

PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN IMBALAN FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

IGN Bagus Sugihandara⁽¹⁾

I Wayan Gede Supartha⁽²⁾

(1)(2)Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: wahsugihandara@yahoo.co.id / telp: 082146468332

ABSTRAK

Villa merupakan salah satu industri jasa yang menyediakan jasa penginapan dengan persaingan yang semakin ketat, maka diperlukan dukungan dari sumber daya manusia yang berkompeten agar mampu bersaing. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan partisipatif, komitmen organisasional dan imbalan finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Maca Villa & Spa, Seminyak Bali. Lokasi dalam penelitian ini adalah Maca Villa & Spa, Seminyak Bali dengan pengolahan data berdasar teknik analisis faktor konfirmatori dan regresi linier berganda. Melalui metode sensus (*total sampling*) jumlah sampel diambil sebanyak 46 responden. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan partisipatif, komitmen organisasional dan imbalan finansial memiliki ketepatan pengaruh sebesar 84,5%, sedang sisanya 15,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Kepemimpinan partisipatif, komitmen organisasional dan imbalan finansial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan partisipatif merupakan variabel yang paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Maca Villa & Spa, Seminyak Bali.

Kata Kunci : kepemimpinan partisipatif, komitmen organisasional, imbalan finansial dan kepuasan kerja.

ABSTRACT

Villa is one of the service industries that provide lodging services to the increasingly fierce competition, it would require the support of competent human resources in order to compete. The aim of this study is to analyze and explain the influence of participative leadership, organizational commitment and the financial rewards on employee job satisfaction at Maca Villa & Spa, Seminyak Bali. The location of this research is Maca Villa & Spa, Seminyak Bali with data processing techniques based on confirmatory factor analysis and multiple linear regression. Through census method the number of samples taken by 46 respondents. The research proves that participative leadership, organizational commitment and financial rewards have influence accuracy of 84.5%, while the remaining 15.5% is influenced by other factors not examined. Participatory leadership, organizational commitment and financial rewards positive and significant impact on job satisfaction partially. Participative leadership is the variable that most affect employee satisfaction Maca Villa & Spa, Seminyak Bali.

Keywords: *participative leadership, organizational commitment, financial rewards and job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Bali yang ditetapkan sebagai pusat pariwisata di Indonesia bagian tengah merupakan daerah wisata yang mendunia karena keramah tamahan penduduknya, adat istiadatnya, alamnya yang indah, atraksi wisata serta mempunyai keaneka ragaman kebudayaan masing-masing daerah yang ada di Bali. Keadaan ini membuka peluang bisnis usaha jasa seperti Maca Villas & Spa untuk berkembang yang mampu menyediakan lapangan pekerjaan dan menyerap tenaga kerja dalam memperoleh keuntungan. Industri jasa villas semakin berkembang dari tahun ke tahun di Kabupaten Badung,. Peningkatan tersebut dipengaruhi oleh semakin berkembangnya sektor-sektor pariwisata, misalkan wisata kuliner, wisata belanja, wisata alam dan udara yang sejuk tidak kalah menarik bagi para wisatawan, sehingga tidak sedikit dari wisatawan yang memilih Bali sebagai tempat untuk berlibur (Mantra, 2008).

Villa merupakan salah satu industri jasa yang menyediakan jasa akomodasi/penginapan dengan persaingan yang semakin ketat, maka diperlukan dukungan dari sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten agar mampu bersaing. Menurut Susilo (2010) setiap perusahaan akan berupaya dan berorientasi pada tujuan jangka panjang yaitu berkembangnya perusahaan dengan meningkatkan pendapatan, sejalan pula dengan meningkatnya kesejahteraan para pegawainya.

Maca Villas & Spa sebagai suatu perusahaan yang bergerak dibidang jasa penginapan, tentu menginginkan agar usahanya berkembang secara berkesinambungan dalam merebut pangsa pasar dan memperoleh laba. Sumber

daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan Maca Villas & Spa. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan (Hariandja, 2005 : 2). Sumber daya manusia merupakan aset utama yang harus dikelola secara profesional dengan memelihara aspek kepuasan kerja, di samping aspek fisik dan aspek keterampilan.

