

## ***THE EFFECT OF PARTICIPATORY LEADERSHIP, PHYSICAL WORK ENVIRONMENT, FINANCIAL COMPENSATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT HOTEL RAMA RESIDENCE***

### **PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, LINGKUNGAN KERJA FISIK, KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI HOTEL RAMA RESIDENCE**

**I Made Gede Bagus Pasek Dwipayana<sup>1</sup>, Gusti Ngurah J. Adinegara<sup>2\*</sup>, I Gusti Bagus R. Utama<sup>3</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(\*) Corresponding Author: [j.adinegara@gmail.com](mailto:j.adinegara@gmail.com)

#### **Article info**

##### **Keywords:**

*Participatory Leadership, Physical Work Environment, Financial Compensation, Job Satisfaction*

##### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of participatory leadership, physical work environment and financial compensation on employee performance at the Rama Residence Hotel. The study involved a sample of 39 respondents through non-probability sampling techniques. Data collection was carried out using a Likert scale questionnaire. The data analysis technique uses multiple linear regression. Hypothesis testing using the F test and t test at a significance level of 5%. The results showed that partially participative leadership (X1) had a positive and significant influence on employee job satisfaction (Y) at the Rama Residence Hotel. This can be seen from the regression coefficient b1X1 which is positive at 0.169. This test is supported by a statistical test t (t - test) which states that t count is greater than t table, which means Ha is accepted. Partially the physical work environment (X2) has a positive and significant influence on employee job satisfaction (Y) at the Rama Residence Hotel. This can be seen from the regression coefficient b2X2 which is positive at 0.296. This test is supported by a statistical test t (t - test) which states that t count is greater than t table, which means Ha is accepted. Partially financial compensation (X3) has a positive and significant influence on employee job satisfaction (Y) at the Rama Residence Hotel. This can be seen from the regression coefficient b3X3 which is positive at 0.446. This test is supported by a statistical test t (t - test) which states that t count is greater than t table, which means Ha is accepted. Simultaneously participative leadership, physical work environment, and financial compensation have a positive and significant effect on employee job satisfaction (Y) at the Rama Residence Hotel. This is proven through multiple regression analysis  $Y = 5.355 + 0.169X1 + 0.296X2 + 0.446X3$  Additionally, it is confirmed by the F (F-test) test where the F count is greater than the F table, which means Ho is rejected and Ha is accepted.*

**Kata kunci:**

Kepemimpinan  
Partisipatif,  
Lingkungan Kerja  
Fisik, Kompensasi  
Finansial, Kepuasan  
Kerja

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Rama Residence. Penelitian melibatkan sampel sebanyak 39 responden melalui teknik *non probability sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner skala Likert. Teknik analisa data menggunakan regresi linear berganda. Uji hipotesis menggunakan uji F dan uji t pada taraf signifikansi 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan partisipatif ( $X_1$ ) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di Hotel Rama Residence. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresi  $b_1X_1$  yang bernilai positif sebesar 0,169. Pengujian ini ditunjang dengan uji statistik t (*t - test*) yang menyatakan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ , yang berarti  $H_a$  diterima. Secara parsial lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di Hotel Rama Residence. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresi  $b_2X_2$  yang bernilai positif sebesar 0,296. Pengujian ini ditunjang dengan uji statistik t (*t - test*) yang menyatakan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ , yang berarti  $H_a$  diterima. Secara parsial kompensasi finansial ( $X_3$ ) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di Hotel Rama Residence. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresi  $b_3X_3$  yang bernilai positif sebesar 0,446. Pengujian ini ditunjang dengan uji statistik t (*t - test*) yang menyatakan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ , yang berarti  $H_a$  diterima. Secara simultan kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di Hotel Rama Residence. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi berganda  $Y = 5,355 + 0,169X_1 + 0,296X_2 + 0,446X_3$ . Selain itu, dipertegas dengan uji F (*F - test*) dimana F hitung lebih besar dibandingkan dengan F tabel, yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi seperti sekarang, pertumbuhan dan perkembangan suatu negara terjadi di berbagai sektor, salah satunya adalah perkembangan di sektor ekonomi yang cenderung bergerak dengan cepat. Maju dan berkembangnya suatu negara sangat bergantung dari sektor ekonomi karena perekonomian merupakan tulang punggung penggerak untuk menjadi suatu negara yang maju dan berkembang. Oleh karena itu perekonomian harus dapat lebih ditingkatkan agar tercapai masyarakat adil dan makmur secara merata khususnya perkembangan dalam dunia usaha. Dampak secara langsung dapat dirasakan dengan adanya perkembangan dunia usaha dalam negeri yang mengalami kemajuan yang cukup pesat baik yang dilakukan pihak pemerintah maupun swasta. Hal ini dapat membuktikan dengan semakin banyaknya perusahaan – perusahaan baru yang secara otomatis mengakibatkan persaingan di dunia usaha yang semakin ketat.

