

**PENGARUH HAK CUTI KARYAWAN WANITA  
TERHADAP KELANCARAN OPERASIONAL  
DI GARUDA PLAZA HOTEL MEDAN**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat  
dalam menyelesaikan Program Diploma IV



Oleh:  
**SISKA ELVINA**  
**201610195**

**JURUSAN HOSPITALITI  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PERHOTELAN**

**SEKOLAH TINGGI PARIWISATA BANDUNG  
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF  
KEMENTERISN PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF  
2020**

## **SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Siska Elvina  
Tempat/Tanggal Lahir : Medan /08 Mei 1999  
NIM : 201610195  
Jurusan : Hospitaliti  
Program Studi : Administrasi Hotel

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Proyek Akhir yang saya buat ini merupakan hasil karya dan hasil penelitian saya sendiri.
2. Proyek Akhir ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam Proyek Akhir ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka;
4. Surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, dan sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini serta peraturan-peraturan terkait lainnya;
5. Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, Juni 2020

Yang Membuat Pernyataan

  
Siska Elvina  
NIM.201610195

METERAI  
TEMPEL  
Rp 6.000  
6000  
NIM.201610195

**PENGARUH HAK CUTI KARYAWAN WANITA  
TERHADAP KELANCARAN OPERASIONAL  
DI GARUDA PLAZA HOTEL MEDAN**

Oleh :

Nama : Siska Elvina  
NIM : 201610195  
Jurusan : Manajemen Perhotelan  
Program studi : Diplom IV Administrasi Perhotelan

Pembimbing :

Nama : Theresia Hutahaeon, SH, M.Hum  
NIP : 19610906 198903 2 001  
Tanda Tangan :

Ditetapkan di : Medan  
Tanggal : 2020

Menyetujui :  
Kepala Sub Bagian Administrasi Akademi

Liyushiana, S.ST.Par, MM  
NIP. 19880420 200912 2 002

Medan.....

Mengesahkan :  
Direktur Politeknik Pariwisata Medan

Dr.Anwari Masatip, S.Sos,MM.Par

NIP. 19750415 200212 1001

## **PERSETUJUAN TIM PENGUJI SIDANG**

1. Dewi Yanti, S.Kom, M.Kom

NIP. 19860316 200912 2 002

.....

2. Julianto, S.Sos, MSP

NIP. 19670626 199303 1 001

.....

## **KATA PENGHANTAR**

Segala puji bagi Allah SWT, sang Pengatur Alam Semesta, yang telah melimpahkan kasih-Nya sehingga penulis berhasil menyusun Proyek akhir ini dengan baik, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.

Adapun tujuan dari penulisan Tugas Akhir ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyusun program Diploma IV Program Studi Administrasi Hotel Jurusan Perhotelan di Politeknik Pariwisata Medan Tahun Akademik 2019/2020 dengan mengangkat judul “Pengaruh Hak cuti Karyawan wanita terhadap kelancaran operasional di Garuda Plaza Hotel ”.

Dalam Penelitian ini penulis banyak dibantu oleh berbagai pihak khususnya kedua orang tua penulis yang selalu memberi semangat juga kebutuhan materil dan moril kepada penulis. Di samping itu dalam menyelesaikan penelitian ini penulis berterimakasih kepada pihak-pihak yang mendukung, yaitu sebagai berikut

1. Bapak Faisal, MM Par, CHE, selaku Direktur Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung.
2. Bapak Dr. Anwari Masatip, S.Sos, MM.Par, selaku Direktur Politeknik Pariwisata Medan.
3. Ibu Andora Yusuf Ahmad, S.Sos, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Perhotelan Politeknik Pariwisata Medan.
4. Bapak M. Hirsan Hanafi, S.Sos, M.Si, selaku Ketua Program Studi Administrasi Perhotelan Politeknik Pariwisata Medan.

5. Ibu Theresia Hutahaeen, SH, M.Hum selaku dosen pembimbing Proyek Akhir.
6. Ibu Dr. Dra. Rita Margaretha S, M.Hum selaku dosen tutor .
7. Ibu Irina Tanjung selaku *Human Resources Manager* Garuda Plaza Hotel Medan.
8. Dan tidak lupa seluruh teman-teman seperjuangan ADH.

Meskipun penulis sudah mengumpulkan banyak referensi untuk menunjang penyusunan proyek akhir ini, namun penulis menyadari bahwa di dalam proyek akhir yang telah penulis susun ini masih terdapat banyak kesalahan serta kekurangan. Sehingga kami mengharapkan saran serta masukan dari para pembaca demi tersusunnya karya ilmiah lain yang lebih lagi. Semoga penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis dan pihak yang berkepentingan. Khususnya dalam bidang dunia perhotelan.

Medan, Juni 2020  
Penulis

Siska Elvina

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGHANTAR.....</b>	<b>1</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Penelitian .....	3
D. Kegunaan penelitian .....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A.Kajian teori .....	5
B.Kerangka Pikir .....	13
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A.Teknik Pengumpulan Data .....	14
B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling .....	15
C. Teknik Analisis Data .....	16
D.Defenisi Operasional variabel.....	18
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A.Sejarah Garuda Plaza Hotel Medan.....	21
B.Hasil Penelitian .....	30
C.Pembahasan .....	49
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A.Kesimpulan .....	53
B.Saran .....	54
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>55</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>56</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1	<i>Instrumen Skala Likert</i> .....	19
Tabel 2	<i>Matriks Variabel</i> .....	20
Tabel 3	Tipe dan Harga Kamar Garuda Plaza Hotel Medan .....	24
Tabel 4	Nama dan Harga <i>Meeting Room</i> Garuda Plaza Hotel Medan.....	27
Tabel 5	<i>Meeting Package</i> Garuda Plaza Hotel Medan .....	28
Tabel 6	<i>Meeting Package</i> Garuda Plaza Hotel Medan(Lanjutan) .....	29
Tabel 7	Hasil Uji Validitas Instrumen Hak cuti karyawan wanita.....	32
Tabel 8	Hasil Uji Validitas Instrumen Hak cuti karyawan wanita.....	33
Tabel 9	Uji Validitas Instrumen kelancaran operasional .....	33
Tabel 10	Statistik Reliabilitas Hak cuti karyawan wanita .....	34
Tabel 11	Statistik Reliabilitas Variabel kelancaran operasional.....	34
Tabel 12	Reliabilitas Instrumen .....	35
Tabel 13	Karakteristik Usia .....	36
Tabel 14	Karakteristik Status kawin .....	37
Tabel 15	<i>Range</i> Penilaian Rata-Rata.....	38
Tabel 16	Uji Statistik Deskriptif Tentang Hak cuti karyawan.....	39
Tabel 17	Uji Statistik Deskriptif Tentang kelancaran operasional .....	42
Tabel 18	Hasil Statistik Uji Normalitas .....	44
Tabel 19	Hasil Analisis Uji F.....	45
Tabel 20	Hasil Statistik Regresi Linier Sederhana .....	46
Tabel 21	Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t).....	47
Tabel 22	Hasil Statistik Uji Koefisien Determinasi $R^2$ .....	49

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Struktur Organisasi <i>HRD</i> Garuda Plaza Hotel Medan .....	30
Gambar 2 Diagram Jenis kelamin Di Garuda Plaza Hotel.....	50
Gambar 3 Diagram karyawan wanita Di Garuda Plaza Hotel .....	50
Gambar 4 Diagram Jenis kelamin di departement F&B Service .....	51
Gambar 5 Diagram Jenis kelamin di departement Finance .....	51
Gambar 6 Diagram Jenis kelamin di departement Marketing .....	52

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	Kuesioner penelitian .....	56
Lampiran 2	Tabel jawaban responden terhadap hak cuti karyawan wanita .....	59
Lampiran 3	Tabel jawaban responden terhadap kelancaran operasional.....	61
Lampiran 4	Surat Riset.....	62
Lampiran 5	Biodata.....	63

## **ABSTRAK**

**Siska Elvina. NIM: 201610195. Pengaruh Hak cuti Karyawan Wanita Terhadap Kelancaran Operasional Di Garuda Plaza Hotel Medan. Proyek Akhir. Program Studi Administrasi Hotel, Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. 2020.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh hak cuti karyawan wanita terhadap kelancaran operasional yang dilakukan oleh pegawai wanita di Garuda Plaza Hotel dengan mengadakan cuti yang berkepanjangan, kelancaran operasional akan sedikit terganggu. Objek penelitian adalah Garuda Plaza Hotel Medan. Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan uji Statistik Deskriptif dan uji Regresi Sederhana melalui pengumpulan data primer yaitu menyebarkan kuesioner ke 40 responden dan diolah menggunakan SPSS 23.0. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa hak cuti karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan (nyata) dengan kelancaran operasional sebesar  $0,040 > 0,05$ . Penelitian ini menjelaskan, bahwa wanita yang lebih banyak mendapatkan cuti dari pada pria. Karena wanita memiliki cuti khusus yaitu hamil, melahirkan, keguguran dan haid. Dari hasil penelitian terdapat pengaruh yang cukup kuat yaitu sebesar 27.9% dilihat dari seluruh kelancaran operasional di Garuda Plaza Hotel.

Kata kunci: Pengaruh, kelancaran dan Cuti

## **ABSTRACT**

***Siska Elvina. NIM: 201610195. Influence on women's leave rights to the smooth operation. At Garuda Plaza Hotel Medan. Final project. Hotel Administration Study Program, Bandung Tourism College. 2020.***

*This research aims to determine the influence of women's leave of employment to the smooth operation done by women officers in Garuda Plaza Hotel by holding a prolonged leave, smooth operation will be slightly shaken. The research object is Garuda Plaza Hotel Medan. Quantitative research methods using descriptive statistical tests and Sedarhana regression tests through primary data collection are spreading questionnaires to 40 respondents and in use SPSS 23.0. From the results of the study obtained that the right of employment leave has a significant effect with operational agility of  $0.040 > 0.05$ . This study explains that women who are more than men get a hiatus. Because women have a special leave of pregnancy, childbirth, miscarriage, and menstruation. From the research results, there is a strong influence of 27.9% of the entire operational agility at Garuda Plaza Hotel.*

*Keywords: influence, smoothness, and leave*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sebuah perusahaan dan karyawan pada hakekatnya saling membutuhkan satu dengan yang lainnya . karyawan merupakan salah satu asset penting bagi perusahaan karena tanpa adanya karyawan, sebuah perusahaan tidak mampu berjalan dengan sebagaimana mestinya, sama hal nya pegawai tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya pekerjaan. Perusahaan sebagai tempat mencari nafkah sekaligus implementasi disiplin ilmu yang dimiliki para karyawan. Oleh sebab itu, para karyawan harus diperhatikan kesejahteraannya, jangan hanya dituntut kewajibannya saja dengan berbagai macam beban pekerjaan, begitu pula dengan para karyawan jangan hanya menuntut hak tetapi pekerjaan dan tanggung jawabnya sebagai karyawan tidak diselesaikan.

Bagi perusahaan yang bergerak di bidang jasa khususnya jasa pelayanan, Garuda Plaza Hotel banyak menggunakan sumber daya manusia. Kebutuhan dan kenyamanan karyawan merupakan bidang yang diutamakan dan diperhatikan.

Garuda Plaza Hotel Medan masih kurang memperhatikan kesejahteraan karyawannya khusus untuk wanita, sehingga karyawan menjadi kehilangan

motivasi, dan terkesan tidak baik hasil kerjanya, dan karyawan tidak termotifasi karena tidak mendapatkan *reward*.

