

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA HOTEL GRAND IXORA
DI KUTA, BADUNG**

OLEH :

NI MADE RINA YULIASARI

ABSTRACT

The effectiveness of leadership becomes important in improving employee satisfaction. Leadership at The Grand Ixora Hotel in Kuta, Badung basically could align itself with the changing situation. Leadership paid great attention and a strong desire that every subordinate is able to collaborate in carrying out their respective duties, which can not be removed from the togetherness within a unit or organization as a whole. The existence of several problems related to leadership and employee job satisfaction, it is very interesting further investigated the influence of leadership on job satisfaction of employees at The Grand Ixora Hotel in Kuta, Badung. The objective of this study was to determine the effect of leadership on job satisfaction of employees at The Grand Ixora Hotel in Kuta, Badung. The amount of sample is determined by census method or saturated sample of 76 employees. Data were analyzed using simple linear regression analysis, determination analysis and statistical test t (t-test). The survey results revealed that there was a positive and significant effect of leadership on job satisfaction among employees at The Grand Ixora Hotel in Kuta, Badung. Shown by the results of statistical tests (t-test), obtained t count = 12,949 > t-table = 1,666 lies in the rejection of H_0 with sig. 0,000 < 0,05 means that leadership and significant positive effect on employee job satisfaction. Suggestions put forward for management is, in an effort to improve the leadership, the leadership should give the job in accordance with the employee's duties, and can be firm to senior employees if you make a mistake. In an effort to further improve employee job satisfaction of employees who perform well should be rewarded in the form of finance that are more motivated to work and perform their duties with full responsibility, as well as providing equal opportunities to employees in terms of promotion according to his performance.

Keywords : Leadership, Job Satisfaction.

ABSTRAKSI

Efektifitas kepemimpinan menjadi hal yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan pada Hotel Grand Ixora di Kuta, Badung pada dasarnya bisa menyelaraskan diri dengan perubahan situasi. Pimpinan menaruh perhatian yang besar dan keinginan yang kuat agar setiap bawahannya mampu menjalin kerja sama dalam melaksanakan tugasnya masing-masing, yang tidak dapat dilepaskan dari kebersamaan didalam suatu unit atau organisasi sebagai satu kesatuan. Adanya beberapa masalah berkaitan dengan kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan, maka sangat menarik diteliti lebih jauh pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Grand Ixora di Kuta, Badung. Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Grand Ixora di Kuta, Badung. Jumlah sampel penelitian ditentukan dengan metode sensus atau sampel jenuh sebanyak 76 orang karyawan. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana, analisis determinasi dan uji statistik t (t-test). Hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Grand Ixora di Kuta, Badung. Ditunjukkan oleh hasil uji statistik (t-test), diperoleh $t\text{-hitung} = 12,949 > t\text{-tabel} = 1,666$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ berarti kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Saran-saran yang diajukan bagi pihak manajemen adalah, dalam usaha meningkatkan kepemimpinan, maka pimpinan sebaiknya memberikan pekerjaan sesuai dengan bidang tugas karyawan, dan dapat bersikap tegas kepada karyawan senior jika melakukan kesalahan. Dalam usaha lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebaiknya karyawan yang kinerjanya baik diberikan penghargaan dalam bentuk finansial sehingga lebih termotivasi dalam bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, serta memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan dalam hal promosi jabatan sesuai dengan prestasi kerjanya.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kepuasan Kerja.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha industri perhotelan di Bali khususnya di Kuta, Badung, dewasa ini dirasakan semakin maju dan pesat yang membawa dampak persaingan yang semakin tajam. Sebagai tempat penelitian adalah Hotel Grand Ixora merupakan usaha penginapan yang sedang berbaur dalam persaingan dengan usaha sejenis di kawasan pariwisata Kuta, dengan jumlah kamar sebanyak 62 unit. Jumlah karyawan yang bekerja pada Hotel Grand Ixora di Kuta, Badung tahun 2014 adalah sebanyak 76 orang, tidak termasuk *Top Management* (pimpinan manajemen puncak) yaitu 1 orang *General Manager* dan 1 orang *Executive Assistant Manager*. Kegiatan karyawan sebagian besar secara langsung berhubungan dengan wisatawan yang berkunjung dan menginap, maka sudah selayaknya karyawan memberikan pelayanan yang terbaik kepada wisatawan. Penting diperhatikan kepuasan kerja karyawan dalam upaya memberikan pelayanan yang optimal kepada wisatawan.