Pemerintah dengan terbuka menyambut datangnya investor swasta dan asing dalam memajukan perekonomian di Indonesia. Kondisi ini yang memberi andil besar dalam persaingan bisnis sehingga memaksa pelaku bisnis harus lebih jeli dan ulet dalam melihat kesempatan bisnis yang ada demi mencapai tujuan yang diinginkan.

Adanya banyak persaingan dalam dunia bisnis menyebabkan setiap perusahaan memacu diri membentuk manajemen yang mampu bertahan dalam persaingan bisnis sekaligus mampu membawa perusahaan mencapai tujuan perusahaan serta memajukannya. Oleh karena itu, keberhasilan manajemen perusahaan sangat dipengaruhi oleh keefektifan perusahaan dalam menerapkan fungsi – fungsi manajemen yang terdiri asal perencanaan (*planning*), penyusunan organisasi (*organizing*), pengisian jabatan (*staffing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengendalian (*controlling*). Diantara fungsi - fungsi manajemen tadi dalam pengisian jabatan artinya fungsi yang menentukan karena pada penyusunan organisasi, menghasilkan perencanaan, memimpin serta mengendalikan organisasi. Perusahaan harus diisi oleh orang – orang yang menguasai bidangnya agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Semua hal juga menjadi perhatian utama setiap perusahaan di Bali baik perusahaan barang maupun jasa. Rama Residence adalah salah satu perusahaan yang menyediakan akomodasi. Persaingan industri - industri pariwisata juga diwarnai dengan masuknya investor luar negeri yang memiliki andil besar dalam memperketat persaingan. Hal tersebut menanamkan kesadaran pentingnya fungsi – fungsi manajemen harus diterapkan dalam perusahaan serta mampu memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Langkah yang dapat dilakukan untuk mempertahankan atau meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu dengan mengevaluasi kepuasan karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan. Suparyadi (2014;438) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik -baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Pada hakekatnya kepuasan kerja adalah merupakan generalisasi sikap - sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek – aspek pekerjaannya.

Terdapat ratusan karakteristik pekerjaan yang dipertimbangkan seorang pekerja, namun sekelompok karakteristik pekerjaan cenderung secara bersama – sama dievaluasi dengan cara yang sama sekelompok karakteristik tersebut, yang pada umumnya ditemukan dalam analisis statistika dari beberapa daftar pernyataan sikap, meliputi : gaji/upah, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, isi pekerjaan, jaminan kerja, serta kesempatan promosi. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, kepemimpinan partisipatif merupakan salah satu faktor penting. Hal ini dikarenakan bahwa kepemimpinan partisipatif dapat diartikan sebagai suatu kepemimpinan yang harus dimiliki oleh setiap pemimpin organisasi. Dalam hal mempertimbangkan bahwa karakter karyawan adalah saling berbeda, maka dalam menjalankan tugas kepemimpinan yang efektif diperlukan pemahaman sifat dan perilaku karyawan. Sehingga karyawan akan memperoleh kepuasan jika dapat merasakan gaya kepemimpinan dari pihak atasan yang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan.

