



Analisis Kompensasi Kepemimpinan Transformasional Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Hotel Bintang Lima di Surakarta

Puput Melati

pmelati958@gmail.com

Universitas Duta Bangsa Surakarta

Agus Suyatno

agus_suyatno@udb.ac.id

Universitas Duta Bangsa Surakarta

Khabib Alia Akhmad

Khabib_alia@udb.ac.id

Universitas Duta Bangsa Surakarta

Alamat: Jl. Ki Mangun Sarkoso No.20, Nusukan, kec. Banjarsari, Kota Surakarta,
Jawa Tengah 57135

Korespondensi penulis: pmelati958@gmail.com

Abstrak. Employee happiness at five-star hotels in Surakarta is the target of this research, which intends to examine the impact of transformational leadership pay on this variable. There are 98 people working at five-star hotels in the Surakarta region who make up the study's population. Pay, transformational leadership, and contentment in one's work environment are the study factors. Questionnaires served as the main data source for this investigation. Data was analyzed with the help of SPSS 25. According to the findings, the two most important factors influencing an employee's level of work satisfaction are financial pay and transformational leadership.

Keywords: Compensation, Transformational, Leadership, Job Satisfaction.

Abstrak. kebahagiaan karyawan di hotel bintang lima di Surakarta menjadi sasaran penelitian ini, yang bertujuan untuk menguji dampak kompensasi kepemimpinan transformasional terhadap variabel ini. Ada 98 orang yang bekerja di hotel bintang lima di wilayah Surakarta yang menjadi populasi penelitian. kompensasi, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan dalam lingkungan kerja seseorang merupakan faktor penelitian. Kuesioner berfungsi sebagai sumber data utama untuk penyelidikan ini. Data dianalisis dengan bantuan SPSS 25. Menurut temuan tersebut, dua faktor terpenting yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan adalah gaji finansial dan kepemimpinan transformasional.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepemimpin, transformasional, kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Pertumbuhan pariwisata yang pesat secara nasional menjadikan Indonesia sebagai tujuan para turis manca negara dan berpengaruh baik pada sektor pertumbuhan ekonomi. Keunggulan kompetitif yang diciptakan oleh sumber daya manusia yang kompeten secara lintas budaya merupakan salah satu ciri khas industri jasa perhotelan, yang khususnya berlaku di industri perhotelan (garant.ru., 2020). Motivasi dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dapat ditingkatkan dengan gaji yang adil. N.M. Hasibunan (2019) menyatakan bahwa. Kepemimpinan yang mengubah pengikut menjadi pusat

perubahan dengan membuat harapan dan tanggung jawab jelas dikenal sebagai kepemimpinan transformasional. Nilai kepemimpinan dalam suatu organisasi adalah kapasitas untuk menginspirasi dan mengarahkan pekerja untuk mencapai tujuan organisasi melalui penggunaan sumber daya manusia yang strategis Penulis Jufrizen mengklaim bahwa (2017) Sementara itu, kepuasan kerja didefinisikan oleh Hamali (2016) sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaan dalam kaitannya dengan keadaan yang berhubungan dengan pekerjaan, kolaborasi antar pekerja, insentif yang diperoleh di tempat kerja, dan aspek lain yang berkaitan dengan aspek fisik dan psikologis pekerjaan.

Penelitian Randing, Hadi, dan Eko (2023) di Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta menemukan bahwa kecerdasan emosional dan Sebagai mediator antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, kepuasan kerja memainkan peran penting dalam kepemimpinan transformasional. Mengapa? Karena itu, Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) DIY. Adanya perbedaan teori terkait berpengaruhnya kepuasan kerja karyawan dan tidak, menjadikan peneliti melakukan penelitian dengan judul “ Analisis Kompensasi Kepemimpin Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Bintang Lima di Solo” terdapat pembaharuan dalam penelitian ini menambahkan variabel kompensasi. bertujuan untuk membuktikan apakah kompensasi dan kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

KAJIAN TEORITIS

1. Kompensasi

Istilah "kompensasi" mengacu pada manfaat moneter atau non-moneter yang diterima pekerja dari pemberi kerja mereka sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan. (Laporan Hasibuan, 2017).

Langsung atau tidak langsung, moneter atau non-moneter, wajar dan dapat diterima, dan diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas layanan atau kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi adalah apa yang dikenal sebagai kompensasi. Marwansyah (2016)

Karyawan, buruh, dan kontraktor mendapatkan remunerasi atas layanan yang mereka berikan. Pada tahun 2014, Kazarisman

Argumen sebelumnya mengarah pada kesimpulan bahwa kompensasi meliputi Membayar pekerja untuk pekerjaan yang mereka selesaikan dapat mengambil banyak bentuk, termasuk gaji, tunjangan, bonus, dan fasilitas lainnya.

2. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah Kepemimpinan yang memotivasi pengikut untuk mengesampingkan kepentingan mereka sendiri dan bekerja menuju tujuan bersama dapat memberikan dampak yang mendalam pada pengikut tersebut (Basori 2019). Empat ciri utama kepemimpinan transformasional adalah kemampuan memengaruhi gagasan, memberi dorongan, merangsang kecerdasan, dan memberikan perhatian individual. (Prasetyo et al., 2020).