Maca Villas & Spa merupakan salah satu usaha jasa akomodasi pariwisata yang beroperasi di Jl Lebak Sari No. 7, Seminyak / Kerobokan, Bali, menawarkan 23 villa satu kamar tidur dan 2 villa dengan dua kamar tidur. Villa ini sengaja dirancang untuk pasangan yang berbulan madu, yang menginginkan privasi. Karyawan yang berstatus pegawai tetap, pada Maca Villas & Spa, pada tahun 2014 berjumlah sebanyak 46 orang karyawan dan 1 orang *General Manager*. Maca Villas & Spa, dituntut memiliki keunggulan kompetitif dalam bersaing dengan kunci utama membina karyawan sehingga memiliki *skill* dan rasa puas dalam bekerja, yang akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi untuk menjalankan kegiatan perusahaan.

Ketidakpuasan karyawan pada organisasi menyebabkan menurunnya pelaksanaan tugas, meningkatnya absensi, dan penurunan moral organisasi (Susilo, 2006). Sedangkan pada tingkat individu, ketidakpuasan kerja, berkaitan dengan keinginan yang besar untuk keluar dari kerja, meningkatnya stress kerja, dan munculnya berbagai masalah psikologis dan fisik. Salah satu *trend* manajemen sumber daya manusia era global ini adalah kemampuan

manajer dalam membangun komitmen karyawan dengan mendapatkan lebih banyak orang yang terlibat dan senang dengan pekerjaannya. Sehingga timbul kepuasan kerja yang merupakan suatu pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai akibat dari apresiasi terhadap pekerjaan dan pengalaman kerja tertentu.

Pihak manajemen harus memperhatikan penyebab menurunnya pelaksanaan tugas, meningkatnya absensi, dan penurunan moral organisasi dalam tingkat individu, ketidakpuasan kerja, berkaitan dengan keinginan yang besar untuk keluar dari kerja, meningkatnya stress kerja, dan munculnya berbagai masalah psikologis dan fisik (Susilo, 2006).

Seorang pimpinan harus memiliki kestabilan dalam memimpin bawahan. Mangkunegara (2007:278) dengan gaya kepemimpinan partisipatif dimana seorang pemimpin melibatkan seluruh karyawan dalam pengambilan keputusan, sehingga ada kesan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif ini dapat menumbuhkan rasa demokrasi yang tinggi. Situasi ini juga akan berpengaruh terhadap karyawan, mereka merasa dihargai karena mereka dilibatkan langsung dalam pengambilan kebijakan. Farid (2008) dalam penelitiannya menyatakan bahwa gaya partisipatif dan orientasi prestasi sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Melalui observasi studi, ditemukan permasalahan gaya kepemimpinan pada Maca Villas & Spa yang diterapkan, kurangnya pembinaan pimpinan dalam menjalin hubungan yang baik dengan bawahan, pimpinan jarang melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, tidak adanya penerapan

tugas yang jelas untuk karyawan didalam menjalankan pekerjaannya seperti masih terjadinya *miss* komunikasi soal tugas dan wewenang yang mengakibatkan karyawan masih mengalami kebingungan dalam menjalankan tugas karena pimpinan kurang jelas di dalam memberikan wewenang dan tanggung jawabnya.

Variabel selanjutnya yang menyebabkan permasalahan dalam kepuasan kerja karyawan adalah rendahnya komitmen organisasional dalam perusahaan. Gozhali (2006:193) menyatakan tingkat komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang professional.

Susilo dan Durrotun (2006) membuktikan komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Indriati (2005) menyebutkan bahwa sifat dari komitmen organisasional dapat merubah pekerjaan karyawan sepanjang waktu, yang cenderung lebih bervariasi dan memiliki kebebasan dalam melakukan penilaian. Karyawan cenderung mengalami kebosanan karena pekerjaannya kurang menantang sehingga menyebabkan komitmen karyawan tersebut akan rendah. Hal ini di perkuat oleh pernyataan (Wahyono, 2005) bahwa komitmen organisasional merupakan “perspektif yang bersifat keperilakuan dimana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas (*consistent lines of activity*)”, sehingga semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi dapat meningkatkan rasa puas dari karyawan tersebut. rendah.

Terlepas dari itu kepuasan kerja di pengaruhi oleh imbalan finansial (Hasibuan, 2007:203). Imbalan finansial sebagai pelengkap, baik yang bersifat material yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan yang bertujuan untuk memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan. Farid (2008) membuktikan dalam penelitiannya imbalan finansial mencakup semua jenis pembayaran baik secara langsung maupun tidak langsung, berbentuk materil atau uang maupun penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pekerja atau buruhnya. Imbalan finansial yang adil dan layak sangat membantu memotivasi karyawan yang berdampak terhadap rasa puas karyawan, dengan berupa gaji, bonus, uang cuti, tunjangan sampai persiapan dana pensiun.

