
Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Quest Hotel San Denpasar

I Kadek Teddy Agastya ⁽¹⁾
IAP. Widani Sugianingrat ⁽²⁾
Luh Nik Oktarini ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia,
Jl. Sangalangit, Penatih, Kec. Denpasar Timur, Kota Denpasar, Bali 80238
e-mail: agastyateddy@gmail.com

ABSTRACT

HR is one of the fundamental factors that can't be isolated from an affiliation, the two establishments and associations. This study raises the subtleties of the connection between moral administration and authoritative culture on work fulfillment. The examination area was led at Quest Hotel San Denpasar. The quantity of tests utilized is 42 respondents, utilizing information investigation methods, to be specific different straight relapse examination, coefficient of assurance, t test and F test. From the consequences of the examination that has been done, the outcomes are: (1) Ethical initiative has a positive and positive impact. important to work fulfillment. (2) Organizational culture affects work fulfillment. (3) Ethical administration and hierarchical culture have a positive and huge impact all the while on work fulfillment.

Keywords: *Ethical Leadership; Organizational Culture; Job Satisfaction.*

ABSTRAK

SDM merupakan salah satu faktor utama yang sebenarnya tidak dapat dipisahkan dari sebuah asosiasi, baik yayasan maupun organisasi. Studi ini mengangkat perincian masalah hubungan kepemimpinan etis dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Lokasi penelitian dilakukan di Quest Hotel San Denpasar. Adapun jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 42 responden, dengan menggunakan tehnik analisis data yaitu analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. dari hasil analisis yang sudah dilakukan memberikan hasil yaitu: (1) Kepemimpinan etis mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (3) Kepemimpinan etis dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: *Kepemimpinan Etis; Budaya Organisasi;Kepuasan Kerja.*

Pendahuluan

SDM adalah salah satu faktor utama yang tidak bisa benar-benar sangat penting dalam sebuah asosiasi, perusahaan maupun organisasi. Sebuah organisasi yang sudah didukung dengan fasilitas dan peralatan yang ada, namun tanpa SDM yang hebat, sudah pasti, organisasi akan kesulitan untuk mencapai tujuannya. SDM sebagai kekuatan yang bersumber dari kemampuan keahlian diri, dan merupakan modal dasar asosiasi untuk melakukan latihan-latihan dalam mencapai tujuan. Tercapainya tujuan organisasi membutuhkan SDM yang berkualitas melalui kepuasan terhadap hasil pekerjaan.

Kepuasan akan hasil pekerjaan memiliki banyak aspek, secara keseluruhan tahapan yang diperhatikan adalah pemenuhan dalam pekerjaan yang sebenarnya, pembayaran, gaji, pengawasan, hubungan antara kepala dan perwakilan, dan kesempatan untuk maju yang berharga untuk kemajuan. Setiap aspek membawa sensasi umum pemenuhan dengan pekerjaan yang sebenarnya. Salah satu variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu karakter seorang pemimpin. Hubungan antara kepusasn kerja dan kepemimpinan etis sangat erat kaitannya. Kepemimpinan etis adalah cara berperilaku yang sesuai secara normatif melalui aktivitas pribadi dan hubungan relasional, dan pemajuan aktivitas tersebut kepada para karyawan melalui korespondensi, dukungan, dan navigasi dua arah (Wirawan, 2013:102).

Taurisa dan Ratnawati (2012), menyatakan budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dipercaya oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi (Widiyaniti dkk, 2021). Kepemimpinan Etis dan Budaya Organisasi sangat berpengaruh penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, bagaimana sikap pimpinan mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan yang tercermin oleh kepuasan kerja karyawan.

