

**KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN  
PADA ASTON CANGGU BEACH RESORT HOTEL  
(Studi Pada Aston Canggus Beach Resort Hotel)**

**I Made Sucita Dana<sup>1</sup>  
I Putu Bagus Suthanaya<sup>2</sup>**

**Universitas Ekonomi Triatma Mulya, Badung - Bali<sup>1,2</sup>**  
email: *sucitadana22@gmail.com*

**Abstract**

*Employee enthusiasm is a very important thing in supporting the achievement of an organizational goal, if the morale is high then it tends to be able to finish the job well and quickly, on the contrary if the work spirit is low then the work will be less well implemented and employees become dissatisfied. Employee morale can be measured by looking at the percentage of employee absenteeism at work. The problem raised in this study is whether communication ( $X_1$ ) has an effect on increasing employee morale ( $Y$ ) at Aston Canggus Beach Resort Hotel, does the work environment ( $X_2$ ) have an effect on increasing employee morale ( $Y$ ) at Aston Canggus Beach Resort Hotel and what communications ( $X_1$ ) and the working environment ( $X_2$ ) influence in increasing employee morale ( $Y$ ) in Aston Canggus Beach Resort Hotel. The population in this study amounted to 65 people. This study uses the entire population as a sample. Data analysis techniques used are data quality test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, t-test analysis and f-test analysis. Results of the analysis showed regression model  $Y = 2,299 + 0,551X_1 + 0,446X_2$ . The conclusion obtained is communication ( $X_1$ ) has a positive effect in improving employee morale ( $Y$ ) in Aston Canggus Beach Resort Hotel. The work environment ( $X_2$ ) has a positive influence in increasing employee morale ( $Y$ ) at Aston Canggus Beach Resort Hotel. Communication ( $X_1$ ) and work environment ( $X_2$ ) simultaneously have a positive effect on increasing employee morale ( $Y$ ) at Aston Canggus Beach Resort Hotel.*

**Keywords:** *Communication, Work Environment, Employee Spirit.*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam sebuah perusahaan karena perannya sebagai pelaksana kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan bisa semakin berkembang maka perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas, seperti mempunyai pengetahuan yang luas dan keterampilan yang sesuai dengan bidangnya serta usaha dalam

mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Keberhasilan perusahaan atau organisasi di dalam dunia bisnis akan selalu ditentukan oleh semangat kerja para karyawan. Semangat Kerja Karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menunjang tercapainya suatu tujuan organisasi, jika semangat kerja tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat,

sebaliknya jika semangat kerja rendah maka pekerjaan akan kurang terlaksana dengan baik dan karyawan menjadi tidak puas. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan 2009).

Pentingnya meneliti semangat kerja karyawan yaitu untuk mengetahui apakah dalam perusahaan tersebut sudah terwujud visi dan misi yang ditargetkan dan apakah dalam perusahaan, karyawan maupun bagi masyarakat sudah mencapai titik keberhasilan dan keuntungan yang diinginkan bagi perusahaan, karyawan, maupun bagi masyarakat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan semangat kerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan perhatian yang besar terhadap komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan dan lingkungan kerja perusahaan agar semangat kerja karyawannya dapat terus dipertahankan. Hal penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah berupa komunikasi yang baik antara karyawan di dalam lingkungan kerja perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik maka kerjasama sesama karyawan akan berjalan dengan baik, sehingga akan memberikan kemajuan yang positif bagi perusahaan dan secara tidak langsung akan meningkatkan semangat kerja para karyawannya.

Selain komunikasi hal yang penting perlu diperhatikan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang

diembankan, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Nitisemito 2008). Sebagai salah satu penyedia sarana dan pelayanan akomodasi dalam industri pariwisata Aston Canggü Beach Resort Hotel selalu berusaha mempertahankan semangat kerja karyawannya. Salah satu upaya yang ditempuh oleh Aston Canggü Beach Resort Hotel dalam meningkatkan semangat kerja karyawannya, yaitu dengan melalui komunikasi dan lingkungan kerja. Dengan adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan serta didukung dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan di Aston Canggü Beach Resort Hotel. Membuat lingkungan kerja yang nyaman serta komunikasi yang berjalan baik, maka dapat diketahui bahwa di Aston Canggü Beach Resort Hotel selalu berusaha untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya bagi perusahaan. Semakin baik komunikasi didalam perusahaan dan lingkungan kerja yang nyaman akan semakin meningkatkan semangat kerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, apabila komunikasi tidak dilaksanakan dengan baik dan lingkungan kerja yang tidak nyaman maka semangat kerja karyawan akan mengalami penurunan.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh komunikasi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada Aston Canggü Beach Resort?

