

FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN THE AXANA HOTEL

Tri Irfa Indrayani¹ Nurhaida² Faizal Zukri³

triirfaindravani1@gmail.com, nurhaida.744@gmail.com, faizalzukri@gmail.com

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Abstract: This study aims to determine the factors that influence the performance of the axana hotel employees. The method used in this research is descriptive quantitative. The research population was 30 people with total sampling technique. Data collection techniques using a questionnaire given to Front office and House keeping employees. The results of this study indicate: The first hypothesis of work motivation has an effect on employee performance because the significant value generated is 0.016, which means that the significant value is less than the probability or $0.016 < 0.05$, then the hypothesis (H_1) is accepted. The second hypothesis is that job satisfaction affects employee performance because the significant value generated is 0.041, which means that the significant value is less than the probability or $0.041 < 0.05$, then the hypothesis (H_2) is accepted. The third hypothesis is that work discipline has no effect on employee performance because the significant value generated is 0.058, which means that the significant value is greater than the probability or $0.058 > 0.05$, then the hypothesis (H_3) is rejected. The fourth hypothesis that compensation has an effect on employee performance because the resulting significant value is 0.000, which means that the significant value is less than the probability or $0.000 < 0.05$, then the hypothesis (H_3) is accepted. Together there is the influence of work motivation, job satisfaction, work discipline, and compensation on the performance of The Axana Hotel employees. This is evidenced by the results of the fcount value obtained by 36.006. With a ftable of 2.69 so that $36.006 > 2.69$ with a significant level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: work motivation, job satisfaction, work discipline, compensation, performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan the axana hotel. Metode yang digunakan dalam penelitian ini secara deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 30 orang dengan Teknik pengambilan sampel secara total sampling. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket yang diberikan kepada karyawan Front office dan Housekeeping. Hasil dari penelitian ini menunjukkan: **Hipotesis pertama** motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0.016 yang artinya nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas atau $0.016 < 0.05$, maka hipotesis (H_1) diterima. **Hipotesis kedua** adalah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,041, yang artinya nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas atau $0.041 < 0.05$, maka hipotesis (H_2) diterima. **Hipotesis ketiga** adalah disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,058, yang artinya nilai signifikan lebih besar dari probabilitas atau $0.058 > 0.05$, maka hipotesis (H_3) ditolak. Hipotesis keempat kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,000, yang artinya nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas atau $0.000 < 0.05$, maka hipotesis (H_3) diterima. Secara Bersama terdapat pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Disiplin kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan The Axana Hotel. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai f_{hitung} diperoleh sebesar 36,006. Dengan f_{tabel} sebesar 2,69 sehingga $36,006 > 2,69$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Disiplin kerja, Kompensasi, Kinerja

A. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan, organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi kerja dan disiplin kerja. Tanpa motivasi dalam bekerja, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan. Adapun jam kerja yang berlaku adalah:

Tabel 1.1 Jadwal jam kerja The Axana hotel (Senin-Minggu)

No	Shift Pagi	Shift Siang	Shift Malam
1	07.00 WIB -15.00 WIB	15.00 WIB -23.00 WIB	23.00 WIB - 07.00 WIB

