



The Effect of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance at Alila Ubud

Desak Made Chintya Mahadewi Pradnya W^{1*}, Irene Hanna H. Sihombing², I Nyoman Sukana Sabudi³

Politeknik Pariwisata Bali

Corresponding Author: Desak Made Chintya Mahadewi Pradnya W

chintyaawijayaa@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Employee Performance

Received : 13, August

Revised : 15, September

Accepted: 17, October

©2024 Pradnya W, Sihombing, Sabudi: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Hotels are able to significantly increase profits by optimizing the capacity of human resources (HR). Poor employee performance has a negative impact on the company, including laziness in completing work, lack of work achievement, and employee discipline. This study has a mission to assess the impact of leadership style and work environment on employee performance at Alila Ubud. This study used a qualitative approach with a saturated sampling technique, involving 120 respondents as the sample. Data was collected through surveys distributed to respondents. Data analysis was conducted using multiple linear regression methods, t-test, f-test, and coefficient of determination. The study results state that 64% of employee performance is driven by leadership style and work environment, while the remaining 31% is driven by other factors not analyzed in this study.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Alila Ubud

Desak Made Chintya Mahadewi Pradnya W^{1*}, Irene Hanna H. Sihombing², I Nyoman Sukana Sabudi³

Politeknik Pariwisata Bali

Corresponding Author: Desak Made Chintya Mahadewi Pradnya W

chintyaawijayaa@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Received : 13, Agustus

Revised : 15, September

Accepted: 17, Oktober

©2024 Pradnya W, Sihombing, Sabudi: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Hotel mampu meningkatkan keuntungan secara signifikan dengan mengoptimalkan kapasitas sumber daya manusia (SDM). Kinerja karyawan yang buruk menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, diantaranya seperti malas dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya prestasi kerja, dan disiplin karyawan. Studi ini memiliki misi dalam menilai dampak gaya kepemimpinan serta lingkungan kerja pada performa pegawai di Alila Ubud. Studi ini memakai pendekatan kualitatif dengan teknik sampling jenuh, melibatkan 120 responden sebagai sampel. Data dihimpul lewat survei yang disebar ke responden. Analisa data dilakukan memakai metode regresi linier berganda, uji-t, uji-f, serta koefisien determinasi. Hasil studi menyatakan bahwasannya 64% kinerja karyawan terbawa oleh gaya kepemimpinan serta lingkungan bekerja, sementara 31% sisanya terbawa oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam studi ini. Untuk menaikkan performa pegawai, badan usaha sebaiknya lebih memperhatikan kondisi kerja serta gaya kepemimpinan yang diaplikasikan.

PENDAHULUAN

Hotel mampu meningkatkan keuntungan secara signifikan dengan mengoptimalkan kapasitas sumber daya manusia (SDM). SDM memainkan peran krusial dalam menilai keberhasilan pencapaian tujuan bisnis (Fadili et al., 2018). Ketika seorang pegawai bekerja dengan baik, hal ini biasanya berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, jika kinerja pegawai menurun, hal ini cenderung berdampak negatif pada performa perusahaan (Yosepa et al., 2020). Kinerja karyawan yang buruk menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, diantaranya seperti malas dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya prestasi kerja, dan disiplin karyawan (Aulia & Trianasari, 2021).

Peran kepemimpinan sangat penting dalam sebuah organisasi, di mana kemajuan organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada pemimpinnya (Latifah, 2021). Pilihan gaya kepemimpinan seseorang dapat memiliki dampak yang besar terhadap kinerja serta pencapaian tujuan bisnis. Seorang pemimpin bertugas sebagai pengendali dan pengambil keputusan utama. Oleh karena itu, kepemimpinan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Bahkan jika tidak ada kepemimpinan, peran pemimpin sebagai pemersatu individu tetap diperlukan untuk memastikan keharmonisan dalam mencapai tujuan perusahaan dan menciptakan harmonisasi organisasi di mana setiap bagian menjalankan tugas dan fungsinya (Fitriani et al., 2022).

Elemen penting lainnya yang membantu meningkatkan kinerja karyawan adalah suasana tempat kerja. Kenyamanan karyawan dan kesan pertama yang kuat diberikan oleh lingkungan kerja yang menyenangkan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas (Iqbal, 2022). Aliansi kerja yang kuat dan saling mendukung dapat terbentuk antar rekan kerja dalam lingkungan kerja yang baik (Hulu et al., 2022). Lingkungan kerja harus menyenangkan karena suasana yang menyenangkan dan memberi semangat mendorong karyawan untuk merasa terinspirasi dan nyaman saat menyelesaikan pekerjaan mereka, sehingga meningkatkan kepuasan dan hasil kerja (Sedarmayanti & Nursiswanto, 2020a).