2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada Aston Canggus Beach Resort Hotel?
3. Bagaimanakah pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada Aston Canggus Beach Resort Hotel?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan pokok permasalahan maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada Aston Canggus Beach Resort?
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada Aston Canggus Beach Resort Hotel?
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada Aston Canggus Beach Resort Hotel?

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Pengertian Komunikasi**

Koontz dan O'Donnel (2014) Komunikasi adalah pemindahan informasi dari seseorang ke orang lain terlepas dari dipercayai atau tidak, tetapi informasi yang ditransfer tentunya harus dipahami penerima. Dari beberapa definisi komunikasi dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pikiran, perasaan dan pesan yang berupa ide, informasi, emosi, dan sebagainya oleh seorang kepada orang lain melalui simbol atau lambang yang dapat dimengerti atau dapat diterima baik secara lisan, tertulis maupun

menggunakan alat komunikasi dengan bertujuan dapat saling mengerti dan memahami mengenai informasi yang ingin disampaikan. Dengan demikian dapat dikatakan betapa pentingnya arti komunikasi dalam meneruskan gagasan kepada orang lain sehingga gagasan itu dapat diterima dan dipahami. Tujuan Komunikasi menurut Wijaya (2003), yaitu: (1) Apa yang disampaikan komunikator dapat dimengerti (2) Memahami orang lain (3) Supaya gagasan kita dapat diterima oleh orang lain (4) Menggerakkan orang lain untuk menggerakkan melakukan sesuatu. Fungsi Komunikasi menurut Gorda (2004), adalah sebagai berikut : (1) Fungsi Kendali (2) Fungsi Motivasi (3) Fungsi Pengungkapan Emosional (4) Fungsi Informal. Bentuk Komunikasi menurut Effendy (2014), komunikasi terbagi menjadi 2 macam : (1) Komunikasi Vertikal (2) Komunikasi Horizontal. Menurut Athoillah (2010) manfaat komunikasi sebagai berikut ; (1) Memberikan pengaruh positif bagi kemajuan organisasi (2) Menumbuhkan keakraban yang memperbesar semangat kerja dan kepercayaan diri (3) Menambah pengetahuan dan meningkatkan kepekaan terhadap masalah (4) Mempermudah pemecahan masalah yang dihadapi (5) Menyamakan persepsi tentang sesuatu dan melaksanakan pengambilan keputusan dengan penuh pertimbangan atas dasar musyawarah dan skala prioritas (6) Bertukar pengalaman yang akan memperbanyak ide atau gagasan untuk kemajuan organisasi atau sejenisnya. Menurut Wirawan (2015) Faktor – faktor yang umumnya mempengaruhi komunikasi antara lain : (1) Jabatan (2) Tempat (3) Alat komunikasi (4) Kepadatan kerja, Menurut Gorda (2004) Indikator –

indikator Komunikasi yaitu : (1) Perintah (2) Nasehat dan arahan (3) Teguran (4) Aturan kerja dan kebijaksanaan (5) Saran dan Keluhan (6) Laporan (7) Diskusi/Kebersamaan (8) Koordinasi.

#### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Nitisemito 2008). Menurut Supardi dan Subroto (2007) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada ditempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan dan betah bekerja. Dari beberapa pendapat para ahli tersebut, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berhubungan langsung dengan para pekerja baik secara fisik maupun non fisik dimana tempat akan memberikan keamanan dan kenyamanan bagi para pekerjanya sehingga dapat melakukan aktivitas dengan efektif dan sesuai tepat waktu. Jenis – jenis lingkungan kerja Menurut Sedarmayanti (2009) terbagi menjadi 2 yaitu : (1) Lingkungan kerja Fisik (2) Lingkungan Kerja Non Fisik. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja (Siagian, 2007) yaitu : (1) Bangunan tempat kerja (2) Ruangan kerja yang lega (3) Ventilasi pertukaran udara (4) Tersedianya tempat – tempat ibadah keagamaan (5) Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah. Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2001) adalah sebagai berikut : (1) Penerangan (2) Suhu udara (3) Penyusunan warna (4)

Ruang gerak (5) Kenyamanan dari kebisingan dalam ruang kerja (6) Kebersihan (7) Keamanan.

