

**PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN BAGIAN DEPARTEMEN PERSONALIA PADA HOTEL PURI
BAGUS CANDIDASA KARANGASEM**

Oleh
Ni Ketut Suriastini

**Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi Bisnis
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia**

e-mail: suriastini@rocketmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan bagian Departemen Personalia pada Hotel Puri Bagus Candidasa Karangasem, (2) besarnya pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan bagian Departemen Personalia pada Hotel Puri Bagus Candidasa Karangasem. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dan kausal. Subjek penelitian adalah karyawan bagian Departemen Personalia pada Hotel Puri Bagus Candidasa Karangasem yang berjumlah 30 orang, dan objeknya adalah fungsi kepemimpinan, dan semangat kerja karyawan. Data dikumpul dengan menggunakan kuisioner, dan dokumentasi. Data dianalisis dengan analisis t_{tes} dan regresi linier sederhana. Hasil analisis t_{tes} menunjukkan 0,322 dengan p-value 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05 hal ini menunjukkan ada pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan, dan besar pengaruh dari fungsi kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan sebesar 63,90%, hal ini ditunjukkan dengan hasil R Square 0,639 dengan regresi $Y = -0,663 + 0,239X$.

Kata Kunci: pengaruh, fungsi kepemimpinan, semangat kerja

Abstract

This study aimed to determine: (1) the influence of leadership function towards work spirit of Human Resources Department in Puri Bagus Candidasa Karangasem, (2) the influence percentage of leadership function towards work spirit of Human Resources Department in Puri Bagus Candidasa Karangasem. This study used quantitative and causal design. The subject of this study were thirty employees of Human Resources Department in Puri Bagus Hotel Candidasa Karangasem and the object of this study was the leadership function, and the employees' work spirit. The data were collected by using questioner and documentation. The data were analyzed by using t_{tes} analysis and simple linear agression. The result of the t_{tes} analysis show 0.322 with p-values 0.000 less than alpha 0.05. This condition show there is an influence of leadership function towards employees' work spirit, and the percentage of the influence is 63.90%. This is shown by the result of R Square 0.639 with agression $Y = -0.663 + 0.239X$.

Key words: influence, leadership function, work spirit

PENDAHULUAN

Persaingan merupakan suatu tantangan yang harus dihadapi dan mendapat perhatian serius bagi setiap perusahaan. Setiap perusahaan ataupun organisasi di dalam mencapai tujuan harus memperhatikan semangat kerja karyawan karena dengan semangat kerja yang tinggi maka segala aktivitas manajemen dalam perusahaan

dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Keadaan tersebut sangat penting bagi perusahaan karena semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi angka absensi, pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dalam waktu yang lebih singkat, pemimpin dan karyawan pada perusahaan dapat bekerjasama dalam menyelesaikan

pekerjaan, pemimpin dapat membantu karyawan apabila karyawan mengalami kesulitan dalam pekerjaan. Karyawan yang bersemangat kerja tinggi cenderung akan mengerjakan pekerjaan dengan hati-hati dan teliti sesuai dengan prosedur yang ada.

Berdasarkan penelitian, terdapat beberapa faktor–faktor untuk mengukur fungsi kepemimpinan (Gorda, 2004:154), yaitu (1) inovator (kreativitas pemimpin dalam menyelesaikan permasalahan terhadap konsumen), (2) komunikator (menyampaikan maksud dan tujuan dari komunikasi secara baik), (3) motivator (mampu mendorong karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara ikhlas untuk mencapai tujuan perusahaan), dan (4) kontroler (pengawasan berbagai aktivitas perusahaan). Adapun factor-faktor yang dapat mengukur semangat kerja karyawan (Suad Husnan dan Heidjrachman, 2004:221), yaitu (1) disiplin (kepatuhan perusahaan pada peraturan perusahaan), (2) absensi (tingkat kehadiran karyawan), (3) Kerjasama (kesediaan untuk bekerjasama dengan teman sekerja), (4) kepuasan (mengembangkan, mencintai pekerjaan dan jaminan pekerjaan).

Tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dapat dilihat dari tinggi rendahnya tingkat absensi karyawan tersebut. Tingkat absensi karyawan pada perusahaan dari bulan Juni 2011 – Mei 2012 cenderung naik turun setiap bulannya. Diketahui dari bulan Juni 2011 sebesar 3,46%, bulan Juli sampai bulan September rata-rata sebesar 3,68%, bulan Oktober sebesar 2,56%, bulan November sebesar 3,33%, bulan Desember 2011 sampai bulan Februari 2012 sebesar 2,80%, bulan Maret sampai bulan Mei 2012 sebesar 3,68%, sehingga tingkat absensi karyawan bagian Departemen Personalia pada Hotel Puri Bagus Candidasa-Karangasem dari bulan Juni 2011- Mei 2012, berfluktuasi setiap bulannya yaitu berkisar antara 2,56% sampai dengan 4% dengan rata-rata sebesar 3,43%. Sedangkan rata-rata tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3% (Mudiarta,

2007:93) maka, dapat dinyatakan bahwa rata-rata tingkat absensi tersebut tergolong tinggi karena berada di atas 3% dan merupakan salah satu indikasi adanya permasalahan mengenai semangat kerja karyawan bagian Departemen Personalia pada Hotel Puri Bagus Candidasa-Karangasem yang dilihat dari semangat kerja dan fungsi kepemimpinan.

Maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada fungsi kepemimpinan dan semangat kerja karyawan yang bersangkutan. Peranan kepemimpinan sangat penting dalam rangka meningkatkan eksistensi dan keberlangsungan hidup organisasi untuk memacu dan memotivasi karyawan agar memiliki semangat kerja yang tinggi. Oleh sebab itu, kepemimpinan merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran terpenting dalam kelangsungan hidup suatu organisasi.

Faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu kepemimpinan sebagai inovator (pimpinan dituntut untuk mengadakan berbagai inovasi-inovasi baik yang menyangkut pengembangan produk, sistem manajemen yang efektif dan efisien, mampu dibidang konsepsional yang keseluruhannya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan produktivitas perusahaan) kurangnya kemampuan yang dimiliki oleh pimpinan pada Bagian Departemen Personalia Hotel Puri Bagus Candidasa Karangasem menyangkut di dalamnya permasalahan terhadap konsumen pemimpin yang tidak dapat menyelesaikan permasalahan terhadap konsumen dan kurangnya kemampuan pemimpin untuk membuat program kerja agar target penjualan bisa tercapai, kepemimpinan sebagai komunikator (pimpinan mampu menyampaikan maksud dan tujuan dari komunikasi yang dilakukannya yang berkaitan dengan program kerja perusahaan kepada karyawan

sehingga timbul pengertian dikalangan karyawan. Keseluruhan ini akan menyebabkan terwujudnya semangat kerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan), kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan, adanya jarak antara pimpinan dengan karyawan mengakibatkan karyawan tidak berani mengungkapkan pendapat dan saran untuk kemajuan perusahaan, kepemimpinan sebagai motivator (sebagai motivator pemimpin merumuskan dan melaksanakan berbagai kebijaksanaan yang mengarah kepada upaya mendorong karyawan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya yang mampu memberikan kontribusi terhadap keberhasilan pencapaian tujuan) tidak adanya motivasi dari pimpinan mengakibatkan semangat kerja karyawan menurun, tidak adanya dorongan motivasi pimpinan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas, pemberian tunjangan kepada karyawan, pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, kurangnya kemampuan pemimpin menciptakan kondisi kerja yang membuat para karyawan merasa berguna dan penting di perusahaan dengan menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, dan kepemimpinan sebagai kontroler (pemimpin melaksanakan fungsi pengawasan terhadap berbagai aktivitas perusahaan dan disiplin kerja karyawan agar terhindar dari pelanggaran dan penyimpangan baik terhadap pemakaian sumber daya maupun di dalam pelaksanaan rencana dan atau program kerja perusahaan sehingga pencapaian tujuan menjadi efektif dan efisien) kurangnya pengawasan langsung pimpinan terhadap karyawan yang mengakibatkan karyawan sering datang

terlambat, memperpanjang waktu istirahat dan bersantai pada waktu jam kerja. **Hasibuan (2005:94)** mengatakan bahwa semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik. Adapun dimensi yang digunakan dalam mengukur semangat kerja yaitu disiplin kerja, absensi, kerjasama, dan kepuasan.

Dari permasalahan yang ada terdapat rumusan masalah mengenai bagaimana pengaruh dan besar fungsi kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini bertujuan untuk memperoleh temuan deskriptif fungsi kepemimpinan, dan semangat kerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dan kausal yang digunakan untuk memperoleh eksplanasi yang teruji mengenai pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian kausal merupakan desain penelitian yang bertujuan menentukan hubungan dan pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya.