Melalui studi hasil wawancara dengan 10 (sepuluh) orang karyawan, terungkap bahwa : kebijaksanaan pembagian imbalan finansial khususnya gaji dan tunjangan transport kepada karyawan belum dapat mencukupi kebutuhan hidup dan harga BBM yang sudah dinaikan pemerintah sehingga membuat biaya semakin naik. Hal ini menunjukkan bahwa bentuk imbalan finansial yang diberikan kepada karyawan belum memadai, sehingga mengakibatkan adanya indikasi turunnya rasa puas pada karyawan

Mengacu dasar pembuktian beberapa penelitian sebelumnya dan dilihat dari kondisi nyata yang ada pada Maca Villas & Spa, sangat perlu melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan partisipatif, komitmen organisasional dan imbalan finansial terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penulisa diharapkan mampu membuat karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja dan sebagai basis keunggulan bersaing.

Berdasarkan masalah yang telah dijabarkan, tujuan dari karya ilmiah ini yang hendak dicapai adalah (1) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja karyawan di Maca Villas & Spa, Seminyak Bali, (2) untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan di Maca Villas & Spa, Seminyak Bali, (3) untuk mengetahui pengaruh imbalan finansial terhadap kepuasan kerja karyawan di Maca Villas & Spa, Seminyak Bali.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Maca Villas & Spa, Seminyak Bali

Penelitian Agusthina *et al.* (2012) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif secara parsial merupakan variabel yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Rezvan *et al.* (2013) juga membuktikan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh secara parsial dengan kepuasan kerja karyawan. Dari pemahaman diatas ditarik hipotesis sebagai berikut.

H₁ : Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Maca Villas & Spa, Seminyak Bali

Susilo dan Durrotun (2006) menyatakan komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja seseorang untuk bekerja. Robbins (2006) menemukan dalam penelitiannya bahwa komitmen organisasional secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari pemahaman diatas ditarik hipotesis sebagai berikut.

H₂ : Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Imbalan Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Maca Villas & Spa, Seminyak Bali

Muhammad Rafiq *et al.* (2012) menyebutkan bahwa imbalan finansial berpengaruh secara parsial dengan kepuasan kerja karyawan, dipertegas oleh Sopiah (2013) yang menyatakan imbalan finansial berpengaruh parsial dengan kepuasan kerja karyawan. Dari pemahaman diatas ditarik hipotesis sebagai berikut.

H₃ : Imbalan finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berbentuk asosiatif. Dalam penelitian ini jenis hubungannya adalah hubungan linier karena bertujuan untuk mengetahui variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Maca Villas & Spa yang berlokasi di Jalan Lebak Sari No. 7 Seminyak / Kerobokan, Bali yang menawarkan 23 villas satu kamar tidur dan 2 villas dengan dua kamar tidur.

Adapun alasan yang melatarbelakangi peneliti melakukan penelitian pada Maca Villas & Spa adalah:

- 1) Peneliti menganggap kegiatan ini perlu dilakukan agar diketahui penyebab turunnya kepuasan kerja karyawan mengingat selama ini perusahaan belum pernah melakukan penelitian tentang kepuasan kerja karyawan.

- 2) Maca Villas & Spa yang merupakan usaha yang bergerak dibidang akomodasi pariwisata, yang harus memberikan jaminan atas kualitas yang diberikan kepada pelanggan, wisatawan.
- 3) Dipermudahnya dalam memperoleh informasi yang berhubungan dengan obyek yang diteliti dan belum pernah dilakukannya penelitian tentang kepuasan kerja di perusahaan ini.

Obyek dalam penelitian ini adalah bidang perilaku organisasi yaitu pengaruh kepemimpinan partisipatif, komitmen organisasional dan imbalan finansial terhadap kepuasan kerja karyawan di Maca Villas & Spa. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Maca Villas & Spa yang berjumlah 46 orang dengan menggunakan metode sensus. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode observasi, wawancara, kuisisioner, dan studi pustaka. Dalam penelitian ini, data yang dikumpulkan dari jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden dengan kriteria yang telah ditetapkan, akan selanjutnya diukur dengan skala *Likert* dengan lima tingkatan.

Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis faktor konfirmatori dan analisis regresi linier berganda.

Klasifikasi variabel dan indikator dari variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 1.

Tabel 1.
Klasifikasi Variabel dan Indikator Variabel

Klasifikasi Variabel	Variabel	Indikator
Variabel Bebas	Kepemimpinan partisipatif (X1)	Hubungan dengan bawahan
		Keputusan bersama
		Motivasi yang diberikan
		Kejelasan wewenang
	Komitmen Oganisasional (X2)	Komitmen Afektif
		Komitmen Berkelanjutan
		Komitmen Normatif
	Imbalan finansial (X3)	Insentif
		Gaji
		Tunjangan-tunjangan yang diberikan
Bonus		
Jaminan sosial		
Variabel Terikat	Kepuasan kerja karyawan (Y)	Pengabdian diri
		Kesungguhan bekerja
		Merasa memiliki
		Bertahan dalam perusahaan
		Kepedulian yang tinggi

Sumber : data diolah, 2015

Jumlah responden yang dijadikan sampel dalam penelitian pada Maca Villas & Spa adalah sebanyak 46 orang dengan penilaian tentang kepemimpinan partisipatif, komitmen organisasional dan imbalan finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Maca Villas & Spa, Seminyak Bali, dengan masing-masing jawaban diberikan skor sebagai berikut.

- 1) Jawaban Sangat Setuju (SS), mendapat skor 5
- 2) Jawaban Setuju (S), mendapat skor 4
- 3) Jawaban Cukup Setuju (CS), mendapat skor 3
- 4) Jawaban Tidak Setuju (TS), mendapat skor 2
- 5) Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), mendapat skor 1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Maca Villas & Spa Seminyak Bali

Maca Villas & Spa Seminyak Bali didirikan pada tahun 2011, dengan kerja sama yang dilakukan oleh bapak Jeffry Nasution dan ibu Kurniawati Yusi Angraine. Maca Villas & Spa Seminyak Bali didirikan berdasarkan TDP. No.220855511527 dan SKU No. 571/V/PEMB. Dari kelurahan Kerobokan Kaja. Maca Villas & Spa Seminyak Bali adalah usaha perseorangan yang bergerak dibidang jasa penginapan yang didalamnya terdapat fasilitas restoran, swimming pool dan bar. Nama Maca Villas & Spa dipilih karena ingin menonjolkan unsur-unsur terkecil yang menunjukkan dunia yang indah dan menyajikan alam yang damai.

Maca Villas & Spa Seminyak Bali memiliki 23 villas satu kamar tidur dan 2 villas dengan dua kamar tidur yang berdiri diatas tanah seluas dua puluh dua are. Ke dua puluh lima bangunan villas yang ideal untuk keluarga ataupun anak muda yang sedang berlibur.

Maca Villas & Spa Seminyak Bali sebagai villas yang berusaha menyajikan kepuasan bagi konsumen yang dipenuhi dengan eksklusivitas, kedamaian, dan akomodasi yang sempurna dengan pelayanan yang istimewa diharapkan dapat memuaskan hati setiap konsumen. Maca Villas & Spa Seminyak Bali berlokasi di Jl Lebak Sari No. 7, Seminyak / Kerobokan, Bali, lokasi ini diatur karena didalam lingkungan paling modis di Bali dan lokasi ini memiliki kelebihan yang tepat untuk menikmati matahari terbenam pada sore hari mengingat lokasi dekat dengan kawasan pantai seminyak.

Karakteristik responden berdasarkan jawaban kuesioner

Melalui hasil jawaban kuesioner data diolah dan dapat diketahui gambaran responden yang mencakup kriteria (umur, jenis kelamin, dan pendidikan).

1) Umur

Faktor umur dapat menunjang kegiatan seseorang dalam memberikan pelayanan terbaik dan menghasilkan jasa yang berkualitas. Responden menurut umur pada Maca Villa & Spa dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2.
Distribusi Responden Menurut Umur Pada Maca Villa & Spa

No.	Umur (Tahun)	Jumlah	
		Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	17-25	19	41,3
2	26-35	15	32,6
3	36-45	8	17,4
4	46-55	4	8,7
Jumlah		46	100

Sumber : Maca Villa & Spa, 2015

Tabel 2. menunjukkan bahwa sebagian besar responden rata – rata berumur 17-25 tahun di mana rentang usia ini termasuk rentang usia yang produktif dan kreatif dalam bekerja.