Tingkat absensi karyawan pada Hotel Grand Ixora di Kuta, Badung tahun 2014 adalah berfluktuasi setiap bulan dengan rata-rata tingkat absensi sebesar 2,37%. Tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3%, di atas 3% sampai 10% dianggap tinggi, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan (Utama, 2012 : 93). Dapat dikatakan tingkat absensi karyawan pada Hotel Grand Ixora di Kuta, Badung sebesar 2,37% adalah rendah, menunjukkan kepuasan kerja karyawan adalah tinggi. Namun demikian, berdasarkan hasil observasi masih ditemui ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Kurangnya penghargaan yang diterima bila pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik menyebabkan karyawan kurang termotivasi dalam bekerja, sehingga ada beberapa karyawan yang tidak melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab pada jam kerja seperti baca koran dan ngobrol dengan rekan kerja. Ketidakpuasan karyawan terlihat dari kurangnya motivasi untuk lebih meningkatkan kinerja yang disebabkan oleh kurangnya kesempatan promosi jabatan sesuai dengan prestasi kerjanya.

Efektifitas kepemimpinan menjadi hal yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan pada Hotel Grand Ixora di Kuta, Badung pada dasarnya bisa menyelaraskan diri dengan perubahan situasi. Pimpinan menaruh perhatian yang besar dan keinginan yang kuat agar setiap bawahannya mampu menjalin kerja sama dalam melaksanakan tugasnya masing-masing, yang tidak dapat dilepaskan dari kebersamaan didalam suatu unit atau organisasi sebagai satu kesatuan.

Berdasarkan kenyataan yang terjadi, dapat dijelaskan beberapa masalah yang terjadi berkaitan dengan kepemimpinan. Karyawan merasa pimpinan kurang tegas dan bijaksana dalam memperlakukan karyawan yang lebih senior. Pimpinan juga kurang memberikan penghargaan bagi karyawan yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Pimpinan kurang bisa menyelesaikan permasalahan yang ada di lingkungan departemennya, akibatnya karyawan harus menunggu sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai dengan target yang direncanakan. Selain itu pimpinan memberikan banyak pekerjaan yang tidak sesuai dengan tugas-tugas karyawan menurut jabatannya.

Adanya beberapa masalah berkaitan dengan kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan, maka sangat menarik diteliti lebih jauh pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Grand Ixora di Kuta, Badung.

1.2 Perumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Grand Ixora di Kuta, Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Grand Ixora di Kuta, Badung.

II. LANDASAN TEORI

2.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses yang memberi arti yang didalamnya memiliki unsur-unsur seni, adanya kemampuan dan kecerdasan mempengaruhi perasaan dan pikiran dari proses tersebut mengakibatkan adanya kesediaan untuk melakukan suatu usaha yang diinginkan dan mengarahkan tercapai tujuan bersama (Winanti, 2010 : 12). Kepemimpinan kadangkala diartikan sebagai pelaksana otoritas dan pembuatan keputusan. Kepemimpinan diartikan juga suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama. Lebih jauh dirumuskan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi (Thoha, 2012 : 5).

Luthans (2008 : 645) mendefinisikan kepemimpinan dari tiga sudut pandang. Berdasarkan pemimpin, kepemimpinan adalah perilaku yang tepat dari peran seseorang dalam perannya sebagai pemimpin. Berdasarkan pengikut, kepemimpinan adalah kemampuan dan motivasi untuk mengelola kinerja seseorang. Berdasarkan hubungan pemimpin dan pengikut, kepemimpinan adalah kepercayaan, respek dan kewajiban timbal-balik yang membangkitkan pengaruh di antara pihak-pihak yang terlibat.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat didefinisikan kepemimpinan adalah perilaku yang tepat dari peran pemimpin untuk memotivasi dan mengelola kinerja bawahannya sehingga mendapatkan kepercayaan, respek dan kewajiban timbal-balik yang membangkitkan pengaruh di antara pihak-pihak yang terlibat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

2.2 Kepuasan Kerja Karyawan

Pada pikiran yang paling mendasar, kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Sebagai contoh, jika seorang tenaga kerja mengharapkan kondisi kerja yang aman dan bersih, maka tenaga kerja mungkin bisa menjadi tidak puas jika tempat kerja tidak aman dan kotor (Mathis dan Jackson, 2010 : 98). Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang

menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2010 : 475). Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2008 : 107).

Dari pendapat para ahli tersebut, dapat dikatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari pengalaman kerja seseorang terhadap pekerjaannya dengan ganjaran yang seharusnya mereka terima.

2.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Eratnya kaitan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, dapat diketahui dari beberapa pendapat ahli berikut. Mengingat perusahaan merupakan organisasi bisnis yang terdiri atas orang-orang, maka pimpinan seharusnya dapat menyelaraskan kebutuhan-kebutuhan individu dengan kebutuhan organisasi yang dilandasi oleh hubungan manusiawi. Sejalan dengan itu diharapkan seorang pimpinan mampu memotivasi dan menciptakan kondisi sosial yang menguntungkan bagi karyawan sehingga tercapainya kepuasan kerja karyawan (Robbins dan Judge, 2008 : 180).

Perilaku atasan merupakan salah satu determinan atau penentu dari kepuasan. Umumnya kepuasan dapat ditingkatkan, bila atasan bersifat ramah dan memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka (Robbins dan Judge, 2008 : 181). Partisipasi dalam pengambilan keputusan kepemimpinan khususnya pada kepemimpinan demokratis akan mempunyai dampak pada peningkatan hubungan antara manajer dengan bawahan, menaikkan moral dan kepuasan kerja serta menurunkan ketergantungan terhadap pemimpin (Supardi dan Anwar, 2011 : 76).

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan kepemimpinan sangat erat hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan yang memperoleh respon positif dari karyawan cenderung akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang dijadikan sebagai dasar motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan organisasi. Dapat dikatakan efektifitas kepemimpinan berpengaruh terhadap meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Obyek Penelitian

Lokasi penelitian adalah Hotel Grand Ixora, yang beralamat di Jalan Kartika Plaza, Kuta, Badung

3.2 Identifikasi Variabel

1. Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Pada penelitian ini variabel bebas adalah kepemimpinan (X).
2. Variabel terikat (*dependent variable*), adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Pada penelitian ini variabel terikat adalah kepuasan kerja karyawan (Y).

3.3 Metode Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Grand Ixora di Kuta, Badung sebanyak 76 orang, tidak termasuk *General Manager, Executive Assistant Manager* dan kepala-kepala departemen, karena penelitian membahas kepemimpinan. Jumlah sampel ditentukan dengan teknik sampel jenuh atau sensus sebanyak 76 orang karyawan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik, yaitu : wawancara, kuesioner, observasi dan studi dokumentasi.

3.5 Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh perubahan kepemimpinan terhadap perubahan kepuasan kerja karyawan.

2. Analisis Determinasi

Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau sumbangan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase.

3. Uji Statistik t (t-test)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi, sehingga diketahui pengaruh antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan menggunakan analisis regresi linier sederhana, analisis determinasi dan uji statistik t (t-test), diolah dengan program *SPSS 16.0 for Windows* (Lampiran 5). Tabulasi hasil analisis, disajikan seperti pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Tabulasi Hasil Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada Hotel Grand Ixora di Kuta, Badung

Variabel (1)	Koefisien Regresi (2)	t-hitung (4)	Signifikan t (5)
Konstanta	9,375	-	-
Kepemimpinan (X)	0,755	12,949	0,000
r	= 0,833		
r ²	= 0,694		

Sumber : Lampiran 5.

4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh perubahan kepemimpinan terhadap perubahan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan Tabel 5.5 diketahui $a = 9,375$ dan $b = 0,755$ sehingga diperoleh persamaan regresi linier sederhana : $Y = 9,375 + 0,755 X$, memberikan informasi bahwa : $a = 9,375$ artinya apabila tidak ada perubahan terhadap kepemimpinan atau nilainya adalah konstan maka skor kepuasan kerja karyawan adalah sebesar rata-rata 9,375. $b = 0,755$ artinya meningkatnya skor kepemimpinan sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor kepuasan kerja karyawan sebesar rata-rata 0,755. Persamaan regresi ini menunjukkan ada pengaruh yang positif antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Grand Ixora di Kuta, Badung. Koefisien regresi yang bertanda positif berarti ada pengaruh yang searah, dimana jika kepemimpinan membaik maka akan diikuti oleh meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

4.2 Analisis Determinasi

Analisis determinasi dipergunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau sumbangan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase. Hasil analisis diperoleh koefisien korelasi dengan r adalah 0,833 terletak diantara 0,80 - 1,00 berarti ada hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan nilai koefisien determinasi dengan r^2 sebesar 0,694 menunjukkan bahwa perubahan kepemimpinan berkontribusi terhadap perubahan kepuasan kerja karyawan pada Hotel Grand Ixora di Kuta, Badung sebesar 69,40%, sedangkan sisanya 30,60% dijelaskan oleh variabel lain di luar perubahan kepemimpinan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.3 Uji Statistik t (t-test)

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.1 diperoleh $t\text{-hitung} = 12,949 > t\text{-tabel} = 1,666$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai $\text{sig. } 0,000 < 0,05$ berarti kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji statistik t mendukung hipotesis dari penelitian ini yaitu ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Grand Ixora di Kuta, Badung.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat kesimpulan hasil penelitian adalah : Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Grand Ixora di Kuta, Badung. Ditunjukkan oleh hasil uji statistik (t-test), diperoleh $t\text{-hitung} = 12,949 > t\text{-tabel} = 1,666$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai $\text{sig. } 0,000 < 0,05$ berarti kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5.2 Saran

Dalam usaha lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka dapat disarankan bagi manajemen Hotel Grand Ixora di Kuta, Badung, yaitu sebagai berikut :

1. Dalam usaha meningkatkan kepemimpinan, maka pimpinan sebaiknya memberikan pekerjaan sesuai dengan bidang tugas karyawan, dan dapat bersikap tegas kepada karyawan senior jika melakukan kesalahan.
2. Dalam usaha lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebaiknya karyawan yang kinerjanya baik diberikan penghargaan dalam bentuk finansial sehingga lebih termotivasi dalam bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, serta memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan dalam hal promosi jabatan sesuai dengan prestasi kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Yenni. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis* Vol.10 No.1, Hal.51-68. <http://www.ejournal-unisnu.com/index.php/JDEB/article/download/24/33>.
- Hariandja Marihot Tua Efendi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Irfan, Muhamad. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Palm Beach Hotel di Kuta, Badung. *Skripsi* Fakultas Ekonomi Universitas Warmadewa Denpasar.
- Krisnajaya, Dedy. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bhanuswari Resort and Spa di Sukawati, Gianyar. *Skripsi* Fakultas Ekonomi Universitas Warmadewa Denpasar.
- Luthans, Fred. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku I*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rakhmani, Aswin. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Badan Arsip Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Fakultas ISIPOL Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda*, Hal.1-8. Retrieved December 20, 2014. <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/index>
- Riduwan dan Sunarto. 2011. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Supardi dan Syaiful Anwar. 2011. *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : UII Press.
- Thoha, Miftah. 2012. *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Utama, Mudiarta. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Denpasar : UPT Penerbit Universitas Udayana.
- Winanti, Ni Putu. 2010. *Perempuan dan Kepemimpinan Transformasional*. Surabaya : Paramita.
- Yulianto, Farhat. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Dekan Terhadap Kepuasan Kerja Dosen (Studi Kasus pada Dosen di Universitas Singaperbangsa Karawang). *Jurnal Manajemen* Vol.10 No.1, Hal.1002-105. Retrieved December 20, 2014. <http://jurnal.feunsika.ac.id/wp-content/uploads/2013/05/Pengaruh-Kepemimpinan-Dekan-Terhadap-Kepuasan-Kerja-Dosen.pdf>.