Salah satu hak bagi karyawan ialah cuti. Adapun peraturan mengenai pelaksanaan cuti telah dijelaskan didalam Undang Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 yang di dalamnya menjelaskan tentang hak cuti untuk para karyawan.

Fungsi cuti untuk menyegarkan kembali para karyawan dari kepenatan kerja. Tapi cuti ialah hak bersyarat, jadi hanya karyawan yang telah memenuhi syarat saja yang bisa mengambil hak cuti. Kenyataannya, kebijakan cuti karyawan sangat tergantung pada perusahaan. Dalam UUK disebutkan bahwa pelaksanaan cuti tahunan ditetapkan berbasiskan hasil diskusi antara karyawan dan perusahaan.

Perusahaan memberikan kejelasan kepada karyawan mengenai karyawan yang boleh mengambil cuti dengan gaji tetap dibayar. Termasuk mengenai cuti tambahan ketika karyawan tidak bisa datang bekerja karena sakit. Jadi, pada dasarnya ini kembali pada kesepakatan antara perusahaan dengan karyawan untuk memberlakukan cuti sakit ke dalam cuti tahunan atau tidak tanpa membedakan *gender* dan sudah sepantasnya setiap individu mendapat hak dan kesempatan yang sama, terutama tempat kerja, peluang kerja, perlakuan karyawan, maupun gaji yang diterima.

Namun tidak bisa dipungkiri bahwa, kaum wanita memiliki beberapa hak cuti khusus yang tidak dimiliki oleh pria, yaitu cuti hamil dan melahirkan, cuti gugur kandungan dan cuti haid.

Dari latar belakang di atas, penulis tertarik mengambil judul tentang :  
**“PENGARUH HAK CUTI KARYAWAN WANITA TERHADAP  
KELANCARAN OPERASIONAL DI GARUDA PLAZA HOTEL MEDAN  
“.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis merumuskan permasalahan berdasarkan keadaan yang ada di Garuda Plaza Hotel and Convention Medan yaitu :

1. Apakah hak cuti mampu mempengaruhi kualitas kerja yang dihasilkan ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Tujuan formal

Tujuan formal penulisan Proyek akhir ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat akademis dan menyelesaikan program diploma IV Program studi Administrasi Hotel di Politeknik pariwisata medan.

2. Tujuan operasional

- a. Untuk mengetahui kualitas pekerjaan karyawan wanita
- b. Untuk mengetahui hak cuti setiap karyawan wanita



- c. Untuk mengetahui beban pekerjaan karyawan, jika salah satunya karyawan lainnya mengajukan cuti yang cukup panjang.
- d. Untuk mengetahui pengaruh cuti dengan kelancaran operasioanal hotel.

#### **D. Kegunaan penelitian**

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memberikan kegunaan :

1. Kegunaan bagi penulis :
  - a. Menjadi salah satu pra syarat kelulusan untuk melengkapi penilain akhir dalam penulisan proyek akhir penulisan
  - b. Memberikan pemahan teoritis, seperti apa yang sudah dipelajari selama proses penelitian ini berlangsung agar dapat diterapkan sejalan dengan kegiatan praktiktisinya.
2. Kegunaan bagi hotel :
  - a. Sebagai bahan evaluasi mengenai hak cuti karyawan wanita
  - b. Memberikan pemikiran atau acuan ide untuk meningkatkan dan memperbaiki kualitas hak cuti kepada karyawan khususnya kepada karyawan wanita.

#### **3. Kegunaan bagi kampus**

Untuk menambah refrensi perpustakaan sehingga dapat di gunakan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian sejenis atau pun acuan refrensi lain nya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian teori**

##### **1. Karyawan Wanita**

Karyawan merupakan asset bagi perusahaan. Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pengertian, Pekerja adalah orang yang menerima upah atas hasil kerjanya.

Menurut Payaman Simanjuntak (2010 : 32) pekerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.

Sedangkan menurut Subri (2002 : 15 ) Karyawan merupakan orang penjual jasa dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

Pasal 49 ayat 2 dan 3 Undang Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia disebutkan bahwa wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita. Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya dijamin dan di lindungi oleh hukum.

Tenaga kerja wanita juga dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta *International Labour Organization* (ILO). Perlindungan Maternitas tenaga kerja wanita yang diterbitkan ILO dalam bentuk Konvensi Nomor 183 Tahun 2000 dan Rekomendasi Nomor 191 Tahun 2000 dibutuhkan untuk mencegah terjadinya diskriminasi terhadap tenaga kerja wanita, seperti yang ditegaskan dalam pasal 11 (F) *Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women* di sebutkan bahwa Perlindungan Maternitas juga dibutuhkan untuk melindungi kesehatan perempuan dan janin yang dikandungnya dan atau bayi yang dilahirkan dan disusunya dari kondisi berbahaya dan tidak sehat.

Dalam pasal 1 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa, Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa, pengertian tenaga kerja wanita adalah Seorang wanita yang mampu melakukan kegiatan/pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.

## 2. Hak Cuti Wanita

Setiap pekerja tentu memiliki haknya, tidak terkecuali bagi pekerja wanita. Pemerintah Indonesia juga telah membuat peraturan mengenai hak yang diberikan kepada karyawan salah satunya adalah hak untuk cuti yang harus di berikan kepada karyawan.

Cuti adalah ketidakhadiran sementara yang dilakukan oleh karyawan. Dalam kasus ini, cuti adalah libur . Cuti adalah istirahat tahunan yang harus diambil oleh pekerja setelah bekerja selama 12 bulan berturut-turut. Kebijakan pemberian cuti kepada pekerja dijelaskan dalam Pasal 79 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/ buruh.

Berikut hak cuti karyawan berdasarkan Undang Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

- a. Cuti melahirkan , hamil, dan keguguran

Aturan mengenai cuti hamil dan melahirkan telah di atur didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 Pasal 82 ayat (1) Nomor 13 disebutkan bahwa Setiap pekerja perempuan berhak untuk mendapatkan istirahat selama satu setengah (1,5) bulan sebelum melahirkan anak dan satu setengah (1,5) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan Dokter Kandungan atau Bidan. Untuk mendapatkan hak ini, pihak keluarga pekerja wanita wajib untuk memberikan informasi kepada perusahaan menengai kelahiran anaknya dalam tujuh hari sesudah melahirkan dan wajib untuk memberikan fotokopi akta kelahiran atau bukti kelahiran ke perusahaan dalam waktu enam bulan setelah melahirkan.

Berdasarkan Pasal 82 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa, pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan juga berhak untuk istirahat atau cuti satu setengah (1,5)

bulan sesuai dengan surat keterangan Dokter Kandungan atau Bidan. Selama menjalankan istirahat atau cuti haid, melahirkan tersebut, pekerja/ buruh perempuan tetap berhak atas gaji atau upah.

Biaya persalinan dari pekerja tersebut ditanggung oleh program pemerintah yang dituangkan pada Pasal 4 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja disebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan lebih dari 10 tenaga kerja atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000,- sebulan wajib mengikut sertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja yang diselenggarakan oleh PT. JAMSOSTEK atau sekarang lebih dikenal sebagai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan atau BPJS Ketenagakerjaan. Sesuai Pasal 6 UU No. 3/1992 dan Pasal 2 ayat (1) PP No. 14/1993 disebutkan bahwa, lingkup program jaminan sosial tenaga kerja saat ini adalah meliputi 4 program, yakni: jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JK), jaminan hari tua (JHT) dan jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK) .

Dalam hal ini, jaminan bagi pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan termasuk dalam hak pekerja. persalinan yang diberikan kepada pekerja perempuan berkeluarga atau istri pekerja peserta program JPK maksimum sampai dengan persalinan.

Pemberian hak cuti dimaksudkan untuk hak-hak dasar pekerja perempuan mengenai hak untuk cuti yang dikerenakan hak reproduksinya, yaitu mengenai

hak cuti haid, hak cuti hamil dan melahirkan maupun hak cuti keguguran kandungan.

Dalam pasal 83 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan disebutkan bahwa, Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. Dalam hal ini undang undang juga mengatur tentang hak bagi wanita untuk menyusui.

b. Cuti Karyawan Tahunan

Pada Pasal 79 ayat (2) dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, disebutkan bahwa karyawan yang berhak mendapat cuti tahunan 12 hari adalah karyawan yang sudah bekerja minimum 1 tahun di perusahaan. Namun, terdapat beberapa ketentuan yang menjadi wewenang perusahaan mengenai hak cuti karyawan, perusahaan mempunyai pilihan untuk menolak permintaan cuti tersebut, atau memberikan ijin sebagai cuti di luar tanggungan dan perusahaan dapat melakukan pemotongan gaji pekerja tersebut dengan prorata sesuai waktu absennya.

Tetapi pada dasarnya kebijakan cuti karyawan sangat tergantung pada perusahaan, karena dalam undang-undang tersebut disebutkan bahwa pelaksanaan cuti tahunan ditetapkan berdasarkan hasil diskusi antara karyawan dan perusahaan.

c. Cuti Sakit

Pasal 93 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa, lama masa cuti sakit bergantung pada lama istirahat yang dicantumkan Dokter di surat keterangan tersebut. Bagi wanita, cuti menstruasi/haid pada pada hari pertama dan hari kedua apabila merasakan sakit dan mencantumkan surat keterangan dari Dokter.

d. Cuti Penting

Cuti penting merupakan cuti yang diperbolehkan apabila terdapat keperluan-keperluan penting yang harus dilakukan, peraturan mengenai cuti penting adalah sebagai berikut :

1. Karyawan Menikah, diberikan cuti selama 3 hari
2. Menikahkan anak, diberikan cuti selama 2 hari
3. Mengkhitankan anak, diberikan cuti selama 2 hari
4. Membaptiskan anak, diberikan cuti selama 2 hari
5. Istri melahirkan atau mengalami keguguran, diberikan cuti selama 2 hari
6. Suami/istri, orang tua/mertua, anak atau menantu ada yang meninggal dunia, diberikan cuti selama 2 hari
7. Anggota keluarga di satu rumah meninggal dunia, diberikan cuti selama 1 hari.

Peraturan mengenai cuti penting ini diatur di dalam pasal 93 ayat (4) dalam UU nomor 13 tahun 2003.

e. Cuti Bersama

Cuti bersama adalah hari dimana karyawan di seluruh perusahaan mendapatkan cuti yang diatur oleh pemerintah, penghitungan cuti bersama ini merupakan bagian dari cuti tahunan, apabila mengambil cuti pada hari cuti bersama maka ini akan memotong jatah cuti tahunan.

f. Cuti Berbayar

Cuti berbayar adalah cuti dimana perusahaan masih memberikan upah atau gaji kepada karyawan, walaupun karyawan mengambil cuti. Pada pasal 93 UU nomor 13 tahun 2003 ayat (1) disebutkan bahwa, karyawan tidak akan mendapat upah apabila tidak masuk kerja.

Pasal (2) menjelaskan bahwa ketentuan tersebut tidak berlaku bagi karyawan yang melakukan cuti. Perusahaan wajib membayar upah karyawan pada kondisi cuti sakit, cuti penting, cuti melahirkan, dan cuti ketika melakukan kewajiban terhadap negara, ibadah, atau cuti karena tugas dari perusahaan. Khusus untuk cuti sakit, 4 bulan pertama Anda akan dibayar upah penuh, apabila masih sakit maka akan dibayarkan 75% untuk 4 bulan kedua, dan apabila masih belum sembuh setelah 8 bulan maka karyawan memperoleh upah 50%, dan untuk bulan-bulan selanjutnya akan dibayarkan 25% sampai pemutusan hubungan kerja karyawan.