Penjelasan yang sudah disampaikan menyatakan bahwasannya baik lingkungan kerja yang mendukung maupun gaya kepemimpinan yang efisien punya pengaruh baik pada performa karyawan. Keduanya punya fungsi signifikan pada peningkatan performa tersebut. Penemuan ini sejalan dengan temuan Maulana (2022), yang menyatakan bahwasannya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif pada performa pegawai. Di samping itu, studi Berlian et al. (2022) menunjukkan bahwasannya lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menyebabkan ketidak harmonisan dalam hubungan kerja dan mengganggu konsentrasi, yang pada gilirannya dapat menurunkan performa pegawai. Namun, studi yang dilakukan oleh Haryanto (2017) dan Nugroho (2018) menyatakan bahwasannya gaya kepemimpinan tidak menandakan adanya dampak baik yang signifikan pada performa pegawai. Temuan ini menandakan adanya kekurangan dalam studi yang ada, yang bisa menjadi fokus untuk penelitian lebih lanjut.

Studi penelitian tambahan dilakukan dengan melakukan wawancara kepada Manajer Sumber Daya Manusia di Alila Ubud. Hasil wawancara mengungkapkan bahwasannya performa pegawai terbawa oleh suasana kerja dan pendekatan kepemimpinan yang diaplikasikan di badan usaha tersebut. Berdasarkan pengamatan dan diskusi dengan beberapa pegawai, diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang ada saat ini masih kurang memadai. Ini terlihat dari berbagai masalah kinerja yang sering muncul, seperti keterlambatan karyawan, pekerjaan yang tidak selesai dengan baik dan tepat waktu, kurangnya keterampilan dalam menyelesaikan masalah, serta penurunan semangat kerja. Salah satu indikator penurunan kinerja tersebut dapat dilihat dari data keterlambatan karyawan di Alila Ubud.

Tabel 1. Data Persentase Keterlambatan Karyawan di Alila Ubud Periode Januari - Desember 2023

Periode	Persentase Keterlambatan
Januari	27%
Februari	32.30%
Maret	33.74%
April	25.49%
Mei	24.27%
Juni	23.92%
Juli	19%
Agustus	20.40%
September	22.11%
Oktober	18.77%
November	16.98%
Desember	25%

Sumber: HRD Alila Ubud, 2024

Kurangnya ketegasan dalam sikap pimpinan telah menyebabkan sejumlah karyawan di departemen terkait melanggar aturan keterlambatan, karena sanksi yang diberikan hanya sebatas teguran verbal biasa. Penilaian kinerja karyawan dilakukan setiap enam bulan. Hasil dari penilaian ini kemudian didiskusikan untuk digunakan sebagai dasar dalam merancang program pelatihan yang diperlukan atau sebagai pertimbangan dalam pemberian kompensasi dan promosi bagi karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik. Penilaian kinerja di Alila Ubud dapat dilihat pada Skala Penilaian yang ditampilkan pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Kategori Penilaian Performance Review Form di Alila Ubud

No	Keterangan	Rentang Nilai	Kategori Penilaian
1	Consistently far exceeds jobs specifications	85-100	A
2	Consistently meets and sometimes exceeds jobs specifications	75-84	B
3	Consistently meets jobs specifications	60-74	C
4	Just meets minimums requirements of job	50-59	D

No	Keterangan	Rentang Nilai	Kategori Penilaian
5	Below job requirements	< 50	E

Sumber: HRD Alila Ubud, 2024

Tabel 2 merupakan skala penilaian kinerja karyawan berdasarkan skor interval, kategori, dan keterangan. Skala penilaian kinerja karyawan dapat dibagi menjadi 5, masing-masing dari 5 skala tersebut memiliki nilai dan arti tertentu. Berdasarkan hasil wawancara dengan Human Resource Manager, skor dengan interval dibawah 50 memiliki kategori E yang berarti kinerja karyawan tidak memenuhi harapan perusahaan. Skor dengan interval 50-59 memiliki kategori D yang berarti kinerja karyawan berada dibawah standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Skor dengan interval 60-74 memiliki kategori C yang berarti kinerja karyawan cukup memenuhi standar perusahaan. Skor dengan interval 75-84 memiliki kategori B yang berarti kinerja yang ditampilkan oleh karyawan sudah memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Skor dengan interval 85-100 memiliki kategori A yang berarti kinerja karyawan yang ditampilkan karyawan sangat luar biasa. Salah satu contoh penilaian kinerja berikut disajikan bagi karyawan di Alila Ubud, pada Tabel 3:

Tabel 3. Penilaian Kinerja Karyawan di Alila Ubud Tahun 2023

Department	Total Karyawan	Skala Rating Penilaian Kerja			
		85-100	75-84	74-60	<50
Human Resources	2	1	1	0	0
A & G	2	2	0	0	0
Sales & Marketing	6	2	2	2	0
Engineering	17	4	12	1	0
Housekeeping	30	10	9	8	3
F&B Services	26	7	7	8	4
F&B Production	24	4	12	8	0
Front Office	17	4	13	0	0
Security	8	0	8	0	0
Finance	2	0	2	0	0
Spa	12	0	12	0	0

Sumber: HRD Alila Ubud, 2024

Pada tabel 3 diatas menunjukkan bahwa adanya penurunan kinerja pada tahun 2023. Hal ini menunjukkan bahwa target manajemen hotel untuk mencapai tingkat kinerja "Consistently far exceeds job specifications" belum terpenuhi. Karyawan diharapkan dapat mempertahankan perilaku kompeten dengan kualitas tinggi atau frekuensi yang tinggi, sehingga menjadi contoh atau talenta yang mumpuni di departemennya. Kinerja karyawan juga dapat diamati rata-rata hanya mencapai di skala rating "Just meets minimums requirements of job" dimana dalam skala rating ini menggambarkan karyawan sudah dapat mencapai beberapa target dan beberapa target belum dapat tercapai. Skala rating "Just meets minimums requirements of job" hal ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar perilaku kompetensi berkualitas baik atau frekuensi tinggi namun terkadang tidak konsisten dan memerlukan pengembangan diri.

Studi ini mengacu pada penelitian-penelitian sebelumnya untuk menilai bagaimana faktor-faktor independen seperti gaya kepemimpinan serta lingkungan bekerja memengaruhi performa pegawai sebagai variabel dependen. Akan tetapi, perlu diperhatikan bahwa hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya ketidakkonsistenan. Informasi latar belakang menunjukkan adanya kemungkinan kesenjangan antara model teoretis dan kinerja karyawan yang sebenarnya. Oleh karenanya, studi ini memiliki misi dalam mengeksplorasi dampak lingkungan bekerja serta gaya kepemimpinan pada performa pegawai di Alila Ubud. Merujuk pada latar belakang itu, fokus inti studi ini yakni untuk mengeksplorasi "Bagaimana gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Alila Ubud secara signifikan?".

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Perilaku dan taktik yang muncul dari ideologi, kemampuan, karakteristik, dan sikap seorang pemimpin yang sering digunakan untuk mempengaruhi output bawahannya disebut sebagai gaya kepemimpinannya (Tampubolon, 2018). Peran serta strategi atasan untuk menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan tertentu juga dianggap sebagai aspek gaya kepemimpinan mereka (Manik & Bancin, 2022). Gaya kepemimpinan memiliki berbagai jenis dengan karakteristik unik yang dapat memengaruhi dinamika dalam suatu organisasi. Penelitian ini kemudian menggunakan dasar dari teori-teori Path-Goal oleh (House, 1971) dalam (Nzeneri, 2020) yang menawarkan pandangan luas tentang bagaimana seorang pemimpin dapat memengaruhi kinerja dan kepuasan bawahan melalui empat pendekatan utama. Ada empat jenis gaya kepemimpinan, yakni kepemimpinan partisipatif, direktif, suportif, dan berprioritas pada capaian.

Lingkungan Kerja

Kinerja karyawan mungkin akan terganggu jika lingkungan kerja tidak memuaskan, namun kinerja dapat meningkat jika lingkungan kerja memberi semangat (Nugroho et al., 2013). Tingkat kinerja karyawan sangat bergantung pada kondisi lingkungan kerja yang optimal dan dengan menciptakan lingkungan yang mendukung, perusahaan dapat meningkatkan kesuksesan mereka secara keseluruhan (Utami, 2018). Ada dua aspek dalam lingkungan kerja: lingkungan fisik dan lingkungan perilaku (Hafeez et al., 2019).

Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang adalah upaya terbaik yang dilakukan seseorang untuk memberikan pekerjaan yang bermutu. Hal ini mengandung arti bahwa kepribadian pegawai dan lingkungan kerja akan bermanfaat jika tugas dapat diselesaikan dengan hasil yang baik (Akbar, 2018). Dimensi dan indikator kinerja karyawan pada penelitian (Chei et al., 2014) terbagi menjadi dua yakni: Task Performance dan Contextual Performance.

Selain itu, juga dibahas tentang keterkaitan yang kuat antara kinerja pegawai dan gaya kepemimpinan, serta dampak signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap performa pegawai (Ilzar & Afifah, 2021; Masturi et al., 2021). Penelitian Tampi (2014) mengungkapkan bahwasannya gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan pada performa pegawai, mendukung temuan ini. Sesuai temuan itu, hipotesis awal untuk studi ini adalah:

H1: Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh baik pada performa karyawan di Alila Ubud.

Penelitian terdahulu oleh Badrianto & Ekhsan (2019) serta Budi & Dewi (2021) menyatakan bahwasannya lingkungan bekerja memberikan dampak positif pada performa pegawai. Sesuai hasil temuan ini, hipotesis kedua pada studi ini adalah:

H2: Lingkungan bekerja berpengaruh positif pada performa pegawai di Alila Ubud.

Menurut penelitian Maulana (2022), penilaian empiris yang dilaksanakan memiliki misi dalam mengkaji bagaimana gaya kepemimpinan serta lingkungan kerja mempengaruhi performa pegawai. Temuan dari studi ini mengungkapkan bahwa kedua faktor tersebut memberikan dampak positif serta signifikan terhadap performa pegawai. Terdapat studi lain oleh Sandy et al. (2020) sehingga dapat memperkuat temuan ini, menandakan bahwasannya lingkungan bekerja yang menyenangkan serta gaya kepemimpinan yang efektif kepada kinerja karyawan berdampak positif. Berdasarkan hasil temuan ini, hipotesis ketiga pada studi ini yakni:

H3: Gaya Kepemimpinan serta Lingkungan bekerja sama-sama memiliki pengaruh positif pada performa pegawai di Alila Ubud.

METODOLOGI

Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif dalam metodologinya. Penelitian ini melibatkan populasi sebanyak 120 pekerja di Alila Ubud. Dalam proses pengambilan sampel, digunakan teknik non-probability sampling, khususnya teknik sampling jenuh atau sensus, yang merupakan salah satu bentuk pengambilan sampel non-probabilitas (Sugiyono, 2013). Karena jumlah karyawan Alila Ubud yang menjadi populasi penelitian hanya sebanyak 120 orang, jumlah ini dianggap relatif kecil. Oleh karena itu, seluruh populasi tersebut akan dijadikan sampel pada studi ini.

Pada studi ini, instrumen yang dipakai meliputi survei serta interviu. Manajer Sumber Daya Manusia di Alila Ubud diwawancarai secara ad hoc untuk mengidentifikasi masalah yang dihadapi oleh perusahaan. Responden diminta untuk mengisi kuesioner yang dirancang untuk mengevaluasi dampak lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap performa kerja mereka. Pengukuran dilakukan menggunakan skala Likert. Analisis data mencakup penerapan uji-t, uji-f, koefisien determinasi, serta analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas

Ghozali (2018) mengatakan bahwasannya tujuan dari uji normalitas ialah guna mengevaluasi apakah variabel residual atau variabel confounding dalam model regresi mengikuti pola distribusi normal. Tes Kolmogorov-Smirnov untuk Sampel Tunggal adalah metode yang dipakai dalam menguji apakah data dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Apabila nilai tes Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka data dapat dianggap mengikuti distribusi normal.

Tabel 4. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual	
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov yang disajikan pada Tabel 4, terlihat bahwasannya nilai signifikansi asimtotik (2-tailed) sebanyak 0,200 lebih besar dari 0,05. Ini menandakan bahwasannya data yang dianalisis terdistribusi dengan normal dan memenuhi kriteria uji normalitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi sangat bermanfaat ketika menganalisis korelasi antara dua variabel atau lebih, karena dapat membantu mengidentifikasi pola hubungan yang belum terlihat jelas atau menilai bagaimana perubahan dalam beberapa faktor independen mempengaruhi variabel dependen (Muhidin & Abdurahman, 2017).

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	5549	3,102
Gaya kepemimpinan	0,299	0,049
Lingkungan kerja	0,431	0,076

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

$$Y = 5,549 + 0,299X_1 + 0,431X_2..... (1)$$

1. Konstanta (Intercept) 5,549: Menunjukkan nilai fundamental kinerja pekerja (Y) tanpa adanya pengaruh apa pun dari tempat kerja (X2) atau gaya kepemimpinan (X1). Dengan kata lain, kinerja pegawai diharapkan sebesar 5,549 jika X1 dan X2 sama dengan nol.
2. Koefisien Gaya Kepemimpinan (0,299): Nilai koefisien ini menandakan bahwasannya tiap kenaikan satu unit pada gaya kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan kenaikan kinerja pegawai (Y) sebanyak 0,299 unit. Ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan cenderung meningkat seiring dengan peningkatan efektivitas gaya kepemimpinan.
3. Koefisien Lingkungan Kerja (0,431): Nilai koefisien ini menunjukkan bahwa untuk setiap peningkatan satu unit pada lingkungan bekerja (X2), kinerja pegawai/performa pegawai (Y) diperkirakan akan naik sebanyak 0,431 unit. Ini mengindikasikan bahwa penyediaan lingkungan bekerja yang lebih baik serta mendukung dapat berkontribusi positif pada peningkatan performa pegawai.

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Menurut Priyastama (2017), uji Signifikan Parsial, atau dikenal juga sebagai Uji t, yakni teknik statistik yang digunakan untuk menilai apakah koefisien regresi suatu variabel independen dalam model regresi secara signifikan berbeda dari nol. Uji ini penting untuk menentukan apakah variabel independen tertentu memberikan dampak yang signifikan pada variabel dependen, setelah mempertimbangkan pengaruh variabel independen lainnya dalam model.

Tabel 6. Hasil Uji t

	t _{hitung}	Sig.
Gaya kepemimpinan	6,129	0,000
Lingkungan kerja	5,672	0,000

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Analisis data menunjukkan nilai t sebesar 6,129, yang melebihi nilai kritis 1,657, serta nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari batas 0,05. Dengan hasil ini, kita menolak hipotesis nol (H0) dan menerima hipotesis alternatif (H1). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang ada memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Alila Ubud. Pilihan untuk menolak H0 dan menerima H2 didasarkan pada nilai signifikansi 0,000 yang lebih rendah dari 0,05 dan nilai t sebesar 5,672 yang melampaui 1,657. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Alila Ubud.

Uji Signifikan Serentak (Uji F)

Uji statistik F adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji signifikansi keseluruhan dari model regresi atau ANOVA (analisis varians). Uji ini membantu menentukan apakah terdapat variasi yang signifikan dalam data yang dapat dijelaskan oleh model yang digunakan, dibandingkan dengan variasi yang tidak dapat dijelaskan.

Tabel 7. Hasil Uji F

	F_{hitung}	Sig.
Regression	106,959	0,000

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Penelitian ini menunjukkan bahwa baik kondisi lingkungan kerja maupun pendekatan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap performa karyawan di Alila Ubud. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai Fhitung sebesar 106,959 yang melebihi 3,07, hasil ini mendukung keputusan untuk menolak H0 dan menerima H3.

Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi (R²)

Imron (2019) menjelaskan bahwa koefisien determinasi, biasanya dilambangkan dengan R², adalah ukuran statistik yang menunjukkan sejauh mana model regresi dapat menjelaskan variabilitas pada variabel dependen. Dengan kata lain, R² mengukur seberapa besar proporsi variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model tersebut.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary	
Adjusted R Square	0,640

Sebesar 64% dari kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan, berdasarkan nilai R square yang dimodifikasi. Sementara itu, 36% dari kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Di Alila Ubud, kombinasi faktor-faktor seperti lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan, menyumbang hingga 64% terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Alila Ubud

Nilai thitung yang diperoleh adalah 6,129, yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai kritis 1,657. Selain itu, nilai signifikansi yang terukur adalah 0,000, yang jauh di bawah batas 0,05. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di Alila Ubud memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H1), yang menyatakan adanya pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, terbukti benar. Kinerja karyawan mengalami peningkatan ketika pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif, karena hal tersebut mampu menginspirasi dan memotivasi mereka dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. "Gaya kepemimpinan" menggambarkan bagaimana manajer berperilaku dan menginspirasi stafnya untuk mencapai tujuan tertentu (Manik & Bancin, 2022).

Temuan penelitian menunjukkan bahwa ketika para eksekutif Alila Ubud menunjukkan gaya kepemimpinan yang kuat, kinerja pekerja secara umum meningkat. Penelitian sebelumnya oleh Hartadi (2023), Kamal et al. (2019), Daud, Ilzar & Afifah (2021), Masturi dkk. (2021), dan Tampi (2014), antara lain, juga telah mengidentifikasi hubungan yang baik dan substansial antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Temuan ini menguatkan hal ini.

Rata-rata penilaian gaya kepemimpinan responden sebesar 3,67 termasuk dalam kategori sangat baik. Pada variabel gaya kepemimpinan, pernyataan "Saya merasa atasan saya mengajak bawahan untuk bersama-sama merumuskan tujuan" memiliki rata-rata tertinggi (3,93), termasuk dalam kelompok positif. Sebagai contoh, pernyataan "Saya merasa atasan saya menerapkan hukuman atas pelanggaran yang dilakukan bawahan" termasuk dalam kelompok cukup baik dan memiliki rata-rata terendah sebesar 3,04. Perlu dilakukan analisa dan perubahan pada pernyataan yang memiliki rata-rata terendah tentang tidak adanya konsekuensi atas pelanggaran.

Pekerja yang termotivasi oleh gaya kepemimpinan yang kuat biasanya akan berusaha lebih keras dan lebih rajin dalam mencapai tujuan perusahaan (Badrianto & Ekhsan, 2019). Berbeda dengan pendekatan pemimpin yang sering membuat keputusan sendiri, gaya kepemimpinan partisipatif lebih fokus pada melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan (Sukadi, 2019). Dalam pendekatan ini, pemimpin mengumpulkan umpan balik dan ide dari anggotanya sebelum membuat keputusan, alih-alih hanya mengandalkan kekuasaannya untuk memutuskan segala sesuatu secara sepihak (Sukadi, 2019).

Dengan mengadopsi gaya kepemimpinan partisipatif, pemimpin dapat mendorong bawahannya untuk mengembangkan keterampilan mereka, meningkatkan pengendalian diri, dan mengambil tanggung jawab lebih besar. Pemimpin akan lebih terbuka terhadap masukan dari anggota tim, meskipun mereka tetap memegang keputusan akhir (Leunupun et al., 2021). Ketika gaya kepemimpinan ini diterapkan, bawahan akan merasa lebih bertanggung jawab terhadap tugas mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Hal ini mungkin menghasilkan produktivitas yang lebih baik daripada yang diantisipasi manajemen jika dilaksanakan dengan benar. Karena melibatkan orang-orang dalam mencapai tujuan bersama, penggunaan gaya kepemimpinan partisipatif dapat membantu meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan. Akibatnya, kinerja karyawan dapat meningkat karena mereka lebih memahami pekerjaan mereka dan merasa bahwa keputusan yang diambil adalah hasil dari kontribusi mereka sendiri (Setiawan, 2017).

Dengan nilai rata-rata sebesar 3,53 maka dimensi "gaya kepemimpinan berorientasi prestasi" pada variabel gaya kepemimpinan (X1) mempunyai rata-rata keseluruhan yang paling rendah. Di antara pernyataan yang ada, "Saya merasa atasan saya menerapkan hukuman atas pelanggaran yang dilakukan bawahan" memiliki rata-rata terendah sebesar 3,04. Hal ini mengindikasikan bahwa di Alila Ubud, sanksi untuk pelanggaran oleh pegawai belum diterapkan dengan tegas. Masalah seperti keterlambatan dan ketidakelesaian pekerjaan mungkin disebabkan oleh kurangnya ketegasan. Pemimpin dengan gaya berorientasi prestasi biasanya menetapkan tujuan yang menantang dan

memotivasi bawahan untuk mencapainya dengan sukses (House dalam Thoha, 2015:297). Gaya ini efektif karena tidak hanya memberikan tantangan, tetapi juga memotivasi pegawai untuk mencapai hasil yang optimal (Firdaus, 2018). Kurangnya ketegasan dapat mengakibatkan keterlambatan, pekerjaan yang tidak selesai dengan baik, dan ketidakpatuhan. Rahasia meningkatkan kinerja staf adalah dengan menggunakan ketegasan dalam kepemimpinan (Ariesni & Asnur, 2021). Gaya kepemimpinan yang efektif dapat dipraktikkan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Alila Ubud

Di Alila Ubud, lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap performa karyawan. Bukti konkret dari hal ini adalah nilai thitung yang mencapai 5,672, jauh melampaui nilai batas sebesar 1,657, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jelas berada di bawah ambang batas 0,05. Temuan analisis konsisten dengan penerimaan H2 yang menunjukkan bahwa tempat kerja Alila Ubud memiliki dampak yang besar dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian ini, ketika karyawan bekerja dalam suasana yang lebih baik, maka kinerjanya pun meningkat. Penemuan ini konsisten dengan studi lain yang mengungkapkan adanya dampak positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditemukan oleh Badrianto & Ekhsan (2019), Budi & Dewi (2021), Potale & Uhing (2015), Lestary & Harmon (2017), Conoras dkk. (2023), Sedarmayanti & Nursiswanto (2020), dan Utami (2018).

Skor rata-rata responden untuk lingkungan kerja secara keseluruhan adalah 3,62, termasuk dalam rentang "baik". Dengan nilai sangat baik sebesar 3,91 pada variabel lingkungan kerja, maka pernyataan "Saya merasa ruang kerja saya tidak banyak mengalami gangguan kebisingan" memperoleh rata-rata tertinggi. Sebaliknya, pernyataan dengan rata-rata terendah, yaitu 3,02, adalah "Saya puas dengan banyaknya ruang untuk menyimpan dan memajang materi penting," yang termasuk dalam kategori cukup baik. Ini menunjukkan bahwa masih terdapat kebutuhan untuk memperbaiki ruang penyimpanan dan pemajangan informasi penting, berdasarkan hasil pernyataan dengan rata-rata terendah.

Perlu digarisbawahi bahwa interaksi yang terjadi di luar tempat kerja serta hubungan dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan, semuanya merupakan bagian dari lingkungan kerja non fisik (Azharuddin, 2020). Hubungan yang terbentuk antara atasan dan bawahan serta sesama rekan kerja dapat menciptakan pengalaman yang memengaruhi cara pandang, meskipun lingkungan kerja yang tidak berwujud fisik tidak secara langsung dirasakan oleh panca indera (Lusiana, 2019).

Dimensi "lingkungan fisik" mencatat rata-rata terendah sebesar 3,60 untuk variabel lingkungan kerja (X2). Pernyataan dengan skor rata-rata terendah, yaitu 3,01, adalah "Saya puas dengan jumlah ruang untuk menyimpan dan memajang materi penting." Ini menunjukkan bahwa para karyawan di Alila Ubud merasa tidak memadai dengan jumlah ruang yang tersedia untuk menyimpan dan memamerkan barang. Efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka (Nabawi, 2019). Banyak profesional berpendapat bahwa tempat kerja yang tidak bersahabat dapat menurunkan semangat kerja dan menurunkan output (Lubis, 2015). Oleh karena itu, lingkungan fisik yang baik, seperti ruang kerja yang tenang, nyaman, dan sejuk, sangat penting untuk mendukung kinerja yang optimal. Pencahayaan yang memadai dan ruang penyimpanan yang cukup sangat penting untuk menghindari ketegangan mata saat bekerja. Agar produktivitas dapat meningkat, perusahaan perlu memastikan bahwa ruang kerja fisik nyaman untuk para karyawan. Dengan demikian, perbaikan pada fasilitas ruang kerja fisik dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan (Affini, 2023).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Alila Ubud

Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan di Alila Ubud memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai Fhitung yang mencapai 106,959, jauh melebihi angka 3,07, dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berada di bawah batas 0,05. Dengan demikian, hipotesis H3 dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan di Alila Ubud secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Lebih lanjut, penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan beberapa aspek di tempat kerja dan pendekatan kepemimpinan dapat meningkatkan output karyawan di Alila Ubud. Penelitian sebelumnya oleh Maulana (2022), Sandy dkk. (2020), Aini dkk. (2023), Aris (2021), Oktariyanti dkk. (2023), dan Rosyafah dkk. (2023) semuanya mendukung kesimpulan tersebut. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa lingkungan kerja serta gaya kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap performa karyawan.

Peningkatan kerja tim dapat bermanfaat bagi produktivitas pekerja di dalam organisasi. Menurut Chei dkk. (2014), kinerja karyawan mencakup tugas yang terkait dengan pekerjaan mereka dan kualitas hasil yang mereka berikan. Sikap pegawai dan kondisi lingkungan kerja akan memberikan manfaat jika tugas-tugas mereka dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan (Akbar, 2018).

Komponen “kinerja tugas” penilaian kinerja pegawai memiliki rata-rata terendah yaitu 3,51 dan masuk dalam kelompok sangat baik. Dengan skor rata-rata terendah, maka pernyataannya adalah “Saya melaksanakan tanggung jawab pekerjaan saya dengan baik,” yang memiliki nilai rata-rata 3,00. Ini mengindikasikan bahwa karyawan di Alila Ubud kurang efektif dalam melaksanakan tugas mereka. Kinerja karyawan memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan mereka dalam pekerjaan sesuai dengan peran dan tanggung jawab mereka (Hasibuan, 2016). Hasil kerja karyawan saat ini belum memenuhi harapan perusahaan, yang mungkin disebabkan oleh kurangnya pemanfaatan maksimal untuk menyelesaikan tugas, mengakibatkan penurunan penilaian kinerja. Untuk memaksimalkan hasil evaluasi kinerja karyawan, peningkatan kolaborasi sangat penting. Kinerja karyawan melibatkan tugas yang terkait dengan pekerjaan mereka serta kualitas hasil kerja mereka (Chei et al., 2014). Sikap dan keadaan kerja karyawan juga akan membaik apabila dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan (Akbar, 2018).

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Menurut penelitian ini, kinerja karyawan Alila Ubud dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Temuan-temuan ini menegaskan betapa krusialnya kepemimpinan yang efektif dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dalam meningkatkan produktivitas para karyawan. Temuan penelitian ini juga menyoroti betapa pentingnya mempertimbangkan aspek-aspek ini ketika menetapkan strategi manajemen organisasi dan inisiatif pengembangan sumber daya manusia. Kami mengucapkan terima kasih kepada Alila Ubud atas bantuan dan kerjasamanya selama proyek studi ini. Kami juga menghargai nasihat mendalam dan arahan luar biasa yang diberikan oleh penasihat akademis kami selama proyek ini.

PENELITIAN LANJUTAN

Penting untuk mengakui keterbatasan penelitian ini, meskipun penelitian ini menawarkan informasi mendalam tentang bagaimana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Alila Ubud. Hambatan yang signifikan adalah terbatasnya ruang lingkup, yang mungkin membatasi relevansi hasil dalam konteks yang lebih luas. Disarankan agar dilakukan kajian lebih lanjut untuk mengkaji ciri-ciri tersebut di berbagai industri dan daerah agar memiliki pengetahuan yang lebih mendalam. Selain itu, karena keduanya dapat mempengaruhi kinerja karyawan, faktor-faktor lain termasuk sifat individu dan budaya bisnis juga harus dipertimbangkan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami sangat berterima kasih kepada tim manajemen dan seluruh staf Alila Ubud atas dukungan dan kerjasama yang sangat berarti selama proses studi ini. Selain itu, kami berterima kasih atas saran dan rekomendasi yang mendalam dari pembimbing akademik kami, yang telah sangat membantu dalam mempersiapkan penelitian ini. Kami juga ingin mengungkapkan rasa terima kasih kami kepada seluruh rekan atas saran dan dukungan finansial yang telah mereka berikan, yang sangat membantu kami dalam menyelesaikan proyek ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, S. D. S. N., Sudarijati, & Gunawan, R. (2023). The Effect of Compensation, Leadership Style, and Work Environment on Employee Performance at Pt. XYZ. *Asian Journal of Applied Business and Management*, 2(4), 527-544. <https://doi.org/10.55927/ajabm.v2i4.5907>
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1-17.
- Aris, A. A. (2021). Point of View Research Management Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance. *Point of View Research Management*, 2(2), 253-265.
- Aulia, V., & Trianasari, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'N Resort Lovina. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 4(1), 21-34. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29577>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in PT. Nesinak Industries. *Management, and Accounting*, 2(1), 85-91.
- Berlian, S., Octaviana, I., & Hanifa, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada SPBU Coco Plaju 21.302.04 Palembang. *Jurnal Manajemen Bisnis Unbara*, 3(1), 61-77.
- Budi, K. O., & Dewi, A. A. S. K. (2021). The Effect of Motivation, Work Environment and Financial Compensation on Employee Performance at Mercure Hotel Kuta. *European Journal of Business and Management Research*, 6(6), 227-231. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.6.1091>
- Chei, C. H. U. I., Yee, H. E. E. C. U. I., Men, L. P., Bee, L. L. O. O., Tunku, U., Rahman, A., & Business, F. O. F. (2014). Factors Affect Employees' Performance in Hotel Industry. 012, 14356.
- Conoras, D. R. M., Lengkong, V. P. K., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kebahagiaan dan Dampaknya Terhadap Ocb Pada Karyawan Gran Puri Hotel Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 577-587. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.49560>

- Fadili, D. A., Yulianti S, R. D., Tuhagana, A., & Jamaludin, A. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan. *Buana Ilmu*, 3(1), 80–85. <https://doi.org/10.36805/bi.v3i1.458>
- Fitriani, Tahir, M., & Parawu, H. E. (2022). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Prajurit Komando Rayon Militer 1407-19/Kahu Kabupaten Bone. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(2), 514–526.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafeez, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., & Rehman, H. U. (2019). Impact of Workplace Environment on Employee Performance: Mediating Role of Rmployee Health.
- Haryanto, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Indyferyto Group Yogyakarta. *SMART – Study & Management Reseach*, X(3), 55–65.
- Hartadi, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 14–19. <https://doi.org/10.57151/jeko.v2i1.156>
- House, R. J. (1971). A Path Goal Theory of Leader Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16(3), 321–339. <https://doi.org/10.2307/2391905>
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.
- Ilzar, D., & Afifah. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Hotel ‘X’ di Pontianak. *Jurnal FEB Universitas Tanjung Pura*, 1–8.
- Iqbal, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 1(4), 12–19. <https://doi.org/10.30640/digital.v1i4.359>
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Tranformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen*, 15(2), 38–49.
- Latifah, Z. (2021). Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Seminar Nasional*, Vol 01, No, 103–111.
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). *Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94–103.

- Manik, L. L. A., & Bancin, M. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pardede Internasional Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 11(1), 187. <https://doi.org/10.46930/global.v11i1.1602>
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1-208.
- Maulana. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 5(3), 252-265.
- Muhidin, S. A., & Abdurahman, M. (2017). Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian Dilengkapi dengan Aplikasi Program SPSS. CV Pustaka Setia.
- Nugroho, A. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(2), 139. <https://doi.org/10.33370/jpw.v20i2.254>
- Nugroho, A., Tanoyo, K., & Yudha W., T. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Majapahit Surabaya. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.
- Nzeneri, N. E. (2020). Path goal leadership effectiveness perception in selected private secondary schools in Rivers State Nigeria. *International Journal of Institutional Leadership, Policy and Management*, 2(2), 348-268.
- Oktariyanti, N., Sardiyo, S., Mulyadi, M., & Hermando, D. (2023). The Influence of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance with Motivation as Intervening Variable. *Proceedings International Conference on Business, Economics & Management*, 1(1), 354-366. <https://doi.org/10.47747/icbem.v1i1.1295>
- Potale & Uhing. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal AGORA*, 5(3), 1-8.
- Priyastama, R. (2017). Buku Sakti Kuasai SPSS Pengolahan Data & Analisis Data. PT Anak Hebat Indonesia.
- Rosyafah, S., Setyarti, E., & Lakshita, D. M. (2023). Influence of Leadership Model , Work Environment , and Motivation , Towards Employee Performance of Pt . Sembrani Arutala Sejati Surabaya. 2(4), 557-566.
- Sandy, N. A., Ayudianingrum, E., Tejawati, D. A., Afipah, S. N., & ... (2020). Effect of Leadership Style and Work Environment Towards Employees' Performance At Pt. Seung Bin Textil. November.
- Sedarmayanti, & Nursiswanto, E. (2020). Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Sosial Kota Cimahi. *Jurnal Ilmu Administrasi*, XI(3), 501-510.

- Tampubolon, R. P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Pematangsiantar. 6(1).
- Utami, F. R. P. H. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang). *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 94.
- Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 742. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p742-747>