

## PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL BUMI ASIH DENPASAR

M.Sarastia Adhi<sup>1</sup>, Tarcisius T. Sipayung<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

<sup>2</sup>Dosen S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

[sarastiaadhi94@gmail.com](mailto:sarastiaadhi94@gmail.com), [ttsipayung@telkomuniversity.ac.id](mailto:ttsipayung@telkomuniversity.ac.id)

---

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bumi Asih Denpasar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif dan konklusif (kausal), dengan data cross section. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Hotel Bumi Asih Denpasar yang berjumlah 45 orang. Jenis dari *nonprobability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sampling jenuh sedangkan teknik analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan di Hotel Bumi Asih Denpasar masuk ke dalam kategori cukup tinggi, Kondisi lingkungan kerja di Hotel Bumi Asih Denpasar sudah baik dimana suasana dan keamanan kerja karyawan sudah kondusif dan Kinerja karyawan Hotel Bumi Asih Denpasar sudah tinggi. selain itu, pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Bumi Asih Denpasar menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan sebesar 77.8%. Secara parsial kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 49.1% terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Bumi Asih Denpasar sebesar 22.2%

**Kata kunci:** Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

---

### ABSTRACT

*This study was to determine the effect of Leadership and Working Environment on Employee Performance Hotel Bumi Asih Denpasar. The methods used in this research was descriptive and conclusive quantitative methods (causal), with cross section data. Population in this study was permanent employees Hotel Bumi Asih Denpasar totaling 45 people. Nonprobability type of sampling used in this study was saturated, whereas Sampling statistical analysis technique used was multiple regression analysis. The results showed that the leadership at the Hotel Bumi Asih Denpasar into the category is quite high, the working environment conditions at the Hotel Bumi Asih Denpasar where the atmosphere was good and safety of employees was conducive and employee performance Hotel Bumi Asih Denpasar already high. In addition, the influence of leadership and work environment on employee performance Hotel Bumi Asih Denpasar showed a positive and significant relationship amounted to 78.8%. Partially leadership has amounted to 49.1% influence on the performance of employees and the work environment affects employee performance Hotel Bumi Asih Denpasar amounted to 29.6%*

**Keywords:** Leadership, Work Environment, Employee Performance

---

## 1. Pendahuluan

Bali yang lebih akrab dipanggil sebagai Pulau Dewata dan Pulau Seribu Pura merupakan sebuah provinsi di Indonesia. Di Dunia, Bali terkenal sebagai tujuan pariwisata dengan keunikan berbagai hasil seni budayanya, khususnya bagi para wisatawan Jepang dan Australia. Bali merupakan barometer pertumbuhan pariwisata di Indonesia. Pariwisata memerlukan fasilitas serta layanan dari berbagai aspek yang berkaitan dengan pariwisata itu tersebut. Untuk melayani keperluan dari wisatawan diperlukan fasilitas-fasilitas seperti tempat tinggal, tempat makan dan minuman dan fasilitas-fasilitas penunjang lainnya. Hotel termasuk sarana pokok kepariwisataan, bila diumpamakan industri pariwisata itu sebagai suatu bangunan, maka sektor perhotelan merupakan tiangnya [1].

Hotel Bumi Asih membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki keterampilan dan keteladanan dalam bekerja, serta manajemen yang baik untuk merumuskan rencana ke depan dan memonitor hasil berdasarkan rencana. Organisasi yang baik tidak terlepas dari sumber daya manusia (SDM) dan manajemen yang baik. Perusahaan yang baik mampu mengelola potensi SDM yang dimilikinya, sehingga akan memiliki manfaat bagi organisasi ataupun karyawan sendiri. SDM yang dimiliki oleh organisasi merupakan asset yang harus dijaga oleh organisasi, karena SDM yang terdapat dalam organisasi mempengaruhi kinerja dari organisasi.