Populasi penelitian ini adalah semua karyawan perusahaan yang berjumlah 30 orang karyawan. Untuk mengumpulkan data dalam penelitian digunakan metode dokumentasi yang ditujukan kepada pimpinan personalia untuk memperoleh data absensi karyawan secara riil, serta metode kuisisioner yang ditujukan kepada seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 30 orang untuk memperoleh data tentang fungsi kepemimpinan, dan semangat kerja karyawan.

Dalam penelitian ini, data akan dianalisis dengan menggunakan analisa deskriptif untuk menjawab rumusan masalah mengenai fungsi kepemimpinan dan semangat kerja karyawan, serta analisis regresi linier sederhana untuk menjawab rumusan masalah mengenai kecenderungan

atau pengaruh secara parsial dari fungsi kepemimpinan terhadap semangat kerja .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dari rumusan masalah yang ada, Hasil temuan deskriptif mengenai fungsi kepemimpinan dan semangat kerja karyawan pada perusahaan disajikan dalam Tabel 01.

Table 01. Hasil Deskriptif fungsi kepemimpinan dan semangat kerja

Variabel	Skor	Kategori
Fungsi kepemimpinan	720	Baik
Semangat Kerja	463	Tidak Semangat

Nampak bahwa baik secara total maupun per dimensi dan per indikator pada fungsi kepemimpinan berada pada kategori baik, kecuali pada indikator kontroler kemampuan pemimpin dalam melaksanakan pengawasan langsung terhadap aktivitas karyawan masih berada pada kategori tidak baik, sedangkan temuan hasil deskriptif mengenai semangat kerja nampak bahwa baik secara total maupun per dimensi dan per indikator semangat kerja karyawan di perusahaan berada pada kategori tidak semangat.

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana dari variabel fungsi kepemimpinan dan semangat kerja karyawan yang digunakan untuk keperluan pengujian hipotesis parsial digunakan output SPSS 15,0 *for Windows* seperti yang nampak pada Tabel dibawah ini.

Tabel 02 Hasil Ringkasan Output SPSS mengenai fungsi kepemimpinan terhadap Semangat kerja

Parameter	Koefisien	p-value	Alpha	Keputusan	Kesimpulan
r_{yx}	0,593	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada hubungan antara y terhadap x
P_{yx}	0,322	0,018	0,05	Menolak Ho	Ada pengaruh parsial x terhadap y
α	-0,663	0,751	0,05	Signifikan	Tidak Bisa memprediksi
β^1	0,239	0,018		Signifikan	Bisa memprediksi

Dari Tabel 02 terdapat hasil bahwa Hipotesis pertama yaitu ada hubungan pengaruh positif dan signifikan, dari fungsi kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada perusahaan bagian Departemen Personalia pada Hotel Puri Bagus Candidasa Karangasem, serta terdapat hipotesis kedua yaitu ada pengaruh yang positif dan signifikan antara fungsi kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan secara parsial pada perusahaan

bagian Departemen Personalia pada Hotel Puri Bagus Candidasa Karangasem.

Sesuai dengan rumusan masalah penelitian, berikut ini disajikan hasil analisis data dari hasil penyebaran kuesioner kepada 30 orang pada Hotel Puri Bagus Candidasa Karangasem bagian Departemen Personalia sebagai responden. Adapun tahapan proses analisis data dan pembahasannya, akan diuraikan sebagai berikut. Dari hasil analisis pada lampiran *regression* dengan bantuan

program SPSS for windows versi 15.0, maka dapat dikemukakan pembahasan yang berkaitan dengan penelitian pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan bagian Departemen Personalia pada Hotel Puri Bagus Candidasa Karangasem yang akan diuraikan sebagai berikut.

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel fungsi kepemimpinan (X) terhadap variabel terikat semangat kerja karyawan (Y) yang dinyatakan: $\hat{Y} = a + b_1X_1$, $\hat{Y} = -.663 + .239X_1$. Berdasarkan persamaan tersebut, dapat dijelaskan apabila variabel bebas fungsi kepemimpinan sama dengan nol, maka variabel terikat semangat kerja karyawan akan sama dengan nilai konstan, yaitu -0.663. Sedangkan apabila variabel bebas fungsi kepemimpinan naik sebesar satu satuan akan mengakibatkan naiknya variabel terikat semangat kerja karyawan sebesar koefisien regresi, yaitu sebesar .239 satuan sehingga nilai Y menjadi -0.424. Nilai koefisien regresi yang positif tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara fungsi kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan. Artinya apabila variabel bebas fungsi kepemimpinan meningkat, maka akan mengakibatkan meningkatnya variabel terikat semangat kerja karyawan dan sebaliknya apabila variabel bebas fungsi kepemimpinan menurun, akan mengakibatkan variabel terikat semangat kerja karyawan mengalami penurunan juga.

