

PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL GRIYA SANTRIAN

I Nyoman Yoeka Diputra Y.¹
Ni Wayan Mujiati²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: nymyoeka@gmail.com/ telp: +62 89 708 762 03

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Griya Santrian, serta mencari variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan desain penelitian asosiatif. Pengambilan sampel menggunakan metode *proporsional random sampling*, sebesar 100 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner skala Likert. Teknik analisa data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel kepemimpinan, variabel kompensasi, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Griya Santrian, Sanur. Variabel kepemimpinan merupakan variabel yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Griya Santrian, Sanur. Saran yang dapat diberikan kepada pimpinan Hotel Griya Santrian, Sanur agar memberikan contoh pentingnya bekerja secara tim.

Kata kunci: Kompensasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of compensation, leadership and work environment simultaneously and partially on the performance of employees at Hotel Sanur Beach, as well as finding the variables dominant influence on employee performance. The design of this research study associative. Sampling using proportional random sampling method, amounting to 100 people. Collecting data using a Likert scale questionnaire. Data analysis technique used validity, reliability, normality test, heteroscedasticity, multicollinearity test and multiple linear regression. The results showed that the variables simultaneously leadership, compensation, work environment, a significant influence on employee performance. Partially leadership variable, variable compensation, and work environment variables have a significant effect on the performance of employees at Hotel Sanur Beach, Sanur. Leadership variables are variables that give dominant influence to employee performance at Hotel Sanur Beach, Sanur. Advice can be given to the head of Hotel Sanur Beach, Sanur in order to provide an example of the importance of working as a team.

Keywords: Compensation, Leadership, Work Environment, Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia industri dalam era globalisasi, dirasakan semakin maju pesat yang dipengaruhi oleh adanya perubahan teknologi transportasi, informasi dan proses produksi serta aplikasi komputer dalam berbagai aspek bisnis semakin luas. Bisnis pariwisata yang dikenal sebagai industri pariwisata telah menjadi tumpuan pembangunan daerah Bali. Bali yang di kenal sebagai salah satu daerah tujuan wisata dunia terutama berkat aspek budaya yang mencatat kunjungan wisatawannya semakin meningkat baik wisatawan asing maupun local. Kondisi ini memerlukan tersedianya sarana pendukung pariwisata yang memadai sehingga para wisatawannya puas menikmati acara kunjungannya selama di Bali yang akan berdampak pada perkembangan bisnis pariwisata, peningkatan pembangunan perekonomian dan kesejahteraan masyarakat Bali secara keseluruhan sarana pendukung pariwisata dalam hal ini meliputi jasa perhotelan termasuk BAR restoran dan *sport and spa*, jasa perjalanan *tour and travel*, pemandu wisata, usaha dagang *souvenir*, jasa kesenian dan jasa jasa lainnya. Kebutuhan para wisatawan bertumbuh kembang dengan pesatnya mengikuti perkembangan pariwisata di Bali kondisi tersebut memberikan peluang yang sangat besar bagi para pelaku wisata yang memiliki jiwa *enterpreneuership* pada bidangnya masing masing sesuai dengan potensi dan profesi yang dimilikinya.

Setiap perusahaan tanpa terkecuali perusahaan yang bergerak dibidang industri pariwisata tentunya menginginkan agar usahanya berkembang secara berkesinambungan. Dengan demikian nilai perusahaannya semakin meningkat dan skala usahanya juga akan semakin bertambah yang menjadi obsesi bagi setiap usaha.

Untuk itu diperlukan manajemen yang mampu menciptakan pengelolaan yang terintegrasi dari faktor-faktor produksi meliputi *man, materials, money, machines, methods*, energi dan informasi.

Menurut Hariandja (2005 : 2) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan aset utama yang harus dikelola secara profesional. Salah satu aspek sumber daya manusia yang dikelola adalah aspek keprilakuan, disamping aspek fisik dan aspek ketrampilan. Kemajuan suatu perusahaan tidak terlepas dari peranan manajer sebagai pimpinan perusahaan dan sumber daya dan dana yang dimiliki oleh perusahaan. Oleh karena itu dari hasil keuntungan sebaiknya di distribusikan sebaik baiknya (adil) kepada berbagai pihak yang berkontribusi terhadap pencapaian keuntungan tersebut salah satu faktor produksi yang sangat penting dalam ini adalah SDM (sumber daya manusia) baik yang perposisi sebagai karyawan maupun staf pimpinan atau manajer. Prestasi karyawan banyak didukung oleh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerjanya.