3. Kelancaran operasional

Pengertian kelancaran menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah lancar adalah melaju dengan cepat atau bergerak maju dengan cepat. Sedangkan kelancaran



adalah keadaan lancarnya (sesuatu) Pembangunan sangat tergantung pada sarana, tenaga dan biaya yang tersedia.

Menurut Anoraga (2009 : 3) Manajemen operasional adalah seluruh aktivitas untuk mengatur dan mengkoordinir faktor – faktor produksi secara efektif dan efisien untuk dapat menciptakan dan menambah nilai dan benefit dari produk (barang atau jasa) yang dihasilkan oleh sebuah organisasi.

Kelancaran operasional memiliki arti yang sangat penting dalam setiap pelaksanaan tugasnya. Suatu perusahaan akan berjalan dengan baik jika operasional berjalan dengan baik dan lancar.

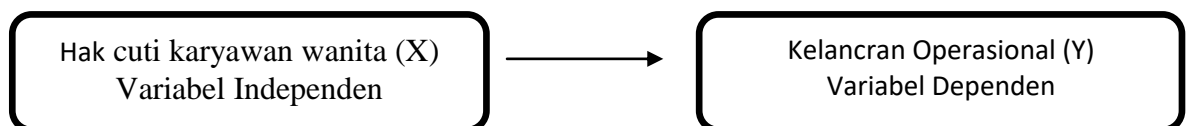
Kelancaran operasional hotel didukung oleh departemen - departemen yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya di dalam suatu manajemen operasional hotel. Bagian departemen yang menunjang berjalannya Hotel operasional hotel sebagai berikut :

- a. *Front Office Departement*
- b. *Housekeeping Departement*
- c. *Accounting Departement*
- d. *Food and Beverage Departement*
- e. *Engineering Departement*
- f. *Purchasing Departement*
- g. *Sales & Marketing Departement*
- h. *Human Resource Departement*

## B. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir adalah kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Sugiyono (2010 : 60).

Kerangka berpikir sebagai berikut :



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Teknik Pengumpulan Data**

##### **1. Data Primer**

Menurut Sugiyono (2018 : 137) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian kali ini peneliti menggunakan teknik sebagai berikut.

##### **a. Kuesioner (Angket)**

Menurut Sugiyono (2018 : 142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada respon dan untuk dijawabnya.

##### **b. Observasi**

Menurut Sujarweni (2012 : 32) Observasi merupakan suatu kegiatan mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyajikan gambaran riil suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian. Hasil observasi berupa aktivitas, kejadian peristiwa, objek, kondisi, atau suasana tertentu.

Penulis melakukan penelitian selama 3 bulan periode Maret 2020 s/d Mei 2020 di Hotel Garuda Plaza hotel Medan.

## 2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018 : 137) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data misalnya lewat orang lain atau dokumen. Diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, dan memahami melalui media bersumber pada literature, buku perpustakaan, ataupun data-data perusahaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Dalam penelitian ini data sekunder yang penulis dapatkan langsung dalam bentuk yang sudah jadi dari *Human Resources Department* di Garuda Plaza Hotel yang tersusun dalam bentuk dokumen seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, jumlah karyawan dan lain-lain yang penulis perlukan dalam penyusunan penelitian ini dan penulisan ini sangat berpacu pada Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

## **B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018 : 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang oleh peneliti ditetapkan dan dipelajari kemudian menarik kesimpulan.

Adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan wanita di Garuda Plaza Hotel.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2018 : 81). Dan Menurut Andara (2018 : 77) Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian yang nanti kesimpulan dari penelitian tersebut berlaku untuk populasi.

Berdasarkan pengertian di atas penulis menjadikan seluruh populasi sebagai sampel, yaitu seluruh karyawan wanita yang berjumlah 40 responden.

## 3. Teknik Sampling

Dalam penelitian ini penulis memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh hak cuti wanita terhadap kelancaran operasional. Oleh karena itu penulis memilih seluruh karyawan wanita di Hotel Garuda Plaza sebagai responden pada peneliti ini. Penulis mengambil sampel memakai menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sujarweni (2015 : 88). Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Peneliti menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 40 orang.

## C. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Deskriptif

Sugiyono (2018 : 147) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku

untuk umum. Analisis deskriptif dapat disajikan dalam skor minimum, skor maksimum, jangkauan (*range*), *mean*, *median*, modus, standar deviasi dan variannya serta dilengkapi dengan tabel distribusi frekuensi. Dengan analisis deskriptif dapat diketahui kondisi variabel penelitian, apakah dalam kondisi baik/tinggi, cukup/sedang, buruk/rendah. Dasar yang digunakan untuk menginterpretasikan jawaban responden adalah berdasarkan interval yang ditentukan dengan rumus interval. Penentuan interval data-data ditentukan berdasarkan :

$$\frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{4}$$

Dimana :

Nilai tertinggi = 4

Nilai terendah = 1

## 2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Digunakan untuk mengukur pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna, atau untuk mengetahui bagaimana variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen* dalam suatu fenomena yang kompleks. Persamaan regresi digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel *independen* (Hak Cuti Karyawan Wanita) terhadap variabel *dependen* (Kelancaran Operasional). Secara umum persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Di mana :

Y :Nilai yang diprediksikan

a :Konstanta

b :Koefisien regresi

X: Nilai variabel *independent*

#### **D. Defenisi Operasional variabel**

Dalam hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya maka variabel dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua yaitu :

##### **1. Variabel *Independen***

Menurut Sugyono (2018 : 39) variabel *independen* adalah variabel bebas. Disebut variabel bebas karena variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* (terikat). Dimana variabel terikat dalam penelitian ini adalah Hak cuti karyawan wanita.

##### **2. Variabel *Dependen***

Menurut Sugyono (2018 : 39) variabel *dependen* disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen. Atau disebut juga variabel terikat karena variabel yang dipengaruhi dan yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah kelancaran operasional

Dalam penelitian ini penulis mengukur variabel menggunakan skala *likert*. Menurut Sugyono (2010 : 93) Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok.

Skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Seperti Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Penulis tidak mengikutsertakan Ragu-ragu untuk menghindari kecenderungan responden untuk memilih kategori yang netral, sehingga opsi jawabannya hanya empat butir sebagai berikut :

**Tabel 1. Instrumen Skala *Likert***

<b>Skor</b>	<b>Penilaian</b>
4	Sangat Setuju
3	Setuju
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Data Olahan, 2020



**Tabel 2 Matriks Variabel**

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
1	Hak cuti wanita menurut Undang Undang ketenagakerjaan No13 tahun 2003	1.cuti hamil, melahirkan dan keguguran. 2.Cuti tahunan 3.Cuti Sakit 4.Cuti penting 5. Cuti bersama 6.Cuti Berbayar	1. Menerapkan cuti yang telah diatur UUD Ketenagakerjaan. 2. Memberikan cuti hamil melahirkan dan keguguran dengan masing masing waktu 1,5 bulan 3. Memberikan surat keterangan sakit 4. Menanggung biaya persalinan 5. Cuti yang ditetapkan sesuai perundingan antara karyawan dan perusahaan 6. Memberikan upah kepada karyawan yang melangsungkan cuti sesuai peraturan	Likert
2	Kelancaran operational menurut Anoraga	1.Kerjasama 2.sarana dan prasarana	1.Terjalin kerjasama yang baik antar karyawan. 2. Fasilitas yang mendukung.	Likert

Sumber: Data Olahan, 2020

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Sejarah Garuda Plaza Hotel Medan**

##### **1. Sejarah Singkat Perusahaan**

Garuda Plaza Hotel Medan berlokasi di Jalan Sisingamangaraja No. 18, Medan. Garuda Plaza Hotel Medan ini termasuk ke dalam klasifikasi hotel berbintang empat (\*\*\*\*), hal ini sesuai dengan keputusan Menteri Pariwisata, Pos dan Telekomunikasi No.103/MPPT-87 dan Surat Keputusan Direktorat Jenderal Pariwisata No.14/V/88 tentang pengklasifikasian hotel.

Garuda Plaza Hotel Medan dibangun oleh Bapak Muhammad Arbie selaku Direksi Firma Maju, yang awalnya Garuda Plaza Hotel Medan ini adalah sebuah losmen yang kemudian diresmikan pada tahun 1985 dengan nama losmen Garuda. Pada saat itu keadaan manajemen losmen masih belum teratur, sehingga mengakibatkan perkembangan tersendat-sendat. Namun karena kegigihan dan usaha yang terus-menerus dilakukan, akhirnya pada tahun 1970 losmen ini berkembang dengan memiliki 58 buah kamar dalam satu gedung yang berlantai tiga.

Sejalan dengan peningkatan tersebut, Losmen Garuda berubah menjadi sebuah hotel dan pada tanggal 15 Oktober 1976 perkembangan Hotel Garuda

Plaza Medan dimulai dengan dua tahapan. Pada tahapan pertama direncanakan membangun hotel dengan kapasitas 84 kamar beserta sarana-sarana hotel lainnya seperti ruang rapat dan restoran sesuai dengan kapasitas. Sedangkan tahapan kedua pembangunan dilanjutkan dengan menambah 143 kamar. Pada tanggal 01 April 1982 perkembangan hotel tersebut selesai, kemudian hotel tersebut berganti nama menjadi Hotel Garuda City. Bapak Muhammad Arbie selaku Direksi Umum melakukan peresmian hotel tersebut pada tanggal 22 Juli 1982. Pada tanggal 07 Agustus 1995 Hotel Garuda City berubah nama kembali menjadi Garuda Plaza Hotel Management sampai sekarang.

Pada tahun 2005 Garuda Plaza Hotel Medan meningkatkan jumlah kamar dan perbaikan pada semua fasilitas yang dimiliki. Pada tahun 2007 Garuda Plaza Hotel Medan menambah kamar menjadi 153 kamar dengan berbagai macam tipe. Kemudian pada tahun 2008 Garuda Plaza Hotel Medan menambah kamar lagi menjadi 236 kamar. Terakhir pada tahun 2011 Garuda Plaza Hotel Medan menambah kamar menjadi 285 kamar yang terdiri dari berbagai tipe.

## 2. Klasifikasi dan Penggolongan Garuda Plaza Hotel Medan

### a. Klasifikasi Garuda Plaza Hotel Medan

Garuda Plaza Hotel Medan dapat diklasifikasikan berdasarkan fasilitas dan pelayanan yang dimilikinya. Sesuai dengan keputusan Dirjen Pariwisata, bahwa Garuda Plaza Hotel Medan dapat diklasifikasikan sebagai Hotel Berbintang Empat (\*\*\*\*).

### b. Penggolongan Garuda Plaza Hotel Medan

Garuda Plaza Hotel Medan digolongkan kedalam berbagai macam pendekatan yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan *Plan*

Garuda Plaza Hotel Medan dapat dikategorikan kedalam kategori *Continental Plan* karena harga kamar sudah termasuk sarapan pagi (*breakfast*).

