, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model tersebut tidak terdapat multikolinieritas.

c. Uji Heterokondensitas (Data Primer)

Menurut Imam Ghozali (2011) tidak terjadi heterokondensitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) pada gambar scatterplot, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokondensitas dengan melihat gambar dibawah ini.



Sumber : Data Spss diolah Penulis 2022

Gambar 7 Multivariate Standardized Scatterplot

Suatu model regresi dikatakan baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi sebuah heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Secara grafis dapat dilihat apakah terjadi problem heteroskedastisitas atau tidak yakni dengan melihat dari *Multivariate Standardized Scatterplot*.

Mendeteksi adanya heteroskedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik regresi. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y atau sumbu vertikal, maka model regresi bersifat homogen atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan pada gambar 4.6 di atas terlihat bahwa data yang menyebar secara acak dan dapat disimpulkan bahwa tidak adanya terjadi heteroskedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Hipotesis adalah ada pengaruh antara variabel *Human Relation* Islami (X) dan variabel kepuasan kerja karyawan (Y) jika yang dilakukan pada pengujian hipotesis yang kedua ini yakni menggunakan uji t.

Untuk melihat hasil dari uji hipotesis yang digunakan maka dapat dilihat pada tabel 4.14 merupakan hasil uji data hipotesis.

Tabel 4.7

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.403	4.901		1.919	.063		
	Human Relation Islami	.811	.098	.802	8.274	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah penulis 2023

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014), jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka artinya variabel dependen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). $t_{tabel} = (\alpha/2; n-k-1) = (0,05; 40-1-1) = (0,025;48) = 1,685$.

Human Relation Islami

Nilai t_{hitung} untuk variabel *Human Relation* Islami 8,274 kemudian nilai pada tabel distribusi 5% (0.05) yakni sebesar 1,685. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,274 > 1,685$), yang artinya ada alasan kuat pada H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara *Human Relation* Islami terhadap kepuasan kerja karyawan

b. Uji R² (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya persentase hubungan variabel independent terhadap dependent. Besarnya persentase berpengaruh pada semua variabel independent terhadap nilai variabel dependent dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi R persamaan regresi. Angka koefisien determinasi dilihat dari hasil perhitungan SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.8 Uji Hipotesis

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.802 ^a	.643	.634	1.915	1.396

a. Predictors: (Constant), Human Relation Islami
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Dilihat dari tabel 4.15 dapat diperoleh koefisien determinasi R Square sebesar 0,643 atau 64,3% artinya variabel *Human Relation* Islami mempengaruhi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 64,3% sedangkan sisanya sebesar 35,7% dapat dijelaskan dari variabel lain diluar variabel penelitian.

D. Pembahasan

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Sedangkan kepuasan kerja Islami merupakan tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Kerja ikhlas adalah perbuatan yang sifatnya kerelaan hati atau merelakan dengan tulus mengharapkan ridha ALLAH SWT semata, kerja sabar adalah menahan diri dari sipat malas tepat waktu dalam melakukan pekerjaan serta menjaga lisan antara sesama pekerja dan kerja secara

bersyukur dapat menciptakan pikiran bahwa pekerjaan yang dimiliki adalah anugrah dari ALLAH SWT. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas yaitu human relation Islami (hubungan baik antara sesama) dan satu variabel terikat kepuasan kerja Islami. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah human relation Islami mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja Islami dengan objek penelitian adalah karyawan Hotel Natama Syariah Padang Sidempuan.

Human relation Islami belum sepenuhnya diterapkan pada Hotel Natama Syariah Padang Sidempuan yaitu pemberian motivasi dari pimpinan atau manager hotel kepada karyawannya, motivasi karyawan yang dibutuhkan adalah untuk bekerja lebih giat, yakni kebutuhan akan upah yang cukup bagi keperluan rumah tangga karyawan, kebahagiaan keluarga maupun jenjang karir yang diperoleh jika karyawan memiliki perestasi dan sebagainya untuk kepuasan kerja akan produktivitas yang diberikan kepada perusahaan. Karyawan akan lebih semangat dalam bekerja dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu dengan menerapkan *human relation* yaitu dengan selalu memotivasi karyawannya dalam meningkatkan margin atau keuangan perusahaan sehingga kepuasan kerja akan tercapai antara karyawan dengan perusahaan.