Sumber : Data diolah tahun 2021

Informasi yang diperoleh dijumpai karyawan yang belum menerapkan disiplin kerja itu sendiri, seharusnya masuk pukul 07.00 WIB, masih ada yang datang terlambat atau lebih dari jam 07.00 WIB. Kurang lebih 60% karyawan yang masih datang lebih dari pukul 07.00 WIB dan 40% yang datang sebelum pukul 07.00 WIB. Keluhan lainnya karyawan melakukan kesalahan dalam bekerja, berupa pemasangan linen yang kurang rapi, masih ada lipatan-lipatan, masih ada debu yang menempel di meja dan masih adanya air di lantai kamar mandi atau *bathtub*. Oleh karena itu, Supervisor terkadang sering meminta pada *Room Attendant* untuk mengulangi proses *make up room* yang tidak memenuhi standar tersebut, artinya masih kurang jalan standard operational prosedur yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2001), kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai dan Basri dalam Bintoro dan Daryanto (2017), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama priode tertentudalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar. Menurut Wibowo (2007) kinerja karyawan juga di pengaruhi dari luar diri karyawan tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut: 1) Lingkungan kerja. merupakan faktor terpenting dalam kemajuan untuk mempertahankan keberlangsungan hidup organisasi atau instansi. Dalam beberapa organisasi/perusahaan masalah lingkungan kerja sangat di perhatikan sekali karena lingkungan kerja merupakan tempat atau wadah keseluruhan tempat pegawai untuk melaksanakan aktivitas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tanpa adanya kondisi lingkungan kerja yang nyaman bersih, dan menyenangkan maka organisasi tidak akan berjalan dengan yang di diharapkan. Selanjutnya 2) Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. 3) Beban kerja. Sesuai dengan Keputusan MenPan nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 mendefinisikan beban kerja

sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Lebih lanjut 4) Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. 5) Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. 6) Kepemimpinan kerja merupakan proses mempengaruhi atau memberikan contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. 7) Pengembangan karir. Pengalaman karir adalah perkembangan para karyawan secara individu dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dicapai selama masa kerja di organisasi tertentu, 8) Disiplin kerja merupakan kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Indrasari (2017) kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Keith Devis dalam Mangkunegara (2001) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Wether dan Davhis dalam Wibowo (2014) Dengan memberikan kompensasi kepada pekerja akan diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja (wether dan Davhis dalam Wibowo (2014). Menurut Dessler dalam Subekhi (2012) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kinerja yang buruk tentunya akan mempengaruhi kemajuan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya oleh anggota organisasi maupun pimpinannya serta menurunkan kemampuan organisasi dalam mendapatkan dan mempertahankan SDM-SDM yang handal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkannya Berdasarkan fenomena dan pengamatan penulis di lapangan mengenai kinerja karyawan pada The Axana Hotel maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

Perumusan masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan The AxanaHotel?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan The AxanaHotel?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan The AxanaHotel?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan The AxanaHotel?
5. Apakah motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan The Axana Hotel?

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif secara spesifik penelitian ini ingin melihat tentang Faktor-faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan The Axana Hotel. Penelitian ini termasuk penelitian kausatif untuk melihat pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Populasi yang menjadi objek dari penelitian ini adalah karaywan The Axana Hotel. Metode penarikan sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistic deskriptif.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan The Axana Hotel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan The Axana Hotel. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t variabel motivasi kerja bahwa nilai signifikan yang dihasilkan adalah 0,016 artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,016 < 0,05$ maka hipotesis (H_1) diterima. Variabel motivasi kerja mempunyai nilai t-hitung 2,596 dan t-tabel 2,042. Jadi t-hitung $>$ t-tabel. Sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nindya Gusnita (2012) dengan judul Pengaruh motivasi dan ability terhadap kinerja karyawan pt. Jasa raharja (persero) cabang Riau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan The Axana Hotel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan The Axana Hotel. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t variabel kepuasan kerja bahwa nilai signifikan yang dihasilkan adalah 0,041 artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,041 < 0,05$ maka hipotesis (H_2) diterima. Variabel kepuasan kerja mempunyai nilai t-hitung -2,150 dan t-tabel - 2,042. Jadi t-hitung $>$ t-tabel. Sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Diniya ulha qiyyah (2021) dengan judul “Pengaruh motivasi kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. Bahtera Bahari Shipyard. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan The Axana Hotel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan The Axana Hotel. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t variabel kepuasan kerja bahwa nilai signifikan yang dihasilkan adalah 0,058 artinya nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas atau $0,058 > 0,05$ maka hipotesis (H_3) ditolak. Variabel disiplin kerja mempunyai nilai t-hitung 1,987 dan t-tabel 2,042. Jadi t-hitung $<$ t-tabel. Sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arifin (2017) dengan judul pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sari Surya Perwira Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan The Axana Hotel