Industri pariwisata telah menjadi salah satu industri yang memberikan dampak besar terhadap pertumbuhan perekonomian Bali. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perekonomian Bali terangkat karena Bali merupakan tujuan wisata favorit bagi wisatawan mancanegara maupun domestik. Hal ini dapat dilihat dari perkembangan wisatawan baik mancanegara maupun domestik yang mengunjungi

Bali mulai tahun 2007 hingga tahun 2011 yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik Bali (2012), data menunjukkan pada tahun 2008 dan 2009 terjadi penurunan jumlah kunjungan wisatawan, yaitu dari 2.723.381 pada tahun 2007 turun menjadi 2.638.351 pada tahun 2008 dan 2.596.371 pada tahun 2009. Jumlah kunjungan wisatawan ke Bali mengalami kenaikan pada tahun berikutnya yaitu 2.921.521 pada tahun 2010 dan 3.242.746 pada tahun 2011. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa dari tahun 2007 ke tahun 2011 jumlah kunjungan wisatawan ke pulau Bali mengalami kenaikan sebesar 519.365 orang.

Guna memenuhi kebutuhan para wisatawan di Bali, disamping pengelolaan tempat/lokasi wisata yang harus terus dilestarikan/ dikembangkan, sarana lain seperti restoran, hotel juga harus dipersiapkan sebaik mungkin. Karena hotel menjadi salah satu fasilitas yang menunjang dalam perkembangan pariwisata, maka pengelolaan hotel harus dijalankan sebaik dan seprofesional mungkin. Dengan pengelolaan yang baik, maka kepuasan pelanggan hotel dapat terpenuhi, dan hal ini tentu berakibat juga bagi penerimaan laba hotel. Pengelolaan hotel mencakup pengelolaan/ manajemen pemasaran, manajemen keuangan, manajemen sarana prasarana, manajemen sumber daya manusia (karyawan) dan pengelolaan bidang lain. Sumber daya manusia (karyawan) merupakan faktor utama dalam pengelolaan hotel, oleh karena itu sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan baik, jika tidak maka dapat berakibat kinerja karyawan akan rendah dan berujung pada rendahnya kinerja hotel. Dengan kata lain disebutkan bahwa kinerja hotel ditentukan oleh kontribusi kinerja masing-masing individu (karyawan) di dalam hotel tersebut. Kontribusi

kinerja karyawan terhadap hotel dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal dalam diri karyawan ataupun eksternal atau faktor lingkungan hotel seperti kompensasi yang diberikan pihak manajemen, dan lingkungan kerja di dalam hotel itu sendiri. Hotel Griya Santrian mempekerjakan sebanyak 193 karyawan pada tahun 2014 sebagaimana terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1.
Hotel Griya Santrian Tahun 2014

NO	DEPARTEMENT	JUMLAH KARYAWAN (Orang)
1	Executive office	8
2	Front office	18
3	Housekeeping	47
4	FB. Service	34
5	FB. Kitchen	29
6	Accounting	23
7	Human resources	23
8	Engineering	11
Jumlah		193

Sumber: Hotel Griya Santrian 2015

Tabel 1 menampilkan jumlah karyawan Hotel Griya Santrian yang berjumlah 193 orang. Dengan jumlah karyawan yang cukup banyak tentunya timbul berbagai persoalan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan sehingga dituntut untuk lebih profesional dalam bekerja. Kondisi tersebut menuntut Hotel Griya Santrian untuk senantiasa melakukan peningkatan pelayanan dan kemampuan para karyawannya agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif. Upaya peningkatan kinerja karyawan di Hotel Griya Santrian dipengaruhi oleh berbagai faktor. Presilia dan Regina Fortunata Octavia (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dipilih tiga faktor yang mempengaruhi

kinerja karyawan, yaitu : Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kompensasi merupakan faktor yang penting bagi perusahaan karena kompensasi dapat menarik, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja serta mendorong tenaga kerja untuk lebih produktif. Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Dengan adanya kompensasi yang adil dapat memacu kinerja karyawan menjadi optimal. Jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan Hotel Griya Santrian menurut tingkat jabatan periode Juni-Juli 2014 disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2 menjelaskan jumlah kompensasi keseluruhan karyawan sebesar Rp 267.400.000,-. Jumlah kompensasi yang diterima karyawan Hotel Griya Santrian pada setiap bulannya tetap.