Menurut Rivai (2014:13) kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*) adalah suatu kepemimpinan yang memberikan seperangkat aturan untuk menentukan ragam dan banyaknya pengambilan keputusan partisipatif dalam situasi - situasi yang berlainan. Pemimpin meminta dan mempergunakan saran - saran dari bawahannya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja fisik yang baik dan mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja baik pula, sebaliknya apabila seorang karyawan bekerja di lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung atau kurang memadai untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan menjadi tidak nyaman, cepat lelah, malas sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah

(Mangkunegara 2011;105). Selain itu lingkungan kerja fisik baik akan membentuk persepsi yang berbeda bagi para karyawan terhadap lingkungan kerja yang mereka dapatkan di perusahaan serta membuat karyawan memberikan penilaian berbeda atas segala aspek dari pandangan lingkungan kerja fisik.

Selain kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja fisik satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi finansial. Menurut Sunyoto (2012;31) kebijakan tentang pemberian kompensasi finansial suatu organisasi terhadap karyawan bukan yang statis, melainkan dinamis. Hal ini berarti ketentuan pemberian kompensasi finansial suatu organisasi dapat berubah dari waktu ke waktu. Di dalam departemen personalia suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Karena dengan pemberian kompensasi finansial dapat menjadi faktor penting yang memacu karyawan untuk bekerja dengan optimal.

Masalah - masalah yang dirasakan oleh para karyawan di Hotel Rama Residence adalah : pemimpin mengambil keputusan tanpa pertimbangan dari para karyawan. Pemimpin tidak mau mendengarkan masukan dari para karyawan, lingkungan kerja yang kurang nyaman karena usia dari hotel yang sudah cukup lama, fasilitas yang kurang diperbaharui untuk menunjang pekerjaan, fasilitas kantin yang kurang memadai dan jatah makan siang yang kurang, bonus-bonus yang diberikan pada karyawan perlu ditingkatkan.

Berdasarkan pemaparan diatas, kepuasan kerja karyawan didalam suatu organisasi ditentukan oleh berbagai faktor, diantaranya adalah faktor kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi yang baik dalam suatu organisasi dapat menciptakan kepuasan dan kinerja produktivitas karyawan akan membaik dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan visi & misi dari perusahaan tersebut.

## METODE

Penelitian ini dilakukan di Hotel Rama Residence, Jl.Padma, Legian, Kuta Bali-Indonesia. Dengan nomor telepon (0361) 750 761 dan alamat website <http://www.rama-residencepadma.com>. Populasi penelitian ini dilakukan di hotel Rama Residence dengan jumlah populasi sebanyak 39 orang. Mengingat jumlah karyawan yang akan diteliti adalah 39 orang maka penelitian ini menggunakan sampling jenuh yang melibatkan seluruh karyawan di Hotel Rama Residence.

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode pengumpulan kuesioner, observasi dan wawancara. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan antara keterlibatan karyawan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

### 1) Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan mendapatkan data (mengukur) itu valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen tersebut dapat dipercaya, handal dan akurat. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini akan menggunakan formula koefisien alpha cronbach.

### 2) Analisis Deskriptif

Dalam deskripsi terhadap kuesioner penelitian akan diuraikan persepsi responden terhadap kecerdasan sosial, kecerdasan emosional, dan motivasi, serta kinerja karyawan.

- 3) Uji Asumsi Klasik
  - a) Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas
  - b) Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas
  - c) Uji Asumsi Klasik Normalitas

4) Analisis Korelasi Parsial

Korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis yang bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan variabel dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap).

5) Analisis Korelasi Berganda

Analisis Korelasi Berganda digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara kecerdasan sosial, kecerdasan emosional, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel Rama Residence.

6) Regresi Linier Berganda

Data pengamatan biasanya tidak hanya disebabkan oleh satu variabel, melainkan oleh beberapa atau bahkan banyak variabel. Regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan hipotesis yaitu pengaruh kecerdasan sosial, kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Yang Tao Villa Bali Kerobokan.