2. Berdasarkan Jenis Tamu Menginap

Tamu yang datang menginap pada umumnya berasal dari instansi pemerintah dan swasta. Dengan demikian Garuda Plaza Hotel Medan digolongkan kedalam *Business Hotel*.

3. Berdasarkan Lokasi

Dilihat dari lokasi, Garuda Plaza Hotel Medan terletak di Jalan Sisingamangaraja yang merupakan pusat perkotaan. Maka Garuda Plaza Hotel Medan dapat digolongkan sebagai *City Hotel*.

4. Berdasarkan Jumlah Kamar

Dari jumlah kamar yang tersedia, Garuda Plaza Hotel Medan memiliki jumlah kamar sebanyak 285 kamar. Maka Garuda Plaza Hotel Medan dapat digolongkan kedalam jenis *Above Average Hotel*.

3. Fasilitas Garuda Plaza Hotel Medan

a. Harga Kamar

Fasilitas akomodasi yang terdapat di Garuda Plaza Hotel Medan dapat dilihat pada lampiran, dimana akomodasi yang ada di Garuda Plaza Hotel Medan memiliki beberapa jenis harga kamar baik berdasarkan harga umum (*public rate*) dan harga kerjasama (*corporate rate*) yaitu sebagai berikut :

**Tabel 3 Tipe dan Harga Kamar Garuda Plaza Hotel Medan**

No.	Room Type	Publish Rate	Coorporate Rate
1	<i>Superior Room</i>	Rp 800.000,-	Rp 475.000,-
2	<i>Deluxe Room</i>	Rp 1.300.000,-	Rp 575.000,-
3	<i>Executive Deluxe Room</i>	Rp 1.500.000,-	Rp 625.000,-
4	<i>Garuda Deluxe</i>	Rp 1.650.000,-	Rp 700.000,-
5	<i>Family Deluxe Triple</i>	Rp 1.950.000,-	Rp 850.000,-
6	<i>Family Deluxe Quarto</i>	Rp.1.950.000,-	Rp 900.000,-
7	<i>Junior Suite</i>	Rp 2.200.000,-	Rp 1.100.000,-
8	<i>Executive Suite</i>	Rp 2.800.000,-	Rp 1.600.000,-
9	<i>Garuda Suite</i>	Rp 4.000.000,-	Rp 2.100.000,-
10	<i>Extra Bed</i>	Rp. 300.000,-	Rp 300.000,-

Sumber : *Human Resources Department* Garuda Plaza Hotel Medan 2020

Adapun fasilitas-fasilitas kamar yang terdapat pada Garuda Plaza Hotel Medan yaitu sebagai berikut :

1. *Private air-conditioned room*
2. *Private Hot & Cold Shower*

3. *Satelit TV & IDD Telephone*

4. *Mini Bar*

5. *Hair Dryer*

6. *Safety Deposit Box*

7. *Coffee and Tea maker*

8. *Electronic Key Card*

9. *Wireless and wired internet*

b. *Lobby Lounge*

*Lobby Lounge* berada di *lobby area* dengan kapasitas 50 (lima puluh) tempat duduk (*seats*) yang merupakan tempat santai bagi tamu sambil menikmati hiburan *live music*.

c. *Garuda Cafe*

*Garuda Cafe* ini beroperasi selama 24 (dua puluh empat) jam setiap harinya dimana *cafe* ini menyediakan masakan khas Indonesia, Cina dan Eropa. *Garuda Cafe* berada di *lobby area* dengan kapasitas 60 (enam puluh) sampai dengan 70 (tujuh puluh) tempat duduk. *Cafe* ini juga melayani sarapan pagi (*breakfast*), makan siang (*lunch*) serta makan malam (*dinner*).

d. *Warung Kopi*

Warung kopi ini disediakan bagi tamu yang ingin bersantai sambil menikmati aneka jenis kopi yang dapat dipesan sesuai keinginan serta menawarkan berbagai macam *snack* dengan ditemani adanya *live music*. Warung kopi memiliki kapasitas 50 (lima puluh) tempat duduk.

e. *Room Service*

Garuda Plaza Hotel Medan juga menyediakan pelayanan antar makanan dan minuman ke kamar tamu (*room service*) yang beroperasi selama 24 (dua puluh empat) jam setiap harinya demi memberikan pelayanan yang baik kepada tamu.

f. *Pool Side Bar*

*Pool Side Bar* terletak di samping kolam renang yang sering digunakan untuk kegiatan *Garuda's Party*, yang mana dapat menampung sebanyak 30 (tiga puluh) orang dan juga sering digunakan untuk keperluan *barbeque*.

g. *Drug Store*

*Drug Store* menyediakan berbagai cendera mata khas Sumatra Utara dan berbagai jenis kebutuhan tamu.

h. *Business Centre*

*Business Centre* adalah salah satu fasilitas yang disediakan untuk membantu para tamu yang memerlukan komputer, fax serta mesin fotokopi.

i. *Laundry dan Dry Clean*

Melayani jasa pencucian pakaian kotor termasuk pelayanan setrika dan cuci kering (*dry cleaning*).

j. *Safe Deposit Box*

Bagi tamu yang ingin menyimpan barang berharga, Garuda Plaza Hotel Medan menyediakan safe deposit box tanpa dipungut biaya tambahan.

k. *Taxi Service*

*Taxi Service* disediakan bagi tamu yang ingin keluar hotel dengan harga yang tidak terlalu mahal.

l. *Medical Service*

Melayani jasa kesehatan untuk para tamu yang menginap.

m. *Internet Corner*

Disediakan bagi tamu untuk mengakses jaringan internet dari pukul 08.00 – 23.00 WIB.

n. *Travel Agent*

Menyediakan pelayanan *ticketing* dalam dan luar negeri, juga menyediakan beberapa *tour package*.

o. *ATM Centre*

Menyediakan pelayanan untuk para tamu yang ingin mengirim dan mengambil uang secara tunai.

p. *Beauty Salon*

Menyediakan pelayanan kecantikan untuk para tamu.

q. *Fitness Centre*

Menyediakan fasilitas seperti penyediaan alat-alat olahraga, sarana dan *massage*.

r. *Money Changer*

Menyediakan pelayanan penukaran mata uang asing.

s. *Parking Area*

Diperuntukkan kepada tamu dengan kapasitas 150 kendaraan bermotor.

t. *Banquet and Meeting Room*

Garuda Plaza Hotel Medan menyediakan ruangan-ruangan untuk pertemuan atau konferensi, antara lain :



**Tabel 4 Nama dan Harga Meeting Room Garuda Plaza Hotel Medan**

<i>Function Room</i>	<i>Room Rental</i>	<i>Minimum Charge</i>
GARUDA	Rp. 30.000.000,-	Rp. 25.000.000,-
RAJAWALI A&B	Rp. 40.000.000,-	Rp. 25.000.000,-
RAJAWALI A	Rp. 25.000.000,-	Rp. 15.000.000,-
RAJAWALI B	Rp. 25.000.000,-	Rp. 15.000.000,-
KASUARI	Rp. 20.000.000,-	Rp.15.000.000,-
<i>EXECUTIVE</i>	Rp. 2.000.000,-	Rp. 1.500.000,-
NURI	Rp. 3.000.000,-	Rp. 2.000.000,-
KENARI	Rp. 3.000.000,-	Rp. 2.000.000,-
<i>PEACOCK</i>	Rp. 3.000.000,-	Rp. 2.000.000,-
CENDRAWASIH	Rp. 4.000.000,-	Rp. 2.500.000,-
PARKIT	Rp. 3.000.000,-	Rp. 2.000.000,-
PUTRI BUNGSU	Rp. 3.000.000,-	Rp. 2.000.000,-

Sumber : Sales and Marketing Garuda Plaza Hotel Medan, 2020

**Tabel 5 Meeting Package Garuda Plaza Hotel Medan**

<i>Description</i>	<i>Price (Nett/Person)</i>	<i>Remarks</i>
<i>Coffee Break</i>	Rp 60.000,- – Rp 80.000,-	<i>3(three) items of Snacks</i>
<i>Lunch / Dinner Buffet</i>	Rp 110.000,- – Rp 150.000,-	<i>Choices of Menu</i>
<i>Half Day Package</i>	Rp 180.000,-	<i>1 x Coffee Break</i> <i>1 x Lunch / Dinner Buffet</i>

Sumber : Sales and Marketing Garuda Plaza Hotel Medan, 2020

**Tabel 6 Meeting Package Garuda Plaza Hotel Medan(Lanjutan)**

No	Description	Price (Nett/Person)	Remarks
1	Full Day Package	Rp 240.000,-	2 x Coffee Break 1 x Lunch & Dinner Buffet
2	Full Board Meeting Package (Non Residential)	Rp 360.000,-	2 x Coffee Break 1 x Lunch & Dinner Buffet
3	Full Board Meeting Twin Package (Residential)	Rp 750.000,-	Rooms + Breakfast + 2 x Coffee Break + 1 x Lunch & Dinner Buffet
4	Full Board Meeting Single Package (Residential)	Rp 810.000,-	Rooms + Breakfast + 2 x Coffee Break + 1 x Lunch & Dinner Buffet

Sumber : Sales and Marketing Garuda Plaza Hotel Medan, 2020

#### 4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi (*Organization Chart*) merupakan suatu bentuk yang menunjukkan aspek-aspek pokok dan hubungan antara bagian serta saluran pengawasan yang menduduki masing-masing jabatan. Skema organisasi menggambarkan pembagian yang penting serta garis-garis otoritas formal. Semua ini adalah tanggung jawab pimpinan perusahaan yang mengkoordinir perusahaan agar bekerja lebih efisien. Struktur organisasi dapat dipandang sebagai kerangka yang menyeluruh yang menghubungkan fungsi-fungsi dan badan usaha serta menunjukkan hubungan yang tetap diantara pegawai-pegawai yang melaksanakan fungsi-fungsi tersebut.

Adapun Struktur Organisasi *Human Resources Department* Garuda Plaza Hotel Medan adalah sebagai berikut:

**Gambar 1 Struktur Organisasi *Human Resources Department* Garuda Plaza Hotel Medan**



Sumber: *Human Resources Department, Garuda Plaza Hotel Medan 2019*

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Uji Validitas**

Untuk menguji validitas instrument penelitian, peneliti menggunakan alat uji statistic SPSS 23.0. Untuk mengetahui adanya hubungan yang tinggi atau rendah antara kedua variable berdasarkan nilai  $r$  (*koefisien relasi*) dapat dilihat melalui kriteria pengujian validitas sebagai berikut :

- a. Apabila  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  (pada taraf signifiknasi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

Nilai r tabel dapat dilihat dengan degree of freedom (df). Berikut rumus *degree of freedom*:

$$\mathbf{df = n - k}$$

Keterangan :

df = *degree of freedom*

n = jumlah sample

k = jumlah variable penelitian

Peneliti memiliki sample berjumlah 40 maka *degree of freedom* dapat dihitung sebagai berikut:

$$\mathbf{df = 40 - 2 = 38}$$

Berdasarkan r tabel dengan tingkat signifikansi uji dua arah yaitu 5% maka diperoleh r table adalah 0.3120.

a. Hak cuti karyawan wanita

Untuk mengetahui jawaban responden terhadap hak cuti karyawan wanita, Penulis menyebar kuesioner kepada karyawan wanita sebanyak 40 responden dengan r tabel 0.3120.. Berikut hasil uji validitas variabel disiplin kerja dari sistem SPSS.