Quest Hotel San Denpasar diresmikan pada akhir tahun 2012 dan lokasinya di pusat perkotaan Denpasar. Hotel ini memiliki 175 kamar , restoran dan fasilitas lengkap termasuk kolam renang, dan beberapa ruang pertemuan. Setiap kamar dilengkapi dengan perabotan kontemporer kontemporer, TV layar datar, minibar dan akses wi-fi berkecepatan tinggi, aula pertemuan yang dapat menampung hingga 300 orang. , dan tempat parkir yang luas. Kota Denpasar, tidak seperti kota di Bali lainnya, sangat menarik bagi pelancong bisnis dan pedagang dan memainkan peran penting sebagai tujuan wisata wisatawan domestik maupun

internasional di daerah tersebut. Berdasarkan hasil observasi, diperoleh informasi terkait tingkat hunian yang ada di Quest Hotel San Denpasar yang tersaji sebagai berikut:

Tabel 1. Data Tingkat *Occupancy* dan *Room Sold* Tahun 2017 – 2019

No	Bulan	OCC (%)			Room Sold (Unit)		
		2017	2018	2019	2017	2018	2019
1.	Januari	86.04	57.24	73.87	4,111	3,016	3,854
2.	Februari	85.05	81.90	86.04	3,920	3,829	4,210
3.	Maret	89.78	82.02	75.67	4,298	4,216	3,826
4.	April	90.87	75.67	57.24	4,927	3,826	3,016
5.	Mei	87.97	73.87	85.0	4,567	3,854	4,584
6.	Juni	88.88	82.43	81.49	4,812	4,180	4,324
7.	Juli	89.79	81.49	85.08	4,912	4,324	4,627
8.	Agustus	90.63	89.66	82.43	4,943	4,832	4,180
9.	September	89.57	87.57	87.04	5,777	4,571	4,615
10.	Oktober	90.68	89.75	79.05	5,898	4,841	4,336
11.	November	95.10	90.23	88.01	5,989	4,710	4,653
12.	Desember	96.92	93.66	89.09	6,065	5,052	4,906
Rata– Rata		90.10	82.12	80.83	5,018	4,270	4,260

Sumber: Quest Hotel Sun Denpasar, 2020

Data yang bersumber dari Quest Hotel San Denpasar, berupa tabel di atas menunjukkan bahwa terjadinya fluktuasi pada setiap bulannya pada tingkat hunian hotel (OCC) dari tahun 2017, 2018 hingga 2019 dengan rata – rata 90.10 %, 82.12 % sampai dengan 80.83 %, dan room sold pada tahun 2017, 2018 hingga 2019 dengan rata – rata 5,018 unit, 4,270 unit sampai dengan 4,260 unit.

Adapun yang memicu terjadinya penurunan rata-rata tingkat hunian hotel dan room sold adalah diduga tidak adanya tindakan dari manajer terhadap masukan yang diberikan oleh karyawan diantaranya seperti fasilitas kantin yang kurang baik, dan juga adanya kecemburuan sosial pada karyawan terhadap manajer dikarenakan manajer mendapatkan fasilitas seperti laundry pada hotel dan makan sesuai jam kerja dimanapun tempatnya dengan cara menampilkan nota sesuai makanan yang manajer pesan, tetapi disini manajer sering kali mengajak teman – teman nya untuk ikut makan dan memasukan biaya makan temannya ke dalam nota tersebut, selain itu manajer juga sering membawa pakaian keluarganya untuk di laundry pada fasilitas hotel, disanalah terjadi kecemburuan, maka karyawan tidak bisa mencapai target yang ditetapkan dan disana tercermin kepemimpinan pada hotel tersebut kurang etis. Permasalahan lainnya yang terdapat di Quest Hotel San Denpasar, yaitu adanya kondisi karyawan yang sering hadir terlambat dalam bekerja.

Tabel 2. Data Tingkat *Occupancy* dan *Room Sold* Tahun 2017 – 2019

No.	Departemen	Durasi Keterlambatan		
		2017	2018	2019
1.	<i>Engineering</i>	1 jam	12 jam	12 jam
2.	<i>Fb Service</i>	13 jam	13 jam	14 jam
3.	<i>Fb Product</i>	4 jam	14 jam	17 jam
4.	<i>Sales Marketing</i>	12 jam	22 jam	30 jam
5.	<i>Accounting</i>	15 jam	25 jam	25 jam
6.	<i>Housekeeping</i>	20 jam	33 jam	36 jam
7.	<i>Front Office</i>	6 jam	7 jam	8 jam
8.	<i>Security</i>	10 jam	10 jam	11 jam

Sumber: Quest Hotel Sun Denpasar, 2020

Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan pada Quest Hotel Sun Denpasar belum maksimal, dikarenakan masih ada karyawan yang terlambat yang menyebabkan peningkatan keterlambatan durasi dari tahun 2017, 2018 hingga 2019 dengan berbagai macam alasan dari karyawan.