Hasil penelitian secara statistik pengujian ini membuktikan bahwa variabel *Human Relation* Islami berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Natama Syariah Padang Sidempuan. Hasil penelitian menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel *Human Relation* Islami 8.274 kemudian nilai pada tabel distribusi 5% (0.05) yakni sebesar 1,685. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.274 > 1,685$), yang artinya ada alasan kuat pada H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$), maka ada alasan untuk H1 diterima dan H0 ditolak. Dan hasil uji R^2 (Koefisien Determinasi) menunjukkan pengaruh *Human Relation* Islami (X) terhadap kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 64,3%, hal ini menunjukkan bahwa *Human Relation* Islami mempunyai pengaruh yang baik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jika *Human Relation* Islami dilaksanakan

perusahaan kepada karyawannya maka karyawan akan merasa ada perhatian perusahaan terhadap karyawannya sehingga tercipta kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan Human relation Islami yang baik dan benar serta menjadi pedoman dalam meningkatkan kepuasan kerja di Hotel Natama Syariah Padang Sidempuan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afrian Rahman dan Kasmiruddin (2017), dengan judul penelitian “Pengaruh Human Relation Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Kurir Pekanbaru” Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh human relation terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. JNE Pekanbaru mempunyai pengaruh yang positif. Agar kepuasan kerja karyawan meningkat yang berdampak pada kinerja karyawan, maka pihak perusahaan perlu memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh karyawan, misalnya seperti memperhatikan dari segi pendapatan karyawan, serta perusahaan harus lebih memberikan toleransi kepada karyawan karena beban pekerjaan antara karyawan yang satu dengan lainnya tidak sama dan ini nantinya dapat menghasilkan karyawan yang profesional dalam bekerja.

Penelitian lain adalah Ketut Melinda Sari dan I Gede Putu Kawiana (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Human Relation, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Orchid Boga Utama” Hasil penelitian ini adalah *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, serta human relation, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Orchid Boga Utama.

Pengujian sampel dan kusioner yang diberikan kepada karyawan Hotel Natama Syariah Padang Sidempuan mendapat tanggapan yang baik dari pihak hotel maupun karyawan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban dan tanggapan responden terhadap kusionernya mempunyai nilai rata-rata untuk *human relation* Islami 4,13 dan kepuasan kerja Islami dengan 4,19 tanggapan responden terhadap pernyataan yang diberikan. Rata-rata jawaban responden tersebut berada di rentang nilai 3,41-420 yang berarti Baik. Serta ketika peneliti datang ke objek penelitian mendapat respon dari pihak Hotel Natama Syariah Padang Sidempuan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Pendekatan Penelitian

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan Pengaruh *Human Relation* Islami Terhadap Kepuasan Kerja Hotel Natama Syariah Padang Sidempuan.

1. Berdasarkan hasil penelitian variabel *Human Relation* Islami berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padang Sidempuan. Hasil penelitian menunjukkan nilai t_{hitung} *Human Relation* Islami 8,274 kemudian nilai pada tabel distribusi 5% (0,05) yakni sebesar 1,685. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.274 > 1,685$), yang artinya ada alasan kuat pada H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$), maka ada alasan untuk H1 diterima dan H0 ditolak
2. Diperoleh koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,643 atau 64,3% artinya variabel *Human Relation* Islami mempengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 64,3%, sedangkan sisanya sebesar 35,7% dapat dijelaskan dari variabel lain diluar variabel penelitian.

B. Saran

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan yang dikemukakan, maka saran yang perlu disampaikan yakni :

1. Menyarankan agar Hotel Natama Syariah Padang Sidempuan lebih memperhatikan *Human Relation* Islami untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan secara optimal .
2. Peneliti menyarankan kepada Hotel Natama Syariah Padang Sidempuan lebih banyak melakukan sosialisai karyawan dan memberi apresiasi terhadap karyawan yang baik dan berprestasi pada Hotel Natama.
3. Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian dengan membuat perbandingan lebih dari dua variabel yang mendukung *Human Relation* Islami.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an

Agus Eko Sujianto. *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*. Jakarta: PT. Prestasi Pustaka. 2009

Agus Sulistiono. *Manajemen Penyelenggaraan Hotel*. Bandung: Alfabeta. 2011

Anwar Prabu Mangkunegara. *Sumber Daya Manusia dan Perusahaan, Cetakan kedua belas*. Bandung: Remaja Rosadakarya. 2015

Arjana I Gusti Bagus. *Geografi Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, Edisi 1 Cetakan 2*. Jakarta: Rajawali Pers. 2016

Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-8*. Jakarta: Prenada Media Group. 2016

Efendi Onong Uchjana. *Human Relation dan Public Relation*. Bandung: Mandar Maju. 2009

Hasibuan S.P Melayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2016

I Gusti Bagus Rai. *Pengantar Industri Pariwisata*. Yogyakarta: Depublish. 2014

I Made Trisna. *Perencanaan dan Perancangan Hotel*. Yogyakarta: Depublish. 2018

Ismayanti. *Pengantar Pariwisata*. Jakarta: Grasindo. 2011

Hasibuan S.P Melayu. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara. 2015

Hasibuan S.P Melayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2014

Prakoso. *Front Office Praktis dan Prosedur Kerja*. Yogyakarta: Gava Media. 2017

Rosady Ruslan. *Manajemen Public Relation & Media Komunikasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persad. 2008

- Stephen Robbins. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. 2015
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2013
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA. 2008
- Tony Wijaya, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta: Graha Ilmu. 2013
- Arikunto, S. *Prosedur penelitian : Suatu pendekatan praktek*. Edisi revisi. Jakarta: PT Rineka Cipta. 2002
- Ade Gunawan, Wimpi Siski Pirari dan Maya Sari. Pengaruh Literasi Keuangan dan Gaya Hidup Terhadap Pengelolaan Keuangan Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Jurnal Humaniora*. UMSU Vol. 4 No. 2 Oktober 2020
- Afrihan Rahman dan Kasmiruddin. 2017. Pengaruh Human Relation Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Eka Kurir Pekanbaru. *Jurnal Administrasi Bisnis*. UNRI
- Danang Gustandi. Pengaruh Human Relation Terhadap Etos Kerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Perumahan Dan Kawasan Permukiman). *Jurnal: Ekonomi dan Bisnis Islam*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2017
- Desti Ayu Sugianti, Reni Sri Purwati dan M. Aziz Basari. 2020. Pengaruh Human Relation Terhadap Etos Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi*. Universitas Galuh Vol. 2 No. 2 Juni 2020
- Dina Irnanda, Eva Mifidah dan Yufenti. Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sindu Amritha Kota Pasuruan. *Jurnal: Ekonomi Manajemen Akuntansi*. 2019
- Jufrizen, Raihanah Daulay, Maya Sari dan Muhammad Irfan Nasution. Model Epiris Peningkatan Kepuasan dan Niat Beli Konsumen Dalam Pemilihan *Online Shop* Intagram. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. UMSU Vol. 10 No. 2 Juni 2020
- Husein, Nirza Marzuki dan Adrian Hady. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Dana Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Melati di

- Kecamatan Banjarmasin Tengah. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Banjarmasin. Vol.3 No. 1
- Ketut Melinda dan I Gede Putu Kawiana. Pengaruh Huamans Relation Disiplin dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Kaeyawan pada PT. Orchid Boga Utama. *Jurnal: Manajemen Kewirausahaan dan Pariwisata*. 2021
- Lidia Lengkey, Himpong Meity dan Norma Mewengkang. Peranan Human Relation Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sulawesi Utara. *E-journal Acta Diurna*. 2019
- Maya Sari dan Tika Arwinda. Analisis Balanced Scorecard Sebagai Alat Pengukuran Kinerja Peusahaan PT. Jamsostek Cabang Belawan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*. UMSU Vol. 15 No. 1 Maret 2015
- Mery Agustina Rahayu. Analisis Human Relation dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Bumi Makmur. *Jurnal: Manajemen Ekonomi*. Universitas Lamongan. 2020
- Nova Syafriani. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 8 No. 4
- Nurul Aeni Sahbuddin. Pengaruh Huaman Relation dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makasar. *Skripsi: Ekonomi dan Bisnis Islam*. UIN Alauddin Makassar. 2016
- Pratama dan Indra Septy. Pengaruh Human Relation dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus RS Sultan Agung Semarang). *Skripsi: Ekonomi Manajemen*. Universitas Sultan Agung. 2020

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kuesioner Penelitian

PENGARUH *HUMAN RELATION* ISLAMI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA HOTEL NATAMA SYARIAH PADANG SIDEMPUAN

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Jenis Kelamin :
Umur :
Lama Bekerja :
Pendidikan :

PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah jawaban dengan memberi tanda (√) pada salah satu jawaban paling sesuai menurut Bapak/Ibu. Penilaian dilakukan berdasarkan skala berikut:

