

[1-3-2013]

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL PANDANARAN DI SEMARANG

DEDI VERIYANTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, MANAJEMEN SI
UNIVERSITAS DIAN NUSWANTORO

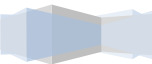
Email: verylaudrres@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of leadership, physical work environment and compensation on employee performance Pandanaran Hotel in Semarang. Population and sample as many as 67 employees Pandanaran Hotel, Jl. No. Pandanaran. 58 Semarang as respondents. Methods of data collection using questionnaire and analysis technique used is multiple regression.

The results showed that: 1) significant leadership on employee performance. 2) the physical work environment have a significant impact on employee performance. 3) compensation have a significant impact on employee performance. 4). leadership, physical work environment and compensation have a significant impact on employee performance. 5). Leadership ability, the physical work environment and compensation in explaining the performance of employees by 85.4%.

Keywords: Leadership, Physical Work Environment, Compensation and Employee Performance



[1-3-2013]

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan sebagainya (Guritno dan Waridin, 2005:63).

Akhir-akhir ini persaingan bisnis pada jasa perhotelan semakin ketat. Hal itu dapat dilihat dari banyak didirikannya hotel di tempat-tempat yang strategis diberbagai tempat maupun kota. Salah satu kota di Pulau Jawa yang banyak didirikan hotel adalah Kota Semarang. Semarang merupakan Ibu Kota Propinsi Jawa Tengah juga merupakan Kota Transit, karena terletak di tengah-tengah antara Jawa Barat

dan Jakarta dengan Jawa Timur, sehingga bila ada seseorang yang melakukan perjalanan dari Jawa Barat ke Jawa Timur atau sebaliknya, maka dapat menginap di salah satu penginapan berupa losmen, motel maupun hotel di Kota Semarang.

Saat ini Hotel Pandanaran memposisikan dirinya sebagai *Bussines and Convention* Hotel. Hal ini tidak berlebihan mengingat penggunaan hotel ini oleh masyarakat umum sering digunakan sebagai sarana untuk menyelenggarakan MICE (*Meeting, Incentive, Convention, Exhibition*). Disamping mengakomodasi *Corporate customers* dalam penggunaan MICE tersebut, Hotel Pandanaran Semarang juga digunakan oleh kalangan bisnis yang melakukan kegiatan di Semarang atau kota lain di sekitarnya, sehingga tepat apabila hotel ini termasuk dalam klafikasi *Business and Convention* Hotel.

[1-3-2013]

Permasalahan yang timbul adalah bila perusahaan kurang mempunyai perhatian terhadap faktor manusia, maka dimungkinkan perusahaan akan menderita kerugian. Hal ini disebabkan karena faktor manusia di dalam perusahaan mempunyai peran yang cukup besar telah disia-siakan, sehingga mereka tidak maksimal dalam bekerja dan dapat menghambat usaha pencapaian tujuan perusahaan. Apabila pimpinan kurang bisa memperhatikan bawahan bahkan cenderung lebih otokratis yaitu mengarahkan dan mengawasi karyawan secara ketat untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkannya serta pimpinan lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan daripada pengembangan para karyawan maka hal ini akan menyebabkan ketidakpuasan para karyawan yang mempunyai keinginan untuk berkembang. Keadaan ini akan menimbulkan turunnya semangat kerja yang mengakibatkan tidak

tercapainya target pengunjung yang sudah direncanakan sebelumnya. Apabila keadaan tersebut tidak segera diambil tindakan, maka tujuan perusahaan yaitu meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan tidak dapat dicapai serta akan menghambat kelangsungan hidup perusahaan di masa yang akan datang.

Didasarkan pada latar belakang di atas, perlu diteliti “*Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pandanaran Di Semarang*”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Hotel Pandanaran di Semarang ?

[1-3-2013]

2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Hotel Pandanaran di Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Hotel Pandanaran di Semarang ?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Hotel Pandanaran di Semarang ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Hotel Pandanaran di Semarang
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Hotel Pandanaran di Semarang

3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Hotel Pandanaran di Semarang
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Hotel Pandanaran di Semarang

Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Akademik
Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dilihat dari variabel kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi.
2. Bagi Hotel Pandanaran Semarang
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna bagi

[1-3-2013]

perusahaan agar memperhatikan faktor-faktor yang dapat memuaskan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

LANDASAN TEORI

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat atribut, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi (Yukl,2005:3). Definisi lain kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran (Robbins,2006:432). Menurut Hasibuan (2007:169), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno,2010:118). Definisi lain lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Sukmawati,2008:177). Pengertian lain menurut (Suhadi,2006:115), lingkungan kerja adalah sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki para pekerjanya atau karyawan sehubungan dengan perusahaan mereka.