**Tabel 7 Hasil Uji Validitas Instrumen Hak cuti karyawan wanita**

Pernyataan	<i>Corrected item total Correlation</i> (r hitung)	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,723	0,312	Valid
Pernyataan 2	0,719	0,312	Valid
Pernyataan 3	0,053	0,312	Tidak Valid
Pernyataan 4	0,723	0,312	Valid
Pernyataan 5	0,831	0,312	Valid
Pernyataan 6	0,532	0,312	Valid
Pernyataan 7	0,723	0,312	Valid
Pernyataan 8	0,731	0,312	Valid
Pernyataan 9	0,831	0,312	Valid

Sumber : Jawaban Responden, Olahan *Output* SPSS 23,2020

Dari tabel 7 diatas dapat disimpulkan bahwa, nilai r hitung dari pernyataan 3 lebih kecil daripada r tabel sehingga pernyataan tersebut tidak valid dan tidak dapat digunakan. Pernyataan yang tidak valid tersebut akan dikeluarkan sehingga menghasilkan pernyataan yang valid semua, yang mana dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

**Tabel 8 Hasil Uji Validitas Instrumen Hak cuti karyawan wanita**

Pernyataan	<i>Corrected item total Correlation</i> (r hitung)	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,723	0,312	Valid
Pernyataan 2	0,719	0,312	Valid
Pernyataan 3	0,723	0,312	Valid
Pernyataan 4	0,831	0,312	Valid
Pernyataan 5	0,532	0,312	Valid
Pernyataan 6	0,723	0,312	Valid
Pernyataan 7	0,731	0,312	Valid
Pernyataan 8	0,831	0,312	Valid

Sumber : Jawaban Responden, Olahan *Output* SPSS 23,2020

Berdasarkan hasil uji validitas instrument hak cuti karyawan wanita dinyatakan valid karena  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ .

b. Kelancaran Operasional

Untuk mengetahui jawaban responden terhadap kelancaran operasional, Penulis menyebarkan kuesioner kepada karyawan wanita sebanyak 40 responden dengan r tabel 0.3120.

Berikut hasil uji validitas variabel kelancaran operasional dari sistem SPSS.

**Tabel 9 Uji Validitas Instrumen kelancaran operasional**

Pernyataan	<i>Corrected item total Correlation</i> (r hitung)	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,636	0,312	Valid
Pernyataan 2	0,737	0,312	Valid
Pernyataan 3	0,531	0,312	Valid
Pernyataan 4	0,514	0,312	Valid
Pernyataan 5	0,653	0,312	Valid

Sumber: Jawaban Responden Olahan *Output* SPSS 23, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas instrument kelancaran operasional dinyatakan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

## 2. Hasil Uji Realibilitas Instrumen

Realibilitas adalah sesuatu hal yang dapat dipercaya atau keadaan yang dipercaya. Dari itu uji realibilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi kuesioner yang digunakan oleh peneliti, sehingga angket tersebut dapat dihandalkan untuk mengukur variabel penelitian walaupun penelitian ini dilakukan berulang-ulang. Realibilitas umumnya diukur dengan melihat besar nilai *Alpha Cronbach* dimana suatu instrument dikatakan reliabel jika menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,60. Berikut adalah hasil uji reliabilitas terhadap variabel X dan variabel Y

**Tabel 10 Statistik Reliabilitas Variabel Hak cuti karyawan wanita**  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	8

Sumber : Output SPSS 23, 2020

**Tabel 11 Statistik Reliabilitas Variabel Kelancaran operasional**  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	5

Sumber : Output SPSS 23, 2020

Setelah mengetahui hasil reliabilitas antara variabel Hak cuti karyawan wanita dan variabel kelancaran operasional, penulis membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel dengan  $r_{standar}$  untuk menentukan apakah variabel-variabel tersebut reliabel atau tidak. Hasil perbandingannya dapat dilihat pada tabel 12 berikut ini:

**Tabel 12 Reliabilitas Instrumen**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	$r_{tabel}$	Keterangan
Hak cuti karyawan wanita	0,873	0,60	Reliabel
Kelancaran operasional	0,734	0,60	Reliabel

Sumber : Olahan dan Output SPSS 23, 2020

Berdasarkan tabel 12 diatas dapat diketahui bahwa, variabel disiplin kerja dan variabel prestasi kerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  sehingga kedua variabel tersebut dapat dikatakan reliabel. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan pada kuesioner terbilang konsisten atau stabil.

### 3. Karakteristik Responden

Untuk mendapatkan hasil karakteristik responden, peneliti membagikan kuesioner kepada 40 orang responden, yang mana responden tersebut merupakan karyawan wanita Garuda Plaza Hotel Medan. Berdasarkan pengolahan data, diperoleh karakteristik responden sebagai berikut :



a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pengelompokkan responden berdasarkan usia dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

**Tabel 13 Karakteristik Usia**

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19	2	5.0	5.0	5.0
	21	1	2.5	2.5	7.5
	22	10	25.0	25.0	32.5
	23	7	17.5	17.5	50.0
	24	4	10.0	10.0	60.0
	25	5	12.5	12.5	72.5
	26	2	5.0	5.0	77.5
	27	5	12.5	12.5	90.0
	30	1	2.5	2.5	92.5
	32	1	2.5	2.5	95.0
	38	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : *Output SPSS 23,2020*

Berdasarkan tabel 13 diatas dapat disimpulkan bahwa, sebagian responden dalam penelitian ini yaitu responden yang berusia 19 sebanyak 2 orang atau 5%, responden yang berusia 21 sebanyak 1 orang atau 2,5%, responden yang berusia 22 sebanyak 10 orang atau 25%, responden yang berusia 23 sebanyak 7 orang atau 17,5%, responden yang berusia 24 sebanyak 4 orang atau 10%, responden yang berusia 25 sebanyak 5 orang atau 12,5%, responden yang berusia 26 sebanyak 2 orang atau 5%, responden yang berusia 27 sebanyak 5 orang atau 12,5%, responden yang berusia 30 sebanyak 1 orang atau 2,5%, responden yang berusia 32 sebanyak 1 orang atau 2,5%, responden yang berusia 38 sebanyak 2 orang atau 5%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Pengelompokkan responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 14 Karakteristik Status kawin**  
**STATUS KAWIN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	1	2.5	2.5	2.5
	KAWIN	17	42.5	42.5	45.0
	BELUM KAWIN	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : *Output SPSS 23,2020*

Berdasarkan tabel 14 di atas dapat disimpulkan bahwa, status kawin responden dalam penelitian ini yang berstatus kawin sebanyak 18 orang atau 45% dan responden yang berstatus belum kawin sebanyak 22 orang atau 55%.

4. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Dalam uji statistik deskriptif ini akan dibahas mengenai nilai rata-rata dari setiap pernyataan dalam kuesioner untuk mengetahui pengaruh hak cuti karyawan wanita terhadap kelancaran operasional Untuk menentukan nilai rata-rata yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$(\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}) : 4$$

Dimana nilai tertinggi = 4 dan nilai terendah = 1 sehingga  $(4-1) : 4 = 0,75$ .

Dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa, interval atau jaraknya adalah 0,75. Hal ini mempermudah penulis mengetahui nilai rata-rata setiap pernyataan yang akan diolah dengan statistik deskriptif. *Range* penilaian tersebut dapat dinilai dalam tabel 15 berikut ini :

**Tabel 15 *Range* Penilaian Rata-Rata**

No	<i>Range</i>	Nilai
1	1,00 – 1,75	Sangat Tidak Setuju
2	1,76 – 2,50	Tidak Setuju
3	2,51 – 3,25	Setuju
4	3,26 – 4,00	Sangat Setuju

Sumber: Data Olahan 2020

a. Analisis Deskriptif Tentang Hak cuti karyawan wanita

Untuk dapat menganalisis hak cuti karyawan wanita secara detail maka terlebih dahulu dilakukan uji statistik deskriptif terhadap kuesioner yang sebelumnya telah diuji validitasnya. Hasil dari uji statistik deskriptif terhadap 8 pernyataan kuesioner dapat dilihat dalam tabel 16 berikut ini :

**Tabel 16 Uji Statistik Deskriptif Tentang Hak cuti karyawan**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya dijamin dan di lindungi ole hukum.	40	2	4	3.45	.552
Karyawan mampu Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.	40	3	4	3.42	.501
Dengan mengikuti BPJS Ketenagakerjaan pekerja wanita dapat melakukan pemeriksaan kesehatan termasuk juga melakukan pemeriksaan dan biaya persalinan	40	2	4	3.45	.552
karyawan yang berhak mendapat cuti tahunan 12 hari adalah karyawan yang sudah bekerja minimum 1 tahun di perusahaan	40	3	4	3.50	.506
Memberikan cuti sakit sesuai ajuran dan arahan dokter	40	2	4	3.35	.700
Apabila karyawan mengambil cuti, perusahaan masih memberikan upah atau gaji kepada karyawan, walaupun karyawan mengambil cuti	40	2	4	3.45	.552
Cuti diperbolehkan, apabila terdapat keperluan-keperluan penting yang harus dilakukan	40	2	4	3.60	.545
Perusahaan harus memberikan kesempatan kepada setiap pekerja wanita yang memiliki anak masih menyusui meskipun hal tersebut harus dilakukan saat jam kerja sedang berlangsung	40	3	4	3.50	.506
Valid N (listwise)	40				

Sumber : *Output SPSS 23,2020*

Dari hasil uji statistik deskriptif diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden sebanyak 40 orang (N = 40). Untuk melakukan penilaian terhadap

masing-masing butir pernyataan tersebut dapat dilihat nilai range pada tabel 15 yang telah dijelaskan sebelumnya. Berikut ini analisis deskriptifnya yaitu :

- a. Untuk pernyataan pertama, yaitu “Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya dijamin dan di lindungi oleh hukum.” nilai rata-rata yang dihasilkan ialah 3,45. Berdasarkan range diatas, nilai tersebut dikategorikan sangat setuju, dimana hal ini berarti para karyawan wanita di Garuda Plaza Hotel Medan di jamin dan dilindungi haknya oleh hukum .
- b. Untuk pernyataan kedua, yaitu “Karyawan mampu Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.” Nilai rata rata yang di hasilkan sebesar 3,42 nilai tersebut dikategorikan sangat setuju dimana hal ini berarti, para karyawan wanita di Garuda Plaza Hotel Medan melakukan tugasnya dengan baik.
- c. Untuk pernyataan ketiga yaitu “Dengan mengikuti BPJS Ketenagakerjaan pekerja wanita dapat melakukan pemeriksaan kesehatan termasuk juga melakukan pemeriksaan dan biaya persalinan.”. Nilai rata rata yang dihasilkan sebesar 3,45 nilai tersebut dikategorikan sangat setuju dimana hal ini berarti, para karyawan wanita di Garuda Plaza Hotel Medan ditanggung kesehatan nya oleh BPJS Ketenagakerjaan.
- d. Untuk pernyataan ke empat yaitu “karyawan yang berhak mendapat cuti tahunan 12 hari adalah karyawan yang sudah bekerja minimum 1 tahun di perusahaan.” Nilai rata rata yang dihasilkan sebesar 3,25 nilai tersebut dikategorikan setuju dimana hal ini berarti, para karyawan wanita di