2) Jenis Kelamin

Jenis kelamin mempengaruhi kemampuan karyawan dalam mengambil pekerjaan serta perilaku karyawan. Responden menurut jenis kelamin pada Maca Villa & Spa dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3.
Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin Pada Maca Villa & Spa

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	32	69,6
2	Perempuan	14	30,4
Jumlah		46	100

Sumber : Maca Villa & Spa, 2015

Tabel 3. menunjukkan bahwa jumlah responden didominasi oleh karyawan laki-laki mengingat usaha yang digeluti oleh Maca Villa & Spa bergerak di bidang jasa transportasi pariwisata.

3) Pendidikan

Pendidikan dari seorang karyawan merupakan salah satu penentu kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Pendidikan karyawan pada Maca Villa & Spa dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 4.
Distribusi Responden Menurut Pendidikan Pada Maca Villa & Spa

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	
		Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	SLTP	7	15,2
2	SLTA	9	19,6
3	Diploma 3 (D.3)	11	23,9
4	Sarjana (S.1)	19	41,3
Jumlah		46	100

Sumber : Maca Villa & Spa, 2015

Tabel 3. menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S.1) sebesar 41,3 persen, ini menyatakan bahwa Maca Villa & Spa benar-benar membutuhkan tenaga kerja yang memiliki *skill*, pendidikan dan keahlian dibidangnya, khususnya dibidang pariwisata.

Hasil Uji Instrumen

Jawaban kuesioner yang telah terkumpul terlebih dahulu diolah dengan uji validitas dan reliabilitas, dengan bantuan *Software Statitital Packge of Social Science* (SPSS) sebagai berikut.

1) Uji Validitas

Indikator-indikator dalam setiap variabel penelitian ini dapat dikatakan valid apabila nilai pada setiap indikator bernilai positif lebih dari 0,3.

Tabel 5.
Hasil Uji Validitas Instrumen

No	Variabel	Indikator	Korelasi	Keterangan
1	Kepemimpinan partisipatif (X ₁)	X1.1	0,812	Valid
		X1.2	0,809	Valid
		X1.3	0,727	Valid
		X1.4	0,703	Valid
2	Komitmen organisasional (X ₂)	X2.1	0,841	Valid
		X2.2	0,738	Valid
		X2.3	0,791	Valid
3	Imbalan finansial (X ₃)	X3.1	0,777	Valid
		X3.2	0,710	Valid
		X3.3	0,818	Valid
		X3.4	0,735	Valid
		X3.5	0,746	Valid
4	Kepuasan kerja (Y)	Y1	0,830	Valid
		Y2	0,760	Valid
		Y3	0,824	Valid
		Y4	0,779	Valid
		Y5	0,702	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian

Tabel 5. menjelaskan masih-masing indikator variabel memiliki nilai *person correlation* dengan derajat ketepatan lebih dari 0,3, membuktikan indikator-indikator yang digunakan betul-betul tepat untuk mengukur dalam menghasilkan jawaban yang positif.

2) Uji Reliabilitas

Variabel penelitian dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,6.

Tabel 6.
Hasil Uji Instrumen Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kepemimpinan partisipatif	0,760	<i>Reliabel</i>
2	Komitmen organisasional	0,695	<i>Reliabel</i>
3	Imbalan finansial	0,813	<i>Reliabel</i>
4	Kepuasan kerja	0,851	<i>Reliabel</i>

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian

Tabel 6. menjelaskan nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 sehingga membuktikan bahwa item tersebut memiliki reliabilitas konsistensi.

Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Faktor Konfirmatori

Analisis faktor konfirmatori digunakan untuk menguji apakah indikator betul-betul merupakan indikator suatu variabel dan akan mengelompokkan masing-masing indikator ke dalam beberapa faktor dengan nilai faktor loading yang lebih besar dari 0,4.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dapat menduga arah dari hubungan serta mengukur derajat keeratan hubungan antara satu variabel terikat dengan satu variabel bebas. Peneliti dibantu dengan program komputer *Statistical Pacage of Social Science (SPSS) versi 15.0 for Windows*.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \mu_i \dots\dots\dots(1)$$

Dimana :

- Y = Kinerja
- X₁ = Kepemimpinan partisipatif
- X₂ = Komitmen organisasional
- X₃ = Imbalan finansial
- R² = Koefisien determinasi

Pembahasan

Analisis Faktor Konfirmatori

Analisis faktor konfirmatori digunakan untuk menguji apakah indikator betul-betul merupakan indikator suatu variabel dengan nilai loading faktor dari setiap indikator yang dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7.
Nilai Loading Faktor

