

Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Gaya Indria

Ni Nyoman Murniasih^{1*}, Ni Wayan Karlini²
Prodi Pendidikan Ekonomi FPIPS IKIP PGRI Bali
murniasihikip@gmail.com

Saat ini pariwisata mengalami perkembangan yang sangat pesat. Dalam menunjang sektor pariwisata maka salah satu prasarana pendukungnya adalah akomodasi, dalam hal ini penginapan atau Hotel. PT Gaya Indria merupakan salah satu Hotel bintang tiga yang terletak di Jalan Raya Sayan Ubud-Gianyar. Dalam mencapai tujuan usaha bisa berjalan dengan baik, maka pengorganisasian usaha juga harus berjalan dengan baik. Pengorganisasian usaha dalam hal ini meliputi kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja dan semangat kerja. Pemimpin yang baik adalah orang yang memiliki kemampuan untuk mengorganisir serta mengarahkan kinerja bawahan. Karyawan juga seharusnya memperoleh kompensasi yang sepadan dengan kinerja yang telah mereka lakukan. Kepuasan karyawan juga turut merupakan faktor penting dalam usaha menjaga iklim usaha yang ada sehingga pada akhirnya semangat kerja karyawan turun tumbuh di dalam bekerja pada perusahaan. Dengan menggunakan analisis regresi diperoleh hasil penelitian bahwa kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja.

Kata kunci: *Kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Semangat Kerja*
PENDAHULUAN

Bali merupakan salah satu bagian dari kepulauan Indonesia, dari sekian banyak daerah pariwisata yang ada di Indonesia. Bali telah dikenal oleh dunia internasional karena berbagai corak ragam budaya, pemandangan alam, kesenian, kultur serta kaya akan tempat wisata dan akomodasi. Dunia pariwisata telah melibatkan sektor-sektor pendukung yang lain seperti akomodasi, jasa perjalanan, usaha restoran, perdagangan dan lain-lain. Tidak bisa dipungkiri saat ini persaingan di sektor pariwisata Bali tengah berlangsung sangat ketat terutama pada sektor perhotelan. Untuk mampu bertahan dalam persaingan usaha yang sangat ketat dan demi tercapainya tujuan tersebut tentu bukanlah hal yang mudah karena ada berbagai masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan, salah satunya adalah unsur sumber daya manusia itu sendiri. Masalah yang sering dihadapi perusahaan yang berkaitan dengan karyawan, misalnya tingkat *turnover* karyawan yang tinggi. Hal ini menandakan bahwa adanya ketidakpuasan karyawan terhadap

perusahaan tersebut. Beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan adalah sikap kepemimpinan dan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Di dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia dikemukakan bahwa “Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis” (Edy Sutrisno, 2009:74).

PT Gaya Indria merupakan salah satu hotel berbintang 3 yang terletak di Jl. Raya Sayan, Ubud – Gianyar. PT Gaya Indria merupakan salah satu hotel yang ikut terkena dampak persaingan yang sangat ketat tersebut, terutama dalam menarik wisatawan. Berdasarkan hasil observasi awal penulis kepada beberapa orang karyawan di PT. Gaya Indria diketahui kepuasan kerja karyawan masih rendah, hal ini mengakibatkan tingkat *turnover* karyawan pada PT Gaya Indria bisa dikatakan cukup tinggi. Berdasarkan data yang penulis peroleh, hingga bulan Oktober 2014 tingkat *turnover* karyawan pada PT Gaya Indria mencapai 12.5%. Di dalam kajian literatur yang berjudul “*Turnover* Karyawan” dinyatakan bahwa “pada umumnya *turnover* karyawan tidak boleh lebih dari 10%/tahun” (Ilham Akhsanu Ridlo, 2012:5). Berdasarkan *survey* awal yang penulis lakukan di PT. Gaya Indria, diperoleh data bahwa karyawan kurang puas atas gaji yang diberikan oleh perusahaan, hal ini terlihat dari beban kerja yang diberikan oleh perusahaan tidak sebanding dengan gaji yang diterima karyawan. Kemudian penghargaan yang diberikan pimpinan terhadap pegawai yang berprestasi masih kurang. Hal ini selanjutnya sangat berkaitan dengan semangat kerja karyawan. Berdasarkan fenomena di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Gaya Indria.

