

**ANALISA PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DEPARTEMEN ROOM DIVISION SWISS-BELINN HOTEL MANYAR
SURABAYA**

Devi Agni Surya, Sherly Megawati

Program Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra

E-mail: deviagnisimon@gmail.com , sherlyongkoatmodjo@yahoo.com

Abstrak : Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Swiss-Belinn Hotel Manyar Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuisioner ke seluruh karyawan *Room Division*. Pengolahan data penelitian ini menggunakan program SPSS 16.0. Hasil menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan otoriter memiliki hubungan negatif dan tidak signifikan, sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, secara bersama-sama, kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan variabel yang paling dominan adalah lingkungan kerja.

Kata kunci : Lingkungan kerja, Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kepuasan Kerja

Abstract : This study was conducted to determine the effect of an authoritarian leadership style and working environment toward employee job satisfaction at Swiss-Belinn Hotel Manyar Surabaya. This study uses a quantitative method by distributing questionnaires to all employees Room Division. This study data processing using SPSS 16.0. Results showed that in partial authoritarian leadership style had a negative and significant relationship, while the working environment has a positive and significant relationship to job satisfaction of employees. However, simultaneously the two variables have a significant influence on employee job satisfaction and the most dominant variable is the working environment.

Keywords : Authoritarian leadership style, Working environment, Employee job satisfaction

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu hal yang patut menjadi perhatian sebuah industri apalagi industri jasa. Menurut Siagian (2011) hal ini disebabkan karena di sebuah industri jasa, objek yang dijual atau dipasarkan adalah

sebuah pelayanan yang kualitasnya dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawannya. Johan (2002, p.7) berpendapat bahwa ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Dapat disimpulkan bahwa semakin kepuasan kerja karyawan terpenuhi, maka ia pun secara otomatis akan memberikan pelayanan dengan hasil yang terbaik kepada konsumen. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2003, p.203).

Menurut Ruvendi (2005) perilaku pemimpin atau gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini adalah sebuah tanggung jawab pimpinan perusahaan karena itu pimpinan harus dapat melihat gaya kepemimpinan mana yang efektif dalam menjalankan operasionalnya sehari-hari. Menurut Soegihartono (2012, p.123) pemimpin yang efektif akan dapat menjalankan fungsinya dengan baik, tidak hanya ditunjukkan dari kekuasaan yang dimiliki tetapi juga ditunjukkan pula oleh perhatian pemimpin terhadap kesejahteraan, kepuasan karyawan terhadap pemimpin dan peningkatan kualitas karyawan, terutama sikap mengayomi yang ditunjukkan untuk menguatkan kemauan karyawan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai sasaran organisasi. Kepuasan bawahan menunjukkan sikap dan perilaku bawahan pada pemimpin mereka. Seseorang yang puas akan melakukan hal yang positif dan membantu pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan jika tidak puas akan bersikap negatif dan tidak membantu pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi. Selain kepemimpinan, hal lain yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Rivai (2004, p.146) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi.

Ketika peneliti melakukan *pre-survey* di Swiss-Belinn Hotel Manyar dengan *Human Resources Manager* mengatakan bahwa Swiss-Belinn Hotel Manyar Surabaya adalah salah satu hotel bintang 3 di Surabaya yang menyediakan layanan akomodasi, business centre dan juga restaurant. Hotel ini memiliki 143 kamar juga menyediakan layanan laundry dan dry cleaning dan gaya kepemimpinan yang diterapkan di Swiss-Belinn Hotel Manyar adalah gaya kepemimpinan otoriter. Hal ini diungkapkan karena ketika ada masukan dari bawahan, hal itu tidak terlalu diperhitungkan karena keputusan akhir tetap ada di tangan manajer. Selain itu, manajer juga mengawasi setiap pekerjaan karyawannya dengan ketat dan memberikan tugas-tugas secara detail. Lingkungan kerja di Swiss-Belinn Hotel Manyar di bagian *Front Office* juga memiliki sedikit masalah yang disebabkan karena letak antara *lobby* dengan *restaurant* yang cukup dekat yang menyebabkan aroma makanan yang tercium di lingkungan kerja. Peneliti juga melakukan *pre-survey* dengan beberapa karyawan yang menyatakan bahwa hal mengenai gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh manajer mereka adalah seperti yang disampaikan