Garuda Plaza Hotel Medan mendapatkan cuti tahunan dari Garuda Plaza Hotel Medan

- e. Untuk pernyataan kelima yaitu “Memberikan cuti sakit sesuai ajuran dan arahan dokter.” Nilai rata rata yang dihasilkan sebesar 3,35 nilai tersebut dikategorikan sangat setuju dimana hal ini berarti, para karyawan wanita di Garuda Plaza Hotel Medan mendapatkan cuti sakit dari Garuda Plaza Hotel Medan.
- f. Untuk pernyataan keenam yaitu “Apabila karyawan mengambil cuti, perusahaan masih memberikan upah atau gaji kepada karyawan, walaupun karyawan mengambil cuti.” Nilai rata rata yang dihasilkan sebesar 3,45 nilai tersebut dikategorikan sangat setuju dimana hal ini berarti, para karyawan wanita di Garuda Plaza Hotel Medan mendapatkan upah ketika mereka melaksanakan cuti.
- g. Untuk pernyataan ketujuh “Cuti diperbolehkan, apabila terdapat keperluan-keperluan penting yang harus dilakukan”. Nilai rata rata yang dihasilkan sebesar 3,20 nilai tersebut dikategorikan setuju dimana hal ini berarti, para karyawan wanita di Garuda Plaza Hotel Medan mendapatkan cuti penting.
- h. Untuk pernyataan ke delapan “Perusahaan harus memberikan kesempatan kepada setiap pekerja wanita yang memiliki anak masih menyusui meskipun hal tersebut harus dilakukan saat jam kerja sedang berlangsung.” Nilai rata rata yang dihasilkan sebesar 3,50 nilai tersebut dikategorikan

sangat setuju dimana hal ini berarti, para karyawan wanita di Garuda Plaza Hotel Medan memberikan kesempatan tersebut.

b. Analisis Deskriptif Tentang kelancaran operasional

Setelah menyelesaikan analisis deskriptif tentang kelancaran operasional penulis melakukan uji statistik deskriptif terhadap kuesioner prestasi kerja karyawan yang telah diuji validitasnya. Seluruh kuesioner tersebut telah diuji statistik deskriptif, sehingga menghasilkan data seperti tabel 17 berikut ini :

**Tabel 17 Uji Statistik Deskriptif Tentang kelancaran operasional**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kelancaran operasional di dukung oleh para karyawan hotel	40	3	4	3.57	.501
Kualitas kerja yang di hasilkan akan maksimal apabila hak karyawan terpenuhi	40	3	4	3.50	.506
Harus terjalin kerjasama yang baik antar department hotel	40	2	4	3.00	.716
Kelancaran operasional tergantung pada saran dan prasana yang di sediakan	40	2	4	3.22	.530
Fasilitas untuk karyawan yang memadai	40	1	4	3.33	.730
Valid N (listwise)	40				

Sumber : *Output SPSS 23,2020*

Berdasarkan tabel 17 uji statistik deskriptif terhadap kelancran operasional diatas dapat dilihat bahwa, jumlah responden sebanyak 40 orang (N = 40). Untuk

melakukan penilaian terhadap masing-masing butir pernyataan tersebut dapat dilihat nilai range pada tabel 15 yang telah dijelaskan sebelumnya. Berikut analisis deskriptifnya yaitu :

- a. Untuk pernyataan pertama, yaitu “Kelancaran operasional di dukung oleh para karyawan hotel.” Nilai rata rata yang dihasilkan sebesar 3,57 nilai tersebut dikategorikan sangat setuju dimana hal ini berarti, para karyawan di Garuda Plaza Hotel Medan mendukung sepenuhnya untuk kelancaran operasional
- b. Untuk pernyataan kedua yaitu “Kualitas kerja yang di hasilkan akan maksimal apabila hak karyawan terpenuhi.” Nilai rata rata yang dihasilkan sebesar 3,50 nilai tersebut dikategorikan sangat setuju dimana hal ini berarti, para karyawan di Garuda Plaza Hotel Medan di berikan hak dengan baik.
- c. Untuk pernyataan ketiga yaitu “Harus terjalin kerjasama yang baik antar department hotel.” Nilai rata rata yang dihasilkan sebesar 3,00 nilai tersebut dikategorikan setuju dimana hal ini, berarti para karyawan wanita di Garuda Plaza Hotel Medan menjalin kerjasama antar departemen.
- d. Untuk pernyataan keempat yaitu “Kelancaran operasional tergantung pada saran dan prasana yang di sediakan.” Nilai rata rata yang dihasilkan sebesar 3,22 nilai tersebut dikategorikan setuju dimana hal ini berarti, para karyawan di Garuda Plaza Hotel Medan. Mendapatkan sarana dan prasana dengan baik.



- e. Untuk pernyataan kedua yaitu “Fasilitas untuk karyawan yang memadai.”

Nilai rata rata yang dihasilkan sebesar 3,14 nilai tersebut dikategorikan setuju dimana hal ini berarti, para karyawan di Garuda Plaza Hotel Medan mendapatkan fasilitasnya.

## 5. Hasil Uji Statistik Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05). Maka dari itu jika nilai dari *Asymp0, Sig0, (2-tailed)* di atas nilai signifikan 5% atau di atas nilai 0,05 maka variabel berdistribusi normal. Hasil uji statistik normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 18 berikut ini :

**Tabel 18 Hasil Statistik Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.03418085
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.116
	Negative	-.107
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.190 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : *Output SPSS 23, 2020*

Berdasarkan tabel 18 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,190 yang mana lebih besar dari nilai signifikan 5% (0,05) sehingga hal ini menunjukkan bahwa variabel residual berdistribusi normal.

## 6. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

### a. Uji Anova (Uji Model)

Setelah mengetahui hasil dari normalitas, selanjutnya penulis mengolah data untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel Hak cuti karyawan wanita terhadap kelancaran operasional menggunakan regresi linier sederhana. Tetapi sebelum mengetahui menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu diuji pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya atau disebut uji F (simultan). Hasil pengolahan tersebut dapat dilihat pada tabel 19 berikut ini:

**Tabel 19 Hasil Analisis Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	74.973	1	74.973	12.368	.040 <sup>b</sup>
Residual	54.402	38	1.432		
Total	129.375	39			

a. Dependent Variable: kelancaran operasional

b. Predictors: (Constant), hak cuti karyawan wanita

Sumber : *Output SPSS 23, 2020*

Berdasarkan tabel 19 di atas diketahui pada kolom F nilai  $F_{hitung}$  sebesar 12,368. Untuk membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  pada uji ini, terlebih dahulu harus memperhatikan *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-k$ . Seperti yang telah dibahas sebelumnya bahwa total responden penelitian ini sebesar 40 orang, maka  $df = 40 - 2 = 38$ . Maka  $F_{tabel}$  dalam penelitian ini adalah sebesar 12,368 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $12,368 > 4,10$  menunjukkan bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

**Tabel 20 Hasil Statistik Regresi Linier Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.846	1.913		1.487	.000
hak cuti karyawan wanita	.442	.061	.761	7.237	.040

a. Dependent Variable: kelancaran operasional

Sumber: *Output SPSS 23,2020*

Dari tabel 20 di atas diatas diketahui bahwa pada kolom B nilai *Constant* (a) adalah 2,846 sedangkan nilai hak cuti karyawan wanita (X) adalah 0,442.

Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis seperti berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 2,846 + 0,442$$

Dari Hasil Tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Konstanta sebesar 2,846 menyatakan bahwa, jika tidak ada nilai Hak cuti karyawan wanita maka nilai kelancaran operasional 2,846.

2. Koefisien regresi X sebesar 0,442 menyatakan bahwa, setiap penambahan 1% nilai Hak cuti karyawan wanita maka nilai kelancaran operasional 0,442. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif.

#### 7. Hasil Uji Signifikansi Parsial Instrumen (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial atau menyeluruh (simultan). Untuk mendapatkan hasilnya maka penulis melakukan perbandingan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Penentuan  $t_{tabel}$  dilakukan dengan melihat tabel distribusi t pada tingkat signifikansi 5%, dimana  $df = n-2$  atau  $40-2 = 38$  sehingga didapat  $t_{tabel} = 2,024$  Untuk mengetahui  $t_{hitung}$  dapat dilihat pada tabel 21 berikut ini :

**Tabel 21 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.846	1.913		1.487	.000
hak cuti karyawan wanita	.442	.061	.761	7.237	.040

a. Dependent Variable: kelancaran operasional

Sumber: *Output SPSS 23,2020*

Selain untuk menggambarkan persamaan regresi sederhana, kegunaan lain dari tabel hasil uji regresi linier sederhana adalah untuk memuat hasil uji signifikansi dengan uji t untuk mengetahui apakah, variabel X memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

Berdasarkan hasil *output* diatas dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung} = 7,237$ . Dalam pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%) serta membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

$H_0$  = Disiplin Kerja (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

$H_1$  = Disiplin Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Penerimaan dan penolakan hipotesis dengan tingkat signifikansi dilakukan berdasarkan kriteria sebagai berikut :

$H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau jika nilai signifikan  $> 0,05$

$H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau jika nilai signifikan  $< 0,05$

Dari hasil uji-t tersebut dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $7,237 > t_{tabel}$  sebesar 2,024 dan nilai signifikansi sebesar  $0,040 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

#### 8. Hasil Uji Determinasi $R^2$

Koefisien Determinasi (*R Square*) berfungsi untuk mengukur seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen dengan melihat pada tabel tabel 22 dibawah ini :

**Tabel 22 Hasil Statistik Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.561 <sup>a</sup>	.279	.268	3.197

a. Predictors: (Constant), hak cuti karyawan wanita

Sumber : *Output SPSS 23, 2020*

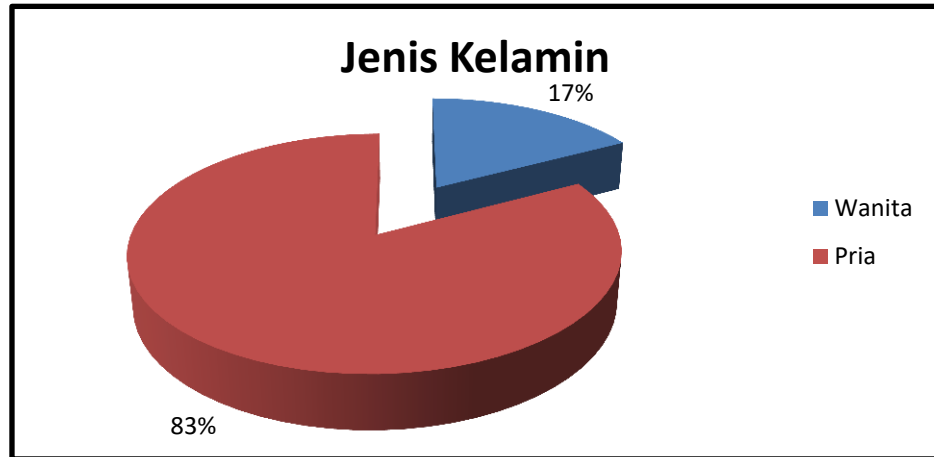
Berdasarkan tabel 22 diatas dapat dilihat bahwa nilai  $R = 0,561$  serta koefisien determinasi yang merupakan penguadratan  $R$  (*R Square*) sebesar 0,279 atau sama dengan 27,9%.