7) Analisis Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui kontribusi besarnya pengaruh variabel bebas yaitu kecerdasan sosial, kecerdasan emosional, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Rama Residence yang dinyatakan dalam bentuk persentase.

8) Analisis Uji *T-test*

Analisis Uji *t-test* digunakan untuk membuktikan hipotesis yaitu diduga ada pengaruh secara parsial antara Kecerdasan sosial ( $X_1$ ), Kecerdasan emosional ( $X_2$ ), dan Motivasi ( $X_3$ ), terhadap kinerja karyawan di Hotel Rama Residence ( $Y$ ).

9) Analisis Uji *F-test*

Analisis uji *F-test* digunakan untuk membuktikan yaitu diduga ada pengaruh secara simultan antara kecerdasan sosial ( $X_1$ ), kecerdasan emosional ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ), terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di Hotel Rama Residence.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

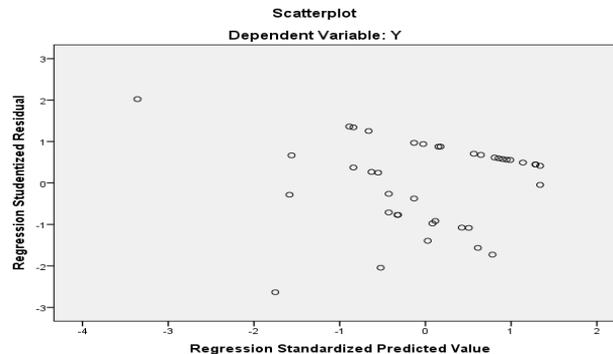
Tabel 1. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	X1	,970
	X2	,198
	X3	,200

Hasil uji multikolinieritas adalah nilai *tolerance* variabel bebas lebih dari 10% atau 0,1. Nilai VIF kurang dari 10 dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

## Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan Gambar di atas, dapat diketahui bahwa semua data variabel memiliki sebaran acak, tidak adanya pola tertentu pada grafik scatter plot artinya pada model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

## Uji Normalitas

**Tabel 2. Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,24673905
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,070
	Negative	-,077
Kolmogorov-Smirnov Z		,758
Asymp. Sig. (2-tailed)		,614

Uji normalitas menunjukkan nilai sig sebesar 0,614 karena nilai sig bernilai lebih besar dari 0,05 maka data dapat dikatakan berdistribusi normal. Sehingga pengujian hipotesis dapat dilanjutkan.

## Analisis Korelasi Parsial

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rama Residence.

1. Untuk mengetahui kuat lemah hubungan antara kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja karyawan dimana lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial diasumsikan konstan atau sebagai faktor pengontrol. Berdasarkan hasil analisis seperti terlihat pada Tabel 4.11, diperoleh hasil koefisien korelasi parsial antara kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial sebagai faktor pengontrol sebesar  $r = 0,277$ . Hal ini berarti ada hubungan positif dan lemah secara parsial antara kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rama Residence.
2. Untuk mengetahui kuat lemah hubungan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan dimana kepemimpinan partisipatif, dan kompensasi finansial diasumsikan konstan atau sebagai faktor pengontrol. Berdasarkan hasil analisis seperti terlihat pada

Tabel 4.11, diperoleh hasil koefisien korelasi parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan dengan kepemimpinan partisipatif dan kompensasi finansial sebagai faktor pengontrol sebesar  $r = 0,388$ . Hal ini berarti ada hubungan positif dan lemah secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rama Residence.

3. Untuk mengetahui kuat lemah hubungan antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan dimana kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik diasumsikan konstan atau sebagai faktor pengontrol. Berdasarkan hasil analisis seperti terlihat pada Tabel 4.10, diperoleh hasil koefisien korelasi parsial antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan dengan kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja sebagai faktor pengontrol sebesar  $r = 0,327$ .