oleh *Human Resources Manager* tersebut, namun mereka merasa puas dalam bekerja. Hal ini bertentangan dengan beberapa penelitian dan teori di atas yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otoriter menyebabkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, peneliti ingin meneliti sejauh mana variabel gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Swiss-Belinn Hotel Manyar Surabaya, khususnya di departemen *Room Division*.

Perumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan departemen *Room Division* di Swiss-Belinn Hotel?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan departemen *Room Division* di Swiss-Belinn Hotel?
3. Apakah gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan departemen *Room Division* di Swiss-Belinn Hotel?
4. Dari kedua variabel penelitian (gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja) yang mana variabel paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan departemen *Room Division* di Swiss-Belinn Hotel?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan departemen *Room Division* di Swiss-Belinn Hotel.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan departemen *Room Division* di Swiss-Belinn Hotel.
3. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan departemen *Room Division* di Swiss-Belinn Hotel.
4. Untuk mengetahui dari kedua variabel tersebut (gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja) mana yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan departemen *Room Division* di Swiss-Belinn Hotel adalah lingkungan kerja.

Konsep Gaya Kepemimpinan Otoriter

Para pemimpin otoriter melakukan pengambilan keputusan sendiri tanpa berkonsultasi dengan para bawahannya. Mereka menghasilkan keputusan, mengomunikasikannya kepada bawahan dan mengharapkan implementasi atas instruksi mereka dengan segera. (Boone & Kurtz, 2007)

Ciri-ciri / indikator kepemimpinan otoriter menurut Sutikno (2007, p. 21):

1. Segala keputusan sendiri diambil oleh pemimpin.
2. Tugas-tugas bawahan diperinci oleh pemimpin.
3. Dalam bersikap kepada bawahan, pemimpin melibatkan perasaan pribadinya, sehingga lebih bersifat subjektif.
4. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi atau mengajukan pendapat, tetapi itu hanya sebagai *lips service* saja.

5. Mengawasi pekerjaan bawahan dengan ketat.

Konsep Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat bekerja yang mempengaruhi hasil kerja dan mutu kehidupan kerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktifitas sehingga waktu bekerja dapat dipergunakan secara efektif. (Novianto, 2011, p.6).

Menurut Sedarmayanti (2001, p.21) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan / Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

- b. Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

- c. Suara Bising

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan. Kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang, bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

- d. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain. Karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

- e. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

- f. Ruang Gerak yang diperlukan
Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan, agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, terlalu sempitnya ruang gerak yang tersedia akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu manajemen perusahaan tentunya harus dapat menyusun perencanaan yang tepat untuk ruang gerak yang dari masing-masing karyawan.
- g. Keamanan Kerja
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).
- h. Hubungan Karyawan
Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Konsep Kepuasan Kerja