Tabel 2.
Jumlah Kompensasi yang Diterima Karyawan Hotel Griya Santrian Menurut Tingkat Jabatan Periode Juni-Juli 2014

No.	Jabatan / Bagian	Jumlah orang	Gaji (Rp.)	Total Gaji (Rp)
1	Executive office	8	4.000.000	32.000.000
2	Front office	18	1.150.000	20.700.000
3	Housekeeping	47	1.150.000	54.050.000
4	FB. Service	34	1.150.000	39.100.000
5	FB. Kitchen	29	1.150.000	33.350.000
6	Accounting	23	2.000.000	46.000.000
7	Human resources	23	1.500.000	26.450.000
8	Engineering	11	1.300.000	14.300.000
Jumlah		193	13.400.000	267.400.000

Sumber: Hotel Griya Santrian 2015

Berdasarkan observasi yang dilakukan, masih saja ada karyawan yang kurang puas dengan kompensasi yang diberikan karena karyawan menganggap bahwa

kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab pekerjaan yang diemban karyawan. Kepemimpinan dalam banyak organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di hotel Griya Santrian saat ini kurang memberikan kesempatan karyawan untuk berinteraksi dengan pimpinan, dan kurangnya pengawasan dari pimpinan sehingga memungkinkan terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan. Pimpinan dalam menyampaikan perintah kepada para karyawan kurang tegas sehingga menimbulkan kebingungan para karyawan. Robbins (2003:127) menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan melalui usaha menggerakkan orang lain dalam organisasi atau instansi tidak terlepas dari kapasitas, peranan, perilaku dan karakteristik seorang pimpinan. Karakteristik seorang pimpinan meliputi sifat kepemimpinan, fungsi kepemimpinan, faktor-faktor pembatasan kepemimpinan, tindakan pengambilan keputusan, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Sedarmayanti (2009:26) mendefinisikan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Kurangnya dukungan lingkungan kerja fisik menyebabkan kurangnya semangat kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2010:118) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencayahaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Berdasarkan observasi yang

dilakukan pada karyawan, kondisi lingkungan kerja pada Hotel Hotel Griya Santrian kurang nyaman seperti, beberapa bagian pada ruang kerja karyawan tidak mempunyai ruang gerak yang cukup memadai dalam melakukan aktivitas kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari kurang luasnya ruang kerja jika dibandingkan dengan peralatan yang ada, tingkat kebisingan yang cukup tinggi pada ruang kerja yang dekat dengan jalan raya dapat dikatakan mengganggu kenyamanan aktivitas kerja karyawan, kurangnya keamanan, kebersihan ruang kerja tidak terjaga, *Air Conditioning* (AC) yang terpasang pada tiap ruangan tidak sesuai dengan luas ruangan, serta hubungan kerjasama antar karyawan kurang terjalin dengan baik. Kondisi seperti ini akan menyebabkan rendahnya produktivitas kerja karyawan. Usaha yang dilakukan perusahaan untuk memperbaiki lingkungan kerja, dapat mengurangi tingkat kesalahan yang dilakukan dalam bekerja sehingga produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pihak manajemen harus mengetahui berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja. Muchamad Aris Rusyadi dan Pahlawansyah Harahap (2011) serta Kesatria Senja Octaviana (2011) dalam hasil penelitiannya membuktikan bahwa faktor kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan itu Setyaningsih Sri Utami dan Agus Hartanto (2010) juga membuktikan hasil yang sama bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Sedangkan Presilia dan Regina Fortunata Octavia (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian I Made Yusa Dharmawan (2011) menunjukkan bahwa

kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Menurut Gorda (2006:190) kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang, maupun kenikmatan yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan. Aritonang (2005), menyimpulkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu Wardani (2009) menyimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas (kompensasi, keahlian dan motivasi) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Siagian (2002:62) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Nimran (2004:64) mengemukakan bahwa kepemimpinan atau *leadership* adalah merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan di kehendaki. Hasil dari penelitian ini menyatakan kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja.

Menurut Handayani (2013) hasil penelitiannya menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai bidang sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatra Barat. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan suasana pekerjaan yang baik sehingga

memiliki tim kerja yang saling mendukung terhadap pekerjaan, akan meningkatkan kinerja pegawai ditandai dengan penyelesaian tugas tepat pada waktunya.

H1 : Bahwa kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pemimpin mempunyai tanggung jawab menciptakan kondisi-kondisi yang merangsang anggota agar dapat mencapai tujuan yang di tentukan. Gaya kepemimpinan menjadi cermin kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau kelompok. Seorang pemimpin harus mampu menjaga keselarasan antara pemenuhan individu dengan pengarahannya pada tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu atau kelompok, serta fleksibel dalam cara pendekatan yang digunakan demi meningkatkan kinerja seluruh organisasinya.