#### **Analisis Korelasi Berganda**

Untuk mengetahui kuat lemah dan arah hubungan secara simultan antara kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien korelasi berganda sebesar  $R = 0,603$ . Ini berarti ada hubungan yang positif dan kuat secara bersama-sama antara kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan. Yang artinya bila kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat, sebaliknya bila kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial dikurangi, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

#### **Analisis Determinasi Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Yang dinyatakan dalam persentase, dengan rumus  $D = R^2 \times 100\%$ . Berdasarkan hasil analisis statistik, diperoleh besarnya koefisien determinasi sebesar 0,364 atau 36,4%. Ini menunjukkan kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial secara simultan memberikan kontribusi naik turunnya kepuasan kerja karyawan di Hotel Rama Residence sebesar 36,4% dan 63,6% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### **Pembahasan**

##### **Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh  $t_1$ -hitung adalah 2,92 lebih besar dari  $t$ -tabel sebesar 1,6 berada pada daerah penolakan  $H_0$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima, berarti memang benar ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan partisipatif secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan dan bukan diperoleh secara kebetulan. Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin tinggi kepemimpinan partisipatif maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan di Hotel Rama Residence begitu juga sebaliknya semakin rendah kepemimpinan partisipatif maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini bersesuaian dengan Putra (2013) mendapatkan adanya pengaruh signifikan kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

##### **Pengaruh Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $t_2$ -hitung adalah 4,192 lebih besar dari  $t$ -tabel sebesar 1,6 berada pada daerah penolakan  $H_0$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima, berarti memang benar ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan

kerja fisik secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan dan bukan diperoleh secara kebetulan.

Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin mendukung lingkungan kerja fisik maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan di Hotel Rama Residence begitu juga sebaliknya semakin kurang mendukung lingkungan kerja fisik maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini bersesuaian dengan Utama (2013) mendapatkan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi Finansial Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $t_3$ -hitung adalah 3,446 lebih besar dari  $t$ -tabel sebesar 1,6 berada pada daerah penolakan  $H_0$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima, berarti memang benar ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi finansial secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan dan bukan diperoleh secara kebetulan.

Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin baik kompensasi finansial maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan di Hotel Rama Residence begitu juga sebaliknya semakin rendah kompensasi finansial maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini bersesuaian dengan Utama (2013) mendapatkan adanya pengaruh signifikan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan sebelumnya pada penelitian ini, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial kepemimpinan partisipatif memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rama Residence. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresi  $b_1X_1$  yang bernilai positif sebesar 0,169. Pengujian ini ditunjang dengan uji statistik  $t$  ( $t - test$ ) yang menyatakan bahwa  $t$  hitung dengan hasil (2,871) lebih besar dibandingkan dengan  $t$  tabel dengan hasil (1,6) yang berarti  $H_0$  diterima. Berdasarkan uji tersebut dapat dikatakan semakin meningkatnya kepemimpinan partisipatif maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya semakin menurunnya kepemimpinan partisipatif kepuasan kerja karyawan juga akan menurun.
2. Secara parsial lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) di Hotel Rama Residence. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresi  $b_2X_2$  yang bernilai positif sebesar 0,296. Pengujian ini ditunjang dengan uji statistik  $t$  ( $t - test$ ) yang menyatakan bahwa  $t$  hitung dengan hasil (4,192) lebih besar dibandingkan dengan  $t$  tabel, dengan hasil (1,6) yang berarti  $H_0$  diterima. Berdasarkan uji tersebut dapat dikatakan jika lingkungan kerja para karyawan nyaman dan fasilitas kerja yang lengkap akan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Hal tersebut akan berdampak baik bagi perusahaan. Begitu pula sebaliknya, jika lingkungan kerja fisik karyawan tidak memenuhi standar akan mengakibatkan kepuasan kerja karyawan menurun.
3. Secara parsial kompensasi finansial ( $X_3$ ) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) di Hotel Rama Residence. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresi  $b_3X_3$  yang bernilai positif sebesar 0,446. Pengujian ini ditunjang dengan uji statistik  $t$  ( $t - test$ ) yang menyatakan bahwa  $t$  hitung dengan hasil (3,446) lebih besar dibandingkan dengan  $t$  tabel, dengan hasil (1,6) yang berarti

Ha diterima. Berdasarkan uji tersebut dapat dikatakan jika kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan harapan para karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan tercapai dan berdampak baik bagi kemajuan perusahaan. Begitu pula sebaliknya, saat kompensasi finansial karyawan tidak sesuai dengan harapan karyawan akan mengakibatkan karyawan menjadi tidak puas dalam bekerja.