Sangat Setuju (ST) : 5
Setuju : 4
Kurang Setuju : 3
Tidak Setuju : 2
Sangat Tidak Setuju : 1

Human Relation Islami (X)

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saling menjaga hubungan antara sesama karyawan					
2	Dapat menerima setiap perbedaan pendapat antara sesama karyawan					
3	Saling menghormati dan menghargai antara atasan dan bawahan					
4	Bertoleransi atara pimpinan dan karyawan bawahan					
5	Saling percaya antara pihak hotel dan perusahaan					
6	Menjalankan perjanjian kerja dengan penuh rasa tanggung jawab dan hormat kepada tamu/pengunjung hotel					
7	Perusahaan mengambil warga setempat menjadi karyawannya					
8	Keberadaan hotel tidak mengganggu warga sekitar					
9	Menghormati nilai-nilai agama					
10	Rekan kerja saling membantu satu sama lain jika saling karyawan membutuhkan					
11	Komunikasi antara karyawan yang satu dengan yang lain sopan					

- 12 Sikap dan pelayanan antara karyawan dan tamu berakhlak baik

Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai.					
2	Pembagian kelompok kerja yang sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.					
3	Peraturan yang jelas dari perusahaan tentang promosi jabatan.					
4	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan.					
5	Manager memberikan hukuman/sanksi atas kelalaian bagi karyawan dalam pencapaian target.					
6	Pekerjaan yang saya miliki menuntut adanya berbagai macam keterampilan (kreatif)					
7	Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari.					
8	Kebijakan perusahaan dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan saya.					
9	Pengarahan yang jelas diberikan ketika saya bekerja.					
10	Tunjangan Hari Raya yang diberikan oleh perusahaan setiap tahun.					

- 11 Perusahaan memperlakukan karyawan dengan baik dan benar
- 12 Adanya promosi karyawan yang mendapat prestasi yang baik

Lampiran 2. Data Uji Coba Penelitian

1. *Human Relation Islami*

Resp	Butir Pernyataan <i>Human Relation Islami</i>												Total
1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	46
2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	45
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	46
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
7	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	55
8	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
9	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	48
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
11	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	51
12	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
13	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	55
14	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	54
15	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	55
16	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	47
17	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	49
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
19	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	
20	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	54
21	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	50
22	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	49

23	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	53
24	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	52
25	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	49
26	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50
27	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	46
28	4	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	52
29	4	3	4	5	3	4	5	4	4	3	4	3	46
30	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
31	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	47
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
33	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	55
34	5	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	55
35	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	56
36	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50
37	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	52
38	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50
39	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	48
40	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	3	48

2. Kepuasan Kerja Karyawan

Resp	Butir Pernyataan Kepuasan Kerja Karyawan												Total
1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	44
2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	46
3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	48
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
7	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	49
8	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
9	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	3	48
10	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	49
11	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
12	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	48
13	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	52
14	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	56
15	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	56
16	5	4	4	4	3	5	3	3	5	4	5	3	48
17	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	50
18	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
19	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	48
20	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	53
21	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	48
22	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
23	4	5	5	4	5	3	5	4	5	4	4	5	53

24	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	55
25	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	52
26	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	51
27	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	48
28	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	51
29	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	45
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
31	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	50
32	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	53
33	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	56
34	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	55
35	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	55
36	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
37	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	49
38	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
39	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	50
40	5	4	5	5	3	3	3	3	5	4	4	3	47

P1	Pearson	-	.299	.241	.328*	1.00	.32	.328*	.245	-	.299	.335*	1	.744**
2	Correlation	.024				0**	9*			.116				
	Sig. (2-tailed)	.882	.061	.135	.039	.000	.038	.039	.128	.474	.061	.035		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total	Pearson	.424**	.473*	.473**	.600*	.744*	.390*	.600*	.299	.283	.473*	.454**	.744*	1
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.006	.002	.002	.000	.000	.013	.000	.061	.077	.002	.003	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reabilitas X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.725	12

Reabilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.710	12

	Sig. (2-tailed)	.194	1.000	.887	.383	.155		.155	.589	.764	.021	.045	.155	.010
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P07	Pearson Correlation	-.024	.299	.056	.245	1.000**	.229	1	.335*	.085	.368*	.029	1.000**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.882	.061	.730	.128	.000	.155		.035	.603	.019	.861	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P08	Pearson Correlation	.102	-.035	-.239	.000	.335*	-.088	-.335*	1	.090	.240	.052	.335*	.388*
	Sig. (2-tailed)	.530	.829	.138	1.000	.035	.589	.035		.582	.136	.750	.035	.013
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P09	Pearson Correlation	.190	.098	-.095	.000	.085	-.049	.085	.090	1	.048	.241	.085	.296
	Sig. (2-tailed)	.241	.547	.560	1.000	.603	.764	.603	.582		.770	.134	.603	.064
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P10	Pearson Correlation	.059	.206	.240	-.028	.368*	.363*	.368*	.240	.048	1	.191	.368*	.598**
	Sig. (2-tailed)	.718	.202	.136	.866	.019	.021	.019	.136	.770		.238	.019	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P11	Pearson Correlation	.005	-.246	.096	-.028	.029	.319*	.029	.052	.241	.191	1	.029	.287
	Sig. (2-tailed)	.978	.127	.556	.865	.861	.045	.861	.750	.134	.238		.861	.072
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P12	Pearson Correlation	-.024	.299	.056	.245	1.000**	.229	1.000**	.335*	.085	.368*	.029	1	.831**
	Sig. (2-tailed)	.882	.061	.730	.128	.000	.155	.000	.035	.603	.019	.861		.000

N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
P1	Pearson	.30	.361*	.285	.300	.831**	.403**	.831**	.388*	.296	.598**	.287	.831**	1
3	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.060	.022	.075	.060	.000	.010	.000	.013	.064	.000	.072	.000	
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

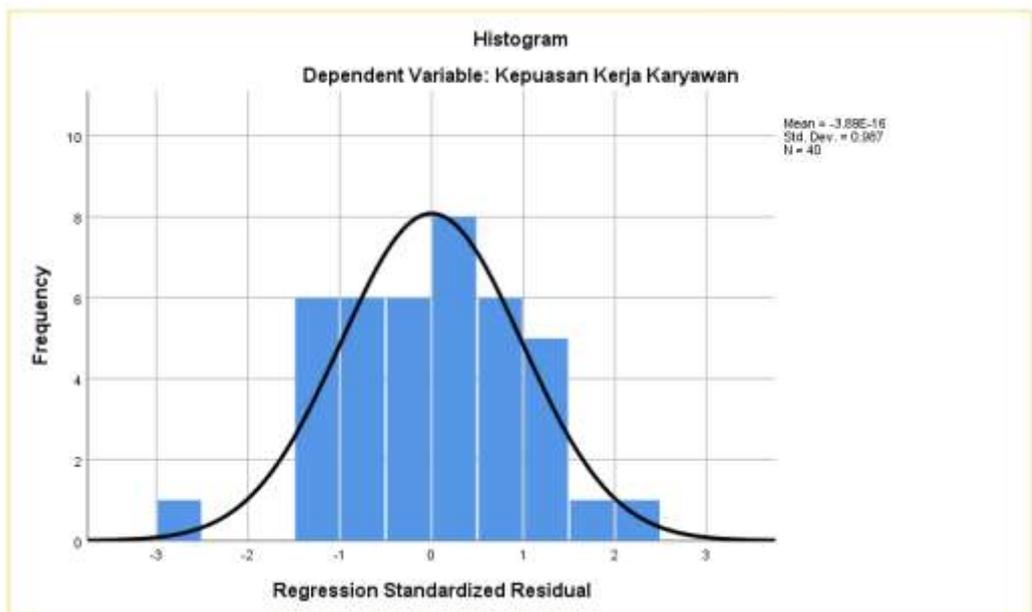
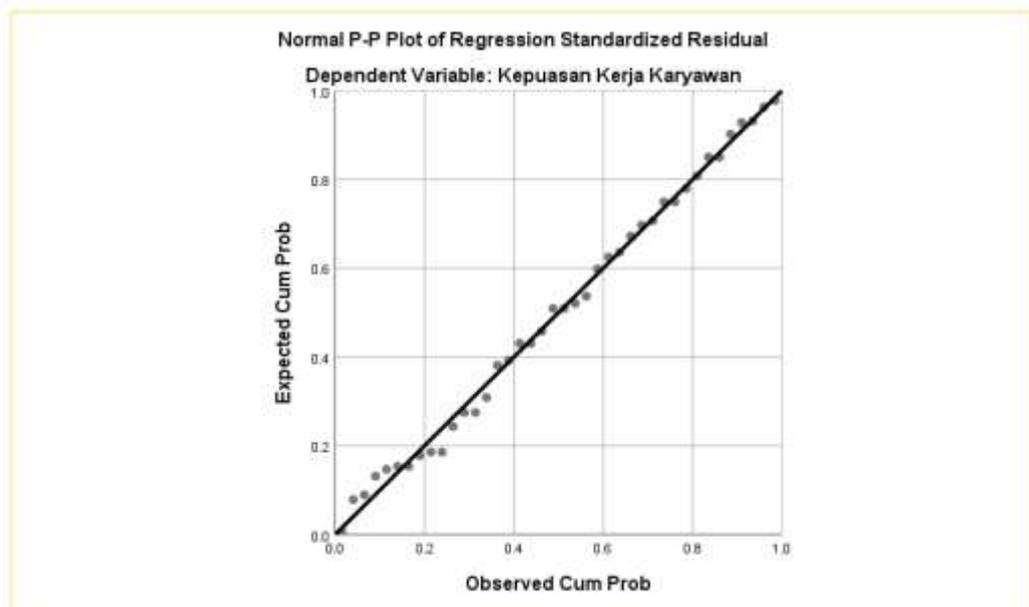
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 3

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

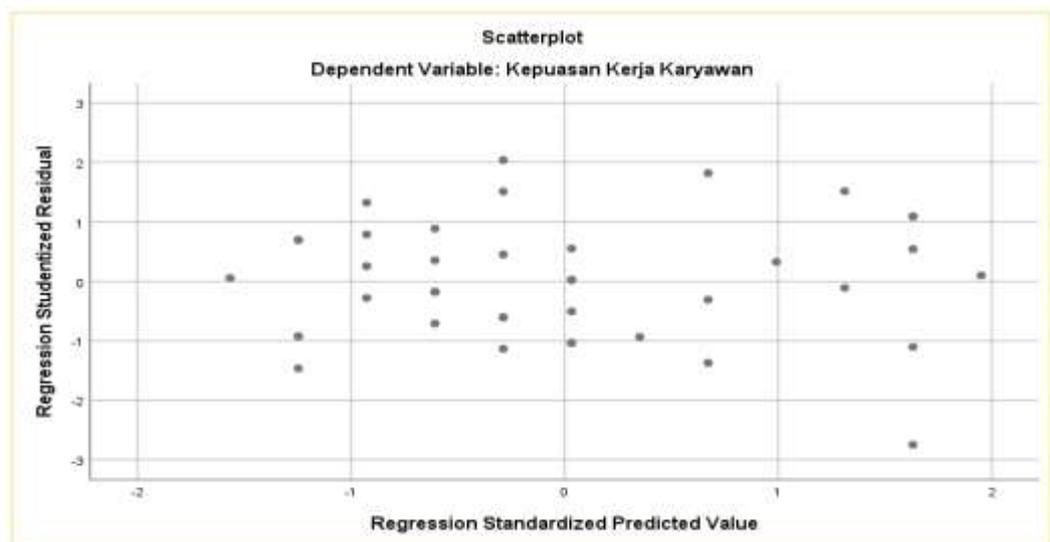


2. Uji Multikolienaritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.403	4.901		1.919	.063		
	Human Relation Islami	.811	.098	.802	8.274	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

3. Uji Heteroskedastisitas



4. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.802 ^a	.643	.634	1.915	1.396

a. Predictors: (Constant), Human Relation Islami
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

5. Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	9.403	4.901		1.919	.063		
	Human Relation Islami	.811	.098	.802	8.274	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

6. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	9.403	4.901		1.919	.063		
	Human Relation Islami	.811	.098	.802	8.274	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Lampiran 4

Dokumentasi





DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : Umar Ma'ruf Manik
Tempat/ Tanggal Lahir : Sikara-Kara II, 15 Juli 1999
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Nomor Telp/Hp : 082275151329
Email : umarmanik89@gmail.com
Nama Orang Tua : Manuel Manik (Ayah) & Mutiah (Ibu)

PENDIDIKAN FORMAL

2006 – 2011 SD Negeri 373 Sikara-Kara II
2011 – 2014 SMP Negeri 02 Natal
2014 – 2017 SMK Negeri 01 Natal
2018 – Sekarang Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara



Hal : Permohonan Persetujuan Judul
Kepada Yth : Dekan FAI UMSU

23 Zulkaidah 1443 H
23 Juni 2022 M

Di -
Tempat



Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Umar Ma'ruf Manik
NPM : 1801280134
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Kredit Kumulatif : 3,33

Mengajukan judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Pengaruh Human Relation Islami Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Natama Syariah Padang Sidempuan	 27-6-2022	Dr. Hj. Mulya Sari	 5/9/22
2	Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Hotel Natama Syariah Padang Sidempuan	-	-	-
3	Pengaruh Kepemimpinan Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Natama Syariah Padang Sidempuan	-	-	-

NB: Mahasiswa yang bersangkutan sudah mendownload dan mencetak buku. Demikian permohonan ini saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.
Wassalam

Hormat Saya

Umar Ma'ruf Manik

Keterangan :

- Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :
1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
 2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
 3. Asli untuk Ketua/Sekretaris Jurusan yang dipakai pas photo dan Map

** Paraf dan tanda ACC Dekan dan Ketua Jurusan pada lajur yang di setuju dan tanda silang pada judul yang di tolak

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH HUMAN RELATION ISLAMI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA HOTEL NATAMA**

Oleh :

UMAR MA'RUF MANIK
NPM : 1801280134

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi

Medan, Maret 2023

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr.Hj. Maya Sari, SE, AK, M.Si,CA

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**

PERNYATAAN DOSEN PEMBIMBING

Medan, Maret 2023

Nomor : Istimewa

Lampiran : 3 (tiga) Exemplar

Hal : Skripsi a.n, Umar Ma'ruf Manik

Kepada Yth: Bapak Dekan Fakultas Agama Islam

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Di

Medan

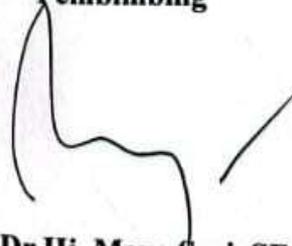
Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, dan memberi saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi mahasiswa **Umar Ma'ruf Manik** yang berjudul "**PENGARUH HUMAN RELATION ISLAMI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA HOTEL NATAMA.**"

. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan di ajukan pada sidang Munaqasah untuk mendapat gelar Strata Satu (S1) dalam Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Agama Islam UMSU. Demikianlah kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing



Assoc. Prof. Dr.Hj. Maya Sari, SE, AK, M.Si,CA



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila mempunyai surat ini agar disebarkan
Nama dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No.89/SK/BAN-PT/Akre/PT/III/2019
Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003
http://fai.umsu.ac.id | M | fai@umsu.ac.id | f | umsumedan | @ | umsumedan | u | umsumedan

BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI
PERBANKAN SYARIAH/ BISNIS MANAJEMEN SYARIAH

Pada hari «Hari Pelaksanaan Seminar» telah diselenggarakan Seminar Program Studi Perbankan Syari'ah/ Manajemen Bisnis Syari'ah dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Umar Ma'ruf Manik
Npm : 1801280134
Semester : XI
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Human Relation Islami Terhadap Kepuasan Kerja Pada Hotel Natama

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	-
Bab I	Tambahkan di LBM apa masalah mengenai Human Relation Islami yang belum sepenuhnya diterapkan di Hotel Natama.
Bab II	- Tambahkan Perbedaan Human Relation Islami vs konvensional. - Tambahkan Perbedaan Penelitian terdahulu dg Penelitian yg sedang dilakukan.
Bab III	-
Lainnya	-
Kesimpulan	Lulus <input checked="" type="checkbox"/> Tidak Lulus <input type="checkbox"/>

Medan, 03 Januari 2023

Tim Seminar

Ketua

(Isra Hayati, M.Si)

Sekretaris

(Syahrul Amsari, SE.Sy., M.Si)

Pembimbing

(Dr. Hj. Maya Sari, SE, AK, M.Si, CA)

Pembahas

(Alfi Amalia, M.E.I)



UMSU
Unggul | Cerdas | Berprestasi

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003
http://fai@umsu.ac.id | fai@umsu.ac.id | umsumedan | umsumedan | umsumedan



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S,Pd, M,Si
Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Dr.Hj. Maya Sari, SE, AK, M.Si, CA

Nama Mahasiswa : Umar Ma'ruf Manik
Npm : 1801280134
Semester : VIII
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Human Relation Islami Terhadap Kepuasan Kerja Pada Hotel Natama