Variabel	Indikator	Loading Faktor	Ket.
Kepemimpinan partisipatif (X_1)	$X_{1,1}$	0,794	Valid
	$X_{1,2}$	0,830	Valid
	$X_{1,3}$	0,714	Valid
	$X_{1,4}$	0,715	Valid
Komitmen organisasional (X_2)	$X_{2,1}$	0,869	Valid
	$X_{2,2}$	0,679	Valid
	$X_{2,3}$	0,818	Valid
Imbalan finansial (X_3)	$X_{3,1}$	0,772	Valid
	$X_{3,2}$	0,697	Valid
	$X_{3,3}$	0,801	Valid
	$X_{3,4}$	0,759	Valid
	$X_{3,5}$	0,760	Valid
Kepuasan kerja (Y)	Y_1	0,814	Valid
	Y_2	0,759	Valid
	Y_3	0,795	Valid
	Y_4	0,771	Valid
	Y_5	0,822	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian

Tabel menjelaskan nilai rotasi loading faktor untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,4 yang dapat diartikan seluruh instrument masing-masing variabel telah memenuhi syarat dan menunjukkan korelasi yang kuat.

Analisis Regresi Linear Berganda

Karya ilmiah membuktikan melalui hasil olah data dinyatakan persamaan regresi linear berganda berdasarkan olahan program *SPSS versi 16.0 for Windows*.

Hasil analisis regresi linear berganda pengaruh kepemimpinan partisipatif, komitmen organisasional dan imbalan finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Maca Villa & Spa, Seminyak Bali

$$Y = 0,332 X_1 + 0,329 X_2 + 0,330X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja

X₁ = Kepemimpinan partisipatif

X₂ = Komitmen organisasional

X₃ = Imbalan finansial

R² = Koefisien determinasi

- 1) Nilai konstanta -3,900 membuktikan bila kepemimpinan partisipatif (X₁), komitmen organisasional (X₂), imbalan finansial (X₃) sama dengan nol, maka nilai kepuasan kerja (Y) naik sebesar -3,900 satuan.
- 2) Nilai koefisien $\beta_1 = 0,332$ membuktikan bila kepemimpinan partisipatif (X₁) bertambah 1 satuan, maka nilai dari kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,332 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- 3) Nilai koefisien $\beta_2 = 0,329$ membuktikan bila komitmen organisasional (X₂) bertambah 1 satuan, maka nilai dari kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,329 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- 4) Nilai koefisien $\beta_3 = 0,330$ membuktikan bila imbalan finansial (X₃) bertambah 1 satuan, maka nilai dari kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,330 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

- 5) Model *summary* besarnya R^2 adalah 0,845 persen. mengartikan variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variasi kepemimpinan partisipatif (X_1), komitmen organisasional (X_2), imbalan finansial (X_3) sebesar 84,5 persen, sedangkan sisanya sebesar 15,5 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik menganalisis kelayakan model sebelum digunakan untuk memprediksi nilai melalui tahapan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas

Hasil yang dibuktikan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,724 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terdistribusi secara normal.

Tabel 8.
Hasil Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov Test*)

	Unstandardized Residual
N	46
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,629
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,724

Sumber: data diolah (2015)

2) Uji Multikolinearitas

Hasil yang dibuktikan melalui pengujian multikolinearitas dapat diperoleh hasil sebagai berikut pada Tabel 9.

Tabel 9.
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Model	Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan partisipatif	0.363	2.752
2	Komitmen organisasional	0.256	3.910
3	Imbalan finansial	0.238	4.201

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian

Tabel 9. membuktikan nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* tidak kurang dari 0,1, maka ini berarti dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 10.
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	.316		
2	Kep. Part	-.032	.058	-.141	-.560	.578
3	Komit Org.	.080	.069	.348	1.161	.252
4	Imbalan	-.030	.072	-.129	-.415	.680

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian

Tabel membuktikan hasil analisa bahwa semua variabel memiliki nilai sig > 0,05 ini berarti pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Pengujian Ketepatan Model Regresi

Pengujian dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05. Oleh karena F_{hitung} (76,287) lebih besar dari F_{tabel} (2,84) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan kepemimpinan partisipatif, komitmen organisasional dan imbalan finansial berpengaruh signifikan secara simultan

terhadap kepuasan kerja. Pernyataan ini membuktikan model dapat digunakan untuk mempresentasikan karena hasil *goodness of fitnya* baik. Nilai koefisien determinasi R^2 memiliki nilai cukup tinggi yaitu 0,845 hal ini menandakan bahwa sebesar 84,5 persen variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan partisipatif (X_1), komitmen organisasional (X_2), imbalan finansial (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) sedangkan sisanya 15,5 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Pengujian Pengaruh Variabel Bebas

