

STUDI EMPIRIS: HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN KITCHEN DI THE STONES HOTEL LEGIAN BALI

Gusti Ayu Fera Dewi Sudyani¹, I Ketut Sutapa², Pande Putu Wulandari³

^{1,2,3}Universitas Triatma Mulya

E-mail: ¹ayuferadewi@gmail.com

Abstrak

This study aims to determine the effect of leadership style and work facilities on employee performance at The Stones Hotel Legian Bali. The data collection techniques used are observation, questionnaires, and interviews. The population used was kitchen department employees at The Stones Hotel Legian Bali, with a sample of 63 respondents. Based on the results of the study, it was found that leadership style has a positive and significant effect on employee performance, work facilities have a positive and significant effect on employee performance, leadership style and work facilities have an influence of 53.3% on employee performance, and work facilities variables have a more dominant influence on employee performance. Therefore, the executive chef in the kitchen department of The Stones Hotel Legian Bali is advised to be wiser in leading his subordinates, so that the work situation can be conducive. The kitchen department at The Stones Hotel Legian Bali is also expected to provide inadequate work facilities, update facilities that are no longer suitable for use, and increase the number of incentives given to employees.

Keyword: leadership style, work facilities, employee performance, kitchen department

Submission: 03 Desember 2024	Diterima: 31 Desember 2024	Dipublikasi: 31 Desember 2024
--	--------------------------------------	---

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan operasional diperlukan sumber daya manusia yang kompeten. Manusia sebagai salah satu faktor produksi menyediakan sumber daya yang sangat berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Efisien dan efektifitas suatu perusahaan sangat bergantung pada baik dan buruknya pengembangan sumber daya manusia di perusahaan tersebut, karena pentingnya sumber daya manusia. Sumber daya manusia harus mendapat perhatian agar dapat dimanfaatkan secara optimal (Karimi dan Taghaddos, 2020).

Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Menurut Pramularso (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan ukuran bagaimana sumber daya manusia yang ada di suatu perusahaan sudah berperan atau tidak terhadap kemajuan organisasi. Untuk mencapai kinerja terbaik tentu perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara karyawan dan perusahaan. Menurut Kasmir (2016), adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengetahuan, kepribadian dan karakter, kepuasan kerja, rancangan kerja, lingkungan kerja loyalitas serta motivasi kerja yang dapat dikaitkan dengan kinerja karyawan di The Stones Hotel Legian Bali.

Berdasarkan observasi dan wawancara pendahuluan, permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan The Stones Hotel Legian Bali, yaitu kurangnya dorongan untuk membentuk kepribadian dan karakter seseorang karyawan sebagai sumber daya manusia di hotel tersebut. Hal ini sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan,

berkaitan dengan kepemimpinan, serta adanya konsep dan teori yang mengungkapkan mengenai motivasi dan dukungan. Hal lain yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun adalah aspek fasilitas kerja yang tidak mendukung seperti beberapa peralatan *kitchen* rusak, peralatan yang akan digunakan *product* tidak tersedia, sehingga mengakibatkan karyawan tidak termotivasi serta membuat proses pekerjaan semakin terhambat. Tidak sampai disitu, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat ditinjau dari area dapur yang kurang bersih, sampah pada selokan pembuangan air dan beberapa tempat lainnya yang akan berdampak pada penurunan produktivitas kinerja karyawan.

Selain itu, ditemukan beberapa permasalahan dari keluhan tamu terhadap kinerja karyawan departemen *kitchen* di The Stones Hotel Legian Bali melalui ulasan di Booking.com dan TripAdvisor. Berdasarkan ulasan tamu tersebut masih ditemukan permasalahan seperti pelayanan karyawan *kitchen* yang menangani *breakfast* tidak maksimal dalam menyajikan rasa dan varian dari menu. Hal ini menyebabkan, meskipun varian menu yang disediakan bervariasi, akan tetapi rasa yang diinginkan tidak sesuai dengan ekspektasi tamu. Karyawan *kitchen* pun dipandang kurang sigap dan cekatan dalam mengolah dan menyajikan pesanan dari tamu, sehingga membuatnya menunggu lebih lama dari waktu yang diestimasikan. Selain itu, karyawan *kitchen* kurang teliti dalam hal mengkoordinasikan bahan-bahan masakan yang *out of stock*, sehingga terdapat keluhan dari tamu yang menginginkan sarapan dengan *bacon (slice smoke)* berbahan daging sapi). Tidak hanya dari itu, pemimpin maupun karyawan *kitchen* kurang dalam mengevaluasi setiap perubahan tentang daftar harga pada menu yang seharusnya dapat disesuaikan dengan standar yang sudah ditetapkan, agar tidak terjadinya *price expensiveness*. Permasalahan lainnya adalah, rendahnya pemahaman karyawan *kitchen* seperti memahami beberapa permintaan dari tamu yang memesan suatu hidangan, dan perlu dilakukan pengembangan terhadap menu agar bervariasi serta lebih meningkatkan nilai dari menu tersebut. Hal ini menyebabkan nilai rata-rata mengenai menu *breakfast, lunch and dinner* dari beberapa situs ulasan daring menjadi sedikit menurun.