Kepemimpinan adalah faktor manusia yang mengikat satu kelompok secara bersama sama dan mendorong mereka ke suatu tujuan. Pimpinan biasanya diartikan sebagai orang yang mempunyai tugas untuk menggerakkan, membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan dari bawahan hingga dapat menggerakkan mereka kearah pencapaian tujuan organisasi. Kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mendeorong, mengajak, membimbing, menggerakkan atau memaksa orang lain untuk berbuat. Hal ini dapat dilihat dalam proses yang terjadi dalam hubungan antara manusia dengan manusia, antara individu dengan kelompokindividu yang terorganisir secara temporer atau permanen dalam suatu wadah yang disebut organisasi, lembaga kantor atau bentuk lain.

Penelitian dari Arif, dkk (2010) mengenai “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” dan penelitian dari Abdillah, Rokhmaloka Habsoro dan Djastuti, indi (2011) mengenai “Analisis pengaruh gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai” membuktikan bahwa secara empiris gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang positif ini menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, atau dengan kata lain dengan gaya kepemimpinan baik maka kinerja karyawan tinggi. Sedangkan pengaruh yang signifikan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh nyata (berarti) terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2a : Bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas pengorbanan karyawan yang bersangkutan. Pengorbanan karyawan tersebut dapat berupa kerja, jasa, kinerja, biaya maupun jerih payah yang di keluarkan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Haryono 2009 meneliti tentang Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian,Perikanan dan

Kehutanan Kabupaten Batang) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan juga dilakukan oleh Widiatmini dan Lukman Hakim (2008) dimana menghasilkan Pemberian Kompensasi berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan. Riyadi, Slamet (2011) meneliti pengaruh Kompensasi financial terhadap kinerja karyawan yang hasilnya diketahui Kompensasi Finansial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H2b : Bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

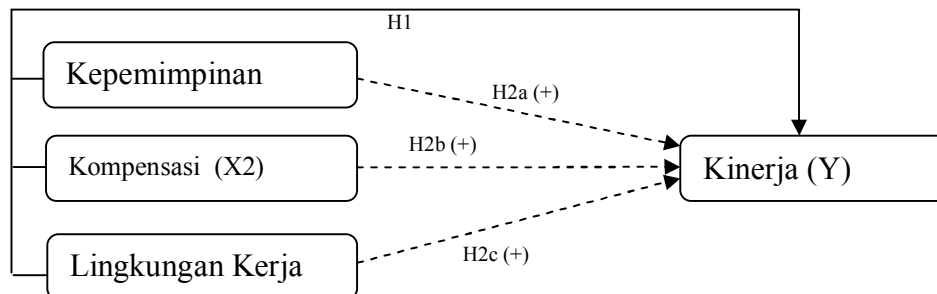
Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja lebih dititikberatkan pada keadaan fisik tempat kerja. Berdasarkan pengertian tersebut maka lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Konradus (2006) secara khusus meneliti lingkungan kerja fisik di kantor PT. Pertamina (Persero), Indramayu. Mencakup 20 ruang kerja karyawan dengan jumlah karyawan sebanyak 84 orang karyawan. Semua ruang kerja menggunakan *air conditioner*. Akan tetapi tidak semua ruangan di lengkapi dengan alat kedap suara yang memungkinkan kebisingan masih terdengar dalam sebagian ruang kerja karyawan. Keberadaan lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Penelitian

Susilaningsih, Nur (2008) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang paling besar pada Variabel Kinerja Karyawan

H2c : Bahwa Lingkungan Kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Griya Santrian Sanur-Bali. Hal tersebut dapat digambarkan dalam desain penelitian, seperti pada.



Gambar 2.1 Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Griya Santrian Sanur-Bali

Sumber: data primer diolah, (2015)

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*). *Field research* sendiri adalah penelitian yang dilakukan di tempat terjadinya gejala-gejala yang diselidiki. Penelitian ini dilakukan pada Hotel Griya Santrian yang berlokasi di Jalan Danau Tamblingan 47 Sanur Bali. Lokasi tersebut

dipilih sebagai lokasi penelitian karena belum banyak yang melakukan penelitian di perusahaan tersebut mengenai sumber daya manusianya dan ingin mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada hotel ini. Obyek dari penelitian ini adalah kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada Hotel Griya Santrian.

Variabel bebas atau (*independent variable*) adalah variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3). Kompensasi adalah respon karyawan Hotel Griya Santrian terhadap segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa dari kontribusi yang telah diberikannya pada perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Definisi operasional kompensasi ini mengacu dari pendapat Hasibuan (2000;118). Kepemimpinan adalah respon karyawan Hotel Griya Santrian terhadap suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan aktivitas karyawan Hotel Griya Santrian dalam hubungan pekerjaan dalam organisasi. Definisi operasional kepemimpinan ini mengacu pada pendapat Luthan, (2010). Lingkungan Kerja adalah respon karyawan Hotel Griya Santrian mengenai seluruh sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Definisi operasional lingkungan kerja ini mengacu pada pendapat Sutrisno (2010;118).

Variabel terikat atau (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi variabel lainnya yaitu kinerja karyawan (Y). Kinerja Karyawan adalah respon

karyawan Hotel Griya Santrian pada hasil-hasil fungsi pekerjaan karyawan atau kelompok di Hotel Griya Santrian pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik karyawan atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Definisi operasional kinerja karyawan ini mengacu pada pendapat Bernardin dan Russel, (2002).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yaitu data yang tidak berupa angka-angka seperti gambaran umum Hotel Griya Santrian Sanur Bali, sejarah berdirinya Hotel Griya Santrian Sanur Bali, struktur organisasi Hotel Griya Santrian Sanur Bali. Data kuantitatif yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari Hotel Griya Santrian Sanur Bali, seperti skor jawaban responden, jumlah karyawan pada Hotel Griya Santrian Sanur Bali.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer, yaitu data yang ada dilapangan yang dikumpulkan dengan metode tertentu yang disebut dengan teknik pengumpulan data. Dalam penelitian ini data dapat diperoleh dari kuisisioner yang disebarkan kepada responden penelitian. Data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan tidak hanya untuk keperluan suatu riset tertentu saja, karena data ini telah dikumpulkan oleh pihak lain dan peneliti merupakan pihak kedua yang menggunakan data tersebut. Dalam penelitian ini data sekunder yang disajikan berupa data dari perusahaan.

Yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang ditujukan untuk mengumpulkan data dari populasi atau

responden yang terlibat dengan materi penelitian, sedangkan data sekunder didapat dari departemen sumber daya manusia.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan hotel Griya Santrian yang berjumlah 192 orang. Sampel menurut Sugiyono (2007:91) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi, sedangkan ukuran sampel adalah banyaknya obyek psikologis yang merupakan anggota sampel.

Untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{192}{1 + 192 \cdot (0,1)^2}$$

$$n = \frac{192}{1,94}$$

$$n = 99,48 = 100 \text{ (dibulatkan)}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Nilai Kritis dengan batas tertinggi kesalahan yang diinginkan adalah sebesar 10 persen karena sifat populasi heterogen dan karakteristik tidak diketahui secara pasti. Sehingga jumlah sampel sebesar 100 orang, selanjutnya untuk pengambilan sampel

menggunakan metode proporsional random sampling, dimana sampel digolongkan menurut bagian dari pekerjaannya, tidak termasuk pemimpin.

Untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, metode observasi dan kuesioner. Wawancara adalah suatu bentuk komunikasi verbal yang bertujuan memperoleh informasi. Metode ini digunakan untuk mendapatkan data seperti berupa sejarah berdirinya Hotel Griya Santrian, sarana dan prasarana yang dimiliki Hotel Griya Santrian. Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Metode ini digunakan untuk mengamati situasi dalam pelaksanaan pekerjaan seperti data lingkungan kerja di hotel Griya Santrian. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dari hasil kuesioner ini kemudian dilakukan penghitungan statistik

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Karena ada tiga variabel bebas yang mempengaruhi satu variabel terikat, maka teknis analisis data yang digunakan adalah Analisis regresi linear berganda. Rumus yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Y = variabel terikat (Kinerja Karyawan)
X₁ = variabel bebas 1 (kepemimpinan)
X₂ = variabel bebas 2 (kompensasi)
X₃ = variabel bebas 3 (lingkungan kerja)

a = konstanta

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi

$$R_{y(1,2,3)} = \frac{b_1 \sum x_1 Y + b_2 \sum x_2 Y + b_3 \sum x_3 Y}{\sum Y^2}$$

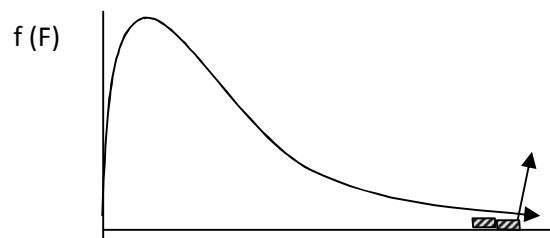
Selanjutnya untuk melakukan uji signifikansi koefisien korelasi ganda digunakan Uji F. Uji F digunakan untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Atau untuk menguji apakah model regresi yang dibuat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan.