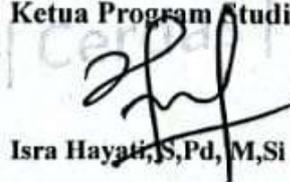
Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
02/8-2022	- Indikator Variabel, identifikasi masalah Rumusan masalah. Latar belakang masalah.		-
08/8-2022	- Penelitian terdahulu Defenisi operasional		-
15/8-2022	- Teknik pengumpulan data		-
22/8-2022	- Daftar Pustaka.		-
25/8-2022	Ace. Skripsi - proposal		-

Medan, 2022

Diketahui/Disetujui
Dekan

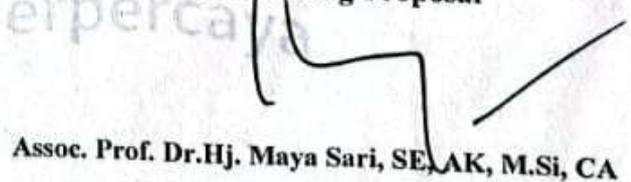


Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi



Isra Hayati, S,Pd, M,Si

Pembimbing Proposal



Assoc. Prof. Dr.Hj. Maya Sari, SE, AK, M.Si, CA



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan)

Sila memuatkan surat ini agar diketahui
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Dr.Hj. Maya Sari, SE, AK, M.Si, CA

Nama Mahasiswa : Umar Ma'ruf Manik
Npm : 1801280134
Semester : VIII
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Human Relation Islami Terhadap Kepuasan Kerja Pada Hotel Natama

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
05/2-2023	Revisi Kuesioner		
10/3-2023	Revisi uji Realibilitas Revisi uji Hipotesis		
20/3-2023	Revisi Pembahasan		
30/3-2023	Acc. Sidy Meji Hzi		

Medan, 10 April 2023

Pembimbing Proposal *Shirps'*

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.P. M.Si

Diketahui/Disetujui
Dekan

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Assoc. Prof. Dr.Hj. Maya Sari, SE, AK, M.Si,



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai di berikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat di setujui untuk di pertahankan dalam ujian skripsi oleh :

NAMA MAHASISWA : Umar Ma'ruf Manik
NPM : 1801280134
PROGRAM STUDI : Manajemen Baisnis Syariah
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH HUMAN RELATION ISLAMI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA HOTEL NATAMA.

Medan 10 Maret 2023

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr.Hj. Maya Sari, SE, AK, M.Si,CA

DI SETUJUI OLEH:

KETUA PROGRAM STUDI

DEKAN

Isra Hayati, S.Pd, M.Si



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat, tolong ditunjukkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fal.umsu.ac.id>

fal@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 26/II.3/UMSU-01/F/2023
Lamp : -
Hal : Izin Riset

05 Rajab 1444 H
27 Januari 2023 M

Kepada Yth :
Pimpinan Hotel Natama
di-

Tempat.

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada mahasiswa kami yang mengadakan penelitian/riset dan pengumpulan data dengan :

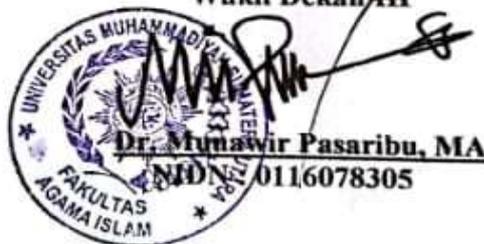
Nama : Umar Ma'ruf Manik
NPM : 1801280134
Semester : IX
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Human Relation Islami Terhadap Kepuasan Kerja Pada Hotel Natama

Demikianlah hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

A.n Dekan,

Wakil Dekan AH



CC. File



HOTEL NATAMA

SYARIAH DSN-MUI 2008

Jl. Sisingamangaraja No.100, Wek V, Kec. Padangsidempuan Sel., Kota
Padang Sidempuan, Sumatera Utara 22723

Padang Sidempuan, 16 Februari 2023

Kepada Yth:

Prodi Manajemen Bisnis Syariah

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Sehubungan dengan perihal permohonan permintaan informasi dalam menyusun skripsi. Dengan ini kami memberitahukan bersedia memberikan izin kepada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atas nama:

Nama : Umar Ma'ruf Manik
NIM : 1801280134
Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah

Demikian surat pemberitahuan ini kami sampaikan agar sekiranya bermanfaat dan dapat digunakan sebagaimana semetinya.

Hormat Kami,

Manajer Hotel Natama