Dalam menjalankan perusahaan dan mengelola sumber daya manusia, selain kinerja karyawan diperlukan atasan untuk mengatur dan mengelola perusahaan yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Menurut Novialni (2020) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain yang seperti ia lihat. Sementara itu, menurut Kartini dalam Paramita (2017) gaya kepemimpinan adalah kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosional. Fenomena yang terjadi dapat dilihat berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal dengan sebelas orang pada *section stones kitchen, breakfast, sauted, grilled, pizza & cold, asia, big fish, banquet kitchen, cold kitchen, butcher, pastry & bakery* yang nyatanya mengalami permasalahan dari sisi gaya kepemimpinan.

Pada departemen *kitchen* diketahui bahwa pemimpin kurang mampu mempengaruhi dan beberapa karyawan tidak puas dengan kepemimpinan *executif chef* karena kurang memiliki kemampuan mengambil keputusan yang tepat pada saat *briefing*. Selain itu sejumlah staf juga menyampaikan keluhannya seperti pemimpin tersebut kurang memiliki kemampuan untuk memotivasi dan berkomunikasi terhadap bawahannya, sehingga karyawan menjadi malas dan tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Ditambah dengan pernyataan staf lainnya yang menyebutkan bahwa *executive chef* tidak melakukan tanggung jawab yang sesuai dengan *job description*-nya sebagai pemimpin, seperti sering meninggalkan pekerjaan untuk hal pribadinya dan ketidaksesuaian jam kerja sesuai jadwal yang ditetapkan. Pemimpin juga bersikap kurang tegas dalam

memberikan instruksi berupa sanksi kepada staf *kitchen* yang melakukan pelanggaran yakni menghabiskan waktu terlalu lama pada saat istirahat dan tidak sesuai ketentuan waktu yang disediakan. Pada saat merokok tidak menerapkannya di *smoking area* yang akan menimbulkan kebiasaan buruk secara terus menerus.

Selain dari faktor gaya kepemimpinan, fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Menurut Ovidiu, (2018) fasilitas kerja adalah suatu perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan dalam menyelesaikan suatu tuntutan pekerjaan. Ditambahkan oleh Vonny (2016) fasilitas kerja adalah sesuai kebutuhan, peralatan dan perlengkapan yang lengkap, mudah digunakan dan mempercepat proses kerja. Secara garis besar fasilitas kerja yang baik, kemungkinan akan menyebabkan para karyawan merasa dirinya termotivasi untuk berprestasi sebaik mungkin dan memberikan pelayanan yang baik karena akan mempunyai semangat kerja yang tinggi sesuai yang diharapkan oleh pimpinan dan perusahaan.

Namun, pada kenyataannya karyawan *kitchen* The Stones Hotel Legian Bali mengalami permasalahan dalam fasilitas kerja. Sejumlah staf mengungkapkan bahwa sering terjadi kekurangan alat saat bekerja dan sebagian tidak dapat digunakan. Berdasarkan hasil pengamatan dan keluhan dari staf lainnya, penyusunan fasilitas kerja di departemen *kitchen*, yakni *kitchen utensil* (peralatan kecil) tidak dilakukan dengan sistematis oleh staf *steward* dan tidak sesuai dengan kategorinya, sehingga mengganggu kenyamanan. Hal ini tampak dari peletakan *bowl*, *tray*, *pot*, *spatula*, *cutting board* dan *baloon wisk* yang tidak tersusun sesuai dengan tempat, jenis dan kegunaannya, sehingga menyulitkan dan memperlambat staf *kitchen* untuk memilah ketika akan menggunakan peralatan tersebut. Jika ditinjau dari area ruangan, departemen *kitchen* memiliki ruang kerja yang cukup sempit terutama bagian *pantry*. Hal ini disebabkan oleh banyaknya barang yang diletakkan di *pantry*, seperti bahan atau *condiment hot kitchen* yang diletakkan di atas meja kerja dan pada *mini freezer pastry* yang seharusnya digunakan hanya untuk *ice cream* dan *gelato*. Ditambah dengan pernyataan staf lainnya yang menyebutkan bahwa beberapa peralatan kerja disiapkan dan dibawa sendiri dari rumah. Dengan demikian, berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan departemen *kitchen* The Stones Hotel Legian Bali.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Menurut Novialni (2020) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain yang seperti ia lihat. Yang dimaksud dengan pemimpin dalam penelitian ini adalah *executive chef*. Menurut Kartono (2017) indikator gaya kepemimpinan menyatakan sebagai berikut.

1. Kemampuan Mengambil Keputusan. Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan Memotivasi. Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan

menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Berkomunikasi. Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan. Bawahan seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.
5. Tanggung Jawab. Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
6. Kemampuan Mengendalikan Emosional. Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan

Fasilitas Kerja

Ovidiu (2018) mendefinisikan fasilitas kerja sebagai suatu perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan dalam menyelesaikan suatu tuntutan pekerjaan. Fasilitas kerja mendukung penyelesaian pekerjaan karyawan dan mempermudah kinerjanya. Ditambahkan oleh Bary (2013) fasilitas kerja merupakan suatu sarana prasarana yang diberikan perusahaan untuk mempermudah dan mendukung jalannya perusahaan yang bertujuan mencapai apa yang telah ditetapkan oleh pimpinan/pemegang kendali. Vonny (2016) menyatakan bahwa indikator fasilitas kerja sebagai berikut.

1. Sesuai Kebutuhan. Fasilitas kerja yang disediakan dapat digunakan sesuai kebutuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya.
2. Peralatan dan perlengkapan yang lengkap. Peralatan dan perlengkapan yang lengkap akan menunjang kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien.
3. Mudah Digunakan. Fasilitas kerja yang disediakan sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan haruslah mudah digunakan supaya pekerjaan tidak terhambat.
4. Mempercepat Proses Kerja. Fasilitas yang memadai dan berfungsi dengan baik akan mempercepat pekerjaan dan karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik.

Kinerja Karyawan

Menurut Moeheriono (2013) yaitu kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi organisasi. Wibowo (2015) mendefinisikan indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Tujuan. Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah mana kinerja harus dilakukan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi.
2. Standar. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak akan dapat diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang

- ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.
3. Umpan Balik. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar umpan balik terutama penting Ketika mempertimbangkan "*real goals*" atau tujuan sebenarnya. Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.
 4. Alat atau Sarana. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat dan sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat atau sarana tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.
 5. Kompetensi. Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
 6. Motivasi. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disinsentif.
 7. Peluang. Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

Departemen *Kitchen*

Haryono (2015) mendefinisikan bahwa *kitchen* adalah departemen yang bertanggung jawab untuk membuat makanan dengan cita rasa tinggi, membuat pengenalan yang luar biasa, serta menjaga kebersihan dan sterilisasi barang yang dibuat untuk loyalitas konsumen dengan mematuhi aturan biaya makanan. Menurut Bartono (2013), dapur atau *kitchen* di suatu hotel adalah sentra produksi makanan yang bertanggung jawab mengolah makanan bagi tamu hotel atau penyediaan makanan matang bagi masyarakat luar, baik lewat restoran yang ada didalam hotel, ataupun kegiatan lain seperti catering ke luar hotel dengan makanan yang dibuat hotel. Setiap hotel mengalami perbedaan, tergantung dari jenis restoran atau jenis masakan yang akan dijual ataupun karena besar atau kecil suatu otel. Di The Stones Hotel Legian Bali, staf departemen *kitchen* terbagi atas beberapa posisi, diantaranya *executive chef*, *sous chef*, *pastry chef*, *Chef de Partie*, *commis/cook* yang membawahi *cook helper*, *chief steward* yang membawahi *steward*, *demi Chef de Partie* (wakil *Chef de Partie*) yang membawahi *commis/cook* dan *trainee* serta *daily worker*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di The Stones Hotel yang beralamat di Jl. Raya Pantai Kuta Banjar Legian Kelod, Legian, Kuta, Bali. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yaitu data yang berupa informasi atau keterangan— keterangan yang berhubungan dengan penelitian ini di antaranya fasilitas, struktur organisasi, lokasi penelitian, dan gambaran umum mengenai The Stones Hotel Legian Bali. Selain itu, digunakan data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka-angka yang dapat dihitung misalnya jumlah karyawan departemen *kitchen* dan data hasil penelitian yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi responden. Responden ditugaskan mengisi jawaban dari 17 item pernyataan yang disusun berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Kartono dan Paramita (2017), Vonny (2016) dan Wibowo (2015) berupa Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, jawaban Setuju (S) diberi skor 4, jawaban Cukup Setuju (CS) diberi skor 3, jawaban

Tidak Setuju (TS) diberi skor 2 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yakni data primer termasuk wawancara dan observasi yang diperlukan untuk mendapat pandangan dari karyawan yang bekerja di departemen *kitchen* serta hasil jawaban dari responden terhadap pernyataan yang ada pada kuesioner. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi dokumentasi, yaitu mengenai lokasi penelitian, struktur organisasi, gambaran umum mengenai hotel, jumlah karyawan, hingga ulasan tamu terhadap kinerja karyawan departemen *kitchen*.

Terdapat sejumlah 64 orang karyawan di departemen *kitchen* The Stones Hotel, Legian Bali yang terdiri atas 63 orang staff yang dilibatkan sebagai responden pada penelitian ini, dan satu orang *executive chef*. Dalam hal ini *executive chef* tidak dilibatkan sebagai responden sebab ia akan menjadi objek penelitian. Responden dengan tingkat usia 20 - 29 tahun yaitu sebanyak 35 orang atau 55,5 persen dan paling sedikit berusia dengan tingkat usia >50 tahun jumlahnya hanya berjumlah 2 orang atau 3,2 persen. Selanjutnya, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan Diploma yaitu sebanyak 45 orang atau 71,4 persen dan paling sedikit dengan tingkat pendidikan SMA/SMK jumlahnya yang hanya berjumlah 18 orang atau 28,6 persen. Ditinjau dari masa kerja, sebagian besar responden memiliki masa bekerja 1 tahun yaitu sebanyak 21 orang atau 33,3 persen dan paling sedikit dengan > 10 tahun jumlahnya yang hanya berjumlah 10 orang atau 15,9 persen. Hal ini menunjukkan bahwa, responden yang mengisi kuesioner dipandang mampu untuk menjawab item pernyataan yang tertera. Untuk mengolah data, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dengan bantuan alat SPSS. Pemilihan menggunakan alat ini tidak dapat terlepas dari metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif deskriptif, terdiri atas uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik dan regresi linier berganda. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,3. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrument penelitian tersebut valid dan layak digunakan. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki koefisien Cronbach's Alpha lebih dari 0,60. Jadi dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas atau keandalan sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis regresi linier berganda dapat dibuat persamaan regresi $Y = 4,425 + 0,310X_1 + 0,983X_2$. Nilai konstanta (a) sebesar 4,425 artinya apabila gaya kepemimpinan (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) tidak ada perubahan maka kinerja karyawan (Y) sebesar 4,425. Nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) yaitu sebesar 0,310. Artinya apabila gaya kepemimpinan mengalami peningkatan 1 satuan maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,310. Nilai koefisien regresi untuk variabel fasilitas kerja (X_2) yaitu sebesar 0,983. Artinya apabila fasilitas kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,983. Hasil nilai R Square sebesar 0,533, hal ini berarti 53,3 persen variasi kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan fasilitas kerja (X_2), sisanya sebesar (100 persen - 53,3 persen) = 46,7 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Pengujian koefisien beta menghasilkan jika nilai Standardized Coefficients Beta untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,243, sedangkan untuk variabel fasilitas kerja (X_2) diperoleh sebesar 0,576. Hal ini menunjukan nilai Standardized Coefficients Beta variabel

lebih besar fasilitas kerja dari nilai variabel gaya kepemimpinan ($0,576 > 0,243$). Maka dapat diketahui bahwa variabel fasilitas kerja lebih dominan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Parsial Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Departemen Kitchen di The Stones Hotel Legian Bali

Berdasarkan hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (2,369) > t_{tabel} (1,670)$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_01 ditolak dan H_{a1} diterima. Ini berarti secara parsial variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dari itu, hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan departemen kitchen di The Stones Hotel Legian Bali diterima. Dengan demikian, bahwa hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan departemen kitchen di The Stones Hotel Legian Bali. Hasil penelitian ini juga mendukung atau selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arisandi (2021), Nusantaraadika (2020), Dewi dkk. (2024) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal dengan sebelas orang pada *section stones kitchen, breakfast, sauted, grilled, pizza & cold, asia, big fish, banquet kitchen, cold kitchen, butcher, pastry & bakery* di departemen kitchen diketahui bahwa pemimpin diduga kurang mampu mempengaruhi dan beberapa karyawan tidak puas dengan kepemimpinan *executif chef* karena kurang memiliki kemampuan mengambil keputusan yang tepat pada saat *briefing*. Selain itu sejumlah staf juga menyampaikan keluhannya seperti pemimpin tersebut kurang memiliki kemampuan untuk memotivasi dan berkomunikasi yang kurang terhadap bawahannya, sehingga karyawan menjadi malas dan tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Ditambah dengan pernyataan staf lainnya yang menyebutkan bahwa ia tidak melakukan tanggung jawab yang sesuai dengan *job description*-nya sebagai pemimpin, seperti sering meninggalkan pekerjaan untuk hal pribadi dan ketidaksesuaian jam kerja. Bersikap kurang tegas dalam memberikan instruksi berupa sanksi kepada staf kitchen yang melakukan pelanggaran yakni menghabiskan waktu terlalu lama pada saat istirahat dan tidak sesuai ketentuan waktu yang disediakan serta terlalu lama. Pada saat merokok tidak menerapkannya di *smoking area* yang akan menimbulkan kebiasaan buruk secara terus menerus.

Pengaruh Parsial Fasilitas Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Departemen Kitchen di The Stones Hotel Legian Bali

Berdasarkan hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (5,622) > t_{tabel} (1,670)$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dari itu, H_02 ditolak dan H_{a2} diterima. Ini berarti bahwa secara parsial variabel fasilitas kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa fasilitas kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan departemen kitchen di The Stones Hotel Legian Bali diterima. Hal ini berarti, semakin baik fasilitas kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan departemen kitchen di The Stones Legian, Bali Hotel. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Priyatmono (2017), dan Afandi dkk (2022) menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada karyawan departemen *kitchen* di The Stones Hotel Legian Bali, sejumlah staf mengungkapkan sering terjadi kurangnya alat saat bekerja (peralatan kecil dan besar) dan sebagian tidak dapat digunakan (rusak). Contoh berdasarkan hasil pengamatan dan keluhan dari staff lainnya, fasilitas kerja di departemen *kitchen* pada pengorganisasian *kitchen utensil* (peralatan kecil) tidak disusun dengan terstruktur oleh *staff steward* dan tidak sesuai dengan jenisnya sehingga mengganggu pandangan seperti peletakan *bowl*, *tray*, *pot*, *spatula*, *cutting board* dan *baloon wisk*. Hal ini menyulitkan dan memperlambat staf *kitchen* untuk memilah ketika akan menggunakan peralatan tersebut. Dilihat dari areanya, ruangan *kitchen* tergolong ruangan kerja yang cukup sempit terutama pada bagian *pantry*. Hal ini dikarenakan banyak barang yang diletakkan di *pantry* seperti bahan atau *condiment hot kitchen* yang diletakkan di atas meja kerja dan pada *mini freezer pastry* yang seharusnya digunakan hanya untuk *ice cream* dan *gelato*. Ditambah dengan pernyataan staf lainnya yang menyebutkan bahwa beberapa peralatan kerja dibawa tersendiri oleh staf dari rumah.

Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Departemen *Kitchen* di The Stones Hotel Legian Bali

Berdasarkan hasil penelitian diketahui adanya pengaruh secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pelanggan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} (34,207) > F_{tabel} (3,15)$ dengan nilai signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$. Maka dari itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa secara simultan gaya kepemimpinan (X1) dan fasilitas kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa simultan gaya kepemimpinan (X1) dan fasilitas kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) teruji kebenarannya. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja maka nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan departemen *kitchen* di The Stones Hotel Legian, Bali. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arisandi (2021), dan Nusantaraadika (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan departemen *kitchen* di The Stones Hotel Legian, Bali. Hasil penelitian menunjukkan berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja, baik secara bersama-sama maupun parsial, maka akan meningkatkan kinerja karyawan departemen *kitchen* di The Stones Hotel Legian, Bali. Gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan departemen *kitchen* di The Stones Legian, Bali Hotel. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan fasilitas kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 53,3 persen. Variabel fasilitas kerja lebih dominan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Pada variabel gaya kepemimpinan, pernyataan “*executive chef* mampu mengendalikan emosional dalam kelancaran operasional” memiliki nilai rata-rata terendah. Melihat hasil penelitian tersebut, maka *executive chef* pada departemen *kitchen* di The Stones Hotel Legian, Bali diharapkan mampu untuk memberikan petunjuk atau pedoman dan nasehat kepada bawahannya, mampu mengendalikan emosional dalam kelancaran operasional agar nantinya situasi kerja selalu kondusif. Selain itu, meningkatkan motivasi kepada karyawannya seperti memberikan pujian pada setiap

pencapaian serta karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Meninjau hasil penelitian tersebut maka pihak manajemen The Stones Hotel Legian, Bali diharapkan melakukan pengadaan fasilitas di departemen kitchen seperti peralatan *utensils* (*spatula, ballonwisk, tray, pot*, dan sejenisnya) dan peralatan *equipment* (*oven, stove portable*) yang masih kurang serta memperbaharui fasilitas yang sudah tidak layak digunakan seperti *oven, silpat, baking tray* dan *stove*.

Melihat hasil penelitian tersebut, maka pihak manajemen The Stones Hotel Legian, Bali diharapkan dapat memberikan peningkatan insentif berupa tunjangan kinerja bagi mereka yang memiliki prestasi sesuai dengan anggaran yang tersedia. Selain itu, dilakukan pemberian penghargaan atau apresiasi seperti *best employee, employee of the month*, menyediakan fleksibilitas dalam jadwal kerja, hingga dukungan untuk keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi agar dapat meningkatkan kepuasan kinerja karyawan. Hal ini juga ditujukan agar memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan di departemen *kitchen* untuk senantiasa bekerja secara profesional. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menguji faktor-faktor lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja seperti kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arisandi, 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Supervisor dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Kantor Depan di Pullman Bali Legian Beach Kuta Bali (Skripsi).
- Barry, C. 2013. *Human Resource Management*. Jakarta: PT Elex Media Kumputindo.
- Bartono, 2013. *Departement Kitchen Hotel*. Jakarta: PT Grasindo, Kompas Gramedia Building.
- Dewi, N. K. A. T., Prayogi, P. A., & Trianingrum, N. N. N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pramana Watu Kurung Resort Ubud. *Jurnal Mosaik Hospitaliti*, 6(1), 31-38.
- Karimi, H. dan H. Taghaddos. 2020. The Influence of Craft Workers' Educational Attainment and Experience Level in Fatal Injuries Prevention in Construction Projects. *Safety Science Elsevier*, 117.
- Kartono, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol. 9, No. 3.
- Moehariono, 2013. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Rajawali Press.
- Novialni, R. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan PT. Mitra Karunia Indah. *RESPONSIVE: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, Vol. 3, No. 1.
- Nusantaradika, I. G. A. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Swiss-Bel-Inn Legian Bali (Skripsi).
- Ovidiu, I. D. 2013. Employee Motivation and Organizational Performance. *The Bucharest University of Economic Studies*, Vol. 5.
- Pramularso. 2018. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*. Vol. 2, No. 1.
- Vonny, R. P. E. 2016. Pengaruh Pelatihan Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. United Tractors Cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol. 16, No. 3.

Wibowo, 2015. Kinerja Karyawan Kompensasi dan Promosi Jabatan. *Jurnal of Applied Bussinnes Administration*. Vol. 3, No. 2.