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan The Axana Hotel. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t variabel kompensasi bahwa nilai signifikan yang dihasilkan adalah 0,000 artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < 0,05$ maka hipotesis (H_4) diterima. Variabel kompensasi mempunyai nilai t-hitung 4,126 dan t-tabel 2,042. Jadi t-hitung $>$ t-tabel. Sehingga dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Lilik Hidayatin (2017). Dengan judul “Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank syariah mandiri KCP Kayu Agung”. Penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Disiplin kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan The Axana Hotel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Disiplin kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan The Axana Hotel. Hal ini dibuktikan

dengan hasil nilai f_{hitung} diperoleh sebesar 36,006. Dengan f_{tabel} sebesar 2,69 sehingga $36,006 > 2,69$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kelima bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji determinasi R^2 yaitu sebesar 0,852 atau (85,2%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sambungan pengaruh variabel independen (Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Disiplin kerja, dan kompensasi) terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan) sebesar 85,2%, atau dengan kata lain variasi variabel independen (Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Disiplin kerja, dan kompensasi) mampu menjelaskan variasi variabel dependen sebesar 85,2% sedangkan sisanya sebesar 14,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan dapat diambil beberapa kesimpulan diantaranya yaitu: (1) Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0.016 yang artinya nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas atau $0.016 < 0.05$, maka hipotesis diterima; (2) Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,041, yang artinya nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas atau $0.041 < 0.05$, maka hipotesis diterima ; (3) Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,058, yang artinya nilai signifikan lebih besar dari probabilitas atau $0.058 > 0.05$, maka hipotesis ditolak; Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,000, yang artinya nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas atau $0.000 < 0.05$, maka hipotesis diterima; (4) Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Disiplin kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan The Axana Hotel. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai f_{hitung} diperoleh sebesar 36,006. Dengan f_{tabel} sebesar 2,69 sehingga $36,006 > 2,69$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kelima bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah.2015.Pengantar Manajemen.Jakarta:Mitra Wacana Media
- Chuzaimah.(2009).Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan furniture (studi pada karyawan perusahaan furniture di kecamatan Gemoling). Jurnal Manajemen dan bisnis,UMSU 12 (1),34-56.
- Daryanto dan Bintoro, (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Gava Media
- Handoko, (2013). Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ivancevich, John, M.et al, (2014). Organizational Behavior dan Management edition New York: Mc.Grow- Hiv Education.
- Mangkunegara, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Meithiana Indrasari (2017). Kepuasan kerja dan kinerja kariawan tinjauan dan dimensi iklim organisasi, kreativitas individu dan karakteristik pekerjaan Indonesia.Pustaka, Yogyakarta ISBN 978-602-6417-16-9.
- Rochma Nur Amelia (2020). “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin

- kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UPT Purwokerto Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Purwokerto.
- Rowley, Chris dan Keith Jacson, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: PT Raja Grafindo Persada
- Riduwan, (2002), Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian, Bandung, Alfabeta.
- R.Supomo dan Eti Nurhayati, (2018). Manajemen sumber Daya Manusia. Bandung: Yramawidya.
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian kuantitatif, Kuantitatif, Dan R&D, Bandung: Alfabeta, CV.
- Supardi, (2013). Penilaian kinerja dan Pengembangan Guru. Yogyakarta: BPFE.
- Siagian Sondang P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. (2003). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta Bumi Aksara.
- Subekhi Akmad, Muhammad Jauhari (2012). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pustaka Karya.
- Samsyuddin Harun (2018) Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. Edisi Pertama Sidoarjo. Indonesia Pustaka. II
- Sandika dan Kurniati W. Amdani (2020) Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. Program studi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Tarumanegara. Jakarta
- Tempe, (1992). Kinerja. Jakarta: Pt Elex Media Komputindo.
- Wibowo, (2007). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
-