Karyawan merupakan roda penggerak bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, Selain itu SDM merupakan *input* bersama unsur lainnya seperti modal, teknologi, yang harus dikelola yang akhirnya akan menjadi *output* berupa barang/jasa yang diharapkan akan dapat mencapai tujuan organisasi. Seperti yang disampaikan, "Ditinjau dari perspektif strategis dan keunggulan kompetitif, integrasi kinerja individu memegang peranan besar dalam proses pencapaian tujuan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan." [2]. Hal ini menyatakan bahwa penurunan kinerja dari individu atau sekelompok karyawan akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Maka kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Kinerja karyawan Hotel Bumi Asih pada tahun 2015 dirasakan masih adanya tugas-tugas yang tidak selesai sepenuhnya, seperti perbaikan peralatan dan fasilitas hotel, menjaga kebersihan lingkungan hotel, pemasaran yang tidak memenuhi target, ketidak tepatan waktu dalam membersihkan dan merapikan kamar hotel. Melalui observasi dengan pengumpulan data terlihat pada tingkat penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu yang ditargetkan oleh perusahaan

Kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. [3] Dari faktor-faktor yang disebutkan oleh Kuswadi peneliti akan meneliti 2 variabel yang terkait dengan kinerja karyawan yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja dari Karyawan Hotel Bumi Asih Denpasar.

Berdasarkan fenomena hasil pencapaian Hotel Bumi Asih terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja, yang kemudian menimbulkan perhatian penulis untuk melakukan penelitian tentang hal tersebut. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk 1) Mengetahui implementasi kepemimpinan menurut persepsi karyawan Hotel Bumi Asih Denpasar. 2) Mengetahui kondisi lingkungan kerja menurut persepsi karyawan Hotel Bumi Asih Denpasar, dan 3) Mengetahui seberapa tinggi kinerja menurut persepsi karyawan Hotel Bumi Asih Denpasar.

## 2. Dasar Teori Dan Metodologi Penelitian

### 2.1. Teori Dasar

#### 2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [3].

#### 2.1.2 Kepemimpinan

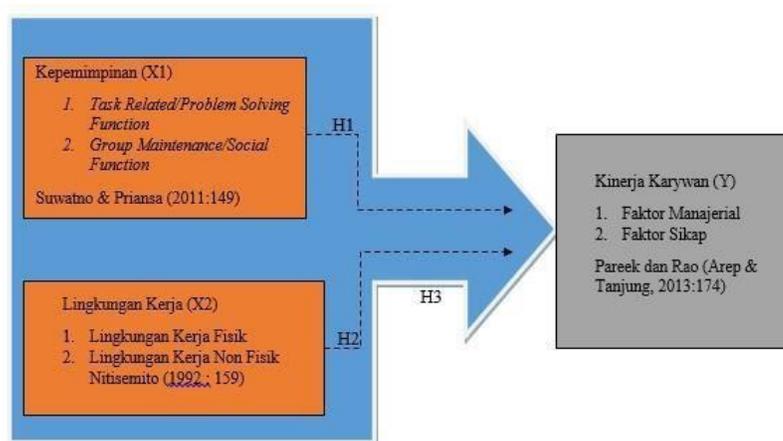
Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran [4]

#### 2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan [5]

#### 2.1.4. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1. dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### 2.1.5. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang akan dibuktikan apakah terbukti atau tidak.[6].Dari hasil kerangka pemikiran dapat disimpulkan penelitian ini menggunakan hipotesis assosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Maka hipotesis pada penilitian ini,yaitu:

H1 : Kepemimpinan secara parsial mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Bumi Asih Denpasar.

H2 : Lingkungan kerja secara parsial mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Bumi Asih Denpasar.

H3 : Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Bumi Asih Denpasar.

## 2.2. Metode penelitian

### 2.2.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian analisis deskriptif dan kausalitas, di mana dalam penelitian ini mengkaji hubungan kausal antara variabel X dan variabel Y.

### 2.2.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Hotel Bumi Asih Denpasar yang berjumlah 45 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh. Jadi dalam penelitian ini populasi dijadikan sampel.