Hal tersebut mengandung arti bahwa pengaruh variabel independen (Hak cuti karyawan wanita) terhadap variabel dependen (kelancaran operasional ) adalah sebesar 27,9%, sedangkan sisanya sebanyak 72,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Sehingga dapat dikatakan bahwa hak cuti karyawan wanita memiliki pengaruh terhadap kelancaran operasional di Garuda Plaza Hotel Medan. Akan tetapi pengaruh tersebut berpengaruh cukup besar dan masih ada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kelancaran operasional di luar dari faktor hak cuti karyawan.

### **C. Pembahasan**

Peneliti membahas mengenai hasil pengamatan terhadap reaksi maupun pengaruh tentang hak cuti karyawan wanita terhadap kelancaran operasional di Garuda Plaza Hotel Medan. Jumlah seluruh karyawan di Garuda Plaza Hotel medan sebanyak 232 orang . Berikut diagram jenis kelamin yang ada di Garuda Plaza Hotel Medan.

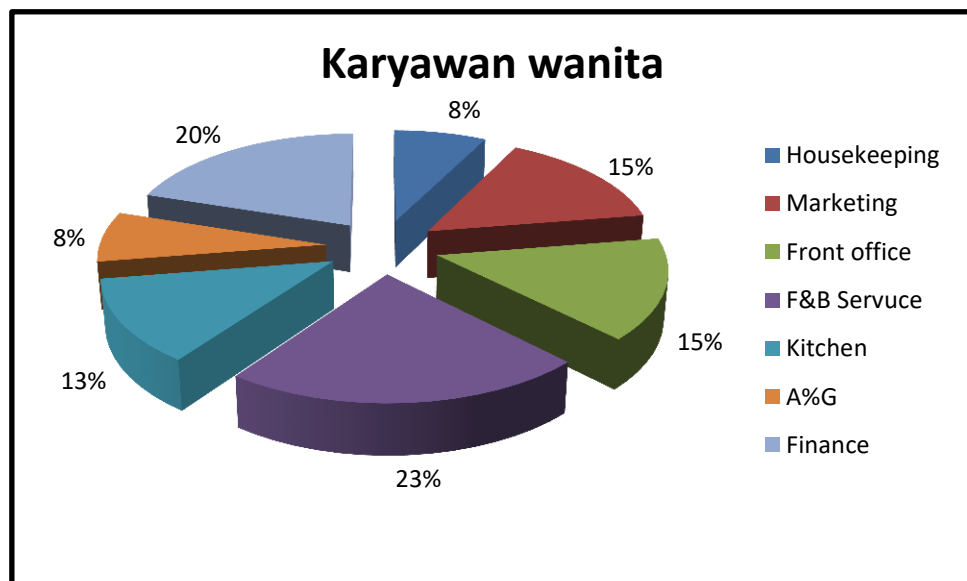
**Gambar 2 Diagram Jenis kelamin Di Garuda Plaza Hotel**



Sumber : *Human Resources Department* Garuda Plaza Hotel Medan 2020

Dari diagram di atas jenis kelamin wanita sebanyak 17% atau 40 orang dan Pria Sebanyak 83% atau 192 orang. 40 orang karyawan wanita di bagi di setiap departement. Berikut diagram karyawan wanita di setiap departemen.

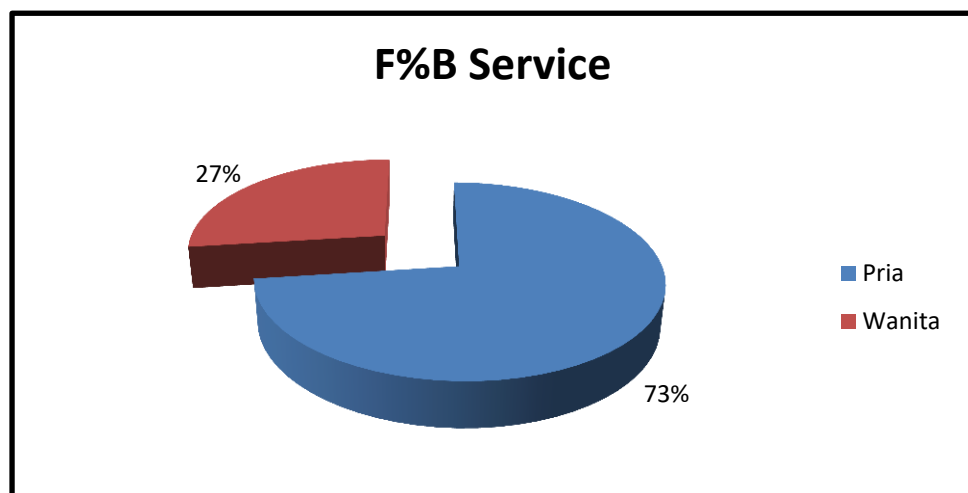
**Gambar 3 Diagram karyawan wanita di setiap *Departement* Di Garuda Plaza Hotel**



Sumber : *Human Resources Department* Garuda Plaza Hotel Medan 2020

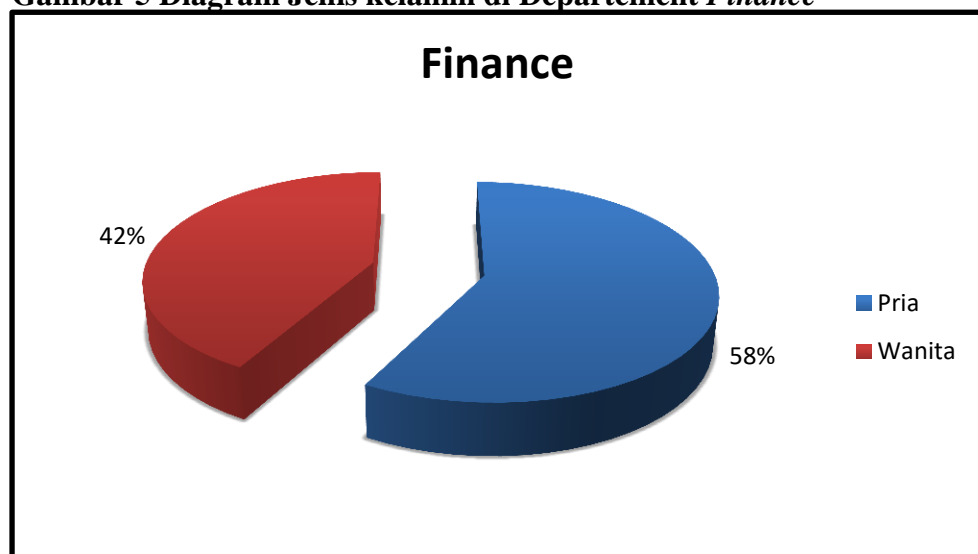
Dari diagram diatas jumlah terbesar karyawan wanita di peroleh departemen F&B Service, Finance dan Marketing. Berikut percentage jenis kelamin dari department yang paling banyak memiliki karyawan wanita.

**Gambar 4 Diagram Jenis kelamin di departement F&B Service**



Sumber : *Human Resources Department* Garuda Plaza Hotel Medan 2020

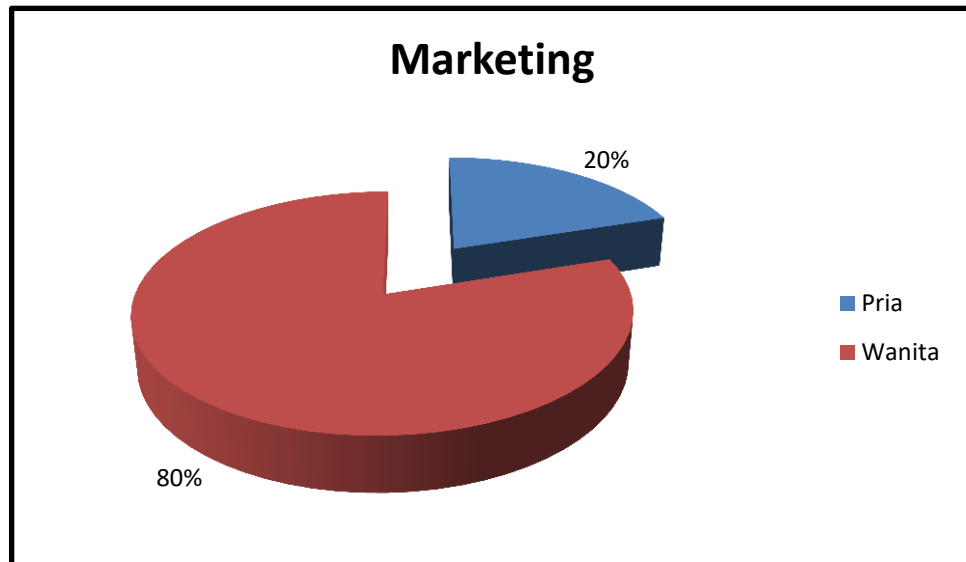
**Gambar 5 Diagram Jenis kelamin di Departement *Finance***



Sumber : *Human Resources Department* Garuda Plaza Hotel Medan 2020



**Gambar 6 Diagram Jenis kelamin di Departement *Marketing***



Sumber : *Human Resources Department* Garuda Plaza Hotel Medan 2020

Dari diagram di atas percentage terbanyak terdapat di departement *Finance* dan *Marketing*, dengan masing masing perolehan percentage 42 % untuk department *Finance* dan 80% untuk department *Marketing*. Pada dasarnya wanita yang lebih banyak mendapatkan cuti dari pada pria. Karena wanita memiliki cuti khusus yaitu hamil, melahirkan, keguguran dan haid. Jika dua wanita saja yang mengambil cuti hamil dan melahirkan dari departemen *finance* maka kelancaran khususnya di bagian keuangan akan mengalami ketidak stabilan tugas dan tanggung jawab. Dan jika dua wanita bersamaan mengambil cuti hamil dan melahirkan secara bersamaan di departemen *marketing* maka kelancaran hotel akan sangat berpengaruh.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang di peroleh oleh peneliti mengenai pengaruh hak cuti karyawan wanita terhadap kelancaran operasional pada hotel Garuda Plaza Hotel Medan, peneliti merangkum simpulan.

Hak cuti hamil dan melahirkan sudah dilaksanakan, akan tetapi cuti hamil/melahirkan yang diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan belum sesuai dengan aturan undang undang yang diaturnya hak reproduksi bagi perempuan. Dikarenakan pengaturan waktu cuti hanya memperhatikan kondisi si ibu saja, namun belum sesuai dengan ketentuan waktu menyusui yang dibutuhkan oleh si bayi, mengingat hak reproduksi juga termasuk pula hak untuk menyusui sebagai undang undang yang berlaku tentang hak reproduksi perempuan/wanita, dan hal ini disebabkan karena pengaturan hak cuti hanya memperhatikan kondisi wanita yang bekerja di Garuda Plaza dan belum sesuai dengan ketentuan hakcuti setelah melahirkan yaitu menyusui .mengingat hak tersebut termasuk hak menyusui.

Hasil penelitian yang diperoleh peneliti adalah pengaruh signifikan Cuti karyawan wanita dengan kelancaran operasional di Garuda Plaza Hotel Medan.

Dari hasil penelitian terdapat pengaruh yang cukup kuat yaitu sebesar 27.9% dilihat dari seluruh kelancaran operasional di Garuda Plaza Hotel.