Selain itu, menurut Jufrizen (2020), Dengan menjelaskan tanggung jawab dan harapan, pemimpin transformasional menginspirasi dan mengarahkan orang-orangnya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Pemimpin transformasional mendorong dan menginspirasi orang lain untuk

mengubah diri mereka sendiri dan organisasi mereka. Mereka berusaha untuk mengubah cara orang berpikir, mendorong kreativitas, dan meningkatkan komitmen melalui visi yang kuat dan dorongan untuk mencapainya.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menggambarkan pandangan optimis pekerja terhadap pekerjaannya, termasuk pikiran, emosi, dan tindakannya, dan melihat pekerjaannya sebagai sarana untuk mencapai tujuan tercapainya nilai profesional yang signifikan. Sesuai penelitian Edy Sutrisno tahun 2019.

Ketika pekerja bahagia dengan pekerjaannya, mereka cenderung bekerja sekeras yang diinginkan manajer mereka. Wibowo (2016) Mengutip Handoko (2020), sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang ditemui saat bekerja merupakan cerminan tingkat kepuasan kerjanya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dirasakan seseorang tentang pekerjaan mereka, yang mencakup sejauh mana pekerjaan mereka memenuhi kebutuhan, harapan, dan keinginan mereka, dikenal sebagai kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan jumlah responden 98 anggota karyawan hotel bintang lima yang ada di Surakarta, data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan analisis menggunakan SPSS 25 berdasarkan uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas pada responden Karyawan Hotel Bintang Lima di Solo, setiap item pada keseluruhan korelasi item terkoreksi dalam kuesioner memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Setiap item dalam penelitian ini memiliki nilai r lebih dari 0,197 dan angka kurang dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa semua pertanyaan bersifat orisinal.

2. Uji Reabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas, variabel gaji, kepemimpinan transformasional, dan kebahagiaan karyawan memiliki nilai alpha Cronchbach masing-masing sebesar 0,799, 0,828, dan 0,741. Nilai alpha Cronchbach di atas 0,7 dianggap dapat dipercaya.

3. Uji Normalitas

4. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.91072059

Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.043
	Negative	-.057
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : data primer yang diolah 2024

Tabel yang disebutkan di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 yang diperoleh dari uji Kolmogorov Smirnov. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05, ini menunjukkan bahwa data telah mengikuti distribusi normal.

4. Uji Multikolinieritas

5. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1	(Constant)	3.145	1.797		1.750	.083		
	X1	.641	.096	.532	6.674	.000	.788	1.269
	X2	.247	.065	.303	3.804	.000	.788	1.269

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah 2024

Karena nilai toleransi lebih dari 0,01 dan VIF kurang dari 10, maka hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa penelitian ini tidak mengandung multikolinieritas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa multikolinieritas antar variabel tidak terjadi dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

1. Uji t / Uji Parsial

2. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.145	1.797		1.750	.083
	X1	.641	.096	.532	6.674	.000
	X2	.247	.065	.303	3.804	.000

Sumber : Data Primer yang diolah 2024

Berdasarkan data pada tabel, nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ menunjukkan bahwa remunerasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Uji F Simultan (F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	398,286	2	199,143	52,978	,000 ^b
	Residual	357,102	95	3,759		
	Total	755,388	97			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber : Data Primer yang diolah 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel X mempengaruhi variabel Y secara bersamaan, karena nilai F estimasi $> F$ tabel, yaitu $52,978 > 2,70$, sehingga menghasilkan nilai signifikansi $0,000 < 0,5$.

3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.514	1.93073

a. Predictors: (Constant), X3, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer 2024

1. Dengan nilai p kurang dari 0,05 dan nilai t sebesar $6,674 > 1,361$, penelitian ini menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan transformasional, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai p sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $3,804 > t$ tabel 1,661.
3. Kompensasi dan kepemimpinan transformasional secara signifikan memengaruhi loyalitas dan kebahagiaan kerja karyawan hotel bintang lima di Solo, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan F hitung $52,978 < 2,70$.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja karyawan hotel bintang lima di Surakarta dipengaruhi secara signifikan oleh gaji dan kepemimpinan transformasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewantara, J. A., Efriani, E., Sulistyarini, S., & Prasetyo, W. H. (2020). *Optimization of Character Education Through Community Participation Around The School Environment (Case Study in Lab School Junior High School Bandung)*. *JED (Jurnal Etika Demokrasi)*, 5(1), 53-66.
- Edy Sutrisno, (2019). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- garant.ru. (2020). **Order of the Government of the Russian Federation**, 660-r. URL: <https://www.garant.ru/hotlaw/federal/1332696/>
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). **Pemahaman Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, SP Malayu. (2019). **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi**
- Jufrizen, J. (2017). **Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Randing, A., Hadi, S., & Yulianto, E. (2023). **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(4), 1453-1469.
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.