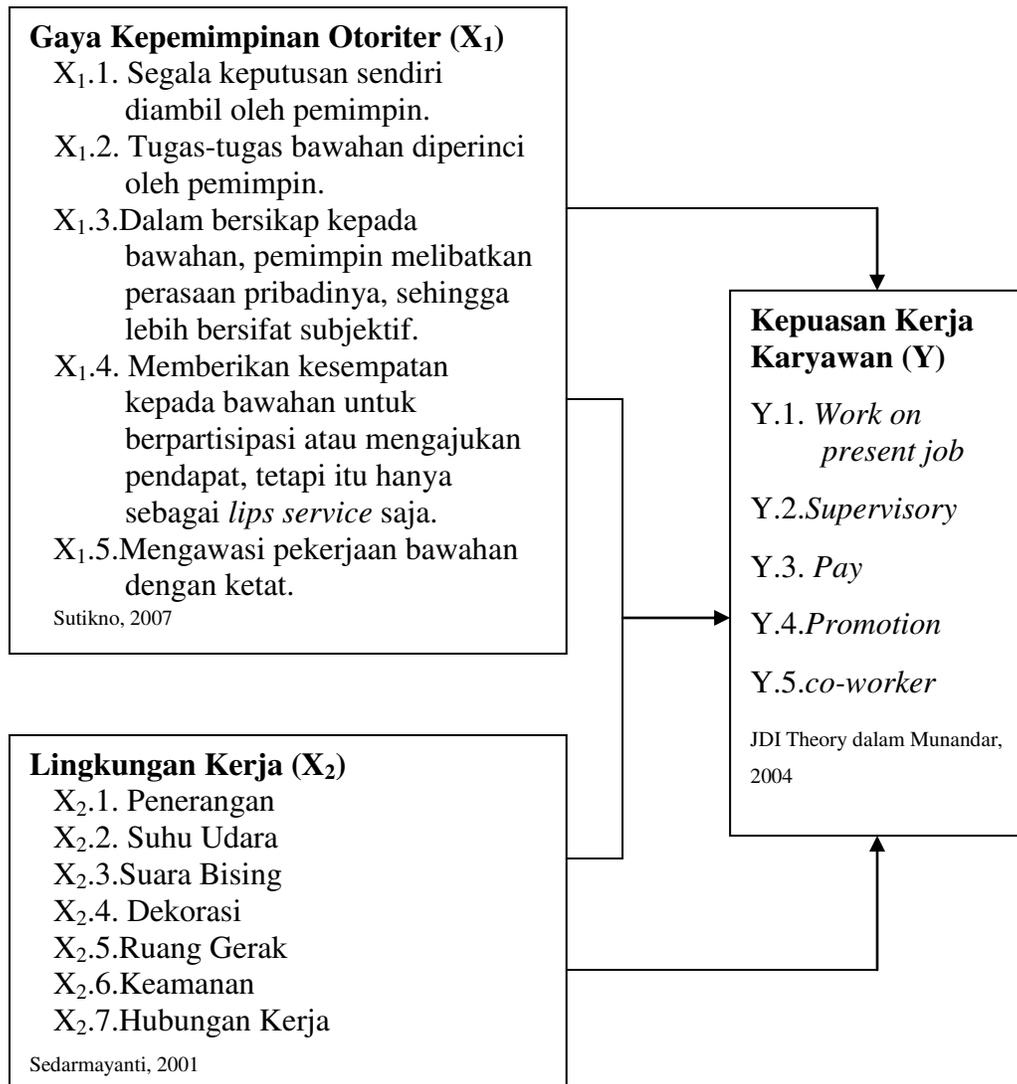
Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan (Sari, 2010).

Menurut Kotler (2002, p.42), dimana kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan antara persepsi atau kerjanya terhadap kinerja suatu produk dan harapan-harapannya.

Smith, Kendall dan Hulin dalam Munandar (2004), JDI (*Job Descriptive Index*) memiliki 5 indikator untuk mengukur kepuasan kerja yaitu:

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (*work on present job*), di mana hal itu terjadi bila pekerjaan tersebut memberikan kesempatan individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab.
- b. Kepuasan terhadap imbalan (*pay*), di mana sejumlah uang gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan karyawan lain pada organisasi tersebut.
- c. Kesempatan promosi (*promotion*) yaitu kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi.
- d. Kepuasan terhadap pengawasan (*supervisory*), bergantung pada kemampuan atasannya untuk memberikan bantuan teknis dalam memotivasi.
- e. Kepuasan terhadap rekan kerja (*co-worker*) yaitu seberapa besar rekan sekerja memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hipotesa yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. H1: Diduga ada pengaruh negatif dan signifikan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan kepuasan kerja karyawan departemen *Room Division* di Swiss-Belinn Hotel. (sumber: Pratama, 2012)
2. H2: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan departemen *Room Division* di Swiss-Belinn Hotel. (sumber: Surodilogo, 2010)
3. H3: Diduga ada pengaruh signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan departemen *Room Division* di Swiss-Belinn Hotel.