3. Definisi Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai,2004:357). Definisi lain kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang

[1-3-2013]

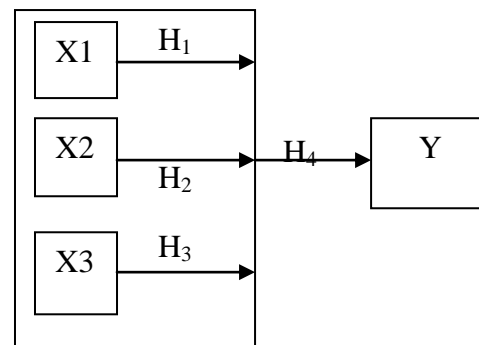
diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean,2004:75). Menurut Simamora (2004:442), kompensasi adalah imbalan finansial dan jasa berwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Sedangkan menurut Slamet (2007:187), kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi

4. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai,2004:309). Definisi lain kinerja adalah hasil kerja karyawan terhadap kontribusinya kepada organisasi selama periode waktu tertentu (Simamora,2004:338). Menurut Mangkuprawira dan Hubeis

(2007:153), kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono,2005:51). Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H₂: Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

[1-3-2013]

H₃: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H₄: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dan definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

I. Variabel bebas (*independen*), yang terdiri dari :

1. Kepemimpinan (X₁)

Kepemimpinan adalah proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat atribut, memfasilitasi aktivitas dan hubungan dalam kelompok pada Hotel Pandanaran Semarang.

Kepemimpinan (X₁) diukur melalui (Sukmawati,2008:182) :

- a. Tingkat komunikasi pimpinan dengan bawahan
- b. Tingkat kepercayaan pimpinan kepada bawahan
- c. Mendorong berpikir kreatif kepada bawahan
- d. Pengetahuan pimpinan terhadap pekerjaan
- e. Keteladanan yang diperlihatkan pimpinan kepada bawahan

2. Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan pada Hotel Pandanaran Semarang.

Lingkungan Kerja Fisik (X₂) diukur melalui (Sukmawati,2008:182):

- a. Kualitas pengaturan ruang kerja
- b. Kualitas pengaturan udara

[1-3-2013]

c. Kualitas pencahayaan

e. Penilaian terhadap penghargaan

d. Kualitas tata warna

e. Kontrol terhadap kebisingan

II. Variabel terikat (*dependen*), yaitu :

3. Kompensasi (X_3)

Kinerja Karyawan (Y)

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada Hotel Pandanaran Semarang.

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya pada Hotel Pandanaran Semarang.

Kompensasi (X_3) diukur melalui (Sukmawati,2008:182) :

Kinerja karyawan (Y), diukur melalui (Sukmawati,2008:182) :

a. Penilaian terhadap gaji

a. Ketelitian dan kerapian bekerja

b. Pandangan terhadap bonus

b. Kecepatan penyelesaian pekerjaan

c. Penilaian terhadap insentif

c. Pemeliharaan alat kerja kantor

d. Penilaian terhadap asuransi kesehatan

d. Ketepatan kerja

e. Ketrampilan kerja

[1-3-2013]

Analisis dan Pembahasan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,871	,855		1,019	,312		
	Kepemimpinan	,301	,120	,335	2,498	,015	,123	8,124
	Lingkungan Kerja Fisik	,273	,117	,297	2,341	,022	,137	7,281
	Kompensasi	,353	,097	,338	3,641	,001	,257	3,886

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil regresi pada tabel 4.15, dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,871 + 0,301X_1 + 0,273X_2 + 0,353X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta (α) sebesar 0,871, yang artinya apabila kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi dalam keadaan tetap (konstan), maka besarnya kinerja karyawan sebesar 0,871.
2. Koefisien regresi kepemimpinan (b_1) positif sebesar 0,301, yang berarti setiap ada kepemimpinan yang lebih baik, maka akan
3. Koefisien regresi lingkungan kerja fisik (b_2) positif sebesar 0,273, yang berarti setiap ada lingkungan kerja fisik yang lebih baik, maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
4. Koefisien regresi kompensasi (b_3) positif sebesar 0,353, yang berarti setiap ada peningkatan pada pemberian kompensasi,

[1-3-2013]

maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

bekerja akan mampu berpengaruh pada kinerja karyawan Hotel Pandanaran yang lebih baik.