- 1) Pengujian pengaruh variabel kepemimpinan partisipatif (X_1) terhadap kepuasan kerja

Hipotesis hasil data mengetahui kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 3,291$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,684$ maka H_0 ditolak, ini berarti kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Positif, erat, dan signifikan dalam arti kedua variabel antara kepemimpinan partisipatif dengan kepuasan kerja saling berpengaruh besar/erat satu sama lain dengan didasarkan pada perhitungan olah data statistik yang signifikan.

- 2) Pengujian pengaruh variabel komitmen organisasional (X_2) terhadap kepuasan kerja

Hipotesis hasil data mengetahui komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 2,735$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,684$ maka H_0 ditolak, ini berarti komitmen organisasional berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Positif, erat, dan signifikan dalam

arti kedua variabel antara komitmen organisasional dengan kepuasan kerja saling berpengaruh besar/erat satu sama lain dengan didasarkan pada perhitungan olah data statistik yang signifikan.

3) Pengujian pengaruh variabel imbalan finansial (X_3) terhadap kepuasan kerja

Hipotesis hasil data mengetahui imbalan finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung}=2,646$ lebih besar dari $t_{tabel}= 1,684$ maka H_0 ditolak, ini berarti imbalan finansial berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Positif, erat, dan signifikan dalam arti kedua variabel antara imbalan finansial dengan kepuasan kerja saling berpengaruh besar/erat satu sama lain dengan didasarkan pada perhitungan olah data statistik yang signifikan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Mengacu dengan hasil analisis data yang menjawab bahwa kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja pegawai berpengaruh signifikan positif. Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan partisipatif yang dijalankan oleh pimpinan berakibat pada semakin tingginya rasa puas karyawan pada Maca Villa & Spa, Seminyak Bali. Pembuktian ini berdasarkan hasil pernyataan Voon *et al.*, (2011) bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap rasa puas karyawan dalam bekerja dan memiliki kesamaan terhadap pernyataan Furkan *et al.*, (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki

pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rifki (2012) menemukan hal yang sama dimana gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Mengacu dengan hasil analisis data yang menjawab bahwa komitmen organisasional memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja karyawan, terlihat adanya pemahaman karyawan terhadap komitmen organisasional dalam diri karyawan akan mampu membangkitkan kepuasan kerja karyawan pada Maca Villa & Spa, Seminyak Bali. Pembuktian ini berdasarkan hasil pernyataan Susilo (2006) menyatakan komitmen organisasional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Alexandra (2009) menemukan hal yang sama komitmen organisasional memiliki kaitan dengan kepuasan kerja. Cristiana (2012) menyatakan komitmen organisasional mampu membangkitkan kepuasan kerja karyawan secara positif.

Pengaruh Imbalan Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Mengacu dengan hasil analisis data yang menjawab bahwa imbalan finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, adanya imbalan finansial yang sesuai pada karyawan dapat mendorong untuk memberikan hasil kerja yang optimal. Mengingat hasil analisis data yang menyatakan imbalan finansial memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan Maca Villa & Spa, Seminyak Bali. Pembuktian ini berdasarkan hasil pernyataan Hsin-Hsi (2011) dalam penelitiannya merumuskan hal yang sama imbalan finansial memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Muhammad *et*

al., (2012) menemukan hal yang sama dalam penelitiannya bahwa imbalan finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Dominan Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Mengacu dengan hasil analisis data yang menjawab bahwa kepemimpinan partisipatif berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan, adanya penerapan kepemimpinan partisipatif yang baik, tepat dan mampu memberikan masukan kepada karyawan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja secara optimal sehingga mendapatkan hasil kerja yang optimal. Pembuktian ini berdasarkan hasil pernyataan Voon *et al.*, (2011) bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif secara dominan terhadap rasa puas karyawan dalam bekerja dan memiliki kesamaan terhadap pernyataan Furkan *et al.*, (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif secara dominan terhadap kepuasan kerja karyawan. Diperkuat oleh Rifki (2012) dalam penelitiannya menemukan hal gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara dominan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Melalui pemaparan dan penjelasan pada bab-bab sebelumnya, maka disimpulkan temuan sebagai berikut.