Berdasarkan tabel *Correlations* diperoleh nilai korelasi sebesar 0,800 dan nilai r square sebesar 0,639, kemudian dari nilai tersebut dapat ditentukan nilai determinasi. Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase besarnya pengaruh variabel yang diteliti yaitu variabel bebas fungsi kepemimpinan (X) terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada Hotel Puri Bagus Candidasa Karangasem bagian Departemen Personalia. Besarnya koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus $D = r^2 \times 100\%$ dan hasil koefisien determinasi dapat diketahui

sebesar 63,9% berarti bahwa pengaruh fungsi kepemimpinan (X) terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada Hotel Puri Bagus Candidasa Karangasem bagian Departemen Personalia adalah sebesar 63,9%, sedangkan sisanya sebesar $100\% - 63,9\% = 36,1\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, kemampuan, kepuasan kerja, dan kesempatan untuk melaksanakan pekerjaan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa fungsi kepemimpinan berada pada kategori baik dikarenakan pemimpin pada perusahaan sudah membuat kisi-kisi untuk dapat menyelesaikan permasalahan terhadap konsumen, menyampaikan maksud, tujuan dan informasi mengenai keputusan-keputusan perusahaan, mampu mendorong karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara ikhlas untuk mencapai tujuan perusahaan, dan pemimpin sebagai kontroler dapat memberikan tanggapan terhadap laporan bulanan yang dibuat oleh karyawan, serta semangat kerja karyawan pada Departemen Personalia pada Hotel Puri Bagus Candidasa Karangasem berada pada kategori tidak semangat, sedangkan semangat kerja berada dalam kategori tidak semangat. Temuan hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Wiadnyana (2010) yang mengungkapkan rendahnya semangat kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) disebabkan karena pemimpin yang kurang memperhatikan karyawan terlihat dari pemimpin yang jarang membimbing karyawannya pada saat mengalami kesulitan, pemimpin terlihat kurang efektif dalam penyampaian informasi kepada karyawan

Hasil temuan pengujian menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Hasil temuan penelitian ini sejalan atau mendukung pernyataan dari Supardi dan Anwar (2007) yang mengatakan bahwa

partisipasi dalam pengambilan keputusan kepemimpinan khususnya pada kepemimpinan demokratis akan mempunyai dampak pada peningkatan hubungan manajer dan bawahan, menaikkan semangat kerja serta menurunkan ketergantungan terhadap pimpinan.

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari fungsi kepemimpinan terhadap semangat kerja. Temuan hasil penelitian ini yang dilakukan oleh Diah Utari (2010), yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Candra Nuansa Gemilang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan maka dapat dibuat simpulan bahwa fungsi kepemimpinan berada pada kategori baik, serta semangat kerja karyawan pada perusahaan berada pada kategori tidak semangat. Ada hubungan pengaruh positif dan signifikan dari fungsi kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada perusahaan. Temuan ini memberi implikasi bahwa fungsi kepemimpinan berperan dalam mendukung semangat kerja karyawan pada perusahaan. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari fungsi kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada perusahaan. Temuan ini mengindikasikan secara parsial fungsi kepemimpinan berperan dalam mendukung semangat kerja karyawan pada perusahaan.

SARAN

Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan agar dapat meningkatkan semangat kerja dengan meningkatkan fungsi kepemimpinan dari segi pemimpin dapat membimbing karyawan apabila karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, perusahaan perlu meningkatkan pengawasan langsung terhadap aktivitas karyawan sehingga dapat meningkatkan

semangat kerja karyawan. Pemimpin diharapkan dapat mengontrol karyawan secara kontinu

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian selanjutnya dengan topik yang sama tetapi mempertimbangkan variabel lain yang dapat memberikan solusi dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Diah Utari, I.A. 2010. *Hubungan Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Candra Nuansa Gemilang Kuta-Badung*. Skripsi Sarjana Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Gorda, I.G.N. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Widya Kriya Gematama.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Gunung Agung.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2004. *Manajemen Personalialia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Mudiarta Utama, W. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku Ajar Pada Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Supardi, dan Saiful Anwar. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wiadnyana, I Kadek. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tabanan*. Sekripsi Sarjana Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.

