

## Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Hotel 88 Jember)

Cristian Rizqi Angraini<sup>1\*</sup>, Hadi Jatmiko<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Muhammadiyah Jember, Indonesia

Email: [cr.angraini@unmuhjember.ac.id](mailto:cr.angraini@unmuhjember.ac.id)

### Abstrak

Sumber daya manusia yang berkualitas akan terpuaskan jika kepuasan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara. Penelitian ini menggunakan teknik sensus atau mempekerjakan seluruh populasi yaitu 88 staf hotel Jember dan 43 responden dengan metode analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel 88 Diponegoro Jember; (2) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel 88 Diponegoro Jember; (3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel 88 Diponegoro Jember; (4) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel 88 Diponegoro Jember; (5) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel 88 Diponegoro Jember; (6) Kepemimpinan dan lingkungan kerja, ditambah kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan di Hotel 88 Diponegoro Jember.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan.

### Abstract

*Quality human resources will be satisfied if job satisfaction as a factor that affects performance can be created perfectly. This study aims to determine the effect of work environment and leadership variables on employee performance through job satisfaction as an intermediary variable. This study uses a census technique or employs the entire population, namely 88 Jember hotel staff and 43 respondents with path analysis methods. The results showed that: (1) leadership had a significant effect on employee job satisfaction at Hotel 88 Diponegoro Jember; (2) Leadership has a significant effect on employee performance at Hotel 88 Diponegoro Jember; (3) The work environment has a significant effect on employee job satisfaction at Hotel 88 Diponegoro Jember; (4) the work environment has a significant effect on employee performance at Hotel 88 Diponegoro Jember; (5) Job satisfaction has a significant effect on employee performance at Hotel 88 Diponegoro Jember; (6) Leadership and work environment, plus employee performance through employee job satisfaction at Hotel 88 Diponegoro Jember.*

Keywords: Human Resources, Leadership, Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi besar maupun kecil, termasuk dalam industri perhotelan. Manajemen yang baik perlu memberikan arahan untuk mencapai tujuan organisasi dan sekaligus memenuhi kebutuhan karyawan. Mangkunegara (2002:2) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah suatu upaya untuk menggerakkan dan mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi agar memiliki kemampuan berpikir dan bertindak sesuai keinginan organisasi..

Salah satu faktor yang mempengaruhi kesempurnaan kinerja dan kepuasan kerja adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Kepuasan kerja yang stabil tidak akan lepas dari faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan.

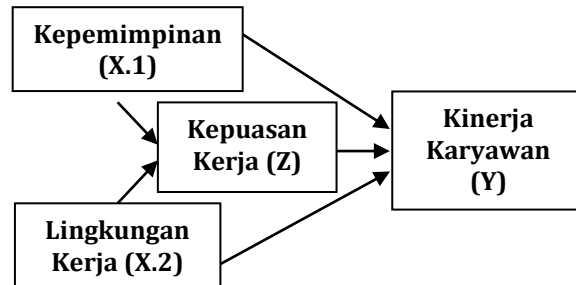
Menurut Rivai dan Basri (2005:15) Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melaksanakan suatu kegiatan dan memenuhinya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kepuasan kerja.

Menurut Hasibuan (2008:202) kepuasan kerja dapat dideskripsikan sebagai sikap afektif yang menyenangkan dan menyukai pekerjaan seseorang. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan sangat diperlukan bagi sebuah perusahaan.

## METODOLOGI

Teknik pengumpulan datanya menggunakan wawancara terstruktur dengan karyawan hotel dimana terdiri dari: karyawan tetap, casual dan training sebanyak 43 responden sebagai data primer. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis jalur (*path analysis*) bertujuan untuk menguji

signifikansi sebagai dasar membahas hasil penelitian. Berikut gambar analisis jalur dari penelitian ini:



## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut hasil yang dapat disajikan dari uji analisis data:

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

No.	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Beta ( $\beta$ )	t- hitung	p- value	Keterangan
1.	X.1	Z	0,418	7,667	0,000	Signifikan
2.	X.2	Z	0,181	7,812	0,000	Signifikan
3.	X.1	Y	0,507	8,519	0,000	Signifikan
4.	X.2	Y	0,430	7,208	0,000	Signifikan
5.	Z	Y	0,425	7,243	0,000	Signifikan

**Tabel.2**  
Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243,273	2	121,637	27,085	,005 <sup>b</sup>
	Residual	179,642	40	4,491		
	Total	422,915	42			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X.2, X.1

Berikut penjelasan dari table di atas:

### 1. Pengaruh Variabel Kepemimpinan (X.1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat untuk pengujian variabel Kepemimpinan (X.1) terhadap Kepuasan Kerja diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,418 dengan  $p$ -value sebesar 0,000. Karena nilai  $p$ -value lebih kecil dari pada  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka dengan demikian ada pengaruh signifikan

Kepemimpinan (X.1) terhadap Kepuasan Kerja (Z).

2. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X.2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa untuk menguji variabel Lingkungan Kerja (X.2) terhadap kepuasan kerja (Z), nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,181 dengan nilai 0,0010, karena nilai yang lebih kecil (0,0000 etlt ; 0,05), terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja (X.2) terhadap kepuasan kerja (Z).

3. Pengaruh Variabel Kepemimpinan (X.1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa untuk menguji variabel Kepemimpinan (X.1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,507 dengan nilai 0,000. Karena nilai nilainya lebih kecil ( $0,000 < 0,05$ ) maka terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan (X.1) terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X.2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa untuk menguji variabel Lingkungan Kerja (X.2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,30 dengan nilai 0,000. Karena nilai nilainya lebih kecil dari ( $0,000$  dan  $< 0,05$ ) maka lingkungan kerja (X.2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

5. Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa untuk menguji variabel kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,25 dengan nilai 0,000. Karena nilai nilainya lebih kecil ( $0,000 < 0,05$ ) maka terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).