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, jika F hitung > dari F tabel, (H_0 di tolak H_a diterima). Dan sebaliknya jika F hitung < F tabel, maka model tidak signifikan, hal ini juga ditandai nilai kolom signifikansi (%) akan lebih besar dari alpha. Rumus uji F adalah :

$$F = \frac{R_2(N - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Sedangkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya digunakan uji t. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan Uji F.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$



Daerah
Penerimaan Ho

Daerah Penolakan Ho

Gambar 2. Daerah pegujian Penolakan dan Penerimaan Ho dengan Uji t

Sumber : Nata Wirawan (2002 : 238)

Variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat, dapat dilihat dari nilai *standardized coefficients beta* yang didapat dari pengolahan data SPSS. Nilai absolute terbesar dari koefisien beta yang terstandarisasi dari variabel bebas merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikatnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kompensasi (X₁), kepemimpinan (X₂), lingkungan kerja (X₃), sebagai variabel independen (variabel bebas) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Griya Santrian, Sanur yang berfungsi sebagai variabel dependen (variabel terikat). Adapun rangkuman dari hasil uji regresi linier berganda dapat ditunjukkan pada Tabel 3.

**Tabel 3.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	<i>Undstandartized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Kompensasi	0,180	0,036	0,191	4,975	0,00
Kepemimpinan	0,419	0,032	0,619	12,904	0,00
Lingkungan kerja	0,363	0,054	0,265	6,730	0,00
Constant	= 4,592				
R	= 0,961				
R Square	= 0,923				
F _{hitung}	= 385,451				

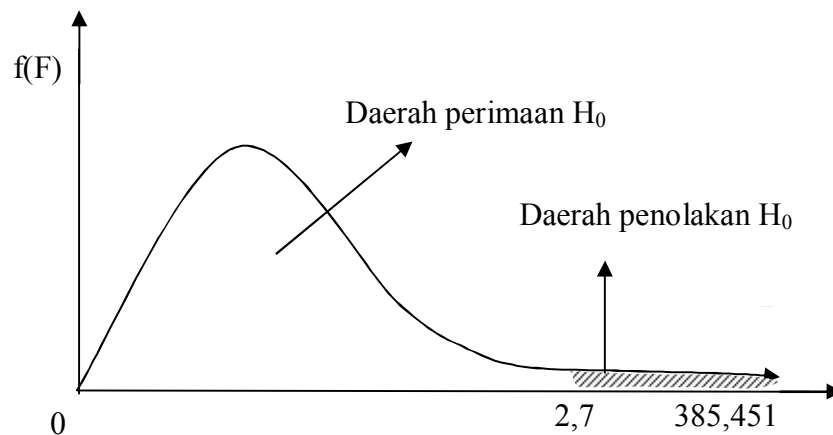
Sig. F_{hitung} = 0,000
Sumber : data primer diolah, (2015)

$$Y = 4,592 + 0,180 X_1 + 0,419 X_2 + 0,363 X_3$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Bilangan konstanta sebesar 4,592
- X₁ = Kompensasi sebesar 0,180
- X₂ = Kepemimpinan sebesar 0,419
- X₃ = Lingkungan kerja sebesar 0,363

Pengujian ini dilakukan untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepemimpinan (X₁), kompensasi (X₂), lingkungan kerja (X₃), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Griya Santrian, Sanur.



Gambar 3. Daerah pengujian penolakan dan penerimaan H₀ dengan Uji F

Sumber: data primer diolah, (2015)

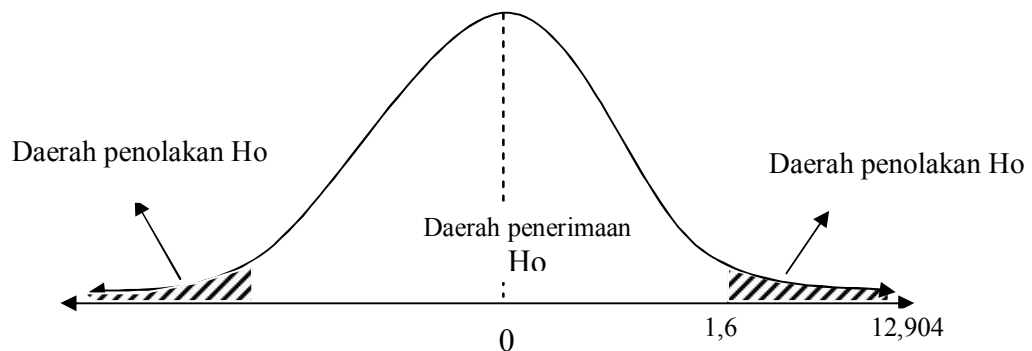
Nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Griya Santrian, Sanur..

Penyajian ini dilakukan untuk menguji hipotesis yang kedua yang menyatakan bahwa kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), lingkungan kerja (X_3), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Griya Santrian, Sanur. Adapun hasil dari uji regresi parsial (uji t) dapat ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4.
Hasil uji regresi parsial (t-test)

No.	Variabel	t_{hitung}	Signifikansi	t_{tabel}
1	Kompensasi	4,975	0,00	1,6
2.	Kepemimpinan	12,904	0,00	1,6
3	Lingkungan kerja	6,730	0,00	1,6

Sumber : data primer diolah, (2015)

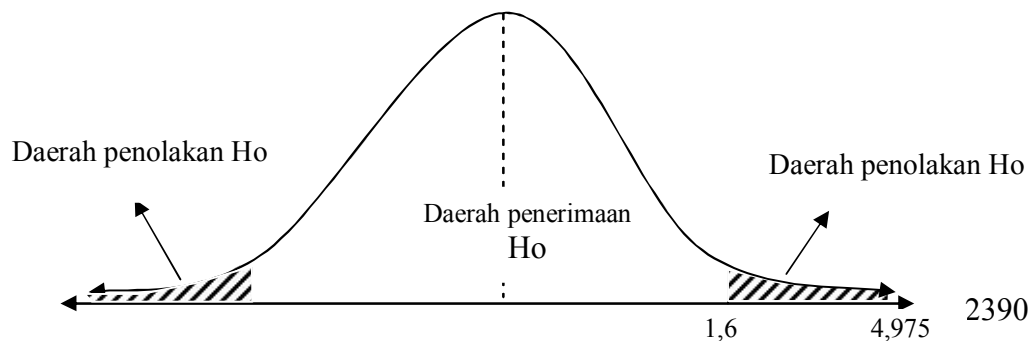


Gambar 4. Daerah pengujian penolakan dan penerimaan H_0 dengan Uji t pada variabel kompensasi

Sumber: data primer diolah, (2015)

Hasil uji t terhadap variabel kompensasi (X_1) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Griya Santrian, Sanur. Hasil pengujian secara empirik membuktikan landasan teori tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Bahwa semakin baik kompensasi maka semakin baik pula kinerja karyawan. Begitu sebaliknya semakin rendah kompensasi maka semakin buruk kinerjanya. Hasil penelitian ini bersesuaian dengan penelitian Haryono (2009) meneliti tentang pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi Pada Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Batang) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Widiatmini dan Lukman Hakim (2008) dimana menghasilkan Pemberian Kompensasi berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan. Riyadi, Slamet (2011) meneliti pengaruh Kompensasi financial terhadap kinerja karyawan yang hasilnya diketahui kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

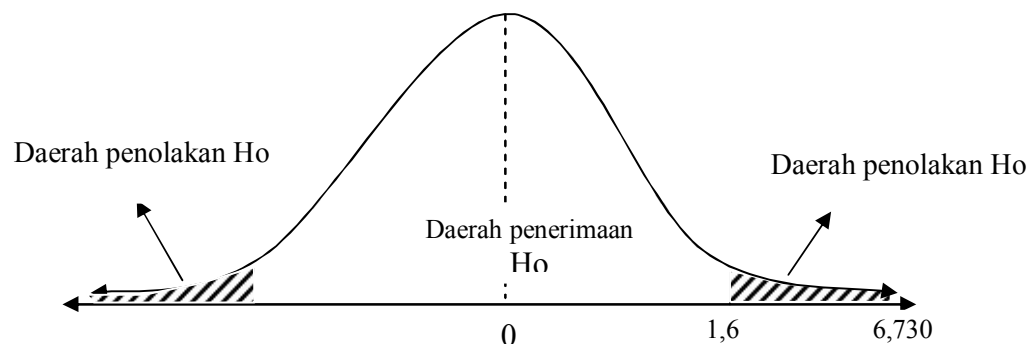


0

Gambar 5. Daerah pengujian penolakan dan penerimaan H_0 dengan Uji t pada variabel kepemimpinan

Sumber: data primer diolah, (2015)

Hasil uji t terhadap variabel kepemimpinan (X_2) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Griya Santrian, Sanur. Hasil pengujian secara empirik membuktikan landasan teori tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Bahwa semakin baik kepemimpinan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Begitu sebaliknya semakin buruk kepemimpinan maka semakin buruk kinerjanya. Hasil penelitian ini bersesuaian dengan penelitian Arif, dkk (2010) mengenai “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” dan penelitian dari Abdillah, Rokhmaloka Habsoro dan Djastuti, indi (2011) mengenai “Analisis pengaruh gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai” membuktikan bahwa secara empiris gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 6. Daerah pengujian penolakan dan penerimaan H_0 dengan Uji t pada variabel lingkungan kerja

Sumber: data primer diolah, (2015)

Hasil uji t terhadap variabel lingkungan kerja (X_3) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Griya Santrian, Sanur. Hasil pengujian secara empirik membuktikan landasan teori tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Begitu sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja maka semakin buruk kinerjanya. Hasil penelitian ini bersesuaian dengan penelitian Konradus (2006) secara khusus meneliti lingkungan kerja fisik di kantor PT. Pertamina (Persero) dalam penelitiannya ditemukan variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja.

Variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat adalah nilai terbesar dari *Standardized Coefficients Beta* masing-masing variabel bebas, yang diperoleh dari pengolahan data dengan bantuan program SPSS 17.0 for Windows seperti pada Tabel 5.

Tabel 5.
Hasil analisis *Standardized Coefficients Beta*

No.	Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	Ranking
1.	Kepemimpinan	0,619	1
2.	Kompensasi	0,191	3
3	Lingkungan kerja	0,265	2

Sumber : data primer diolah, (2015)

Tabel 5, menjelaskan koefisien *beta* variabel kepemimpinan (X_1) adalah 0,619 (rangking1), lebih besar dari koefisien beta kompensasi (b_2) yaitu 0,191 (rangking 3), dan koefisien beta lingkungan kerja yaitu 0,265 (rangkin 2) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja (Y) pada Hotel Griya Santrian, Sanur.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka simpulan yang diperoleh adalah secara simultan variabel kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Griya Santrian, Sanur. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Griya Santrian, Sanur. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Griya Santrian, Sanur. Variabel kepemimpinan merupakan variabel yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Griya Santrian, Sanur.

Berdasarkan simpulan tersebut, maka saran yang dapat diberikan adalah memperhatikan variabel kepemimpinan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, terutama pimpinan departemen untuk memberikan contoh pentingnya bekerja secara tim. Disamping memperhatikan kepemimpinan, manajemen juga memperhatikan lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Terkait dengan lingkungan kerja yang harus mendapat perhatian adalah hubungan kerja antar

karyawan. Sedangkan pada variabel kompensasi perusahaan sebaiknya memberikan bonus yang menarik bagi karyawan yang sudah menunjukkan dedikasinya, maupun prestasi yang maksimal. Karena masih banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diharapkan peneliti berikutnya menambah variabel variabel bebas yang mempengaruhi kinerja sehingga diharapkan mendapatkan data yang lebih akurat dan mendekati keadaan sebenarnya.

REFERENSI

- Abdilah Rokhmaloka Habsoro dan Djastuti Indi. 2011. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada pegawai badan kesatuan bangsa politik dan perlindungan masyarakat provinsi Jawa Tengah) *undergraduade thesis*, Universitas Diponegoro
- Arif, Rusdan dan Nugrahaeni, rini. 2010. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Mega Cabang Semarang). *Undergraduade thesis*, Universitas Diponegoro.
- Badan Pusat Statistika Bali, 2012.
- Handayani, Lisna. 2013 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan Pegawai Terhadap Disiplin Kerja Bidang Sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatra Barat ,*Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 2(4), h: 1-11.
- Hariandja, Marihot Tuaefendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo
- Haryono. 2009. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Batang.) Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Stikubank Semarang.
- Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Insan Cendekiawan
- Kesatria Senja Octaviana dan Teguh Ariefiantoro, 2011. The Effect of Work Motivation, Leadership, and Employee Performance Against The Working

Environment (Case Study on Employee Contractor PT. Wineh Pandanwangi Semarang

Kondarus, Danggur. 2006. “Keselamatan dan Kesehatan Kerja” , PT Percetakan Penebar Swadaya, Jakarta.

Nimran Umar, 2004. Perilaku organisasi, cetakan ketiga, CV. Citra Media, Surabaya.

Riyadi, Slamet. 2011. “Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur”. Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945.

Sedarmayanti.2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*.Bandung : CV. Mandar Maju

Siagian Sondang P., 2002. Kiat meningkatkan produktivitas kerja, cetakan pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Sugiyono, 2012 . *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan ke 21. Alfabeta Bandung.

Susilaningsih, Nur. 2008. “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai”. Skripsi. STIE AUB Surakarta

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

Widyatmini dan Lukman Hakim. 2008. “Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Depok”. Skripsi. Universitas Gunadarma.