

## Pengaruh Area Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Performa Karyawan Hotel Di Lumajang

### *The Effect Of Work Area And Job Satisfaction On Hotel Employee Performance In Lumajang*

Cristian Rizqi Anggraini \*<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Muhammadiyah Jember

e-mail: \*[cr.anggraini@unmuhjember.ac.id](mailto:cr.anggraini@unmuhjember.ac.id)

#### ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam sebuah industri, organisasi dan lembaga. Perkembangan jaman yang semakin pesat setiap waktunya mengharuskan sebuah industry atau organisasi memperlakukan sumber daya manusia secara khusus, sehingga mendapatkan kualitas sumber daya manusia seperti yang diharapkan. Area kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Area kerja yang bersih, nyaman, akan membuat karyawan merasa senang saat bekerja. Selain area kerja, kepuasan kerja karyawan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Rekan kerja, gaji yang di dapat, kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja sehingga dengan kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja. Kinerja karyawan yang lebih baik dapat untuk mencapai tujuan atau target yang industri yang telah ditetapkan.

**Kata kunci:** Sumber Daya Manusia, Area Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

#### ABSTRACT

*Human resources (HR) is the main asset in an industry, organization and institution. The development of the era that is getting faster every time requires an industry or organization to treat human resources in a special way, so as to get the quality of human resources as expected. Work area is one important factor that can affect employee performance. Clean area, comfortable work area will make employees feel happy while working. In addition to the work area, employee job satisfaction also has an influence on employee performance. Colleagues, salary earned, working conditions that support will increase job satisfaction so that with job satisfaction employees can improve performance. Better employee performance can achieve industry goals or targets that have been set.*

**Keywords:** Human Resources, Work Area, Job Satisfaction, Performance

#### PENDAHULUAN

Dunia pariwisata mendapat apresiasi positif tersendiri sehingga memunculkan daya tarik tersendiri bagi banyak orang. Berkembangnya dunia pariwisata semakin banyak pula jumlah kebutuhan akan jasa akomodasi baik penginapan, transportasi, maupun restoran. Penginapan atau hotel yang diinginkan oleh wisata yakni hotel yang memiliki kualitas dan kuantitas pelayanan yang baik, baik dari segi fasilitas yang disediakan oleh hotel maupun pelayanan yang diberikan oleh karyawan hotel.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang penting tidak terkecuali dalam industri perhotelan. Manajemen sumber daya manusia merupakan usaha untuk mengerahkan dan mengelola organisasi agar mampu berpikir dan bertindak (mangkunegara, 2002). Salah satu produk utama dalam industri perhotelan yakni pelayanan yang diberikan. Sehingga pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan sumberdaya manusia yang berkompeten dalam bidangnya dan menunjang serta memudahkan untuk mencapai tujuan atau target dari perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan oleh perusahaan atau organisasi sesuai kesepakatan yang telah ditentukan. Menurut Rivai (2005) kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya

dengan hasil seperti yang diharapkan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik memerlukan faktor-faktor yang mendukung dan mempengaruhinya, seperti: area kerja dan kepuasan kerja.

Area kerja sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen karena memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Menurut Mardiana (2005) area kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Fasilitas kerja yang memadai, rasa nyaman dan aman saat bekerja, sarana yang didukung dengan teknologi yang baik akan mempermudah pekerjaan dan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, dkk (2013) menemukan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas PU Provinsi Bali. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugiyarti (2012) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, artinya semakin baik Lingkungan Kerja Pegawai maka semakin baik pula Kepuasan Kerja Pegawai Fakultas Ekonomi UNTAG Semarang. Dari kajian teori dan empiris diatas ditemukan Research Gap yakni: Dhermawan, dkk (2013) menghasilkan penelitian bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan hasil penelitian dari Sugiyarti (2012) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang dirasakan secara individu oleh seseorang karena mendapatkan hal yang sesuai dengan yang diharapkan. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja Hasil penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008), Engko (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan karyawan yang rendah pada organisasi adalah rangkaian dari menurunnya pelaksanaan tugas, meningkatnya absensi dan penurunan moral organisasi. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puspaningsih (2004), Brahmasari dan Suprayetno (2008), Engko (2008), Tobing (2009), Dhermawan, dkk (2013), Taurisa dan Ratnawati (2012), Hari dan Srimulyani (2013), Mahanani, dkk (2014), Safriza, dkk (2014), Suprpta, dkk (2015) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data pada riset ini diantaranya adalah: observasi secara langsung terhadap objek yang diteliti, wawancara terstruktur dengan pengelola hotel dengan kuesioner sebagai data primer, serta menggunakan studi kepustakaan (Sugiyono, 2013). Lokasi riset dilakukan di hotel melati di Kabupaten Lumajang. Riset ini dilakukan pada bulan Oktober 2022. Populasi dalam riset ini adalah karyawan hotel. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis jalur (path analysis) bertujuan untuk menguji signifikansi sebagai dasar membahas hasil penelitian.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini menguraikan tiap-tiap jalur pada bagian model dengan menggunakan analisis jalur (Path Analysis). Tiap-tiap jalur yang diuji menunjukkan pengaruh Area Kerja (X.1) terhadap Kepuasan Kerja (X.2) dan Kinerja Karyawan (Y) Hotel di Lumajang. Dengan mengetahui signifikan atau tidaknya tiap-tiap jalur tersebut akan menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Masing-masing jalur yang diuji mewakili hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Nilai koefisien jalur dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1. Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Langsung**

No.	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Beta ( $\beta$ )	t-hitung	p-value	Keterangan
1.	X.1	X.2	0,181	7,812	0,0010	Signifikan
2.	X.1	Y	0,430	7,208	0,000	Signifikan
3.	X.2	Y	0,425	7,243	0,000	Signifikan

Berikut penjelasan dari tabel nilai koefisien jalur pengaruh langsung:

1. Pengaruh Variabel Area Kerja (X.1) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X.2)

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa hasil dari variabel area kerja terhadap kepuasan kerja nilai beta sebesar 0,181 dengan  $\rho$ -value sebesar 0,0010 Karena nilai  $\rho$ -value lebih kecil dari pada  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka dengan demikian ada pengaruh yang signifikan antara variabel Area Kerja (X.1) dan Kepuasan Kerja (Y).

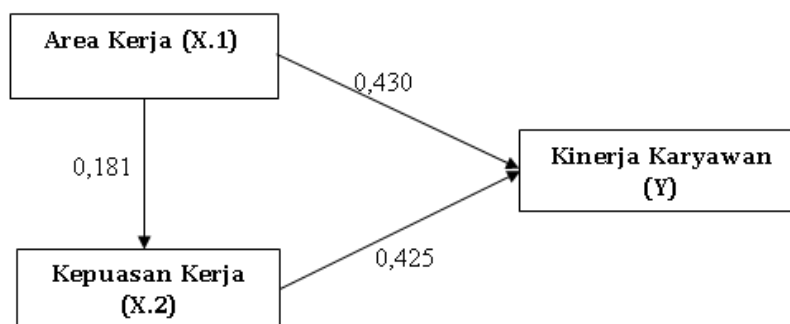
2. Pengaruh Variabel Area Kerja (X.1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat untuk pengujian variabel Area Kerja (X.1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,430 dengan  $\rho$ -value sebesar 0,000. Karena nilai  $\rho$ -value lebih kecil dari pada  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka dengan demikian ada pengaruh signifikan dari variabel Area Kerja (X.1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Pengaruh variabel kepuasan kerja (X.2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat untuk pengujian variabel Kepuasan Kerja (X.2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,425 dengan  $\rho$ -value sebesar 0,000. Karena nilai  $\rho$ -value lebih kecil dari pada  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja (X.2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Bagian ini menjelaskan perhitungan pengaruh Area Kerja (X.1) dan kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan *Diagram path* hasil pengujian koefisien jalur disajikan sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Analisis Jalur

Dengan mendasarkan pengujian koefisien jalur seperti pada tabel 1. maka model dalam bentuk *diagram path* hasil pengujian koefisien jalur disajikan pada gambar 1, model tersebut juga dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan (system persamaan simultan). Analisis jalur dalam bentuk persamaan disajikan sebagai berikut :

X.2 Kepuasan Kerja = 0,181 Area Kerja.