Peraturan yang merupakan budaya organisasi dari hotel tersebut telah dilanggar oleh karyawan, hal ini berpengaruh terhadap penurunan tingkat hunian hotel dan room sold. disini terbukti bahwa karyawan tidak puas dengan kepemimpinan manajer, contohnya manajer tidak menerima masukan dari karyawan, sehingga terjadi kecemburuan sosial antara karyawan dengan manajer, dan kurang adanya komunikasi dalam ruang lingkup kerja. Maka dapat disimpulkan kepemimpinan yang kurang etis dalam menyikapi pekerjaan dan juga menyikapi karyawan menyebabkan peraturan yang merupakan budaya organisasi telah dilanggar oleh karyawan, sehingga tidak adanya kepuasan kerja dan tidak tercapainya target yang diinginkan.

Metode Penelitian

Menurut permasalahan yang diteliti, jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangn mengenai pengaruh kepemimpinan etis dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Quest Hotel San Denpasar.

Hasil Penelitian dan Pembahasan
Tabel 3. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Kepemimpinan Etis (X₁)	X1.1	0,771	Valid
		X1.2	0,691	Valid
		X1.3	0,768	Valid
		X1.4	0,841	Valid
		X1.5	0,647	Valid
		X1.6	0,793	Valid
		X1.7	0,811	Valid
		X1.8	0,542	Valid
		X1.9	0,644	Valid
		X1.10	0,598	Valid
		X1.11	0,596	Valid
		X1.12	0,568	Valid
2	Budaya Organisasi (X₂)	X2.1	0,676	Valid
		X2.2	0,661	Valid
		X2.3	0,841	Valid
		X2.4	0,832	Valid
		X2.5	0,734	Valid
		X2.6	0,694	Valid
		X2.7	0,786	Valid
		X2.8	0,585	Valid
		X2.9	0,760	Valid
		X2.10	0,638	Valid
		X2.11	0,664	Valid
		X2.12	0,680	Valid
		X2.13	0,643	Valid
		X2.14	0,748	Valid
3	Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,731	Valid
		Y.2	0,475	Valid
		Y.3	0,615	Valid
		Y.4	0,766	Valid
		Y.5	0,715	Valid
		Y.6	0,740	Valid
		Y.7	0,822	Valid
		Y.8	0,658	Valid
		Y.9	0,780	Valid
		Y.10	0,767	Valid

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan data tabel di atas memberikan informasi bahwa setiap butir indikator pada instrumen penelitian dapat di katakan valid. Hal ini bisa dilihat dari koefisien korelasi yang nilainya lebih besar dari 0,30.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan Etis (X1)	0,891	Reliabel
2	Budaya Organisasi (X2)	0,921	Reliabel
4	Kepuasan Kerja (Y)	0,885	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2021

Di lihat dari tabel di atas menunjukkan bahwa setiap variabel dapat di katakan reliabel, hal ini dilihat dari nilai cronbachs alpha yang lebih besar dari 0,60.

Tabel 5. Hasil Analisis Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.20776539
Most Extreme Differences	Absolute	.166
	Positive	.113
	Negative	-.166
Test Statistic		.166
Asymp. Sig. (2-tailed)		.205 ^c

Sumber : Data diolah, 2021

Dilihat dari tabel di atas memberikan bukti bahwa data yang di teliti berdistribusi normal. Dapat dilihat dari nilai sig yang lebih besar dari 0,05.

Tabel 6. Hasil Analisis Uji Multikolenieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
X1	.301	3.320
X2	.301	3.320

Sumber : data diolah, 2021

Dari data di atas menunjukkan bahwa variabel bebas tidak memiliki hubungan antar satu sama lain artinya terhindar dari gejala multikolonieritas. Hal ini dapat dilihat dari nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil nilainya dari 10.

Tabel 7. Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.762	5.331		-.518	.607
	X1	.125	.192	.187	.651	.519
	X2	-.009	.151	-.017	-.060	.953

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa setiap variabel bebas tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini dilihat dari nilai sig yang lebih besar dari 0,05.

Tabel 8. Hasil Analisis Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.634	7.622		2.838	.007
	X1	.167	.275	.163	1.697	.001
	X2	.199	.216	.246	1.918	.000

Sumber : Data diolah, 2021

Dari data di atas menunjukkan nilai beta yang positif hal ini berarti menunjukkan model regresi memiliki pengaruh yang searah.

Tabel 9. Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi

		Model Summary ^b		
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.571	.563	2.728

Sumber : Data diolah, 2021

Dari data tabel di atas memberikan informasi bahwa besaran sumbangan pengaruh antara kepemimpinan etis dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 57%

Tabel 10. Hasil Analisis Uji t-Test

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	21.634	7.622		2.838	.007
	X1	.167	.275	.163	1.697	.001
	X2	.199	.216	.246	1.918	.000

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas memberikan informasi bahwa kepemimpinan etis dan budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif secara parsial terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai sig < 0,005

Tabel 11. Hasil Analisis Uji F-Test

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132.559	2	66.280	3.561	.000 ^b
	Residual	725.917	39	18.613		
	Total	858.476	41			

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan data di atas membuktikan bahwa kepemimpinan etis dan budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif secara simultan terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai sig < 0,005.

Simpulan

Dari analisis data yang sudah peneliti lakukan memberikan kesimpulan. (1) Kepemimpinan etis mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. (2) Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. (3) Kepemimpinan etis dan budaya organisasi memberikan pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

- Amirullah, S.M. (2013). Metodologi Penelitian Manajemen Disertai Contoh Judul Penelitian dan Proposal. Malang: Bayumedia Publishing Anggota IKAPI.
- Avey, James B., Tara S. Wernsing & Michael E. Palansk. 2012. Exploring the process of ethical leadership: the mediating role of employee voice and psychological ownership. *Journal of Business Ethics*, 107, 21–34.

-
- Bertens, K. (2013). Pengantar Etika Bisnis. Yogyakarta: Kanisius.
- Branson, Christopher M. dan Gross, Steven lay. (2014). Handbook of Ethical Educational Leadership. New York: Routledge
- Brierton, Jeffrey T., et al. (2016). Ethics and Politics in School Leadership. Maryland: Rowman & Littlefield.
- Brown, M.E., Trevino, L.K. ve Harrison, D.A. 2005 "Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing" *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 97:117-134.
- Danang & Burhanudin. (2015). Teori Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Darmawan, D. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Darmawan, Didit. (2013). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya: Pena Semesta.
- DesJardins, Joseph. (2014). An introduction to Business Ethics. New York: McGraw Hill Education.
- Fahmi, Irham. (2013). Etika Bisnis: Teori, Kasus dan Solusi. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. Semarang : UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indrawan, Rully & Yaniawati, Raden Poppy. (2014). Metodologi Penelitian. Bandung:Alfabeta.
- Johnson, Craig E. (2015). Meeting the Ethical Challenges of Leadership : Casting Light or Shadows. California: Sage Publications, Ltd.
- Kartono, Kartini. (2014). Pemimpin dan Kepemimpinan. Depok: Rajawali Pers.
- Kim, W. G., dan Brymer, R. A. 2011. The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, dan firm performance. *International Journal of Hospitality Management*. Vol. 30: 1020-1026
- Kurniawan, Albert. (2014). Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengolahan Data dengan IBM SPSS 22.0). Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kesebelas, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. Sutrisno, E. 2012. Sumber Daya Manusia. Surabaya: Gramedia.
- Robbins, Stephen (2009), Manajemen, Edisi kesepuluh Jilid 1, Jakarta : Erlangga Tika, Pabundu (2010), Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Cetakan ketiga, Jakarta : PT. Bumi Aksara .
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian dan Pengembangan. Bandung: Alfabeta.
- Widiyaniti, G. A. M. R., Wimba, I. G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap loyalitas anggota bumdes di desa Kukuh Winangun. *Journal of Applied Management Studies*, 3(1), 1-8.
- Wirawan. 2013. Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Raja Grafindo Persada.