- 1) Kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Maca Villas & Spa.

- 2) Komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Maca Villas & Spa.
- 3) Imbalan finansial memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Maca Villas & Spa.

Saran

Mengacu kesimpulan di atas yang ditetapkan berdasarkan hasil olah data, maka saran yang diajukan sebagai berikut.

- 1) Hendaknya pimpinan selalu berpedoman dalam penerapan perilaku kepemimpinan dengan gaya kepemimpinan partisipatif. Dalam hal ini pimpinan dengan jelas dalam menyampaikan wewenang dan tanggung jawab kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Adanya keterlibatan karyawan saat ini dalam mengambil keputusan disambut positif oleh rasa puas karyawan, hal ini agar dipertahankan dalam mendukung kemajuan perusahaan.
- 2) Pihak manajemen diharapkan mampu membangun ikatan emosional karyawan terhadap perusahaan dalam hal memberikan penjelasan dan pemahaman kepada karyawan agar mau bekerja sama demi kemajuan perusahaan. Segala keuntungan yang diterima karyawan saat ini sudah dirasakan positif oleh karyawan dan seharusnya dipertahankan oleh pihak manajemen untuk membangkitkan rasa puas karyawan.
- 3) Perusahaan sebaiknya memperbaiki sistem finansial yang diterima karyawan, dengan menerapkan sistem insentif yang diperhitungkan untuk karyawan karena kinerja yang melebihi standar kerja yang masih

belum diterima karyawan agar mampu meningkatkan rasa puas karyawan dalam bekerja. Pemberian tunjangan-tunjangan yang ada saat ini harus dipertahankan oleh perusahaan untuk memberikan rasa puas kepada karyawan sehingga bekerja secara optimal.

REFERENSI

- Alexandra Panaccio, Christian Vandenberghe.2009. Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*. 7(5): h: 224-236.
- Cristiana Catalina Cicei. 2012. Occupational stress and organizational commitment in Romanian public organizations. *Journal Social and Behavioral Sciences*. 3 (3): h: 1077-1081
- Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. 2012. Denpasar: Pedoman Penulisan Usulan Penelitian, Skripsi dan Mekanisme Pengujian.
- Farid Firmansyah, 2008. Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan di SMA Wachid Hasyim Surabaya Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 3 (1): h: 94– 105
- Furkan Baltaci, Emin Kara, Erdal Tascan, Huseyin Avsalli, 2012. *The Effects of Leadership On Job Satisfaction (Visionary Leadership, Transformational leadership, Transactional leadership)*. *International Journal Symposium on Sustainable Development*, 1(31): h: 220-226
- Ghozali, Imam, 2006. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kedua.Semarang : Bagian Penerbit Universitas Diponogoro.
- Hariandja, Marriot. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Grasindo.
- Hasibuan Melayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kaihatu: Cetakan kelima.
- Mantra, Ida bagus.2008. Autobiografi Seorang Budayawan. Penyunting I.B. Wiana. Denpasar : Upada Sastra.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Muhammad Ehsan Malik, Rizwan Qaiser Danish, Yasin Munir, 2012. *The Impact of Pay and Promotion on Job Satisfaction: Evidence from Higher Education Institutes of Pakistan*. *American Journal of Economics*, 10 (5): h: 6-9
- Muhammad Rafiq, Muhammad Javed, Mustajab Khan and Maqsood Ahmed, 2012. *Effect Of Rewards On Job Satisfaction Evidence From Pakistan*. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. 4(1): h: 337-347
- Munandar Wahyono, 2005. Faktor-faktor Motivasi yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai pada Direktorat Jendral Perlindungan Hak Aasasi Manusia. Tesis Universitas Indonesia
- Riduwan dan Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Rifki Afrizal, 2012. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nindya Karya Persero. *Jurnal Ekonomi*, 2(1): h: 1-15
- Suharsimi, Arikunto 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Bina Aksara.
- Susilo Toto Raharjo dan Durrotun Nafisah, 2006. Analisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Departemen Agama Kabupaten Kendal dan Departemen Agama Kota Semarang). *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, 3(2): h: 69-81
- Voon, M.L., M.C. L, K.S. Ngui1, N.B. Ayob, 2011. *The influence of leadership styles on employees' job satisfaction in public sector organizations in Malaysia*. *International Journal of Business, Management and Social Sciences*, 2(1): h: 24-32