METODE PENELITIAN

Metode penentuan subjek penelitian yang peneliti gunakan adalah studi populasi. Dalam buku Statistika untuk Penelitian diuraikan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulan” (Sugiyono, 2011:61). Dalam penelitian ini menggunakan pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel” (Sugiyono, 2011:68). Karena populasinya kurang dari 100 orang maka teknik sampling yang digunakan adalah semua anggota populasi yaitu seluruh karyawan PT Gaya Indria yang berjumlah 35 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode empiris mengingat data yang diperlukan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya di lapangan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini ialah wawancara, dokumentasi dan menggunakan kuisisioner. Kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner tertutup artinya responden diberikan alternatif jawaban untuk memilih satu dari lima kategori jawaban. “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial” (Sugiyono, 2008:133). Setiap jawaban kuisisioner mempunyai bobot atau skor nilai dengan skala likert sebagai berikut:

- a. Kategori untuk pernyataan positif
 - 1) Untuk jawaban A dengan skor 5
 - 2) Untuk jawaban B dengan skor 4
 - 3) Untuk jawaban C dengan skor 3
 - 4) Untuk jawaban D dengan skor 2
 - 5) Untuk jawaban E dengan skor 1
- b. Kategori untuk pernyataan negatif
 - 1) Untuk jawaban A dengan skor 1
 - 2) Untuk jawaban B dengan skor 2
 - 3) Untuk jawaban C dengan skor 3
 - 4) Untuk jawaban D dengan skor 4
 - 5) Untuk jawaban E dengan skor 5

Analisis kuantitatif digunakan untuk menganalisis data yang bersifat hubungan bilangan atau berupa angka-angka. Sumber data ini terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, dan semangat kerja karyawan dengan menggunakan kuisisioner, data yang diperoleh bersifat kuantitatif. Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier tiga predictor. Dalam penelitian ini digunakan SPSS for Window 16, untuk mengetahui pengaruh antara X_1, X_2, X_3 terhadap Y . dan

determinasinya, untuk mengetahui berapa persen pengaruh X_1, X_2, X_3 , terhadap Y .

HASIL PENELITIAN

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi kepuasan kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Gaya Indria. Ada 4 variabel dalam penelitian ini yaitu, Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) sebagai variabel bebas, serta Kepuasan kerja (X_3), Semangat Kerja (Y) sebagai variabel terikat. Kepemimpinan dalam penelitian ini merupakan variabel bebas (X_1) dimana Kepemimpinan yang dimaksud adalah respon karyawan PT Gaya Indria terhadap sifat karakter atau kegiatan pimpinan untuk mempengaruhi perilaku karyawan secara positif, membimbing dan mengarahkan agar bekerja dengan lancar. Kompensasi dalam penelitian ini merupakan variabel bebas (X_2), dimana kompensasi merupakan respon karyawan PT Gaya Indria terhadap imbalan atau balas jasa yang telah diserahkan perusahaan yang diperoleh karyawan untuk pelaksanaan pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini merupakan variabel bebas (X_3), dimana kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Data tentang semangat kerja karyawan (Y). Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat dan bertanggung jawab. Semangat kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang memegang peranan dalam suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Semangat kerja karyawan dapat diukur dari pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan, jika semangat kerjanya tinggi pekerja nampak lebih giat, lebih bertanggung jawab dan bekerja secara lebih efektif dan efisien. Sesuai dengan yang ditulis dalam buku Manajemen Personalia disebutkan bahwa “semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab serta dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang diharapkan” (Gorda, 2004:5).

Sedangkan dalam buku Manajemen tenaga Kerja dinyatakan bahwa “ Semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan” (Siswanto, 1999:249). Jadi semangat kerja adalah perilaku yang ditunjukkan oleh seorang atau kelompok karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga mereka mampu bekerja dengan giat dan konsekuen serta kerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Data yang dikumpulkan dengan metode kuesioner yang bersumber dari PT Gaya Indria tahun 2014 ini disesuaikan dengan variabelnya. Adapun data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data tentang skor kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan PT Gaya Indria. Data tersebut diperoleh dengan memberi kuesioner, dimana item untuk kepemimpinan sebanyak 23 butir, item untuk kompensasi sebanyak 21 butir item untuk semangat kerja 20 butir dan item untuk kepuasan kerja karyawan sebanyak 22 butir soal. Perolehan data tentang kepemimpinan, kompensasi kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan dengan bantuan SPSS for Window 16. Berikut ini disajikan Tabel 1 terkait rekapitulasi hasil perhitungan skor dari masing-masing variabel yang digunakan.