6. Pengaruh Variabel Kepemimpinan (X.1) Variabel Lingkungan Kerja (X.2) terhadap

Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan sumber Tabel 2 dapat diketahui bahwa ANOVA untuk menguji variabel lingkungan kerja (X.1) dan variabel motivasi kerja (X.2) terhadap variabel kepuasan kerja (Z) memiliki  $F_{hitung}$  sebesar 27,085 dengan nilai 0,000. Dengan menguji variabel lingkungan kerja (X.1), variabel motivasi kerja (X.2) dan variabel kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y), diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 36,202 dengan nilai 0,000. Karena nilai nilainya lebih kecil ( $0,000 < 0,05$ ) maka terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil dan pembahasan penelitian ini adalah

1. Kepemimpinan yang semakin baik, maka menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel 88 Diponegoro Jember yang ternyata benar atau H1 diterima. Ini mungkin karena aspek yang berhubungan dengan kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja. Aspek kepemimpinan meliputi: kebijakan perusahaan, kondisi kerja, sistem administrasi, kompensasi, peluang pengembangan dan keterampilan.

2. Kepemimpinan yang semakin baik, maka menimbulkan kinerja yang tinggi

Merujuk pada hipotesis kedua, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel 88 Diponegoro Jember yang terbukti benar atau H2 diterima. Ini mungkin karena aspek yang berhubungan dengan kepemimpinan mungkin telah mempengaruhi kinerja karyawan. Aspek kepemimpinan meliputi:

kebijakan perusahaan, kondisi kerja, sistem administrasi, kompensasi, peluang pengembangan dan keterampilan.

3. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel 88 Diponegoro Jember yang telah terbukti atau H3 diterima. Hal ini dikarenakan aspek yang berkaitan dengan lingkungan kerja telah memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel 88 Diponegoro Jember. Aspek lingkungan kerja meliputi: pelatihan di tempat, lokasi gedung, ruang kerja, kegiatan non fisik dan seminar. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara umum responden setuju atau memberikan tanggapan positif terhadap aspek lingkungan kerja karyawan di Hotel 88 Diponegoro Jember..

4. Semakin Nyaman Lingkungan Kerja Semakin Baik Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Hotel 88 Diponegoro Jember, hal ini terbukti atau H4 diterima. Hal ini mungkin disebabkan oleh aspek-aspek yang berkaitan dengan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Hotel 88 Diponegoro Jember. Dalam hal ini, jika karyawan Hotel 88 Diponegoro Jember memiliki lingkungan kerja yang baik, maka akan tercipta efisiensi kerja yang baik bagi karyawan tersebut...

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

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel 88. Diponegoro Jember dikatakan benar atau H5 diterima. Hal ini mungkin

disebabkan karena aspek kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan pada Hotel 88 diponegoro jember. Aspek kepuasan kerja adalah pekerjaan yang menantang secara mental, kompensasi yang sesuai (gaji/gaji), kondisi kerja yang menguntungkan (fasilitas), rekan kerja yang mendukung (hubungan kerja) dan kepribadian yang sesuai dengan pekerjaan..

6. Semakin Baik Kepemimpinan serta Lingkungan Kerja, Semakin Tinggi Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Merujuk pada enam asumsi tentang kepemimpinan dan lingkungan kerja, karyawan memiliki kinerja yang lebih tinggi melalui kepuasan kerja. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja ditambah kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan di Hotel 88 Diponegoro Jember adalah benar atau H6 diterima.

## KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel 88 Diponegoro Jember.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel 88 Diponegoro Jember.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel 88 Diponegoro Jember.
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel 88 Diponegoro Jember.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel 88 Diponegoro Jember.
6. Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan di hotel 88 Diponegoro Jember.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Ed Rev VII*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Endar, Sugiarto Dan Sri Sulartiningrum. 2003. *Pengantar Akomodasi Dan Restaurant*. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- Ferdinand, Sinaga. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, Dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia Cetakan Ke Dua*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ignatius, Wursanto. 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Iskandar. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan Dan Sosial (Kuantitatif Dan Kualitatif)*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Mulyadi. 2007. *Sistem Perencanaan Dan Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan, Cetakan Ke Enam*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marsum, W.A. 2007. *Restoran Dan Segala Permasalahannya. Edisi.4*. Yogyakarta: Andi.
- Mulyadi. 2007. *Sistem Perencanaan Dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Notoatmodjo. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Priyono Dan Marnis. 2008. *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2)*. Sidoarjo: Zafatama Publisher.
- Ranupandojo, H Dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Riduwan. 2010. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan dari teori dan praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rumekso. 2004. *Housekeeping Hotel: Jenis Bahan, Monograf*. Yogyakarta: Andi.
- Sambodo, Agus Dan Bagyono. 2006. *Dasar-Dasar Kantor Depan Hotel*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Santoso, Singgih Dan Fandy Tjiptono. 2002. *Riset Pemasaran: Konsep Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Jakarta: Gramedia.
- Siagian, Sondang. P. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalai, Ulber. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Refika Aditama.
- Simmanjuntak, Payman J. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: FE. UI.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administrative*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulartiningrum, Sri. 2003. *Pengantar Akomodasi Dan Restoran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Jakarta: Ghalia.
- Wursanto, Ignatius. 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.