

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Patra Semarang Hotel & Convention

Krisna Tri Argo
STIEPARI Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Patra Semarang Hotel & Convention yang bertujuan untuk menganalisa dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengetahui variabel mana yang paling berpengaruh terhadap kepuasan wisatawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan 55 responden. Teknik uji validitas dan uji reliabilitas, analisis regresi berganda, pengujian hipotesismelalui uji f, uji t, koefisien determinasi dan koefisien beta. Hasil penelitian menunjukkan pada taraf teruji signifikan dan positif berpengaruh dengan persamaan regresi, $Y = -0,005 X1 + 0,971 X2$ serta terbukti bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi senilai 0,971. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa dari dua variabel independen, budaya organisasi adalah variabel yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Patra Semarang Hotel & Convention.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi

ABSTRACT

This research was conducted at Patra Semarang Hotel & Convention which aims to analyze and explain the influence of leadership style and organizational culture on employee performance, and to find out which variables are most influential on tourist satisfaction. This research uses quantitative methods with 55 respondents. The validity and reliability test techniques, multiple regression analysis, hypothesis testing through the f test, t test, coefficient of determination and beta coefficient. The results showed that the level of testing was significant and positively influenced by the regression equation, $Y = -0.005 X1 + 0.971 X2$ and it was proven that the organizational culture variable had the most dominant influence on employee performance with a regression coefficient of 0.971. The conclusion from this study that of the two independent variables, organizational culture is a variable that has a positive effect on employee performance at Patra Semarang Hotel & Convention.

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture

PENDAHULUAN

Pariwisata telah menjadi industri terbesar dan memperlihatkan pertumbuhan yang konsisten dari tahun ke tahun. World Tourism Organization memperkirakan bahwa pada tahun 2020 akan terjadi peningkatan sebesar 200% terhadap angka kunjungan wisatawan dunia saat ini. Pariwisata modern saat ini juga dipercepat oleh proses globalisasi dunia sehingga menyebabkan terjadinya interkoneksi antar bidang, antar bangsa dan antar individu yang hidup didunia ini. Perkembangan teknologi informasi juga mempercepat dinamika globalisasi dunia, termasuk juga didalam perkembangan dunia hiburan, rekreasi dan pariwisata.

Patra Semarang Hotel berada di Candi Baru di salah satu sisi bukit Semarang. Jl Sisingamangaraja, 50525.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Stogdill (dalam Sopiah,2008), mendefinisikan kepemimpinan manajerial sebagai kelompok. Ada tiga implikasi penting dari batasan ini yaitu Kepemimpinan harus melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau pengikut. Karena kesediaan mereka menerima pengarahan dari pemimpin, anggota kelompok membantu, menegaskan, status pemimpin dan memungkinkan terjadinya proses kepemimpinan. Tanpa bawahan maka semua sifat kepemimpinan seorang manajer akan menjadi tidak relevan. Kepemimpin mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama diantara pemimpin dan anggota kelompok, yang caranya tidak sama antara pemimpin yang satu dengan yang lain. Disamping secara sah mampu memberikan atau pengarahan kepada bawahan atau pengikutnya, pemimpin juga dapat mempengaruhi bawahn dengan berbagai cara.

Budaya Organisasi

Dalam teori Mangkunegara (2005) menyimpulkan pengertian budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Erly Suandy (2006) terdapat tiga tipe umum budaya organisasi yaitu: konstruktif, pasif-defensif, dan

agresif-defensif. Setiap tipe berhubungan dengan seperangkat keyakinan normatif yang berbeda. Keyakinan normatif mencerminkan pemikiran dan keyakinan individu mengenai bagaimana anggota dari sebuah kelompok atau organisasi tertentu diharapkan menjalankan tugasnya dan berinteraksi dengan orang lain.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi yang saling bersangkutan. Kinerja dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standart) yang dimana kualitas dapat berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkannya. Sedangkan kuantitas ialah jumlah hasil kerja yang diberikan pada kurun waktu yang tertentu, dan ketetapan waktu yang kesesuaian waktu yang telah direncanakan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, faktual dan akurat dengan membuat angket kepada responden (karyawan) yang akan menjawab pernyataan-pernyataan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di patra semarang hotel & convension dengan jumlah sampel sebanyak 55 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Patra Semarang Hotel & Convention berdiri pada tahun 1972 yang di bangun oleh PT. PERTAMINA. Pada awalnya hotel ini adalah Hotel Patra yang berarti minyak dan jasa/guna /manfaat. Alasan didirikannya Patra Semarang Hotel & convention dulu adalah untuk para kontraktor/karyawan PERTAMINA tidak menginap dihotel lain. Hotel semula dipegang oleh PERTAMINA, Namun setelah pemerintah mengeluarkan peraturan yang tertuang dalam Undang – Undang no.8 tahun 1974 tentang larangan bagi perusahaan PERTAMINA mengelola usaha lain selain minyak dan gas bumi, maka Hotel Patra diserahkan kepada anak perusahaan PERTAMINA yaitu PT. PATRA JASA. Secara resmi Patra Semarang Hotel & convention mulai beroperasi pada tanggal 18 juni 1974 yang di resmikan oleh letjen Dr.Ibnu Sutowo yang waktu itu menjabat sebagai direktur utama PERTAMINA.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Dari pengujian hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian dapat dikatakan apabila seorang pemimpin mempunyai kemampuan, selalu ingin akan prestasi dalam bekerja, cerdas dalam mengatasi masalah yang ada, tegas dalam mengambil keputusan dan dapat memecahkan masalah, selalu percaya diri mampu untuk memimpin anak buahnya, serta senantiasa mempunyai inisiatif dan inovatif dalam setiap mengambil keputusan, maka pemimpin tersebut harus di kembangkan lagi supaya seorang pemimpin tersebut dapat menjadi panutan sehingga dapat mencapai tujuannya.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji Hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat di simpulkan apabila budaya organisasi mempunyai nilai untuk karyawan, nyaman, aman, dan saling memberikan dorongan kepada karyawan lain akan berdampak pada kualitas kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diperkuat dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ senilai $437,184 > 2,78$, jadi simpulannya H_a diterima dan H_o ditolak berarti ada pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Patra Semarang Hotel & Convention.

Variabel Yang Paling Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien Beta Standart / Beta menyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_2) memiliki nilai lebih besar daripada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) senilai $0,971 > -0,005$. Setelah dilakukan pengamatan juga dapat dilihat bahwa karyawan memanglah sangat menjaga keharmonisan serta norma dan moral sesama karyawan supaya dalam tabel

koesioner pun hampir rata-rata responden menjawab setuju maka variabel ini dapat dikatakan paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka sebagai kesimpulan dari hasil penelitian diperoleh hasil sebagai berikut;

1. Tidak adanya pengaruh dan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Patra Semarang Hotel & Convention, sehingga hipotesis yang pertama ditolak.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Patra Semarang Hotel & Convention, sehingga hipotesis yang kedua diterima.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Patra Semarang Hotel & Convention, sehingga hipotesis yang ketiga diterima.
4. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan dengan variabel Kinerja Karyawan Patra Semarang Hotel & Convention

Saran

Berdasarkan hasil dan analisis data, serta kesimpulan, maka saran penulis kepada pihak hotel adalah:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Patra Semarang Hotel & Convention, perlu lebih di tingkatkan dan memaksimalkan kemampuan pimpinan dalam membina dan mengorganisir karyawan, karena saat ini sangat dibutuhkan karyawan Patra Semarang Hotel & Convention adalah pemimpin yang mempunyai kecerdasan dan inisiatif serta inovatif, memang pimpinan saat ini sudah cukup bagus dalam mengorganisir karyawan namun lebih baik di maksimalkan lagi untuk menjadi pemimpin yang diinginkan oleh karyawannya.
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Patra Semarang Hotel & Convention, memang sudah baik namun harus di tingkatkan lagi agar supaya semua

karyawan memang merasakan bahwa bekerja di Patra Semarang Hotel amat sangatlah menyenangkan dengan lingkungan yang aman, nyaman dan saling mendorong satu sama lain, karena karyawan hotel merupakan bagian dari ramah lingkungan dan manajemen Patra Semarang Hotel & Convention.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, Thami, 1995 *Manajemen Personalia. Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta.
Mangkunegara, Prabu Anwar, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*
Suandy, Erly; 2006, *Perencanaan Pajak*, Jakarta.