#### **Pengertian Semangat Kerja**

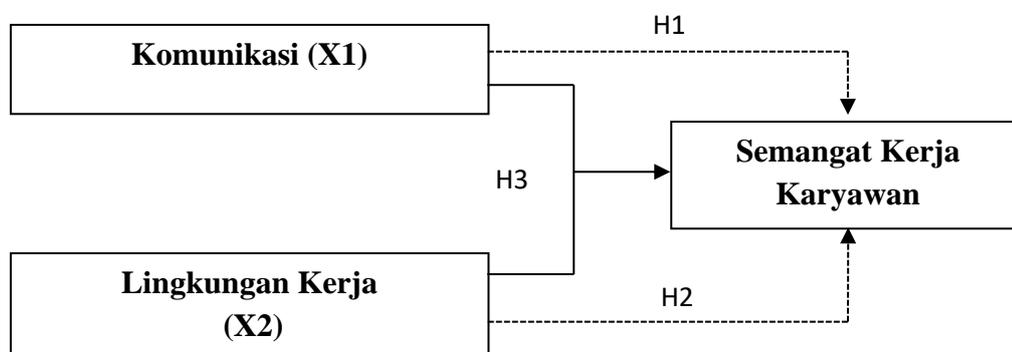
Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal Hasibuan (2009). Menurut Nitisemito (2008) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat dengan jalan memperkecil kekeliruan – kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Berdasarkan pendapat para ahli yang telah dijelaskan maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan sesuatu kegiatan agar lebih giat demi tercapainya suatu tujuan yang telah ditentukan. Faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja Menurut Nitisemito (2008) antara lain : (1) Minat dan kemauan (2) Gaji (3) Status sosial (4) Suasana kerja (5) Tujuan. Indikator Semangat Kerja Karyawan Menurut Nitisemito (2008) antara lain : (1) Absensi (2) Kerjasama (3) Kepuasan (4) Disiplin.

#### **Kerangka Konseptual**

Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkannya hendaknya memperhatikan komunikasi dan lingkungan kerja terhadap karyawannya, dimana pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan semangat kerja karyawannya mempunyai peranan yang sangat penting dalam usaha perusahaan yang dapat menimbulkan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai

tujuannya. Untuk memudahkan dalam pembahasan agar tidak menyimpang dari topik, maka dapat disajikan

kerangka pemikiran penelitian ini dalam bentuk skema yang disajikan dalam gambar berikut :



**GAMBAR 1.**  
**KERANGKA KONSEPTUAL PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA FAVE HOTEL KUTA KARTIKA PLAZA**

**Hipotesis**

Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun atau mengarah-kan penyelidikan selanjutnya (Umar, 2009). Berdasarkan deskripsi teori dan kerangka berpikir, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Komunikasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dalam meningkatkan Semangat Kerja karyawan (Y) pada Aston Canggus Beach Resort.
2. Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dalam meningkatkan Semangat Kerja karyawan (Y) pada Aston Canggus Beach Resort Hotel.
3. Komunikasi dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) secara simultan berpengaruh positif dalam meningkatkan Semangat Kerja karyawan (Y) pada Aston Canggus Beach Resort Hotel.

**METODE PENELITIAN**

Desain penelitian merupakan rancangan berupa penjelasan rinci tentang keseluruhan rencana penelitian dan bagaimana suatu penelitian dilakukan dengan menggunakan metode tertentu. Dalam penelitian ini digunakan metode deskriptif verifikatif. Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa yang memberikan gambaran - gambaran terhadap fenomena - fenomena, menerangkan hubungan, menguji hipotesis - hipotesis, membuat prediksi dan mengadakan interpretasi yang lebih tentang hubungan - hubungan. Adapun metode penelitian verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk menguji kebenaran atau teori yang telah ada, tetapi bukan untuk menciptakan teori baru. (Moh. Nazir 2003).

Data yang digunakan dalam penelitian mengenai pengaruh

variabel-variabel komunikasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, termasuk data kuantitatif dimana data primer berupa data interval berasal hasil penyebaran kuisioner dari responden survei di Aston Canggus Beach Resort Hotel.

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian yang mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Variabel yang dapat diidentifikasi terdiri dari 2 (dua) macam, yaitu: (1) Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat yang dilambangkan dengan (X). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Komunikasi (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) (2) Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang dilambangkan dengan (Y). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Semangat Kerja Karyawan (Y). Selanjutnya ada Definisi operasional variabel. Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah (Supranto

2003). Teori ini dipergunakan sebagai landasan atau alasan mengapa suatu yang bersangkutan memang bisa mempengaruhi variabel tak bebas atau merupakan salah satu penyebab. (1) Komunikasi (X<sub>1</sub>), (2) Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), (3) Semangat Kerja Karyawan (Y). Jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Menurut Arikunto (2010), sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh, sumber data dapat diperoleh dari data primer dan data skunder. Jadi ada dua sumber data yang digunakan penulis adalah data primer dan data skunder. Prosedur pengumpulan data pada penelitian ini ialah melalui wawancara, penyebaran kuisioner dan dokumentasi. Prosedur Penentuan Sampel pada penelitian ini populasi yang diteliti adalah karyawan tetap sebanyak 65 orang pada Aston Canggus Beach Resort Hotel. Penentuan sampel pada penelitian ini Hmengacu pada Arikunto (2002) yang menyatakan apabila subjek kurang dari 100 orang maka sebaiknya diambil semua sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Dan apabila subjeknya lebih dari 100 maka diambil 10 – 15% atau 20 - 25% . Sehingga penelitian ini disebut dengan penelilitian sensus.

**TABEL 1.**  
**KERANGKA POPULASI PENELITIAN**

No	Departemen	Populasi		
		Total	L	P
1	Finance	5	3	2
2	Resources	7	3	4
3	Operation	48	39	9
4	Marketing	5	3	2
Total		65	48	17

Sumber : Aston Canggus Beach Resort Hotel 2017

Selanjutnya penelitian ini menggunakan teknik analisis sebagai berikut: (1) Analisis deskriptif adalah analisis yang bertujuan untuk mengetahui karakteristik responden yaitu: karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia pendidikan terakhir dan pekerjaan. (2) Pengujian instrument penelitian dibagi menjadi dua, yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Untuk mengetahui validitas instrumen, penelitian ini menggunakan perbandingan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* ( $df = n-2$ ). Arti lambang  $n$  adalah jumlah responden. Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka indikator uji dapat dinyatakan valid (Ghozali, 2006).

Uji reabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran dimana pengujiannya dapat dilakukan secara internal yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. Menurut Nunnally (2006) dalam variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.60$ . (3) Uji Asumsi Klasik yang dilakukan adalah sebagai berikut: Uji asumsi klasik yang pertama ada Uji normalitas yaitu pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak (Priyatno 2008). Uji ini digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Pada penelitian ini akan dilakukan normalitas dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan taraf signifikan 0,05. Data ini berdistribusi normal jika signifikan lebih besar dari 5% atau 0,05, yang kedua Uji multikolinearitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar

variabel bebas (Ghozali, 2007). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika ada *tolerance* lebih dari 10 persen atau VIF kurang dari 10 maka dikatakan tidak ada gejala multikolinearitas, dan yang terakhir ada Uji heteroskedastisitas, Gejala heteroskedastisitas terjadi sebagai akibat ketidaksamaan data, atau bervariasinya data yang diteliti. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas atau dalam kondisi homokedastisitas. “Salah satu cara untuk mendeteksi kemungkinan terjadinya gejala tersebut adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada *scatterplot* atau diagram, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi Y sesungguhnya) yang telah di *studentized* “, (Sumodiningrat, 2002). Pengambilan keputusan berdasarkan *scatterplot* diagram adalah sebagai berikut: Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas, Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (4) Analisis Regresi Linear Berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui berubahnya semangat kerja karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu Komunikasi (X1), Lingkungan Kerja dengan rumus sebagai berikut: (Hasan, 2003).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \dots \dots \dots (1)$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (Semangat Kerja Karyawan)

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi x1

b2 = Koefisien regresi x2

X1 = Komunikasi

X2 = Lingkungan Kerja

(5) Analisis t-test digunakan untuk menguji hipotesis pertama, kedua dan ketiga yaitu pengaruh variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, secara parsial terhadap variabel Y, adapun langkah-langkah analisis menurut (Algifari 2002) adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan hipotesis nol (H<sub>0</sub>) dan hipotesis (H<sub>a</sub>)

H<sub>0</sub> :  $\beta \leq 0$  : ini berarti variabel bebas (X) tidak berpengaruh

secara parsial terhadap variabel terikat (Y).

H<sub>0</sub> :  $\beta \geq 0$  : ini berarti variabel bebas (X) berpengaruh positif

secara parsial terhadap variabel terikat (Y).

- b. Menentukan *level of significant* dalam penelitian ini adalah sebesar 95%.

- c. Test statistic hitung dengan rumus

$$t = b - \beta$$

Sb

Dimana :

t = t yang dihitung

b = Koefisien dari variabel bebas

$\beta$  = Beta

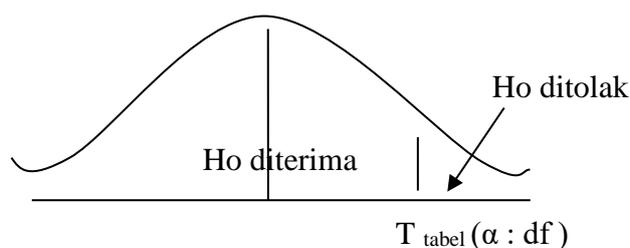
Sb = Tingkat kesalahan koefisien regresi

- d. Keputusan : nilai t – hitung dibandingkan t-tabel, apabila nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel maka keputusannya menolak hipotesis nol (H<sub>0</sub>) dan menerima hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>). Ini berarti terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, sebaliknya jika nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel maka keputusannya menerima hipotesis nol (H<sub>0</sub>) dan menolak hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) yang berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

- e. Uji kriteria signifikan

Sig t (p)  $\geq 0,05$  (a) = tidak signifikan

Sig t (p)  $\leq 0,05$  (a) = signifikan



GAMBAR 2.

KURVA NORMAL DISTRIBUSI T

Sumber: Algifari (2000)

- 6) Analisis F-test. Analisis F-test digunakan untuk menguji hipotesis ketiga yaitu pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Langkah – langkah analisis menurut Algifari (2002 : 72) adalah sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis nol (H<sub>0</sub>) dan hipotesis alternative (H<sub>a</sub>)  
H<sub>0</sub> =  $\beta_1 = 0$  ;  $\beta_2$  : ini berarti variasi perubahan nilai variabel bebas (X) tidak dapat menjelaskan variasi perubahan

ini terhadap variabel terikat (Y).  
 $H_a = \beta_1 > 0 ; \beta_2$  : ini berarti perubahan nilai variabel bebas (X) dapat menjelaskan variasi perubahan nilai terhadap variabel terikat (Y).

2. Menentukan *level of significant* dalam penelitian ini adalah sebesar 95%.

3. Test statistic F-hitung dengan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 : k}{(1 - R^2) : (n - k - 1)}$$

Dimana :

R = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

k = Jumlah variabel independent

n = Jumlah anggota sampel

f = F-hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F-tabel

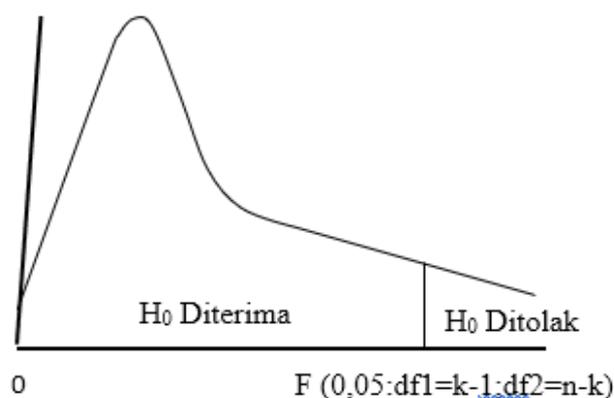
4. Keputusan : nilai F-hitung dibandingkan dengan F-tabel, apabila nilai F-hitung lebih

besar dengan nilai F-tabel maka keputusannya menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa semua variabel bebas ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) berpengaruh terhadap nilai variabel terikat (Y), sebaliknya jika nilai F-hitung lebih kecil dengan nilai F-tabel maka keputusannya menerima hipotesis nol ( $H_0$ ) yang artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa se (6) variabel bebas ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) tidak berpengaruh terhadap nilai variabel terikat (Y).

5. Uji kriteria signifikansi  
 Sign F (p)  $\geq$  0,05 (a) = tidak signifikan

Sign F (p)  $\leq$  0,05 (a) = signifikan

6. Kesimpulan : merupakan langkah terakhir dari analisis yang dilakukan.



GAMBAR 3.  
 KURVA DISTRIBUSI F

Sumber : Algifari ( 2002 )

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan uji karakteristik responden yang telah dilakukan dengan tingkat usia dapat dijelaskan bahwa usia karyawan pada Aston

Canggu Beach Resort Hotel yang masih yang berusia < 21th berjumlah 11 orang atau 16,9%, yang berusia 21 th – 38 th berjumlah 6 orang atau 9,2%, yang berusia 29 th – 35 35 th

berjumlah 31 orang atau 47,7% dan yang berusia > 35 th berjumlah 17 orang atau 26,2%. Responden yang bekerja pada Aston Canggus Beach Resort Hotel yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 48 orang atau sebesar 73,8 %. Sedangkan yang berjenis kelamin perempuan hanya sebanyak 17 orang atau sebesar 26,2 %. Dari hasil tersebut diketahui bahwa karyawan pada Aston Canggus Beach Resort Hotel sebagian besar berjenis kelamin laki-laki. Jika ditinjau dari tingkat pendidikan diperoleh bahwa responden yang merupakan karyawan pada Aston Canggus Beach Resort Hotel yang berpendidikan SMA yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 19,2 %, karyawan yang berpendidikan diploma yaitu 23 orang atau sebesar 35,4 %, karyawan yang berpendidikan S1 yaitu sebanyak 17 orang atau sebesar 26,2 % dan karyawan yang berpendidikan S2 yaitu sebanyak 6 orang atau sebesar 9,2 %. Sedangkan apabila dilihat dari lama bekerja dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden yang bekerja di Aston Canggus Beach Resort Hotel, dimana karyawan yang bekerja di bawah 1th berjumlah 22 orang atau 33,8% dan karyawan yang bekerja 2th – 4<sup>th</sup> berjumlah 43 orang atau 66,2%. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa rekapitulasi perhitungan *nilai correlation product moment* dari tiap item pernyataan dari ke empat

variabel diperoleh hasil yang besarnya di atas 0,3. Hal ini berarti semua butir pernyataan dalam kuisioner tersebut dapat dikatakan valid. Berdasarkan rekapitulasi hasil perhitungan nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel pada tabel 4.5 diperoleh hasil yang besarnya di atas 0,60. Hal ini berarti semua variabel dalam kuisioner tersebut dapat dikatakan reliabel. Berdasarkan uji normalitas yang dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig* variabel komunikasi, lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan sudah lebih besar dari 0,05 yaitu 0,320, 0,514 dan 0,427. Hal tersebut berarti distribusi data pada penelitian ini adalah normal. Alat uji asumsi klasik yang kedua adalah uji multikolinieritas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *variance inflation factor* kedua variabel bebas yakni komunikasi dan lingkungan kerja lebih kecil dari 10, yaitu sebesar 2,658. Hal ini berarti tidak terjadi multikolinieritas. Dan uji terakhir dari asumsi klasik ialah uji heteroskedastisitas. Dari gambar *scatterplot* yang di peroleh, bahwa titik-titik tidak membentuk suatu pola yang jelas dan menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Selanjutnya ada analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

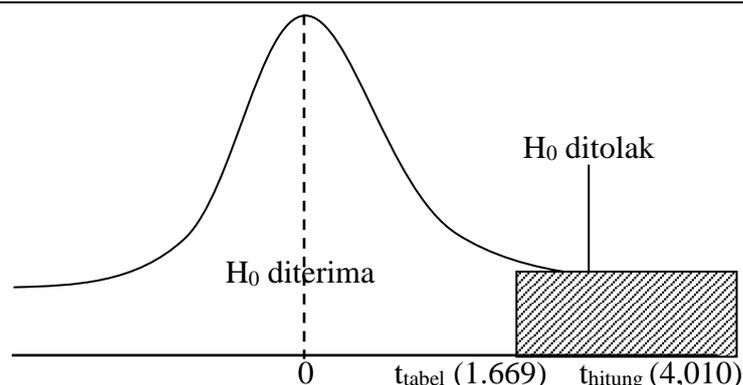
**TABEL 2.**  
**HASIL ANALISIS STATISTIK**

Variabel Terikat	Variabel Bebas	R (Parsial)	R (Berganda)	B	b	t <sub>hitung</sub>	Sig.t
Semangat Kerja Karyawan (Y)	Komunikasi (X <sub>1</sub> )	0,454	0,844	0,551	0,798	4,010	0,000
	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,456		0,446	0,799	4,035	0,000
R <sup>2</sup> = 0,713							
Konstanta = 2,299							
Persamaan Regresi : Y = 2,299 + 0,551X <sub>1</sub> + 0,446X <sub>2</sub>							
T <sub>tabel</sub> (0,05 : 62) = 1,669							

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari analisis regresi linier yang telah dilakukan diperoleh persamaan  $Y = 2,299 + 0,551 X_1 + 0,446 X_2$  menunjukkan apabila komunikasi dan lingkungan kerja tidak mengalami perbaikan atau konstanta maka nilai semangat kerja karyawan 2,299. Sedangkan koefisien regresi variabel bebas pertama yaitu 0,551 menunjukkan apabila komunikasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan dan lingkungan kerja dikendalikan secara konstan maka semangat kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,551 satuan. Sama halnya dengan koefisien regresi variabel bebas kedua yaitu 0,446 menunjukkan apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan dan komunikasi konstanta semangat kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,446 satuan. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan pada penelitian

ini, ditemukan bahwa seluruh hipotesis dapat dibuktikan sebagai berikut: Ini adalah pengujian hipotesis pertama dengan rumusan  $H_0 =$  tidak terdapat pengaruh positif antara komunikasi (X<sub>1</sub>) dalam meningkatkan semangat kerja karyawan (Y), serta  $H_a =$  terdapat pengaruh positif secara parsial antara komunikasi (X<sub>1</sub>) dalam meningkatkan semangat kerja (Y), yang menunjukkan hasil bahwa koefisien regresi X<sub>1</sub> (b<sub>1</sub>) : t<sub>hitung</sub> = 4,010 > t<sub>tabel</sub> (0,05 : 62) = 1,669 dengan sig. t = 0,000 (p < 0,05). Ini menunjukkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan menerima H<sub>a</sub>, serta berpengaruh signifikan. Ini berarti terdapat pengaruh parsial secara positif dan signifikan antara komunikasi (X<sub>1</sub>) dalam meningkatkan semangat kerja karyawan (Y) Aston Canggus Beach Resort. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut ini :

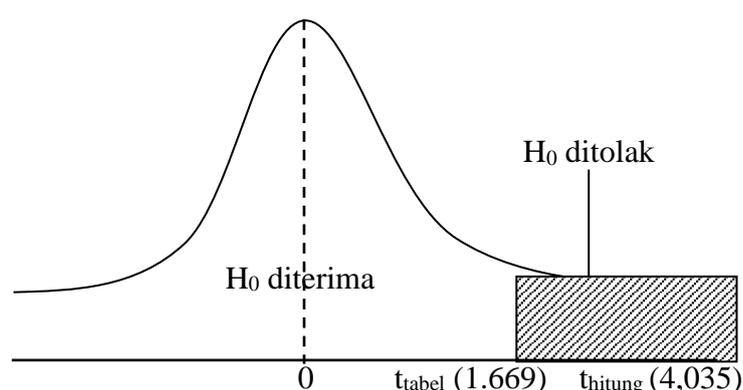


**GAMBAR 4.**  
**KURVA DISTRIBUSI T UJI HIPOTESIS**  
**PENGARUH KOMUNIKASI (X<sub>1</sub>) TERHADAP**  
**SEMANGAT KERJA KARYAWAN (Y) ASTON CANGGU BEACH**  
**RESORT HOTEL**

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Pada hipotesis kedua, ditemukan bahwa seluruh hipotesis dapat dibuktikan sebagai berikut: Ini adalah pengujian hipotesis kedua dengan rumusan  $H_0 =$  tidak terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja ( $X_2$ ) dengan semangat kerja karyawan ( $Y$ ), serta  $H_a =$  terdapat pengaruh positif secara parsial antara lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap semangat kerja karyawan ( $Y$ ), yang menunjukkan hasil bahwa koefisien

regresi  $X_1 (b_1) : t_{hitung} = 4,035 > t_{tabel} (0,05 : 62) = 1,669$  dengan sig.  $t = 0,000 (p < 0,05)$ . Ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , serta berpengaruh signifikan. Ini berarti terdapat pengaruh parsial secara positif dan signifikan antara lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap semangat kerja karyawan ( $Y$ ) pada Aston Canggus Beach Resort Hotel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut ini :

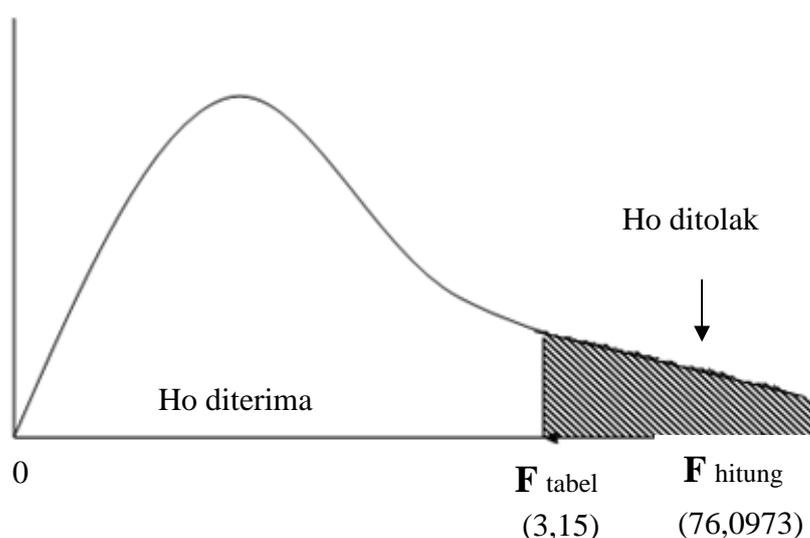


**GAMBAR 5.**  
**KURVA DISTRIBUSI T UJI HIPOTESIS**  
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA (X<sub>1</sub>) TERHADAP**  
**SEMANGAT KERJA KARYAWAN (Y) ASTON CANGGU BEACH**  
**RESORT HOTEL**

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Begitu pula pada hipotesis ketiga, ditemukan bahwa seluruh hipotesis dapat dibuktikan sebagai berikut: Komunikasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama – sama berpengaruh secara positif dan signifikan dalam meningkatkan Semangat Kerja Karyawan ( $Y$ ). Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis secara simultan yang menunjukkan bahwa Komunikasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dalam

meningkatkan Semangat Kerja Karyawan ( $Y$ ). Hal ini dipertegas dengan menggunakan Ftest diperoleh  $F_{hitung} = 76.973 > F_{tabel} 3,15$  dengan  $sig F = 0,000 (p < 0,05)$ , sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan menerima hipotesis alternative ( $H_a$ ) dan memiliki pengaruh yang signifikan. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar berikut ini :



GAMBAR 6.

**KURVA DISTRIBUSI F UJI HIPOTESIS PENGARUH SIMULTAN KOMUNIKASI ( $X_1$ ) DAN LINGKUNGAN KERJA ( $X_2$ ) DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN ( $Y$ ) PADA ASTON CANGGU BEACH RESORT**

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

**SIMPULAN DAN SARAN**

**Simpulan**

Komunikasi ( $X_1$ ) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan ( $Y$ ) pada Aston Canggus Beach Resort Hotel. Ini menunjukkan jika terjadi peningkatan pada komunikasi, maka semangat kerja karyawan pada Aston Canggus Beach Resort Hotel akan meningkat. Lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara parsial

memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan ( $Y$ ) pada Aston Canggus Beach Resort Hotel. Ini menunjukkan jika terjadi peningkatan pada lingkungan kerja, maka semangat kerja karyawan pada Aston Canggus Beach Resort Hotel akan meningkat. Komunikasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan semangat kerja

karyawan (Y) pada Aston Canggus Beach Resort Hotel.

Ini menunjukkan jika terjadi peningkatan pada komunikasi dan lingkungan kerja, maka semangat kerja karyawan pada Aston Canggus Beach Resort Hotel akan meningkat.

#### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diberikan beberapa saran yaitu diharapkan bagi peneliti berikutnya, agar melakukan penelitian tentang factor-faktor yang dapat meningkatkan lingkungan kerja karyawan dan diharapkan untuk penelitian selanjutnya menggunakan sampel keseluruhan agar diperoleh hasil penelitian dengan tingkat generalisasinya lebih tinggi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Athoillah, Anton. 2010. *Dasar – dasar Manajemen*. C.V Pustaka Setia. Bandung

Badrudin. 2014. *Dasar – dasar Manajemen*. C.V Alfabeta. Bandung

Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Cetakan Pertama. Rajawali Pers. Jakarta.

Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widya Kriya Gunatama. Gramedia Pustaka Utama. Denpasar.

Handoko, T.Hani. 2016. *Manajemen*. BPFE - Yogyakarta. Edisi Kedua. Yogyakarta.

Kamiana, I Gusti Ngurah Putu. 2012. *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja karyawan di*

Hotel Maya Ubud Resort and SPA. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Triatma Mulya.

NitiseMITO, Alex. S. 2007. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi II. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.

Rahayu, Agustia. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Tbk*. Pekanbaru. Universitas Riau.

Sedarmayanti, M. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju. Bandung.

Siagian, P. Sondang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Supardi, dan Subroto. 2007. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Penerbit UII Press. Yogyakarta.

Wadu, Hendrik. 2017. *Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja karyawan pada Hotel Melia Bali Indonesia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Triatma Mulya.

Wijaya A.W. 2003. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Rineka Cipta. Jakarta.

Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia : Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan*

*Penelitian :Aplikasi dalam  
Organisasi Bisnis, Pemerintah  
dan Pendidikan. PT. Rajawali  
Pers. Jakarta.*