## **B. Saran**

Saran yang dapat peneliti rekomendasikan kepada pihak manajemen Garuda Plaza Hotel, sebaiknya memperhatikan cuti karyawan wanita yang hamil dan melahirkan, sehingga hal tersebut tidak mempengaruhi kelancaran operasional khusus nya pada departemen *marketing* dan *finance*. Sebaiknya manajemen Garuda Plaza Hotel Medan agar membuat kebijakan atau pengaturan jauh- jauh sebelum cuti tersebut dilakukan dan karyawan harus sudah memberitahukan pihak manajemen kapan pengajuan cuti dimulai, untuk mengajukan cuti hamil dan melahirkan, sehingga operasional dapat berjalan maksimal.

Saran bagi Penelitian Selanjutnya lebih menggali lagi tentang peranan dan macam-macam cuti yang sesuai peraturan peraturan yang dibuat oleh pemerintah maupun cuti yang diadakan di dalam perusahaan dalam rangka untuk mengurangi stres kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdussalam, A. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan) Yang telah direvisi*, Cetakan Ketiga, Jakarta : Restu Agung
- Asyhadie, Z. (2008). *Hukum Kerja*. Jakarta : Rajawali pers
- Husni, L. (2004). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Rajawali
- Panji, A. (2009). *Manajemen Bisnis* ,Jakarta : Rineka Cipta
- Simanjuntak,P. (2010). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Sugyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2015). *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan..
- [https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt4ecf16628a00b/penerapan - aturan-mengenai-hak-cuti-melahirkan/](https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt4ecf16628a00b/penerapan-aturan-mengenai-hak-cuti-melahirkan/)

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuesioner penelitian

#### KUESIONER PENELITIAN

Saya Siska Elvina Mahasiswa tingkat akhir di Politeknik Pariwisata Medan Kuesioner ini saya buat untuk mengamati Hak cuti karyawan wanita di Garuda Plaza Hotel Medan . Data yang saya kumpulkan bertujuan untuk tugas Proyek akhir.

Saya mengharapkan kesedian Saudari untuk menjawab pertanyaan dengan baik

Dibawah ini terdapat beberapa pernyataan yang dilampirkan dengan Hak cuti bagi Wanita dan Kelancaran operasional . Untuk mengisi lembar kuesioner, Saudari memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang menurut anda paling sesuai.

Pilihan jawaban tersebut antara lain :

- SS : Sangat Setuju (4)  
S : Setuju (3)  
TS : Tidak Setuju (2)  
STS : Sangat Tidak Setuju (1)

Nama :

Umur :

Status Kawin : ( ) Kawin

( ) Belum menikah

#### A. Variabel Hak cuti Bagi Wanita

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya dijamin dan di lindungi ole hukum.				
2	Karyawan mampu Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.				

3	Penghitungan cuti bersama ini merupakan bagian dari cuti tahunan.				
4	Dengan mengikuti BPJS Ketenagakerjaan pekerja wanita dapat melakukan pemeriksaan kesehatan termasuk juga melakukan pemeriksaan dan biaya persalinan.				
5	karyawan yang berhak mendapat cuti tahunan 12 hari adalah karyawan yang sudah bekerja minimum 1 tahun di perusahaan				
6	Memberikan cuti sakit sesuai ajuran dan arahan dokter				
7	Apabila karyawan mengambil cuti, perusahaan masih memberikan upah atau gaji kepada karyawan, walaupun karyawan mengambil cuti				
8	cuti yang diperbolehkan, apabila terdapat keperluan-keperluan penting yang harus dilakukan				
9	perusahaan harus memberikan kesempatan kepada setiap pekerja wanita yang memiliki anak masih menyusui meskipun hal tersebut harus dilakukan saat jam kerja sedang berlangsung				

#### **B. Variabel Kelancaran Operasional**

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Kelancaran operasional di dukung oleh para karyawan hotel.				
2	Kualitas kerja yang di hasilkan akan maksimal				

	apabila hak karyawan terpenuhi				
3	Harus terjalin kerjasama yang baik antar department hotel				
4	Kelancaran operasional tergantung pada saran dan prasana yang di sediakan.				
5	Fasilitas untuk karyawan yang memadai.				

Lampiran 2 Tabel jawaban responden terhadap hak cuti karyawan wanita (variabel x) dengan 9 pertanyaan

Correlations											
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.218	-.225	1.000**	.367*	.179	1.000**	.272	.367*	.723**
	Sig. (2-tailed)		.177	.162	.000	.020	.269	.000	.089	.020	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	.218	1	-.213	.218	.860**	.443**	.218	.639**	.860**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.177		.188	.177	.000	.004	.177	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	-.225	-.213	1	-.225	-.159	-.189	-.225	-.059	-.159	-.053
	Sig. (2-tailed)	.162	.188		.162	.328	.242	.162	.718	.328	.745
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	1.000**	.218	-.225	1	.367*	.179	1.000**	.272	.367*	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000	.177	.162		.020	.269	.000	.089	.020	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	.367*	.860**	-.159	.367*	1	.362*	.367*	.743**	1.000**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.328	.020		.022	.020	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P6	Pearson Correlation	.179	.443**	-.189	.179	.362*	1	.179	.376*	.362*	.532**
	Sig. (2-tailed)	.269	.004	.242	.269	.022		.269	.017	.022	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P7	Pearson Correlation	1.000**	.218	-.225	1.000**	.367*	.179	1	.272	.367*	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000	.177	.162	.000	.020	.269		.089	.020	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P8	Pearson Correlation	.272	.639**	-.059	.272	.743**	.376*	.272	1	.743**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.089	.000	.718	.089	.000	.017	.089		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P9	Pearson Correlation	.367*	.860**	-.159	.367*	1.000**	.362*	.367*	.743**	1	.831**
	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.328	.020	.000	.022	.020	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.723**	.719**	-.053	.723**	.831**	.532**	.723**	.731**	.831**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.745	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	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).

□

Tabel jawaban responden terhadap hak cuti karyawan wanita (variabel x) dengan 8 pertanyaan yang sudah valid



		P1	P2	P4	P5	P6	P7	P8	P9	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.218	1.000**	.367*	.179	1.000**	.272	.367*	.723**
	Sig. (2-tailed)		.177	.000	.020	.269	.000	.089	.020	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	.218	1	.218	.860**	.443**	.218	.639**	.860**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.177		.177	.000	.004	.177	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	1.000**	.218	1	.367*	.179	1.000**	.272	.367*	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000	.177		.020	.269	.000	.089	.020	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	.367*	.860**	.367*	1	.362*	.367*	.743**	1.000**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.020		.022	.020	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P6	Pearson Correlation	.179	.443**	.179	.362*	1	.179	.376*	.362*	.532**
	Sig. (2-tailed)	.269	.004	.269	.022		.269	.017	.022	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P7	Pearson Correlation	1.000**	.218	1.000**	.367*	.179	1	.272	.367*	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000	.177	.000	.020	.269		.089	.020	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P8	Pearson Correlation	.272	.639**	.272	.743**	.376*	.272	1	.743**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.089	.000	.089	.000	.017	.089		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P9	Pearson Correlation	.367*	.860**	.367*	1.000**	.362*	.367*	.743**	1	.831**
	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.020	.000	.022	.020	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.723**	.719**	.723**	.831**	.532**	.723**	.731**	.831**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	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).

1

Lampiran 3 Tabel jawaban responden terhadap kelancaran operasional (variabel y)

Correlations		P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.354 <sup>*</sup>	.072	.176	.458 <sup>**</sup>	.636 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.025	.661	.277	.003	.000
	N	40	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	.354 <sup>*</sup>	1	.424 <sup>**</sup>	.239	.312 <sup>*</sup>	.737 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.025		.006	.138	.050	.000
	N	40	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	.072	.424 <sup>**</sup>	1	.067	-.049	.531 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.661	.006		.679	.764	.000
	N	40	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	.176	.239	.067	1	.204	.514 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.277	.138	.679		.208	.001
	N	40	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	.458 <sup>**</sup>	.312 <sup>*</sup>	-.049	.204	1	.653 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.003	.050	.764	.208		.000
	N	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.636 <sup>**</sup>	.737 <sup>**</sup>	.531 <sup>**</sup>	.514 <sup>**</sup>	.653 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	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).



KEMENTERIAN PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF /  
BADAN PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF  
**POLITEKNIK PARIWISATA MEDAN**



Jalan Rumah Sakit Haji No.12 Medan  
Telp. 061-6632182, Fax. 061-6620311

Website : <http://poltekparmedan.ac.id> / Email : [info@poltekparmedan.ac.id](mailto:info@poltekparmedan.ac.id)

Nomor : 01/AA.1/III/D.IV/POLTEKPAR-2020  
Klasifikasi : Penting  
Lamp. : -  
Perihal : Permohonan Riset dan Observasi

Medan, 04 Maret 2020

Kepada  
Yth. Bapak/Ibu Pimpinan  
**Garuda Plaza Hotel**  
di-  
Tempat

Dengan hormat kami sampaikan, bahwa setiap Mahasiswa/i yang akan menyelesaikan Pendidikan Diploma IV di Poltekpar Medan wajib melaksanakan Penulisan Proyek Akhir, maka untuk itu perlu setiap Mahasiswa/i melakukan Riset dan Observasi ke Industri-industri untuk mengumpulkan data-data sebagai bahan penyusunan Proyek Akhir.

Terkait dengan hal tersebut diatas, kiranya Bapak/Ibu berkenan untuk menerima Mahasiswa/i kami untuk melakukan Riset dan Observasi di **Garuda Plaza Hotel**. Adapun Mahasiswa/i tersebut adalah sebagai berikut :

NO	NIM	NAMA MAHASISWA	PROGRAM STUDI
1	201610179	APRILIANA HENDITA MARINTAN S.	Administrasi Hotel
2	201610182	FERNANDO GIRSANG	Administrasi Hotel
3	201610183	FITRA WAHYUDI	Administrasi Hotel
4	201610184	GRACE RUTH AGUSTINA	Administrasi Hotel
5	201610185	MAHMUD AM SIREGAR	Administrasi Hotel
6	201610186	MARIA GRACIA ZEBUA	Administrasi Hotel
7	201610189	NATALIA	Administrasi Hotel
8	201610195	SISKA ELVINA	Administrasi Hotel
9	201610197	YASMIN ZAHIRA	Administrasi Hotel
10	201610212	SARTYKA NABABAN	Administrasi Hotel
11	201610208	OKTAVIANUS SIMANGUNSONG	Administrasi Hotel

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan bantuannya serta kerjasamanya diucapkan terima kasih.

a.n. Direktur Politeknik Pariwisata Medan  
Wakil Direktur Bidang Akademik

**Dr. Femmy Indriani Daliannathe, M.Si., CHE**  
NIP. 49750417 199903 2 002

Terselenggara :

1. Yang Bersangkutan,
2. Arsip.

## **RIWAYAT HIDUP**

### **I. DATA PRIBADI**

Nama : Siska Elvina  
Tempat/Tanggal Lahir : Medan /08 Mei 1999  
Alamat : Dusun IX Desa Limau Manius Gg Ikhlas  
Agama : Islam  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Telepon : 082161292705

### **II. DATA ORANG TUA**

Nama Bapak : Ponijan  
Pekerjaan : Wiraswasta  
Nama Ibu : Mariana  
Pekerjaan : Wiraswasta  
Alamat : Dusun IX Desa Limau Manius Gg Ikhlas

### **III. LATAR BELAKANG PENDIDIKAN**

2004 – 2010 : Lulus SD Negeri 106835 Tanjung Morawa  
2010 – 2013 : Lulus Mts Negeri Tanjung Morawa  
2013 – 2016 : Lulus SMK Negeri 7 Medan