### 2.2.3. Metode Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian dengan model regresi sebelum data tersebut dianalisis dengan menggunakan uji asumsi klasik, yaitu dengan uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi analisis deskriptif, analisis regresi linier sederhana, dimana regresi sederhana dapat didianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), uji t, uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dan analisis koefisien determinasi, yaitu nilai yang menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel *dependent* yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linier dengan variabel *independent*, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain.

## 3. Pembahasan

### 3.1. Analisis Deskriptif

Menurut persepsi karyawan Hotel Bumi Asih Denpasar penerapan kepemimpinan diperoleh skor 77.33% yang artinya bahwa karyawan sudah merasa diperlakukan secara adil dalam melakukan tugas-tugasnya. dengan ini menunjukkan bahwa respon karyawan Hotel Bumi Asih Denpasar terhadap kepemimpinan mendapat respon yang **sangat baik**. pada variabel lingkungan kerja, terkait sikap saling menghargai antar karyawan memperoleh skor

tertinggi dengan persentase 75.11% yang artinya bahwa toleransi yang ditunjukkan antar karyawan dikategorikan **baik**. Pada variabel kinerja karyawan terkait kejujuran baik antar karyawan ataupun bagi perusahaan memperoleh skor tertinggi dengan persentase 78.22% yang artinya bahwa karyawan di Hotel Bumi Asih Denpasar memiliki sikap kejujuran sesuai yang diharapkan.

**3.2. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

Dengan menggunakan program SPSS versi 17.00 diperoleh hasil *uji kolmogorof-smirnof* (K-S) satu sampel. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian maka estimator model yang akan diperoleh menjadi unbiased atau akan mendekati nilai yang sebenarnya dipopulasi.

**b. Uji Multikolinieritas**

Multikolinieritas merupakan suatu situasi di mana adanya korelasi antar setiap variabel bebas dalam suatu model regresi. Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 17.00, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas karena nilai *tolerance* yang sudah lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF yang kurang dari 10. Dengan demikian tidak terdapat hubungan yang kuat antara variabel kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2)

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas adalah kondisi di mana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. dapat dilihat bahwa kedua variabel independen memiliki nilai sig > 0.05. Hal ini menandakan bahwa dalam model, variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain sama atau konstan. Sehingga asumsi tidak adanya heteroskedastisitas atau adanya homoskedastisitas sudah terpenuhi untuk persamaan regresi. Dengan demikian estimator model yang diperoleh dapat dikatakan varians dari residual adalah minimum.

**d. Uji Autokorelasi**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *DW* berada dalam rentang tersebut sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi. Dengan demikian tidak terjadi hubungan yang kuat antar residual pada model.

**3.3. Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	9.693	4.645
X1	.346	.068
X2	1.247	.382

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

$$Y = 9.693 + 0.346 X1 + 1.247X2$$

Dari model regresi tersebut dapat dijelaskan Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. a =9.693 artinya jika kepemimpinan dan lingkungan kerja bernilai nol maka kinerja karyawan di Hotel Bumi Asih Denpasar bernilai 9.693
2. b1 = 0.346 artinya jika kepemimpinan (X1) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka kinerja karyawan di Hotel Bumi Asih Denpasar (Y) akan meningkat sebesar 0.346
3. b2 =1.247 artinya jika lingkungan kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka variabel kinerja karyawan di Hotel Bumi Asih Denpasar (Y) akan meningkat sebesar 1.247

**3.4 Uji Parsial (Uji- t)**

Dapat dibuktikan bahwa untuk hipotesis pertama yaitu variabel kepemimpinan diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5.118 dan tingkat signifikasinya sebesar 0.000, yang berarti lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$  sehingga  $H_0$  ditolak yang

artinya bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Bumi Asih Denpasar.

Hipotesis kedua yaitu variabel lingkungan kerja diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.269 dan tingkat signifikasinya sebesar 0.002, yang berarti lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$  sehingga  $H_0$  ditolak yang artinya bahwa secara parsial variabel Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Hotel Bumi Asih Denpasar.

### 3.5 Uji Simultan (Uji-F)

Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 77.897 dan tingkat signifikasinya sebesar 0.000 yang memiliki nilai lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Artinya secara simultan terdapat pengaruh signifikan dan positif antara variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Bumi Asih Denpasar.