Tabel 1.
Rekapitulasi Hasil Perhitungan skor Kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Semangat kerja Karyawan

Data Statistik	Kepemimpinan	Kompensasi	Kepuasan kerja	Semangat kerja
Mean	67,57	68,11	70,83	73,17
Modus	72,00	72,00	62,00	64,00
Median	71,00	72,00	71,00	74,00
Standar deviasi	13,98	10,41	11,62	10,80
Varianns	195,31	108,46	135,03	116,87
Skor minimum	42,00	43,00	49,00	54,00

Skor maksimum	92,00	85,00	92,00	92,00
---------------	-------	-------	-------	-------

Setelah diperoleh mean, modus, median, standar deviasi, varians, skor minimum, skor maksimum, maka sebelum dianalisis dengan regresi akan dicari dulu uji kolmogorov-smirnov test (K S). Dari hasil uji KS diperoleh hasil 0,553 ini berarti test berdistribusi normal karena hasilnya diatas 0,05 atau $P > 0,05$.

Selanjutnya, pada tabel 2 akan ditampilkan uji regresi sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi

ANOVA b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	3933.306	3	1311.102	1.207E3	.000 a
Residual	33.665	31	1.086		
Total	3966.971	34			

- a. Predictor : (Constant) , kepuasan kerja (X3) Kompensasi (X2) Kepemimpinan (X3)
b. Dependent Variable : Semangat kerja (Y)

Sedangkan hasil uji regresi dengan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat diperoleh hasil 0,000 ini menunjukkan bahwa antara predictor X1, predictor X2, predictor X3 dengan variabel terikat Y diperoleh hasil dibawah 0,05 atau $P < 0,05$ berarti ada pengaruh yang sangat signifikan antara kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja terhadap semangat kerja. Untuk hasil koefisien determinasi tampak pada Tabel 2 berikut ini

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.996 a	.992	.991	1.04210

- a. Predictor : (Constant) , kepuasan kerja (X3) Kompensasi (X2) Kepemimpinan (X3)
- b. Dependent Variable : Semangat kerja (Y).

Dari beberapa uji tersebut diperoleh bahwa data berdistribusi normal yaitu 0,553 berarti diatas 0,05, Uji regresi menunjukkan hasil yang diperoleh 0,000 ini berarti pengaruhnya sangat signifikan karena hasilnya dibawah 0,05 atau $P < 0,05$, Hasil uji determinasi menunjukkan hasil 0,991 berarti X1, X2, X3 berpengaruh terhadap Y sebesar 99,10 % .

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Data pada penelitian diperoleh dengan menyebarkan kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, dengan jumlah soal untuk kepemimpinan sebanyak 23 butir soal, kompensasi sebanyak 21 butir soal, kepuasan kerja sebanyak 22 butir soal dan semangat kerja sebanyak 20 item.. Setelah data dikumpulkan selanjutnya data diolah dengan menggunakan analisis regresi linier dua prediktor, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara Kepemimpinan (X_1) Kompensasi (X_2) , Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Semangat Kerja (Y) PT Gaya Indria tahun 2014. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $P < 0,05$ jadi ada pengaruh Kepemimpinan,

Kompensasi, Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Gaya Indria. Melalui hasil analisis data dengan menggunakan analisis determinasi diperoleh koefisien determinasi kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja terhadap semangat kerja 0,991 atau 99,1 % ini berarti pengaruh X1, X2, X3 terhadap Y yaitu 99,1 % dan 0,9% dipengaruhi oleh faktor.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmadi dan Narbuko. 2009. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara
- Arikunto, Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Azwar, Saifuddin. 2003. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Disparda.baliprov (2013, 5 Des).*Statistik 2013*. Diperoleh 2 Nov 2014, dari <http://www.disparda.baliprov.go.id/en/Statistics2>
- Faisal, Sanapiah. 2001. *Format-Format Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Denpasar: Astrabrata Bali.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: ANDI
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketujuh Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi V. Yogyakarta: BPEE
- Parekraf.(2012, 10 Feb).*Rangking Devisa Pariwisata terhadap Komoditas Ekspor Lainnya*. Diperoleh 1 November 2014, dari <http://www.parekraf.go.id/asp/detil.asp?c=117&id=1198>
- Ridlo, Ilham Akhsanu. (2012, 17 Jan). *Turn Over karyawan*. Diperoleh 7 Nov 2014, dari www.scribd.com
- Riduwan.2005. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Riyanto, Yatim. 2001. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya: SIC
- Santoso, 2005.*Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B*. Bandung: CV ALFABETA.

Sugiyono. 2011. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

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

Veithzel Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari
Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