Kesimpulan

Kesimpulan hasil penelitian pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Hotel Pandanaran adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Dengan nilai positif yang didapat menunjukkan bahwa adanya kepemimpinan yang lebih baik dan bisa diterima karyawan, akan mampu berpengaruh pada kinerja karyawan Hotel Pandanaran yang lebih baik.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Dengan nilai positif yang didapat menunjukkan bahwa adanya kondisi lingkungan fisik yang lebih baik dan mendukung didalam kelancaran dalam

3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Dengan nilai positif yang didapat menunjukkan bahwa adanya pemberian kompensasi yang lebih besar akan mampu berpengaruh pada kinerja karyawan Hotel Pandanaran yang lebih baik.
4. Kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Dengan hasil ini maka adanya peningkatan kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi secara bersama-sama akan mampu meningkatkan kinerja karyawan Hotel Pandanaran.
5. Nilai *Adjusted R Square* kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,854, yang berarti

[1-3-2013]

kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Pandanaran di Semarang sebesar 85,4%.

Saran

Saran yang bisa disampaikan berdasarkan dari hasil penelitian pengaruh pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Hotel Pandanaran, adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi menjadi variabel terbesar yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pada variabel ini responden memberikan penilaian mengenai perusahaan memberikan insentif bila setiap bulan banyak tamu yang berkunjung. sehingga perlu untuk memberikan tambahan insentif kepada para karyawan agar mereka bisa lebih semangat dan termotivasi bekerja secara baik

ketika memberikan pelayanan kepada para tamu.

2. Kepemimpinan menjadi variabel kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pada variabel ini responden memberikan penilaian mengenai pimpinan memberikan contoh yang baik kepada bawahan dengan berangkat lebih awal dan pulang lebih lama dari karyawan. Dengan demikian maka para pimpinan harus menunjukkan contoh yang baik dalam pelaksanaan jam kerja, yaitu datang lebih awal untuk mengecek kesiapan berbagai sarana dan prasaran yang digunakan untuk pelayanan kepada para tamu dan pulang setelah semua tugas dan pekerjaan telah diselesaikan secara tuntas oleh para karyawan yang menjadi bawahannya.

[1-3-2013]

3. Lingkungan kerja fisik menjadi variabel ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pada variabel ini responden memberikan penilaian mengenai saat bekerja, suara bising dari lingkungan relatif kecil. Hal ini menunjukkan meskipun suara bising relatif kecil tetapi masih ada suara yang bisa mengganggu kenyamanan dan konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga dinding ruang kerja perlu dilapisi bahan yang bisa meredam suara seperti menambah lapisan rangka multiplek, polyster (serat fiber) dan aluminium, sehingga suara bising tidak masuk ke dalam ruangan dan karyawan bisa lebih berkonsentrasi pada pekerjaan yang dihadapi.

DAFTAR PUSTAKA

Ghozali, Imam. 2009. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. Cetakan Keempat. Badan

Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Griffin, Ricky W. 2004. **Manajemen**. Edisi Ketujuh. Jilid 2. Erlangga. Jakarta.

Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. "Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja". **Jurnal Riset dan Bisnis Indonesia**. Vol. 1. No. 1 Januari. Hal. 63 – 74. Unissula. Semarang.

Handoko, Hani. 2001. **Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia**. Edisi Kedua. Cetakan Kelimabelas. BPFE. Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Mangkuprawira, Sjafrri dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. **Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia**. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Bogor.

[1-3-2013]

- Panggabean, Mutiara S. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik**. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. **Perilaku Organisasi**. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Indeks. Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Kesatu. Cetakan Kesembilan. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Pertama. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Slamet, Achmad. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Universitas Negeri Semarang Press. Semarang.
- Sugiyono. 2005. **Metode Penelitian Bisnis**. Cetakan Kedelapan. CV Alfabeta. Bandung.
- Suhadi. M. 2006. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Klaten”. **Jurnal Administrasi Bisnis**. Volume 2. No. 2. Januari. Hal. 114 – 119). Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi “AAN”. Yogyakarta.
- Sukmawati, Ferina. 2008. “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di. PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Pekalongan, Indramayu”. **Jurnal Ekonomi dan Bisnis**. Vol. 2. No. 2. November. Hal. 175 – 191. Indramayu.
- Sunarto. 2005. **Manajemen Karyawan**. Amus. Yogyakarta.
- Supardi. 2005. **Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis**. Cetakan Pertama. UII Press. Yogyakarta.

[1-3-2013]

Sutrisno, Edy. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 1. Cetakan Kedua. Prenada Media Group. Jakarta.

Syahrial, Hery. 2004. "Analisis Korelasional Imbalan Finansial Dengan Prestasi Kerja Karyawan PT. X Medan". **Jurnal Ekonomi dan Bisnis**. Volume. 4. No. 1. April. Hal. 21 – 30. Medan.

Usman, Husaini dan Purnomo Setiadi Akbar. 2006. **Pengantar Statistika**. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Yukl, Gary. 2005. **Kepemimpinan Dalam Organisasi**. Edisi Kelima. PT. Indeks. Jakarta.



[1-3-2013]