4. Secara simultan kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di Hotel Rama Residence. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi berganda  $Y = 5,355 + 0,169X_1 + 0,296X_2 + 0,446X_3$  Selain itu, dipertegas dengan uji F (*F - test*) dimana F hitung dengan hasil (18,890) lebih besar dibandingkan dengan F tabel dengan hasil (2,92), yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Selain itu melalui analisis determinasi berganda, kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial memberikan kontribusi 36,4% terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di Hotel Rama Residence. Berdasarkan uji tersebut dapat dikatakan jika kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dapat diartikan semakin baik kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial yang didapatkan oleh semua karyawan maka akan terbentuk kepuasan dalam bekerja bagi semua karyawan dan hal tersebut akan berdampak baik bagi kemajuan perusahaan.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diberikan saran kepada manajemen, yang sekiranya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu :

1. Pada variabel kepemimpinan partisipatif diketahui indikator hubungan komunikasi serta konsultasi dengan para bawahan mendapatkan rata-rata skor terendah yaitu memiliki nilai dengan jumlah 4,41. Oleh karena itu pihak manajemen Hotel Rama Residence di sarankan untuk lebih meningkatkan komunikasi antara pemimpin dengan para bawahannya agar terjalin komunikasi yang baik antara pemimpin dengan bawahannya dan apabila hal tersebut sudah diterapkan dengan baik maka konsultasi antara pemimpin dengan bawahan akan lebih cepat dan dalam diskusi tentang kelemahan strategi atau keputusan yang akan diterapkan, pemimpin juga wajib meminta atau menerima saran dari bawahan agar tindakan atau keputusan yang akan diterapkan nantinya mendapat respon yang baik dari para bawahan.
2. Pada variabel lingkungan kerja fisik diketahui indikator fasilitas mendapatkan rata-rata skor terendah yaitu memiliki nilai dengan jumlah 3,95. Oleh karena itu pihak manajemen Hotel Rama Residence di sarankan untuk lebih memperhatikan fasilitas perusahaan bagi karyawan, karena jika fasilitas perusahaan sudah terjamin maka akan memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja.
3. Pada variabel kompensasi finansial diketahui indikator upah dan gaji mendapatkan rata-rata skor terendah yaitu memiliki nilai dengan jumlah 3,90 . Oleh karena itu pihak manajemen Hotel Rama Residence di sarankan untuk lebih memperhatikan upah dan gaji bagi setiap karyawan karena hal tersebut akan meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja karena mereka akan merasa kerja keras yang telah mereka lakukan mendapatkan apresiasi oleh manajemen perusahaan.
4. Pada variabel kepuasan kerja karyawan di ketahui indikator menyenangkan pekerjaannya mendapatkan rata-rata skor terendah yang memiliki nilai dengan jumlah 4,46. Oleh karena itu pihak manajemen Hotel Rama Residence di sarankan untuk lebih

memperhatikan kepuasan dalam bekerja setiap karyawan, karena bila karyawan menyenangi pekerjaannya hal tersebut akan berdampak baik bagi kemajuan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aulia. 2013. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Universitas Brawijaya Hotel Kota Malang* [Skripsi].
- Azeem, M.R.S., and Asif, M. 2010 *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nindya Karya Persero*. Jurnal Ekonomi.
- Arslan. 2014. "Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence From Banking Sector of Pakistan)". *International Journal of Business and Social Science*
- Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Hasibuan, M.S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Rajawali Press, Jakarta.
- Mastuti. 2015. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang".
- Mangkunegara, A.A. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A.A. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rivai, V. 2014. *Participative Leadership*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama