

# **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN HOTEL INNA PARAPAT**

**David Nadeak<sup>1)</sup>, Susi Hendriani<sup>2)</sup>, Dewita Suryati Ningsih<sup>2)</sup>**

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

Email : [endecka27@gmail.com](mailto:endecka27@gmail.com)

*The Effect of Compensation and non-physical work environment partially or simultaneously on Job Spirit employee at Hotel Inna Parapat*

## **ABSTRACT**

*This research was conducted at HOTEL INNA PARAPAT. The purpose of the study was determine The Effect Of Compensation and non-physical work environment partially or simultaneously on Job Spirit employee. This research was conducted using the census method on 94 employees who were sampled. The research variables used are compensation and non-physical work environment as independent variables and Job Spirit employee as the dependent variable. The data analysis method used is multiple linear regression analysis using SPSS 23 for windows. The result of this study conclude that the variables of compensation and non-physical work environment partially or simultan have a significant effect on job spirit employee, the calculation of the determination coefficient ( $R^2$ ) is 0,625, meaning that the percentage of the influence of compensation and non-physical work environment on job spirit employee is by 62,5%. While the remaining 37,5% is influenced by other variables not included in this regression model.*

*Keyword : Job Spirit, Compensation, Non-Physical Work Environment*

## **PENDAHULUAN**

Pada masa pemerintahan Indonesia saat ini banyak sektor yang disebut perkembangannya agar dapat meningkatkan perekonomian negara, baik dalam sektor pembangunan infrastruktur, sektor investasi, maupun sektor pariwisata. Sektor pariwisata merupakan salah satu faktor yang sangat diprioritaskan, karena diharapkan dapat meningkatkan devisa negara dengan menarik wisatawan mancanegara untuk dapat datang ke Indonesia. Dan diharapkan dapat meningkatkan pendapatan negara maupun pendapatan daerah. Dalam sektor pariwisata ada 5

destinasi yang sangat diprioritaskan pembangunannya. Kelima destinasi super prioritas yang telah ditetapkan oleh pemerintah antara lain Mandalika di Nusa Tenggara Barat, Labuan Bajo (NTT), Borobudur (Jateng-DIY), Likupang (Sulawesi Utara), dan Danau Toba Sumatera Utara).

Di Kawasan Danau Toba terdapat beberapa daerah tujuan wisata seperti Parapat, Simarjarunjung, Tanjung Unta, Haranggaol, dan lain-lain. Salah satu daerah yang paling terkenal dan banyak diminati adalah Kota Parapat yang juga merupakan ibukota Kecamatan Girsang Sipangan

Bolon. Parapat merupakan pintu gerbang utama menuju Pulau Samosir dan sering juga disebut Kota Wisata Parapat. Kota ini berkembang dan dikenal sebagai kawasan wisata sampai mengalami perkembangan pesat sekitar tahun 1990-an yang memiliki banyak hotel, penginapan, restoran dan sarana pendukung pariwisata lainnya termasuk dermaga yang menghubungkan Parapat dengan Pulau Samosir yang berada di tengah-tengah Danau Toba.

Berkembangnya pariwisata di Kota Parapat ini juga diiringi dengan terus berkembangnya sarana dan prasarana penunjang pariwisata, seperti jumlah akomodasi yang terus bertambah seperti hotel. Hotel yang terdapat di Kota Parapat pun bervariasi mulai dari hotel melati dengan bayaran yang murah hingga hotel yang berbintang, karena hotel menjadi salah satu penunjang utama bagi wisatawan dalam melakukan perjalanan wisata. Salah satu hotel yang terdapat di kota Parapat adalah hotel Inna Parapat. Hotel Inna Parapat merupakan salah satu hotel berbintang 3 yang beralamat di jalan Marihat No.1 Parapat. Hotel ini memiliki posisi yang strategis karena berada tepat di pinggir danau Toba. Hotel Inna Parapat memiliki 94 karyawan dan tersebar ke dalam beberapa departemen yang mana setiap departemen memiliki peran penting bagi hotel.

Agar dapat bersaing, sebuah perusahaan harus memiliki sumber daya yang memadai baik sumber daya modal, sumber daya alam, sumber daya manusia, dan sumber daya lain-lain. Salah satu sumber daya yang paling penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia lah yang akan menggerakkan roda perusahaan tersebut. Baik buruknya sebuah

perusahaan itu tergantung dengan kinerja dari sumber daya manusia nya. Oleh karena itu pimpinan harus mampu membuat sumber daya manusia menjadi lebih produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing, yaitu dengan cara meningkatkan semangat kerja karyawan nya. Produktif atau tidaknya karyawan dapat dilihat dari semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Menurut Hasibuan (Halimah, 2014) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Muchinsky (Triadityo, 2012) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik. Suasana kerja pada umumnya menjadi faktor penentu yang dapat membangkitkan semangat kerja karyawan. Misalnya saja, terciptanya suasana kekeluargaan diantara sesama rekan kerja, dan juga suasana ruang kerja yang kondusif. Hal tersebut dapat memberikan reaksi positif bagi karyawan untuk membangkitkan semangat dan kegairahan kerja.

Faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman dimasa depan, mutasi, promosi dan lingkungan kerja (Alex Nitisemito, 2010:76). Sedangkan menurut Handoko (2012:13) bahwa faktor-faktor yang dapat menentukan semangat kerja karyawan, adalah kepemimpinan, kesejahteraan, motivasi, komunikasi, hubungan

manusia, partisipasi, lingkungan fisik, kesehatan dan keselamatan. Dari kedua teori tersebut maka penulis dapat menyimpulkan bahwa semangat kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh 2 variabel berikut yaitu kompensasi dan lingkungan kerja.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat.

Perusahaan harus memperhatikan setiap kebutuhan dari karyawan tersebut baik kebutuhan materi dan non- materi. Salah satunya adalah pemberian kompensasi. pentingnya pemberian kompensasi adalah sebagai salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap perusahaan nya. Pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar kepada karyawan akan mengurangi rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari hari karyawan, karena karyawan dapat memenuhinya dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan tempat dia bekerja. Keadaan tersebut akan merangsang karyawan untuk memberikan imbalan dalam wujud patuh pada peraturan kerja dan tanggung jawab terhadap kelancaran perusahaan. Dengan kata lain, mereka mau bekerja disebabkan merasa dengan

bekerja itu mereka akan mendapatkan kompensasi sebagai sumber rezeki untuk menghidupi diri dan keluarganya. Adanya kepastian bahwa sumber tersebut akan selalu ada selama dia menjadi karyawan dalam perusahaan, diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Semangat kerja sangat dibutuhkan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi tingkat absensi karyawan karena malas, dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat karyawan merasa betah dan tidak berpindah ke perusahaan lain, dengan demikian setidaknya dapat menekan sedikit perputaran karyawan (Labour Turn Over) yang terlalu tinggi. Tetapi para karyawan pada Hotel Inna Parapat dirasakan masih belum mempunyai semangat kerja yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Hal ini dapat dilihat dari seringnya karyawan yang berhenti dan masuk bekerja pada hotel tersebut yang terkadang mengakibatkan kekosongan posisi dan pada akhirnya dapat memperlambat pergerakan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Fenomena yang juga terlihat terdapat pada adanya perilaku karyawan yang mengindikasikan turunnya semangat kerja seperti kurangnya gairah dalam bekerja, beberapa karyawan kurang mematuhi jam kerja, adanya rasa kejenuhan dalam pekerjaan yang monoton, tingkat absensi yang tinggi dan lingkungan kerja sosial psikis yang masih kurang kondusif yang terlihat baik dari hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan yang

masih belum kompak dan belum memiliki rasa kekeluargaan.

Kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, seperti yang diketahui kompensasi merupakan seluruh balas jasa yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka di perusahaan dalam bentuk finansial atau non finansial dan menjadi tujuan utama karyawan. Menurut Nitisemito (2010) “Kompensasi mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan, dengan kata lain kompensasi memiliki hubungan positif dengan semangat kerja karena tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima”. Semakin besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semangat kerja karyawan dalam melaksanakan kewajibannya akan semakin tinggi, sebaliknya bila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kecil maka semangat kerja karyawan dalam melaksanakan kewajibannya akan semakin rendah. Semangat kerja karyawan merupakan suatu hal yang penting untuk terus dipelihara, karena semangat kerja sangat menentukan keberhasilan setiap aktivitas perusahaan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Sri Widani (2018) yang berjudul “Pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada hotel Puri Dajuma Resort” mengatakan bahwa kompensasi secara layak kepada karyawan akan mempengaruhi semangat kerja karyawan tersebut. Untuk meningkatkan semangat kerjakaryawan dapat dilakukan

dengan memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan baik berupa kompensasi finansial dengan cara memberikan gaji sesuai dengan lamanya pengabdian di hotel dan juga tetap memperhatikan UMK yang berlaku dan juga kompensasi non finansial dengan cara memberikan liburan hari raya yang cukup bagi karyawan yang merayakan hari raya. Karena itu karyawan akan meningkatkan kemampuan, keahliannya dalam menerima tugas dan tanggung jawab, sehingga kualitas karyawan akan lebih baik dan akan meningkatkan semangat kerja pada diri para karyawan.

Berdasarkan hasil survey pendahuluan yang dilakukan terdapat fenomena kompensasi di perusahaan dimana karyawan masih kurang puas dengan gaji yang mereka terima dan beberapa dari karyawan juga belum mendapatkan tunjangan yang memuaskan. Dari beberapa karyawan yang di wawancara masih banyak karyawan yang menerima gaji dibawah Rp 2.000.000, sedangkan UMK Simalungun pada tahun 2019 adalah sebesar Rp. 2.400.000 menurut [sumut.bps.go.id](http://sumut.bps.go.id). Artinya terdapat anggapan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan masih belum sesuai dengan harapan dari karyawan, seperti gaji dibawah UMK dan keterlambatan penerimaan gaji.

Selain pemberian kompensasi, perusahaan juga harus selalu berusaha menciptakan motivasi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Dalam hal ini pimpinan harus mampu menciptakan hubungan yang baik antara pimpinan terhadap karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta selalu berusaha memperbaiki kondisi kerja agar

karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien yang secara tidak langsung akan membangkitkan semangat karyawan untuk bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan ini sangat berpengaruh dalam meningkatkan semangat kerja karena dengan baiknya hubungan pimpinan dan karyawan maka apa yang di perintahkan oleh pimpinan kepada karyawan dapat dilaksanakan dengan baik dan semaksimal mungkin tanpa ada kesalahpahaman.

Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Pamungkur (2014:129) mengatakan bahwa dengan adanya suatu lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan maka pegawai akan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Suasana kerja dapat mendukung tumbuhnya semangat kerja pegawai dan sangat mempengaruhi pula bagi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan survey yang dilakukan terdapat fenomena lingkungan kerja non fisik yang terlihat pada karyawan, dimana masih kurangnya komunikasi dan hubungan yang baik antar karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan pimpinan. Serta para karyawan selalu ingin dapat perhatian yang lebih dari atasan sehingga masih banyak karyawan yang terlihat kurang peduli dengan sesama karyawan seperti tidak saling memberi sapa saat bertemu, dan masih lebih mementingkan diri sendiri. Hal ini membuat beberapa karyawan kurang nyaman dengan lingkungan kerja non fisik yang ada di hotel ini. Hubungan dengan pimpinan juga dinilai masih kurang

baik karena kurangnya tercipta komunikasi yang baik antar pimpinan dan karyawan. Jika hal ini dibiarkan terus menerus maka semangat kerja akan menurun yang nantinya akan berdampak bagi kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis merumuskan rumusan masalah sebagai berikut: 1) Apakah kompensasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada hotel Inna Parapat. 2) Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada hotel Inna Parapat. 3) Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Inna Parapat.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja karyawan. 2) pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja karyawan. 3) pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja karyawan.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah: 1) Perusahaan, penelitian ini berguna sebagai sarana informasi dan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan bagi perusahaan dalam memperbaiki pemberian kompensasi dan lingkungan kerja sosial karyawan agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yang juga berguna bagi perusahaan itu sendiri. 2) Penulis, penelitian ini berguna untuk penerapan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan dan bahan pertimbangan khususnya untuk

pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai. 3) Pihak Lain, penelitian ini berguna dapat dijadikan sumber informasi dan bahan masukan bagi yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut pada masa yang akan datang.

## **TELAAH PUSTAKA**

### **Semangat Kerja**

Menurut Hasibuan (Halimah, 2014) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Muchinsky (Triadityo, 2012) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik. Suasana kerja pada umumnya menjadi faktor penentu yang dapat membangkitkan semangat kerja karyawan. Misalnya saja, terciptanya suasana kekeluargaan diantara sesama rekan kerja, dan juga suasana ruang kerja yang kondusif. Hal tersebut dapat memberikan reaksi positif bagi karyawan untuk membangkitkan semangat dan kegairahan kerja.

Menurut Wahjono (2008) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat selesai dengan hasil yang lebih baik.

Menurut Purwanto (2013) semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya dimana kepuasan, bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian daripadanya.

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi merupakan

biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan Rivai (2010:741).

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat.

Kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Karyawan mempunyai berbagai macam harapan dari perusahaan dan begitu juga perusahaan terhadap perusahaan. Harapan dapat berupa kompensasi balas jasa yang diterima dan juga menyangkut masalah hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan (Simamora 2004:244).

Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

### **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan".

Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito (2001:171) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan,

komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

### Hipotesis

- H1: Kompensasi dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja
- H2: Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja.
- H3: Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh terhadap Semangat kerja karyawan.

### METODE PENELITIAN

#### Populasi dan Sampel

Adapun jumlah seluruh karyawan Hotel Inna Parapat adalah sebanyak 94 orang. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Inna Parapat menurut data terakhir tahun 2019. Karena jumlah populasi yang terbatas, maka seluruh populasi akan dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel pada penelitian ini adalah 94 orang. Dengan kata lain dalam penelitian ini memakai metode pengambilan sampel dengan cara metode sensus atau sampel jenuh yaitu menjadikan seluruh anggota populasi menjadi sampel Arikunto S, (2010:178).

#### Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa:

- a. Data primer, data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama. Baik dari individu seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner. Data primer pada penelitian ini terdiri dari persepsi responden pada variabel kinerja, kepemimpinan transformasional, motivasi, dan beban kerja.

- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber-sumber lain yang telah diolah, seperti data absensi, struktur organisasi, jurnal-jurnal penelitian terdahulu yang relevan dan teori-teori terkait dengan kinerja, kepemimpinan transformasional, motivasi dan beban kerja

#### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian ini sebagai berikut:

- a. Kuesioner  
Kuesioner yaitu suatu teknik pengambilan data dengan menyusun daftar-daftar pertanyaan yang singkat dan jelas, dan mudah dimengerti oleh pihak responden (sampel yang dipilih) sesuai dengan kebutuhan penulis.
- b. Wawancara  
Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.
- c. Observasi  
Teknik ini dilakukan dengan pengamatan dari si peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya. Instrumen yang dipakai dapat berupa lembaran pengamatan, panduan pengamatan dan lainnya.
- d. Studi Pustaka  
Yang terdiri dari buku-buku penunjang, jurnal-jurnal penelitian bidang SDM.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Karakteristik Responden

**Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	56	59,6
2.	Perempuan	38	40,4
Jumlah		94	100

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari Tabel 1 Hotel ini banyak mempekerjakan tenaga kerja laki-laki, meskipun tidak jauh berebeda dengan jumlah tenaga kerja perempuan. Namun diharapkan mereka dapat bekerjasama dengan baik

**Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	21 Tahun – 25 Tahun	41	43,6
2.	25 Tahun – 30 Tahun	34	36,2
3.	30 Tahun – 35 Tahun	11	11,7
4	35 Tahun – 40 Tahun	8	8,5
	Jumlah	94	100%

Sumber : Data Olahan, 2019

Tabel 2 menggambarkan karakteristik responden berdasarkan usia. Pada empat pengelompokan usia tersebut secara rata-rata tergolong usia muda, hal ini tentunya sangat cocok dengan karakteristik yang diharapkan oleh pihak hotel. Mereka yang muda tentu akan terlihat lebih menarik, cekatan, dan terampil.

**Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	SMA/SEDERAJAT	42	44,7
2.	DIPLOMA	7	7,4
3.	SARJANA	34	36,2
4.	Lainnya	11	11,7
	Jumlah	94	100 %

Sumber : Data Olahan, 2019

Tabel 3 menunjukkan latar belakang pendidikan karyawan Hotel Inna Parapat yang bervariasi, di isi dari yang lulusan SMA sederajat, Diploma, Sarjana dan lainnya. Latarbelakang pendidikan tersebut tentunya sesuai dengan kebutuhan hotel yang sudah direncanakan dengan baik, dan diharapkan para karyawan dapat mengerjakan tugas

sesuai dengan posisi yang telah ditentukan.

**Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Lama Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	0 - 5 Tahun	45	47,9
2.	>5 – 10 Tahun	36	38,3
3.	> 10-20 Tahun	13	13,8
	Jumlah	94	100

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 4 masa kerja karyawan di hotel ini, sebagian masih berada pada posisi masa kerja lima tahunan, hal ini dirasa cukup bagi karyawan hotel untuk memahami tugas-tugasnya secara lebih baik. Biasanya pihak hotel juga akan melakukan peremajaan untuk bagian-bagian tertentu, agar pelayanan menjadi semakin baik.

### Hasil Pengujian Instrumen Penelitian. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian keterkaitan atau hubungan antar item pertanyaan dalam satu variabel. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika item – item pernyataan mampu mengungkapkan sesuatu yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel pada taraf signifikan 5% untuk 2 sisi . Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel, maka item-item pernyataan dinyatakan valid. Nilai  $r$  tabel dapat dilihat pada tabel  $r$  dengan persamaan  $N-2 = 65 - 2 = 63 = 0,244$ . diperoleh nilai  $r$  hitung seluruh pernyataan  $> r$  tabel (0,244). Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid. Berikut adalah tabel pengujian validitas:

**Tabel 5 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Semangat Kerja	SK1	0.546	0,203	Valid
	SK2	0.548	0,203	Valid
	SK3	0.779	0,203	Valid
	SK4	0.523	0,203	Valid
Kompensasi	K1	0.864	0,203	Valid
	K2	0.831	0,203	Valid
	K3	0.858	0,203	Valid
	K4	0.708	0,203	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik	LKNF1	0.706	0,203	Valid
	LKNF2	0.747	0,203	Valid
	LKNF3	0.64	0,203	Valid
	LKNF4	0.638	0,203	Valid
	LKNF5	0.487	0,203	Valid

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 5 hasil uji validitas yang telah dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 94 orang. Diperoleh nilai r tabel dengan persamaan  $n-2 = 94-2 = 92 = 0,203$ . Dan dari tabel diatas diperoleh nilai r hitung seluruh pernyataan  $> 0,203$ . Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang ingin diukur dalam penelitian ini.

**Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Konsistensi pengukuran menggambarkan bahwa instrumen tersebut dapat bekerja dengan baik pada waktu dan situasi yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Nilai untuk menentukan reliabilitas suatu instrumen adalah nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ . Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

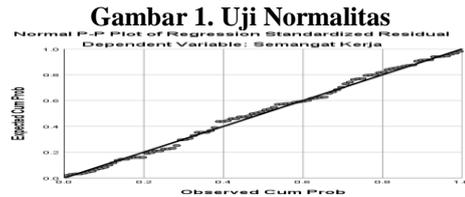
Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Semangat Kerja	0.786	0,6	Reliabel
Kompensasi	0.918	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.839	0,6	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien

*alpha cronbach* semua variabel (variabel x dan y) memiliki nilai  $> 0,60$ . Maka semua pernyataan variabel sudah valid dan reliabel dan seluruh butir pernyataan pada semua variabel dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

**Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas**



Sumber: Data Olah Statistik 2021

Dari gambar Normal PP Plot diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolerasi dilakukan dengan uji coefficients, dilihat dari nilai VIF (*Variance-inflating factor*). Jika  $VIF < 10$ , tingkat kolineritas dapat ditoleransi. Uji Multikolerasi bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikolerasi (gejala multikolinearitas) atau tidak. Uji Multikolerasi adalah korelasi yang sangat tinggi atau rendah yang terjadi pada hubungan di antara variabel bebas. Jika nilai VIF lebih kecil dari pada 10, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

**Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	.809	1.236
Lingkungan kerja non fisik	.809	1.236

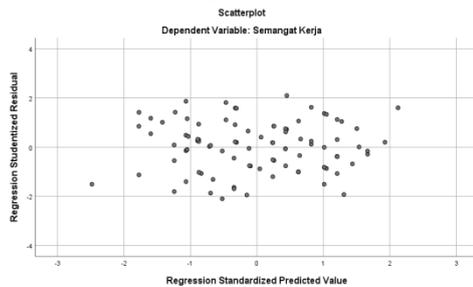
a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas, diperoleh nilai VIF seluruh variabel bebas < 10 dan tolerance > 0,10. Dapat diartikan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 2 Uji Heterokedasitas**



**Sumber:** Data Olahan Statistik 2021

Dari gambar Scatterplot diatas dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

### Teknik Analisis Data Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.632	0.998		2.638	0.010
1 Kompensasi	0.362	0.052	0.498	6.979	0
Lingkungan Kerja non fisik	0.364	0.060	0.433	6.066	0

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

**Sumber :** Data Olahan, 2021

Metode analisis yang digunakan untuk menilai variabilitas luas pengungkapan risiko dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis regresi berganda digunakan untuk

menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

Persamaan Regresi Berganda :

$$\text{Semangat Kerja} = 2,632 + 0,362 \text{ Kompensasi} + 0,364 \text{ Lingkungan Kerja Non Fisik} + e$$

Arti angka dalam persamaan di atas :

- Nilai konstanta (a) sebesar 2,632. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka Semangat Kerja sebesar 2,632.
- Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar 0,362. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan Kompensasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Semangat Kerja sebesar 0,362 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan kerja non fisik sebesar 0,364. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja non fisik sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,364 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

### Uji Parsial ( Uji t)

**Tabel 10 Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

T	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.632	0.998		2.638	0.010
1 Kompensasi	0.362	0.052	0.498	6.979	0
Lingkungan kerja non fisik	0.364	0.060	0.433	6.066	0

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

**Sumber :** Data Olahan, 2021

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % dengan Persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t \text{ tabel} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\
 &= 94 - 2 - 1 : 0,05 / 2 \\
 &= 91 : 0,025 \\
 &= 1,986
 \end{aligned}$$

keterangan: n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas  
1 : konstan

1. Kompensasi. Diketahui t hitung (6,979) > t tabel (1,986) atau Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.
2. Lingkungan kerja non fisik. Diketahui t hitung (6,066) > t tabel (1,986) atau Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

### Uji Simultan ( Uji f)

**Tabel 11 Hasil Uji f**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	443.634	2	221.817	75.718	.000 <sup>b</sup>
Residual	266.585	91	2.930		
Total	710.219	93			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan kerja non fisik

**Sumber : Data Olahan, 2021**

Diketahui F hitung sebesar 75,718 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 F \text{ tabel} &= n - k - 1 ; k \\
 &= 94 - 2 - 1 ; 2 \\
 &= 91 ; 2
 \end{aligned}$$

= 3,097 (lihat tabel F dengan df1=2 dan df2=91)

Keterangan:

n : jumlah sampel  
k : jumlah variabel bebas  
1 : konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (75,718) > F tabel (3,097) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Diperoleh nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,625. Artinya adalah bahwa sebesar 62,5% variabel semangat kerja dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik. Sedangkan sisanya 37,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil penelitian secara umum variabel kompensasi memiliki nilai cukup dan hasil penelitian juga menyimpulkan untuk variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 2,632. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 2,632 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap. Dari hasil uji t mengenai variabel kompensasi, diketahui t hitung (6,979) > t tabel (1,986) atau Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa faktor kompensasi yang ada didalam hotel Inna Parapat sangat berpengaruh terhadap semangat kerja. Indikator-indikator seperti gaji, insentif, fasilitas, dan tunjangan sudah seharusnya diperhatikan oleh pihak hotel Inna Parapat agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Bila ini tidak diperhatikan lebih lanjut maka akan mempergaruhi semangat kerja karyawan nantinya dikemudian hari.

Penelitian ini di dukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh I Made Manu Parisuda dan Ni Wayan Mujiati dengan hasil penelitian bahwa

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Hotel Pertiwi Bisma 2 Ubud.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian secara umum variabel Lingkungan kerja non fisik memiliki nilai cukup baik dan hasil penelitian juga menyimpulkan untuk variabel Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien regresi variabel Lingkungan kerja non fisik sebesar 0,364. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja non fisik sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,364 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap. Dari hasil uji t mengenai variabel Lingkungan kerja non fisik, Diketahui  $t$  hitung (6,066) >  $t$  tabel (1,986) atau Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa faktor Lingkungan kerja non fisik sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan hotel Inna Parapat. Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, terjalinnya hubungan yang harmonis antar sesama karyawan, membuat suasana kerja yang menyenangkan, perlakuan yang adil bagi setiap karyawan, dan membuat para karyawan bekerja dengan nyaman. Hal-hal seperti ini lah yang membuat karyawan semangat dalam melakukan pekerjaannya. Untuk itu, perusahaan harus memperhatikan lingkungan sosial karyawan agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan Ade Marhamah yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh terhadap semangat

kerja karyawan Housekeeping Garuda Plaza Hotel Medan Gaya.

### **Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan Lingkungan kerja non fisik, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji  $F$  diketahui  $F$  hitung (75,718) >  $F$  tabel (3,097) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Kompensasi merupakan variabel yang sangat penting bagi organisasi, dengan kompensasi yang baik bagi seorang karyawan, akan memberikan dampak terhadap semangat kerja mereka dan tentunya dengan semangat kerja karyawan yang baik akan dapat meraih tujuan dari organisasi tersebut.

Lingkungan kerja non fisik merupakan variabel yang sangat penting bagi organisasi, dengan bagusnya lingkungan kerja non fisik didalam organisasi, akan memberikan dampak terhadap semangat kerja karyawan dan tentunya dengan semangat kerja karyawan yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan tersebut.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bagian ini dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan hotel Inna Parapat

2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja. Untuk itu perlu diperhatikan beberapa indikator seperti: gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.
3. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dirasa perlu memperbaiki beberapa indikator lingkungan non fisik seperti: komunikasi dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, suasana di tempat kerja, kenyamanan, serta perlakuan yang adil dari atasan.

### Saran

Berdasarkan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh karyawan baik berupa kompensasi maupun lingkungan kerja non fisik yang ada di perusahaan. Pemberian kompensasi hendaknya benar-benar dapat dijalankan sesuai dengan ketentuan, hal-hal yang harus diperbaiki seperti pemberian gaji sesuai dengan UMR yang telah ditetapkan oleh pemerintah setempat, pembayaran insentif harus ada kejelasan terhitung sesuai dengan kriteria yang mendapatkannya, fasilitas juga harus diperhatikan agar karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
2. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan perusahaan juga harus mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap lingkungan kerja non fisik (lingkungan sosial, status sosial, hubungan kerja dalam perusahaan,

dan sistem informasi), karena variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan, diantaranya yaitu dengan kondisi kerja, fasilitas kerja, dan hubungan antar karyawan sehingga semangat kerja karyawan akan terus meningkat.

3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian dengan menambah jumlah variabel lain yang belum digunakan dalam penelitian ini agar mendapatkan hasil yang lebih variatif di hotel Inna.

### DAFTAR PUSTAKA

- Agusnawar. 2002. *Operasional Tata Graha Hotel*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Alex S. Nitisemito. 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Dessler, Garry. 2001. *Manajemen Personalial, Teknik, dan Konsep Modern*. (Terjemahan). Erlangga, Jakarta.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Faturrahmah, Sri. 2017. *Pengaruh Kompensasi Terhadap semangat kerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Abh Indonesia)*. E-Jurnal Manajemen STIE Pelita Bangsa

- Fitri Yulita. 2015. *Effect of Compensation and Working Environment Against Job Spirit Employee in Indrapura Hotel Pekanbaru*. E-Jurnal Manajemen Universitas Riau.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia Cetakan ke-15*. BPFY-Yogyakarta, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Bumi Aksara, Jakarta.
- 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Persepektif Global*. UNRI Press, Pekanbaru.
- Majorsy, U. (2011). *Kepuasan Kerja, Semangat Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma*. Jurnal Ilmiah Psikologi, 1(1).
- Marhammah, Adi. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Housekeeping Garuda Plaza Hotel Medan*. E-Jurnal Manajemen Universitas Medan
- Parisuda, I Made Manu dan Ni Wayan Mujiati. 2019. *Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana
- Purwanto. 2013. *Evaluasi Hasil Belajar*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Riduwan. (2011). *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithizal dan Ella, Jaupani Sagala. 2010. *Manajemn Sumber Daya Manusia Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik Edisi Kedua*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sanjaya 2015. *Model Pengajaran dan Pembelajaran*. CV Pustaka Setia, Bandung.
- Santoso, S. 2002. *SPSS Versi 11.5*. Cetakan Kedua: Gramedia, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BumiAksara, Jakarta.
- Simamora. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Slamet. 2007. *Kiat Meningkatkan Kinerja*. Cetakan Pertama. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Suwatno, Priansa D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

- 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto. 2009. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Media Pressindo, Yogyakarta.
- Umar. 2005. *Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis*. Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Wursanto. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Andi, Yogyakarta
- Widani, Ni Luh Sri. 2018. *Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Puri Dajuma Resort*. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha.