

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

I Gede Diatmika Paripurna

Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: diatmika_paripurna@yahoo.com / telp: +6281916677038
Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial, dan untuk mengetahui variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Suriwathi Beach Hotel Legian - Kuta Bali. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel kepemimpinan menjadi variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan karena berdasarkan perhitungan analisis *Standardized Coefficients Beta* memiliki nilai terbesar.

Kata kunci: kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi, kepuasan kerja karyawan

ABSTRACT

This research were done, in order to determined the effect of the leadership, the work environment and the communication to the employment satisfaction either simultan or partial, to determine the most dominant variable that influenced the employment job satisfaction in Suriwathi Beach Hotel Legian - Kuta Bali. The result of the analysis showed that the variables of the leadership, work environment and the communication has a significant communication simultan and also partial on the job satisfaction. The leadership variable, became the most dominant variable that affected the employment satisfaction because based on the analysis calculation the *Standardized Coefficients Beta* has the greatest value.

Keywords: leadership, work environment, communication, job satisfaction

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha saat ini begitu pesat dan terjadi di berbagai sektor bisnis. Bali sebagai salah satu kawasan pariwisata di Indonesia saat ini diusahakan agar mampu menampung jumlah arus wisatawan yang terus bertambah dari waktu ke waktu baik yang datang dari dalam negeri maupun luar negeri. Berkaitan dengan hal tersebut, salah satu sektor bisnis yang saat ini bersaing adalah sektor perhotelan.

Suriwathi Beach Hotel Legian Kuta - Bali adalah salah satu hotel kelas melati yang terletak di kawasan Legian. Sebagai organisasi yang bergerak di bidang jasa, Suriwathi Beach Hotel Legian Kuta - Bali senantiasa berupaya agar selalu terciptanya kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu pihak perusahaan diharuskan memperhatikan seluruh aspek yang berhubungan dengan seluruh karyawan demi tercapainya kepuasan kerja.

Pemanfaatan sumber daya manusia dengan baik akan sangat berpengaruh dan memiliki dampak positif untuk meningkatkan kepuasan kinerja karyawan dalam perusahaan. Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2009:202) merupakan sikap emosional yang ditunjukkan oleh seorang karyawan yang menunjukkan sikap menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Tindakan tersebut dicerminkan melalui moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Apabila tingkat kepuasan kerja karyawan tinggi maka itu akan merangsang karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah faktor kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang

mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mencapai tujuan dengan antusias Ramlan (2005). Penelitian yang dilakukan oleh Suryadhana (2011) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan atasan untuk menggerakkan dan mengarahkan bawahannya dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Seorang pemimpin dituntut untuk dapat mengendalikan bawahannya agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya.

Indikator lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Nitisemito (2002:109) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Penelitian yang dilakukan oleh Karstoro (2008) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik adalah apabila mampu mendukung efektifitas tugas pekerjaan baik karyawan secara sosial akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Komunikasi dalam perusahaan merupakan penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan, dengan komunikasi akan terjadi hubungan timbal balik dari tiap-tiap orang dalam perusahaan baik berupa perintah, saran, pendapat maupun kritik (Endang, 2009). Menurut Gorda (2004:193) berbagai keputusan dan kebijaksanaan bisnis yang diputuskan, berbagai rencana dan program kerja yang akan diimplementasikan keseluruhannya memerlukan komunikasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka dalam suatu organisasi maupun perusahaan diperlukan adanya komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disajikan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut.

- 1) Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Suriwathi Beach Hotel Legian Kuta - Bali ?
- 2) Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Suriwathi Beach Hotel Legian Kuta - Bali ?
- 3) Variabel manakah diantara kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Suriwathi Beach Hotel Legian Kuta - Bali ?

Hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini, yaitu.

- 1) Kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Suriwathi Beach Hotel Legian Kuta - Bali.
- 2) Kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Suriwathi Beach Hotel Legian - Kuta Bali.
- 3) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Suriwathi Beach Hotel Legian - Kuta Bali.
- 4) Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Suriwathi Beach Hotel Legian - Kuta Bali

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan atau metode kuantitatif yang berbentuk asosiatif, yaitu melihat hubungan dan pengaruh antar variabel, pada populasi tertentu. Suriwathi Beach Hotel - Legian Kuta Bali berlokasi di Jalan Sahadewa No 12 Legian - Kuta Bali. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 40 orang. Data yang dianalisis dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa hasil wawancara, observasi secara langsung dan kuesioner yang disebarakan kepada responden dan data sekunder berupa data yang diperoleh berdasarkan dokumen-dokumen yang sudah ada di dalam perusahaan, seperti sejarah singkat perusahaan, jumlah karyawan, gambaran umum perusahaan dan struktur organisasi.

Adapun metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjawab pengaruh variabel bebas (kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi) berpengaruh secara simultan, secara parsial, dan dominan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan pengujian instrumen yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item instrumen pada penelitian ini dinyatakan valid karena koefisien korelasi dengan butir skor total lebih besar dari 0,30.

Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas atau dapat dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,6.

2) Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Undstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Kepemimpinan	0,392	0,122	0,392	3,208	0,003
Lingkungan Kerja	0,337	0,119	0,337	2,836	0,007
Komunikasi	0,356	0,111	0,356	3,198	0,003
Constanta	= 9,93E-017				
R	= 0,762				
R Square	= 0,581				
Adjusted RSquare	= 0,546				
F _{hitung}	= 16,638				
Sig. F _{hitung}	= 0,000				

Sumber: Data Diolah, 2012

Persamaan regresi adalah sebagai berikut.

$$\hat{Y} = 0,0000000000000000993 + 0,392 X_1 + 0,337 X_2 + 0,356 X_3$$

Berdasarkan hasil regresi tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut.

- 1) Variabel kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien 0,392, yang artinya jika sikap pimpinan baik dan ramah terhadap karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat..
- 2) Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien 0,337, yang artinya jika kondisi lingkungan kerja karyawan baik dan nyaman maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.
- 3) Variabel komunikasi (X_3) yang juga menunjukkan adanya pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien 0,356, yang artinya jika, hubungan komunikasi yang terjadi pada saat jam kerja maupun di luar jam kerja dapat terjalin dengan baik maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

3) Uji pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh simultan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji menyatakan $F_{hitung} = 16,638$ lebih besar daripada $F_{tabel} = 2,76$. Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,581, berarti sebesar 58,1 persen variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi yang mempengaruhi variasi kepuasan kerja karyawan.

4) Uji pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan

Kepemimpinan merupakan sebuah kunci kelangsungan hidup sebuah perusahaan itu sendiri karena pemimpin merupakan penggerak, pencetus tujuan, merencanakan dan menggerakkan seluruh sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan sehingga tercapai tujuan dari perusahaan yang diinginkan. Rise,dkk (2010) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain juga dilakukan oleh Zahari dan Shurbagi (2012). Hasil dari penelitian menyatakan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu Brahmasari dan Suprayetno (2008) dalam penelitiannya diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia. Hasil uji menyatakan variabel kepemimpinan (X_1) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 3,208$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,68$. Maka dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ali (2007) menyatakan lingkungan kerja adalah lingkungan tempat dimana karyawan itu bekerja. Lingkungan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang

kurang baik dapat menurunkan kinerja karyawan. Fathonah (2010) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu Karstoro (2008) memaparkan dalam penelitiannya bahwa lingkungan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Mulyanto (2009) juga membuktikan dalam penelitiannya yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji menyatakan variabel lingkungan kerja (X_2) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,836$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,68$. Maka dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Gorda (2004:207) komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan timbul kesamaan pengertian dan persepsi yang kemudian diarahkan kepada suatu tindakan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu Kristin,dkk (2008) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Haryani (2010) memperoleh hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dyan (2009) juga memaparkan dalam penelitiannya bahwa komunikasi berpengaruh secara positif

dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji menyatakan variabel komunikasi (X_3) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 3,198 >$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,68$. Maka dapat disimpulkan bahwa, komunikasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5) Uji pengaruh dominan variabel bebas terhadap variabel terikat