4. H4: Dari kedua variabel yaitu gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan departemen *Room Division* di Swiss-Belinn Hotel adalah variabel lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif kausal.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. (Trisnadewi, 2012, p.45). Populasi penelitian ini adalah semua karyawan non-manajerial *Room Division* Swiss-Belinn Hotel.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *Non-Probability Sampling* (*Non-Random Sampling*), dimana tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur-unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. (Wongkar & Kangmartono, 2012, p.29). Peneliti menggunakan sampel jenuh, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2002, p.61) bahwa sampel jenuh disebut juga dengan istilah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Penggunaan sampel jenuh ini dikarenakan jumlah populasi relatif kecil atau kurang dari 30 orang, karena populasi yang dijadikan subjek dalam penelitian ini hanya berjumlah 17 orang yaitu karyawan non-manajerial *Room Division* di Swiss-Belinn Hotel, maka semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel bebas (X), yaitu: Gaya Kepemimpinan Otoriter sebagai X_1 dan Lingkungan Kerja sebagai X_2 .
2. Variabel terikat (Y), yaitu: Kepuasan Kerja.

Variabel Bebas

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja karyawan:

1. Gaya kepemimpinan otoriter:
 - a. Manajer jarang berdiskusi atau meminta pendapat bawahannya ketika menyelesaikan sebuah masalah.
 - b. Manajer memberikan tugas-tugas operasional secara detail.
 - c. Manajer memberikan penilaian bersifat subjektif sehingga penilaian dipengaruhi dengan perasaan pribadinya.
 - d. Manajer mengawasi pekerjaan secara ketat.
 - e. Manajer memberikan kesempatan untuk memberikan pendapat apabila menghadapi masalah, tetapi keputusan akhir tetap ada pada manajer.

- f. Manajer memiliki disiplin yang sangat tinggi.
- 2. Lingkungan kerja:
 - a. Penerangan atau pencahayaan yang jelas sehingga karyawan dapat melihat dan membaca dengan tulisan jelas dan terang ketika bekerja.
 - b. Suhu udara tidak terlalu panas atau dingin tapisejuk dan nyaman di lingkungan kerja.
 - c. Karyawan memiliki lingkungan kerja yang tenang sehingga memudahkan untuk berkonsentrasi dan berkomunikasi dengan tamu dan rekan kerja yang lain.
 - d. Lingkungan kerja memiliki warna yang cerah dan terang sehingga tidak membuat bosan, mengantuk dan enak untuk dipandang.
 - e. Lingkungan kerja memiliki desain yang tertata dan fasilitas lengkap untuk bekerja.
 - f. Adanya ruang gerak yang memadai sehingga memudahkan karyawan untuk bekerja dengan leluasa.
 - g. Adanya keamanan di area lingkungan kerja serta tempat kerja yang tidak membahayakan.
 - h. Adanya rekan kerja dan atasan/manajer yang mau bekerja sama dan bisa mendukung satu sama lain ketika bekerja.

Variabel Terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, yang meliputi:

- a. Karyawan memiliki *skill* yang dibutuhkan sehingga dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang dipercayakan.
- b. Imbalan yang diberikan pantas dan seimbang dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
- c. Ada kesempatan untuk dipromosikan dan naik jabatan.
- d. Manajer mampu memimbing karyawan dalam hal teknis dan juga motivasi.
- e. Rekan kerja yang mampu memberikan bantuan dalam hal teknis dan dorongan sosial.

Teknik Analisa Data

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2009, p.206).

Analisis Regresi Linier Berganda

Proses analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Kuncoro (2009) memaparkan bahwa regresi linier berganda adalah suatu metode untuk mempelajari suatu kejadian yang dipengaruhi oleh lebih dari satu variabel.

HASIL PENELITIAN

Profil Responden

Dalam penelitian ini, responden pria berjumlah 8 orang dan responden wanita berjumlah 9 orang. Responden berjumlah 10 orang dari divisi *Front Office* dan *Housekeeping* 7 orang. Mayoritas responden berusia 20-30 tahun dengan pendidikan terakhir Sarjana (S1). Responden yang bekerja mayoritas sebagai staff umum.

Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif jawaban responden dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden terhadap masing-masing pernyataan dan secara keseluruhan. Berikut adalah hasil statistik deskriptif masing-masing variabel:

Tabel 1. Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Manajer mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan masalah	3,88	Tinggi
2	Manajer memberikan tugas kepada saya secara detail	3,82	Tinggi
3	Manajer menilai saya berdasarkan perasaan pribadi bukan berdasar kemampuan saya	3,82	Tinggi
4	Manajer mengawasi pekerjaan saya secara ketat	3,29	Rata-rata
5	Manajer memberikan kesempatan untuk memberikan pendapat apabila menghadapi masalah, tetapi keputusan akhir tetap ada pada manajer	3,53	Tinggi
6	Manajer memiliki disiplin yang sangat tinggi terhadap saya	4,06	Tinggi
Mean Secara Keseluruhan Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X₁)		3,73	Tinggi

Berdasarkan pada tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa hasil tanggapan responden akan variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X₁) sebagian besar menyatakan setuju pada pernyataan “Manajer memiliki disiplin yang sangat tinggi terhadap saya”, dengan memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,06. Sedangkan secara keseluruhan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter tersebut sebesar 3,73. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,40 < x \leq 4,20$, yang menunjukkan responden memberi nilai setuju atas pertanyaan tentang semua variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter.

Tabel 2. Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Saya bisa melihat dan membaca dengan tulisan jelas dan terang ketika bekerja	4,06	Tinggi
2	Saya merasa nyaman dengan suhu udara disekitar saya ketika bekerja	4,12	Tinggi
3	Udara lingkungan kerja saya sejuk dan tidak pengap	4,00	Tinggi

No	Pernyataan	Mean	Kategori
4	Saya dapat bekerja dengan tenang dan dapat berkonsentrasi dengan mudah	3,82	Tinggi
5	Saya dapat mendengar suara dari tamu atau rekan kerja saya dengan jelas	3,94	Tinggi
6	Lingkungan kerja saya tidak membuat saya bosan dan mengantuk karena dekorasi warna yang cerah dan menyenangkan	3,88	Tinggi
7	Lingkungan kerja saya rapi dan nyaman	3,76	Tinggi
8	Saya tidak merasa kesulitan ketika bekerja karena fasilitas yang lengkap dan dapat dijangkau dengan mudah	3,88	Tinggi
9	Saya dapat bekerja dengan baik karena memiliki ruang gerak yang memadai dan leluasa untuk bergerak	3,94	Tinggi
10	Saya merasa aman ketika berada di tempat dan lingkungan kerja saya	3,82	Tinggi
11	Saya menyukai rekan-rekan kerja saya	3,88	Tinggi
12	Saya menyukai atasan/manajer saya	4,12	Tinggi
Mean Secara Keseluruhan Variabel Lingkungan Kerja (X₂)		3,94	Tinggi

Berdasarkan pada tabel 2 di atas dapat dijelaskan bahwa hasil tanggapan sebagian besar responden akan variabel Lingkungan Kerja (X₂) sebagian besar menyatakan setuju pada pernyataan “Saya merasa nyaman dengan suhu udara disekitar saya ketika bekerja” dan “Saya menyukai atasan/manajer saya”, dengan memiliki nilai rata-rata tertinggi yang sama yaitu sebesar 4,12. Sedangkan secara keseluruhan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh variabel Lingkungan Kerjatersebut sebesar 3,94. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,40 \leq x < 4,20$, yang menunjukkan responden memberi nilai setuju atas pertanyaan tentang semua variabel Lingkungan Kerja.

Tabel 3. Hasil anggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jangka waktu yang diberikan	3,82	Tinggi
2	Saya senang dengan hal yang saya kerjakan	3,88	Tinggi
3	Saya merasa imbalan yang saya dapat sesuai dengan apa yang saya kerjakan	4,29	Sangat Tinggi
4	Saya dapat memenuhi kebutuhan saya dengan penghasilan yang saya dapat	4,41	Sangat Tinggi
5	Saya merasa memiliki kesempatan untuk dipromosikan atau naik jabatan	3,94	Tinggi
6	Saya mendapat cukup bimbingan dan bantuan dari manajer atau atasan ketika merasa kesulitan	3,88	Tinggi
7	Saya menyukai bekerja dengan rekan kerja yang ada disekitar saya	4,12	Tinggi

Mean Secara Keseluruhan Variabel Kepuasan Kerja (Y)	4,05	Tinggi
--	-------------	---------------

Berdasarkan pada tabel 3 di atas dapat dijelaskan bahwa hasil tanggapan akan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan “Saya dapat memenuhi kebutuhan saya dengan penghasilan yang saya dapat”, dengan memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,41. Sedangkan secara keseluruhan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh variabel Kepuasan Kerjatersebut sebesar 4,05. Dalam interval kelas termasuk dalam $3,40 \leq x < 4,20$, yang menunjukkan responden memberi nilai setuju atas pertanyaan tentang semua variabel Kepuasan Kerja.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil dari analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan menggunakan *software* alat bantu hitung SPSS 16.0:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Koefisien Regresi	T
Konstanta	2,182	2,478
Gaya Kepemimpinan Otoriter(X ₁)	-0,370	-1,675
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,746	4,687

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari Tabel 4 adalah: $Y = 2,182 - 0,370X_1 + 0,746 X_2$ menunjukkan besaran variabel kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh besaran variabel gaya kepemimpinan otoriter (X₁) dan lingkungan kerja (X₂)

Uji R²

Uji koefisien determinasi (R²) dilakakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan secara bersama-sama dengan variabel independen. Berikut merupakan hasil uji koefisien determinasi menggunakan alat bantu hitung berupa *software* SPSS 16.0:

Tabel 5. Korelasi dan Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,791	0,626	0,573	0,384

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa besarnya nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,791. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) dengan variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah kuat karena nilai korelasi 0,791 terletak antara 0,60 sampai 0,799.

Nilai koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tidak bebas atau variabel bebas yaitu variabel Kepuasan Kerja. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai $R^2 = 0,626$ yang berarti bahwa sebesar 62.6% Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2). Sisanya 37.4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Uji Koefisien Korelasi Parsial

Nilai korelasi parsial (r) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas yang meliputi variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) parsial terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja.

Tabel 6. Koefisien Korelasi Parsial

Variabel	r	r^2	Dalam Persentase
Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_1)	-0,409	0,167	16,7%
Lingkungan Kerja (X_2)	0,782	0,612	61,2%

Berdasarkan data yang didapat dilihat pada tabel 6 diatas, terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (r^2) terbesar adalah untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,612 artinya secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X_2) memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai prosentase hubungan sebesar 61,2%. Sedangkan yang memberikan pengaruh yang terkecil terhadap Kepuasan Kerja adalah variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_1) yaitu sebesar 16,7%.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otoriter (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara parsial pada kepuasan kerja karyawan (Y). Berikut merupakan hasil uji t menggunakan alat bantu hitung berupa *software* SPSS 16.0:

Tabel 7. Hasil Uji t

Model	t_{hitung}	t_{Sig}
Konstanta	2,478	0,027
Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_1)	-1,675	0,116
Lingkungan Kerja (X_2)	4,687	0,000

Berdasarkan tabel 7 besarnya nilai signifikansi variabel bebas Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_1) pada uji t adalah 0,116 atau $> 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_1) tidak berpengaruh

signifikan secara parsial pada Kepuasan Kerja (Y) Hotel Swiss-Belinn. Sedangkan besarnya nilai signifikansi variabel bebas Lingkungan Kerja (X_2) pada uji t adalah 0,000 atau $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan secara parsial pada Kepuasan Kerja (Y) Swiss-Belinn Hotel.

Uji Hipotesis (Uji F)

Uji *F* digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Ketentuan yang digunakan adalah jika nilai $F_{sig} \leq 0,05$, maka artinya variabel-variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 8. Hasil Uji F

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F hitung</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	3,463	2	1,732	11,735	0,001
<i>Residual</i>	2,066	14	0,148		
Total	5,529	16			

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai *sig* sebesar 0,001 yang nilainya $\leq 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh secara signifikan pada variabel Kepuasan Kerja (Y) Swiss-Belinn Hotel.

PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan menunjukkan nilai koefisien regresi dari variabel gaya kepemimpinan otoriter (X_1) bernilai negatif sedangkan nilai koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja (X_2) bernilai positif. Hasil analisis regresi lainnya, yaitu nilai koefisien korelasi produk momen berdasarkan Tabel 5 menunjukkan angka sebesar 0,791. Hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja berpengaruh kuat secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan angka koefisien determinasi sebesar 0,626 berarti bahwa sebesar 62,6% kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan otoriter sementara 37,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh hasil bahwa hipotesa yang pertama yang menyatakan “Diduga ada pengaruh negatif dan signifikan antara gaya kepemimpinan

otoriter dengan kepuasan kerja karyawan departemen *Room Division* di Swiss-Belinn Hotel” tidak diterima. Uji t yang dilakukan terhadap variabel gaya kepemimpinan otoriter, dalam Tabel 7 menunjukkan t sig dengan angka 0,116. Angka t hitung ini lebih besar daripada 0,05 yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan tetapi pengaruhnya tidak signifikan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji t yang dilakukan menunjukkan hipotesa kedua dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa ”Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan departemen *Room Division* di Swiss-Belinn Hotel” diterima. Uji t yang dilakukan terhadap variabel lingkungan kerja, dalam Tabel 7 menunjukkan angka 4,687. Angka t sig ini lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Simultan Antara Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji F yang dilakukan menunjukkan hipotesa ketiga yang menyatakan bahwa “Diduga ada pengaruh signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan departemen *Room Division* di Swiss-Belinn Hotel” diterima. Uji F yang dilakukan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan dalam Tabel 8 menunjukkan angka 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 yang berarti secara simultan variabel-variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja, berpengaruh secara signifikan.

4. Pengaruh Dominan Antara Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji koefisien korelasi parsial di Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja dengan presentase sebesar 61,2% yang lebih besar dari gaya kepemimpinan otoriter dengan presentase sebesar 16,7%. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesa yang keempat yang berbunyi “Dari kedua variabel yaitu gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan departemen *Room Division* di Swiss-Belinn Hotel adalah variabel lingkungan kerja” diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang didapatkan berdasarkan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_1) tidak berpengaruh secara parsial pada Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Swiss-Belinn Hotel, namun arah hubungan menunjukkan arah yang negatif. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat dibentuk melalui gaya kepemimpinan otoriter, dimana arah hubungan

- negatif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan departemen *Room Division* di Swiss-Belinn Hotel.
2. Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif secara parsial pada Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Swiss-Belinn Hotel. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang tercipta seperti lingkungan yang kondusif maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan departemen *Room Division* di Swiss-Belinn Hotel.
 3. Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikansi sebesar 0,1% yang berpengaruh secara bersama-sama (simultan), dan memiliki nilai koefisien determinasi atau (R^2) sebesar 62,6% yang berarti bahwa Kepuasan Kerja dapat dipenuhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Lingkungan Kerja. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.
 4. Lingkungan Kerja berpengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan departemen *Room Division* di Swiss-Belinn Hotel. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan departemen *Room Division* di Swiss-Belinn Hotel yang semakin puas, jika lingkungan kerja semakin kondusif.

Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan agar manajer departemen *Room Division* Swiss-Belinn Hotel tidak menggunakan gaya kepemimpinan otoriter terlalu dominan. Jika gaya kepemimpinan otoriter masih diterapkan, maka sebaiknya diterapkan dengan cara sebagai berikut: melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, tidak terlalu ketat dalam pengawasan, dan membangun rasa percaya kepada bawahan.
2. Diharapkan agar Swiss-Belinn Hotel dapat meningkatkan lingkungan kerja di departemen *Room Division* yang semakin kondusif yang dapat dilakukan dengan selalu memonitoring lingkungan kerja agar selalu rapi dan nyaman, lingkungan kerja diberi sekat pemisah antara *lobby* dan *restaurant* juga diberi *exhaust fan* sehingga aroma makanan tidak bercampur yang membuat karyawan dapat bekerja dengan tenang dan berkonsentrasi dengan mudah.
3. Diharapkan agar penelitian selanjutnya dengan judul yang sama dapat menambah variabel lainnya seperti *reward* atau kompensasi agar diperoleh hasil lebih mendalam mengenai kepuasan kerja karyawan departemen *Room Division* di Swiss-Belinn Hotel.
4. Mempertahankan kenyamanan suhu udara di lingkungan kerja dan hubungan kerja antara atasan/manajer dan bawahan karena karyawan menyukai hubungan dengan atasan/manajer departemen *Room Division* Swiss-Belinn Hotel agar kepuasan kerja tetap dapat terjaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Boone, L. E. & Kurtz, D. L. (2007). *Contemporary Business* (1sted). Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Johan, R. (2002, March). Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Penabur*, (01)
- Kotler, P. (2002). *Manajemen Pemasaran* (Millenium ed.). Jakarta: Prehallindo.
- Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Munandar. (2004). Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Untuk Kerja Perusahaan, Bagian Psikologi Industri & Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Novianto, V. (2011). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Restoran 'X'*. (Skripsi No. 33010280/MAN/2011). Unpublished undergraduate thesis, Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Pratama, C.Y. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal of Social and Industrial Psychology*. Retrieved June 2, 2015 from <http://journal.unnesa.ac.id/sju/index.php/sip>
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Ruvendi, R. (2005). Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga 01(1)*
- Sari, I. R. P. (2010). *Kepuasan Kerja*. Retrieved May 5, 2015 from <http://chanatha.wordpress.com/2010/01/04/kepuasan-kerja/>
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, A. (2011). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Angkasa Pekanbaru*. Unpublished undergraduate thesis, Universitas Riau, Pekanbaru. Retrieved April 23, 2015 from <http://103.10.169.96/xmlui/bitstream/handle/123456789/2514/karya%20Ilmia hkuuu.pdf?sequence=1>
- Soegihartono, A. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen di PT Alam Kayu Sakti Semarang. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis* 3(1), 123-140.
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Surodilogo, L. B. (2010). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Sehat Semarang*. Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Retrieved May 30, 2015 from <http://eprints.undip.ac.id/22509/>
- Sutikno, R. B. (2007). *The Power of Empathy in Leadership (to enhance long-term company performance)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Trisnadewi, D. A. A. (2012). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Barong Bali di Legian, Kuta-Badung*. Unpublished undergraduate thesis, Universitas Warmadewa Denpasar, Bali.
- Wongkar, F. & Kangmartono, S.W. (2012). *Analisa Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Hotel Novotel Surabaya*.

(TA No: 33010301/MAN/2012). Unpublished undergraduate thesis,
Universitas Kristen Petra, Surabaya.