### 3.6 Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Tabel 2. Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.888 <sup>a</sup>	.788	.778	6.86693	2.232

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 2. diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar =0.778, nilai ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Bumi Asih Denpasar secara simultan sebesar 77.8% sedangkan sisanya sebesar 22.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bumi Asih Denpasar”, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisa pemimpin di Hotel Bumi Asih Denpasar sudah memperlakukan karyawan secara adil dalam memberikan tugas-tugas kepada karyawan, namun dari hasil penelitian ditemukan bahwa pemimpin kurang memperhatikan pemberian bonus terhadap karyawan.
2. Kondisi lingkungan kerja di Hotel Bumi Asih Denpasar sudah baik dimana suasana dan keamanan kerja karyawan sudah kondusif. Sikap saling menghargai antar karyawan sudah berlangsung dengan baik, ini berate toleransi yang ditunjukkan antar karyawan sudah baik. Namun fasilitas kerja yang disediakan oleh Hotel Bumi Asih Denpasar untuk mempermudah pekerjaan karyawan belum cukup memadai.
3. Kinerja karyawan Hotel Bumi Asih Denpasar sudah tinggi, dimana pencapaian hasil perusahaan dalam mencapai visi misinya sudah berjalan lancar. Dalam melaksanakan pekerjaannya dalam perusahaan, karyawan Hotel Bumi Asih Denpasar sudah memiliki sikap kejujuran antar karyawan ataupun bagi perusahaan sudah sesuai dengan apa yang diharapkan.
4. Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Bumi Asih Denpasar menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan. Besarnya pengaruh simultan kepemimpinan dan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Bumi Asih Denpasar sebesar 77.8% dan sisanya sebesar 21.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

5. Secara parsial kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 38.44% terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Bumi Asih Denpasar sebesar 20.25%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang paling besar yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih kecil terhadap kinerja karyawan. Sehingga lingkungan kerja harus lebih diperhatikan untuk meningkatkan dan mempermudah kinerja karyawan.

## 5. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, penulis akan mengajukan saran-saran dengan harapan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Ada pun saran-saran yang akan penulis kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang dijalankan di Hotel Bumi Asih Denpasar masih dalam kategori cukup baik, namun terdapat yang perlu ditingkatkan. Aspek pemberian bonus terhadap karyawan harus lebih diperhatikan, karena aspek ini dianggap masih kurang untuk karyawan, sehingga untuk kedepannya aspek ini harus diperhatikan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja di Hotel Bumi Asih Denpasar sudah dikatakan baik, namun masih terdapat aspek-aspek yang dirasa masih kurang, salah satunya adalah aspek kelengkapan fasilitas kerja. Aspek ini harus ditingkatkan untuk mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang kemudian berdampak pada kinerja karyawan yang semakin baik dan membuat lingkungan kerja yang lebih kondusif.
3. Kinerja karyawan Hotel Bumi Asih Denpasar sudah tinggi, tapi aspek penyelesaian tugas karyawan dan kemampuan karyawan memimpin rekan kerjanya masih kurang. Kedua aspek dianggap masih kurang, sehingga Hotel Bumi Asih Denpasar perlu memperhatikan kedua aspek ini baik dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawan.
4. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan lingkungan kerja, oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan faktor kepemimpinan perlu dimaksimalkan untuk mencegah turunnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Bumi Asih Denpasar.

## Daftar Pustaka

- [1] Harum, Dr. Rochajat. (2008). "Peran Perhotelan Dalam Kepariwisataaan".
- [2] Ivancevich, John M, (2001). *Human Resource Management*. Eighth Edition. McGraw-Hill Irwin.
- [3] Kuswadi. (2004). *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- [4] Mangkunegara, Anwar P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda Karya.
- [5] Robbins, Stephen P. (2006). *Organizational Behaviour*. Jakarta: PT. INDEKS Kelompok Gramedia.
- [6] Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. ALFABETA.