

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN  
PADA THE BENE HOTEL KUTA**

**Kadek Arik Oktaviana Sari<sup>1</sup>  
I Made Sunata<sup>2</sup>  
I Ketut Eli Sumerta<sup>3</sup>**

**(Fakultas Bisnis dan Sosial Humaniora, Universitas Triatma Mulya<sup>1,2,3</sup>)**  
email: arikoktaviana07@gmail.com

***Abstract***

*This research is motivated by the phenomenon of employee morale in companies, especially in the field of tourism or hospitality. Employee morale is related to communication and the work environment, if communication is not effective, it will have an impact on the survival of the company, because the implementation of this communication cannot be separated from what has been felt by employees which in turn affects employee morale. The work environment has an important meaning, because without communication there will be no interaction between people in an organization, as well as the work environment. good. This study aims to analyze and prove the effect of communication and work environment on employee morale. This study uses a quantitative approach, which focuses on hypothesis testing using measured data so that it is hoped that a conclusion can be drawn. The sampling technique used is to use all members of the population as a sample so it is called census research. Multiple linear regression analysis using SPSS software version 23. The regression equation obtained is:  $Y = 2.280 + 0.430X_1 + 0.457X_2 + .$  The results of this study indicate that; firstly, communication has a positive and significant effect on employee morale, secondly the work environment has a positive and significant effect on employee morale and thirdly, communication and work environment have an influence of 64.7% on employee morale. some suggestions that can be given in this research include; improve communication in order to avoid misunderstandings and increase the comfort of the environment where employees work.*

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

**PENDAHULUAN**

Bali adalah destinasi wisata yang terkenal di dunia. Pulau Bali terkenal akan keindahan alam, keanekaragaman budaya serta keramah tamahan penduduknya. Hal ini mengakibatkan banyak wisatawan yang tertarik untuk berkunjung ke Bali. Pulau Bali tetap menunjukkan grafik kenaikan dalam sektor pariwisatanya, yang dapat dilihat dengan banyaknya hotel-hotel

berbintang dan restoran yang berdiri di Bali. Hotel merupakan suatu perusahaan industri pariwisata yang sangat potensial untuk berkembang di Bali, mengingat banyaknya wisatawan yang berkunjung ke Bali baik domestik maupun mancanegara.

Di era globalisasi seperti saat ini memiliki tingkat persaingan bisnis yang sangat kompetitif, seringkali ditemukan beberapa masalah yang

menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan perusahaan yang beradaptasi dengan kemajuan teknologi. Dalam hal ini perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan dan pengembangan perusahaan. Dalam suatu perusahaan atau organisasi diperlukan suatu sistem yang dapat menunjang kinerja organisasi tersebut. Salah satunya adalah semangat kerja yang tinggi, semangat kerja merupakan keadaan yang harus ada bila aktivitas atau proses kerja ingin berjalan lancar. Semangat kerja tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan lebih cepat selesai hasilnya lebih baik. Untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik maka sangat diperlukan semangat kerja karyawan.

Adanya semangat kerja dapat tercermin jika karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, karyawan akan lebih banyak memberikan perhatian dan lebih terampil dalam melakukan pekerjaan mereka (Nurhendar, 2017). Memperoleh semangat kerja karyawan yang tinggi, terdapat banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang dapat menentukan semangat kerja karyawan adalah kepemimpinan, kesejahteraan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan fisik, kesehatan, dan keselamatan (Handoko, 2017). Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat ini, sebuah organisasi atau perusahaan dituntut selalu menyesuaikan diri terhadap segala perubahan yang terjadi agar dapat bertahan dalam persaingan. Tujuan organisasi akan tercapai jika sumber

daya menggerakkan perusahaan tersebut sangat penting bagi perusahaan karena semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi angka absensi (tingkat ketidakhadiran karyawan), kerjasama (kesediaan dalam melaksanakan tugas), kepuasan (tingkat kepuasan terhadap jaminan yang diberikan kantor), dan disiplin (kepatuhan terhadap tata tertib).

Tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dapat dilihat dari tinggi rendahnya tingkat absensi karyawan tersebut. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa semangat kerja karyawan sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Meski demikian, pengaruh semangat kerja terhadap pencapaian tujuan organisasi terjadi secara tidak langsung. Semangat kerja merupakan salah satu hal yang paling penting bagi perusahaan terutama yang menyangkut kinerja karyawan. Selain lingkungan kerja, faktor yang lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah faktor komunikasi. Komunikasi merupakan suatu proses seseorang berinteraksi terhadap sesama di dalam lingkungan pekerjaan. Komunikasi yang baik juga akan menciptakan rasa memiliki atau kesenangan batin antar karyawan hal ini sangat penting meningkatkan semangat kerja dan juga kepuasan dalam bekerja. Tentu setiap karyawan harus mampu bekerja sama dan harus saling menghargai agar terciptanya komunikasi di dalam lingkungan kerja yang baik sehingga visi organisasi akan tercapai. Komunikasi yang sangat baik sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan komunikatif yang secara tidak langsung akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam pelaksanaan operasional perusahaan

dalam rangka pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan dari permasalahan yang telah diungkapkan maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Karyawan Pada The Bene Hotel Kuta”.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan adalah :

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan The Bene Hotel Kuta?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan The Bene Hotel Kuta?
3. Berapakah besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada The Bene Hotel Kuta?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Komunikasi**

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan timbul kesamaan pengertian dan persepsi dan kemudian diarahkan kepada suatu tindakan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. (Gorda ,2014).

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan

dan mempengaruhi kinerja, baik yang terlihat (fisik) maupun yang tidak terlihat (non fisik) (Rachmah, 2018).

### **Semangat Kerja**

Menurut Hasibuan, 2016 “semangat kerja adalah keinginan atau kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal”.

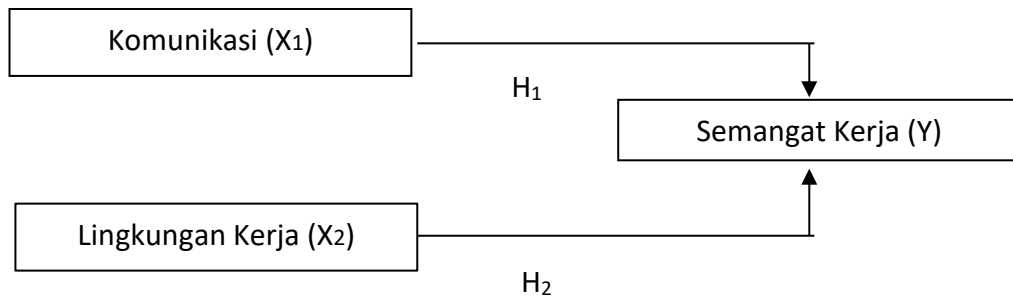
### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh I Putu Juliarta Ananjaya pada tahun 2019, dari Institusi Universitas Triatma Mulya dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja karyawan Pada Hotel Iblis Sytles Bali Petitenget”. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap komunikasi kerja dan semangat kerja karyawan.

Penelitian selanjutnya, dilakukan oleh I Made Sucita Dana pada Tahun 2019, dari Institusi Institusi Universitas Triatma Mulya dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja karyawan Aston Canggü Beach Resort Hotel”. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat dua hipotesis yang telah diuji yaitu komunikasi dan lingkungan kerja. Dimana kedua hipotesis tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Aston Canggü Beach Resort Hotel.

---

**Kerangka Konseptual**



**Gambar 1**

**Kerangka Konseptual**

**Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di The Bene Hotel Kuta Bali**

Sumber : Data diolah, 2020

Penelitian yang dilakukan oleh I Putu Juliarta Ananjaya, Penelitian dilakukan oleh I Ketut Wisma Negara pada tahun 2016, dari Universitas Triatma Mulya dengan judul penelitian “Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Kuta Paradiso Kuta- Bali”. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif yang signifikan yang besar dari kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan.

**Hipotesis**

Berdasarkan pokok permasalahan dan landasan teori yang telah diuraikan maka hipotesis yang dapat dikemukakan yaitu :

H<sub>1</sub> : Komunikasi diduga memberikan pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan di The Bene Hotel Kuta.

H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja diduga memberikan pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan di The Bene Hotel Kuta.

**METODE PENELITIAN**

**Desain Penelitian**

Desain penelitian merupakan rencana menyeluruh dari penelitian yang mencakup hal-hal yang akan dilakukan peneliti dimulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai pada analisis akhir data yang selanjutnya disimpulkan dan diberikan saran, Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dimana menitikberatkan pada pengujian hipotesis dengan menggunakan data terukur sehingga diharapkan akan dapat ditarik suatu kesimpulan.

**Teknik Penentuan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di The Bene Hotel Kuta Bali, sebanyak 71 orang. Menurut Arikunto, (2013), “Apabila jumlah populasi yang diteliti jumlahnya kurang dari 100, maka hendaknya semua populasi dijadikan sampel. Tetapi bila lebih dari 100, maka jumlah sampel yang diambil sebanyak 10-15% atau 20-25% atau lebih dari total populasi.

Merujuk pada teori diatas maka sampel populasi dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh (seluruh

populasi dijadikan sampel), Jadi sampel penelitian ini berjumlah 71 orang.

**Teknik Pengumpulan Data**

1. Wawancara  
Wawancara merupakan pengumpulan data dengan menggunakan komunikasi langsung dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada bagian personalia yang memiliki informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Adapun teknik wawancara ini digunakan sebagai data pelengkap dalam penelitian ini.
2. Studi dokumentasi  
Studi dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang bersumber dari dokumen-dokumen yang ada di The Bene Hotel Kuta Bali. Dokumen diperoleh dalam penelitian tentunya berkaitan erat dengan masalah penelitian terutama tentang sejarah berdirinya perusahaan, struktur perusahaan dan lingkungan kerja fisik perusahaan dan lain sebagainya.
3. Kuisisioner  
Kuisisioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan

(bersifat tertutup) yang diberikan kepada para responden di The Bene Hotel Kuta Bali. Untuk di jawab oleh masing-masing yang berkaitan dengan tanggapan atau persepsi terhadap berbagai variabel yang diteliti dalam penelitian ini seperti stres kerja, motivasi kerja, semangat kerja.

**Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui variabel stres kerja, motivasi kerja dan semangat kerja di The Bene Hotel Kuta Bali. Dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 23 for Windows*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Untuk menjawab masalah penelitian dan menguji hipotesis, maka alat analisis yang dipergunakan adalah analisis regresi berganda yang diolah dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Science) 23 for Windows*. Hasil analisis yang diperoleh, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.280	2.181		1.064	.299
	Komunikasi	.398	.088	.430	4.537	.000
	Lingkungan Kerja	.496	.103	.457	4.823	.000

Sumber : Data diolah Hasil Kuesioner, 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang ditunjukkan pada Tabel 1, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2.280 + 0,430X_1 + 0,457X_2 + \varepsilon$$

#### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Komunikasi terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada The Bene Hotel Kuta (H1)**

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa komunikasi diduga memberikan pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan di The Bene Hotel Kuta. Untuk menguji pengaruh komunikasi (X1) terhadap semangat kerja (Y) dilakukan dengan melihat hasil uji statistik t. Tingkat probabilitas (sig.) t variabel komunikasi =  $0,000 < \alpha (0,05)$ . Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Hasil uji statistik t juga menyatakan bahwa komunikasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja (Y) pada The Bene Hotel Kuta.

#### **Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan (H2)**

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa lingkungan kerja diduga memberikan pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan di The Bene Hotel Kuta. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap semangat kerja (Y) dilakukan dengan melihat hasil uji statistik t. Tingkat probabilitas (sig.) t variabel lingkungan kerja =  $0,000 < \alpha (0,05)$ . Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak. Hasil uji statistik t juga menyatakan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja (Y) pada The Bene Hotel Kuta.

#### **Besarnya Pengaruh yang Disumbangkan Oleh Variabel Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) pada The Bene Hotel Kuta**

Hasil uji koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai *R Square* adalah sebesar 0,647. Maka hasil analisis koefisien determinasi menjadi  $0,647 \times 100\% = 64,7\%$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa komunikasi (X1), dan lingkungan Kerja (X2) terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada The Bene Hotel Kuta sebesar 64,7% sedangkan sisanya 35,3% dijelaskan oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **SIMPULAN DAN SARAN**

##### **Simpulan**

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada The Bene Hotel Kuta. Hal ini berarti jika terjadi peningkatan komunikasi maka kinerja karyawan pada The Bene Hotel Kuta akan meningkat.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan semangat kerja karyawan pada The Bene Hotel Kuta. Hal ini berarti jika terjadi peningkatan lingkungan kerja maka kinerja karyawan pada The Bene Hotel Kuta akan meningkat.
3. Komunikasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 64,7% terhadap semangat kerja karyawan pada The Bene Hotel Kuta, sedangkan sisanya 35,3% dijelaskan oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

---

**Saran**

1. Komunikasi dinyatakan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Meningkatkan komunikasi atau pemberian perintah dengan jelas pada setiap kegiatan operasional, menghindari komunikasi negatif dan kesalahan penyampaian tugas. Komunikasi yang baik, penyampaian tugas tanggung jawab atau perintah yang jelas untuk menghindari adanya kesalahpahaman antar karyawan atau antar departemen. Komunikasi yang baik juga menciptakan keharmonisan antar karyawan yang mampu memicu semangat dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Karena berdasarkan hasil dari tanggapan responden, indikator perintah memiliki nilai terendah dari indikator – indikator motivasi lainnya.
2. Lingkungan kerja dinyatakan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan, dengan demikian meningkatkan kenyamanan dengan cara menyesuaikan warna dalam setiap ruangan kerja juga mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan, ruang gerak yang cukup untuk karyawan melakukan tugas, keamanan dalam lingkungan kerja, kelengkapan fasilitas serta alat-alat penunjang kegiatan operasional yang tentunya akan mampu meningkatkan semangat karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Karena berdasarkan hasil dari tanggapan responden, indikator warna memiliki nilai terendah dari indikator – indikator lingkungan kerja lainnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Handoko T. Hani, 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Cetakan Keempat Belas. BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Mariot T.E. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Gransindo.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014.. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempatbelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mulyana, Deddy. 2014. Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar. Bandung: Rosdakarya.
- Purwanto. 2013. Evaluasi Hasil Belajar. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sugiono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Widiyana, I. P. A., & Yogantara, K. K. 2019. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Operasional Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Badung. *Journal Research of Accounting (JARAC)*, 1(1), 1-11.