Perhitungan analisis *standardized coefficients beta* diketahui variabel kepemimpinan (X_1) memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,392, variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,337 dan variabel komunikasi (X_3) sebesar 0,356. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, bila dibandingkan dengan kedua variabel bebas lainnya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Komunikasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. Variabel kepemimpinan (X_1) merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan dengan nilai *standardized coefficient beta absolut* tertinggi.

Saran

- 1) Pimpinan Suriwathi Beach Hotel Legian - Kuta Bali sebaiknya lebih kreatif di dalam memecahkan suatu masalah. Pimpinan diharapkan memiliki inovasi-inovasi baru yang dapat dengan tepat menyelesaikan masalah yang ada sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Pihak manajemen Suriwathi Beach Hotel Legian - Kuta Bali sebaiknya lebih memperhatikan penerangan di dalam ruangan kerja karyawan dengan cara menambahkan jendela pada ruang kerja dan selain itu pihak manajemen juga harus memperhatikan kebisingan di tempat kerja karyawan dengan cara membuat ruangan kerja karyawan agar kedap suara sehingga karyawan akan lebih berkonsentrasi dalam bekerja dan akan lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Pimpinan Suriwathi Beach Hotel Legian - Kuta Bali agar tetap menjaga koordinasi dan komunikasi yang baik dengan karyawan baik pada waktu jam kerja maupun di luar jam kerja serta memberikan petunjuk atau arahan yang lebih jelas kepada karyawan agar dapat menjalin komunikasi dengan baik sesama rekan kerja dalam melaksanakan tugasnya sehingga kepuasan kerja karyawan akan bisa lebih maksimal.

REFERENSI

- Ali Kesuma. 2007. Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan serta dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 1(4): h:310-322.
- Brahmasari, Ida Ayu , 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 Kewirahusahaan*, 10(2): h:124-135.
- Dyan Puspitasari. 2009. Hubungan Antara Efektifitas Bawahan Atasan Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Semarang. *Skripsi Sarjana Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro*.
- Endang Dwiningsih. 2010. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Manajemen Konflik, Dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan pada Akademi Perawatan Panti Kosala Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 5(1): h:20-25.
- Fathonah, Siti, Ida Utami. 2010. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Keyakinan Diri (Self Efficacy) Sebagai Variabel Pemoderasi. *Excellent*, 1(1): h:4-8.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Haryani . 2010. Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Arisamandiri Pratama. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1): h:40-45.
- Hasibuan, Melayu SP. 2009. *Manajemen Sumber daya manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karstoro, Morgan. 2008. Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Pada PO Rosalia Indah. *Skripsi Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah, Surakarta*

- Kristin Juwita, Margono Setiawan. Achmad Sudiro. 2008. Analisis Rotasi Faktor Pekerjaan, Komunikasi Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja karyawan (Studi Pada rumah Islam Malang). *Excellent*, 1(1): h:10-15.
- Mulyanto, Susilowati. 2009. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Komunikasi Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri 1 Cawas Kabupaten Klaten. *Excellent*, 1(1).
- Nitisemito, Alex. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Edisi ke Empat. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ramlan, Ruvendi, 2005. Imbalan Dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, 1(1): h:19-20.
- Rise, Herdiyanti, Margono Setiawan, Umar Nimran . 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. *Wacana*, 13(4).ISSN. 1411-0199.
- Suryadhana, N.A 2011. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Utama Semarang. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Vol. 2 No. 1. h:2-6
- Zahari, Ibrahim Bin, Adel Mohamed Ali Shurbagi. The Effect of Organizational Culture and the Relationship between Transformational Leadership and Job Satisfaction in Petroleum Sector of Libya. 2012. *International Business Research*, 5(9).