Y Kinerja Karyawan = 0,430 Area Kerja + 0,425 Kepuasan Kerja

1. Pengaruh X.1 terhadap X.2

Direct :  $X.2 \leftarrow X.1 \rightarrow X.2 = (0,181) \cdot (0,181) = 0,227$

Indirect : Tidak ada

Total Effect : 0,227

2. Pengaruh X.1 terhadap Y

Direct :  $Y \leftarrow X.1 \rightarrow Y = (0,430) \cdot (0,430) = 0,185$

Indirect : Tidak ada

Total Effect : 0,185

3. Pengaruh X.2 terhadap Y

Direct :  $Y \leftarrow X.2 \rightarrow Y = (0,425) \cdot (0,425) = 0,181$

*Indirect* : Tidak ada  
*Total Effect* : 0,181

Secara garis besar hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hipotesis yang dimaksud adalah Area Kerja (X.1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (X.2) dengan perolehan nilai 0,227, Area Kerja (X.2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan perolehan nilai 0,185 dan Kepuasan Kerja (Y) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan perolehan nilai 0,181. Berikut pembahasan dari hipotesis tersebut:

1. Area Kerja Yang Nyaman Dapat Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hipotesis pertama Area Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa Area Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel di Lumajang terbukti kebenarannya atau  $H_1$  diterima. Hal ini disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan Area Kerja yang telah memberikan dampak positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Aspek-aspek Area Kerja tersebut diantaranya adalah: pelatihan ditempat kerja, lokasi gedung, ruang kerja, non fisik dan simposium. Hal ini didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menyatakan bahwa secara umum responden setuju atau memberikan respon positif terhadap aspek-aspek Area Kerja Karyawan Hotel di Kabupaten Lumajang.

2. Semakin Nyaman Area Kerja Semakin Baik Kinerja Karyawan

Berdasarkan hipotesis kedua, Area Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa Area Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, terbukti kebenarannya atau  $H_2$  diterima. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan Area Kerja telah mampu menciptakan Kinerja Karyawan. Dalam hal ini apabila Karyawan memiliki Area Kerja yang baik tentunya akan menciptakan Kinerja Karyawan yang baik pula.

3. Semakin Tinggi Kepuasan Kerja Karyawan Maka Semakin Tinggi Pula Tingkat Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hipotesis ketiga, Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan terbukti kebenarannya atau  $H_3$  diterima. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek Kepuasan Kerja yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan. Aspek-aspek Kepuasan Kerja adalah Kerja yang secara mental menantang, Ganjaran yang pantas (gaji/upah), Kondisi kerja yang mendukung (fasilitas), Rekan kerja yang mendukung (hubungan kerja) dan Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

### KESIMPULAN

Kesimpulan dari riset ini adalah sebagai berikut: Variabel Area Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, hasil riset ini memiliki persamaan dengan riset yang dilakukan oleh Sugiyarti (2012) yang menyatakan bahwa Area Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai; Variabel Area Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki hubungan yang erat dan sama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini juga memiliki persamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008), Engko (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan karyawan yang rendah pada organisasi adalah rangkaian dari menurunnya pelaksanaan tugas, meningkatnya absensi dan penurunan moral organisasi. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puspaningsih (2004), Brahmasari dan Suprayetno (2008), Engko (2008), Tobing (2009), Dharmawan,dkk (2013), Taurisa dan Ratnawati (2012), Hari dan Srimulyani (2013), Mahanani, dkk (2014), Suprpta, dkk (2015) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penulisan riset ini, diantaranya: Pihak Hotel Kabupaten Lumajang yang menjadi responden, Rekan Dosen dan Akademisi di lingkungan Universitas Muhammadiyah Jember serta pihak lain yang turut membantu sehingga riset ini dapat terselesaikan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Brahmasari, Ida Ayu Dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Pt. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.10, No. 2, Pasca Sarjana Universitas 17 Agustus Surabaya.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, Dkk. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan Vol 6 No 2.
- Engko, Cecilia. 2008. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem Dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Bisnis Dan Akutansi. Fakultas Ekonomi Universitas Pattimura.
- Heriyanti, D. 2007. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening: Studi PT PLN (Persero) APJ Semarang. Tesis. Universitas Diponegoro.
- Mahanani, Indah Woro, Dkk. 2014. Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Karyawan Sebagai Variable Antara. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan, Cetakan Ke Enam. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiana. 2005. Manajemen produksi. Jakarta: badan penerbit IPWI.
- Puspaningsih, Abriyani. 2014. Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Manajer Perusahaan Manufaktur. JAAI Volume 8, No 1. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusaha dari teori dan praktik. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Sugiarti, Gita. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang). Jurnal Ilmiah-Serat Acitya. Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG) Semarang.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Administrative. Bandung:Alfabeta.
- Suprpta, Made, dkk. 2005. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali). E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana 4.06.
- Taurisa, Chaterina Melina Dan Intan Ratnawati. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE) Volume 19, No 2. Program Magister Managemen Universitas Diponegoro.
- Tobing, Diana Sulianti K. L. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Di Sumatra Utara. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol 11, No 1. Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.