

# Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Ni Kadek Sri Wahyuni <sup>(1)</sup>

I Gusti Ayu Wimba <sup>(2)</sup>

Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat <sup>(3)</sup>

<sup>(1),(2),(3)</sup> Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia  
e-mail : [sriwahyuni0299@gmail.com](mailto:sriwahyuni0299@gmail.com)

Diterima: 5 April 2021

Direvisi: 6 April 2021

Disetujui: 7 April 2021

## ABSTRACT

*Shore Amora Canggü is a company engaged in the hospitality sector. To measure the effectiveness of the use of human resources at Shore Amora Canggü, employee morale assessments have been carried out. The purpose of this study was to determine the effect of compensation, work environment and interpersonal communication on employee morale at Shore Amora Canggü. The method of analysis in this research is multiple linear regression analysis, validity and reliability tests, classic assumption test which consists of normality test, multicollinearity test, heteroskedasticity test, and hypothesis testing. The number of samples used in this study were 33 respondents, namely all employees of Shore Amora Canggü. Based on the research results, it can be seen that: (1) Compensation has a positive and significant effect partially on employee morale. (2) The work environment has a partially positive and significant effect on employee morale. (3) Interpersonal communication has a partial effect on employee morale. (4) Simultaneously compensation, work environment and interpersonal communication have a significant effect on employee morale. The amount of influence of the independent variable on employee morale is 99.2%.  
**Keywords:** compensation, work environment, interpersonal communication, employee morale*

## ABSTRAK

Shore Amora Canggü merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perhotelan. Untuk mengukur efektivitas pemanfaatan sumber daya manusia di Shore Amora Canggü, maka dilakukan penilaian semangat kerja karyawan. Tujuan penelitian kali ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal terhadap semangat kerja karyawan pada Shore Amora Canggü. Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear bergandadengan jumlah sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 33 responden yakni seluruh karyawan Shore Amora Canggü. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan. (3) Komunikasi interpersonal berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan (4) Secara simultan kompensasi, lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap semangat kerja karyawan adalah 99,2%.

**Kata kunci:** kompensasi, lingkungan kerja, komunikasi interpersonal, semangat kerja karyawan

---

## Pendahuluan

Shore Amora Canggü merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perhotelan. Untuk mengukur efektivitas pemanfaatan sumber daya manusia di Shore Amora Canggü, maka dilakukan penilaian semangat kerja karyawan. Semangat kerja merupakan wujud dari harapan, keseriusan seseorang dalam bekerja, disiplin untuk mencapai prestasi, kemauan, dan rasa senang terhadap pekerjaan yang dilakukan (Hasibuan, 2014: 60). Semangat kerja karyawan Shore Amora Canggü tentu dapat memberikan pengaruh terhadap operasional perusahaan. Shore Amora Canggü, saat ini sedang mengalami permasalahan yang terkait dengan semangat kerja karyawan. Salah satu tolak ukur semangat kerja karyawan adalah dengan melihat data absensi karyawan.

Tingkat absensi pada Shore Amora Canggü tahun 2019 cenderung berfluktuasi dimana tingkat absensi karyawan rata-rata 3,12%. Ini berarti bahwa absensi karyawan tergolong tinggi, karena tingkat absensi yang baik berada dibawah 3% dan diatas 3% sampai 10% sudah tergolong tinggi, hal ini mengindikasikan semangat kerja yang menurun dan kurang baik. Penyebab lainnya yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan pada Shore Amora Canggü yaitu mengenai pemberian kompensasi yang dianggap kurang adil dan tidak sesuai oleh beberapa karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh Shore Amora Canggü berupa gaji dan servis, tunjangan kesehatan dan THR. Dimana kompensasi yang diberikan oleh Shore Amora Canggü dalam setiap bulannya selama tahun 2019 selalu berfluktuasi. Perusahaan menerapkan sistem penggajian jangka waktu bulanan yang besarnya disesuaikan dengan jabatan karyawan. Selain kompensasi, dari hasil observasi selanjutnya peneliti juga melihat kondisi lingkungan kerja yang kurang baik. Mulai dari gedung atau fasilitas yang mulai rusak ringan, penempatan barang yang kurang rapi, penerangan yang kurang, hingga kebersihan yang kurang dijaga. Hal ini menyebabkan karyawan kurang semangat dalam bekerja, dan bekerja tidak sesuai aturan dan jadwal kerja. Hal ini tentunya perlu mendapat perhatian dari perusahaan demi meningkatkan semangat kerja karyawan dan tentunya kelangsungan perusahaan. Faktor lain yang menyebabkan kurangnya semangat kerja karyawan adalah komunikasi. Komunikasi yang terjadi di Shore Amora Canggü dalam melakukan pekerjaan juga diduga kurang baik, dimana setiap karyawan ada saja yang cuek dan tidak mau tahu terhadap sesama karyawan dan hanya mementingkan diri sendiri. Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Shore Amora Canggü”**.

---

Tujuan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan komunikasi interpersonal secara parsial dan simultan terhadap semangat kerja karyawan pada Shore Amora Canggü. Dengan manfaat penelitian yakni sebagai tambahan pengetahuan dalam memperluas wawasan khususnya tentang kompensasi, lingkungan kerja, komunikasi interpersonal, semangat kerja karyawan serta mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh diperkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan.

Kompensasi Menurut Hasibuan (Hasibuan, 2014: 118) adalah keseluruhan pemasukan berbentuk uang, maupun barang yang diterima karyawan atas jasa mereka kepada perusahaan. Menurut (Simamora, 2014: 445) ada 4 kategori penilaian kompensasi finansial yaitu Gaji dan upah, Insentif, Tunjangan, Fasilitas. Menurut (Rivai dan Veithzal, 2011: 35) indikator kompensasi non finansial terdiri dari peluang promosi dan prestasi kerja.

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang mendorong terbentuknya perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas (Afandi, 2016: 51). (Sedarmayanti, 2011: 26) menjelaskan dua penilaian lingkungan kerja yaitu kondisi fisik dan kondisi non fisik.

(DeVito, 2013) menyatakan komunikasi interpersonal sebagai kemampuan individu dan secara luas diakui sebagai wujud penting untuk menunjang kesuksesan seseorang dalam menjalani proses kehidupan. Indikator penilaian dari komunikasi interpersonal terdiri dari Keterbukaan diri, Empati, sikap positif, Sikap sportif, dan kesetaraan.

Semangat kerja menurut (Mangkunegara, 2011) adalah bentuk kemauan seseorang pekerja untuk menciptakan hasil kerja yang maksimal tanpa menambah ketelitian, yang mampu mendorong karyawan antusias dalam berkegiatan. Menurut (Nitisemo, 2013: 80) indikator semangat kerja karyawan terdiri dari absensi, kerjasama, kepuasan dan disiplin.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Octaviani & Suana, 2019), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja dikemukakan dalam penelitian (Octaviani & Suana, 2019), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. komunikasi interpersonal terhadap semangat kerja karyawan dikemukakan dalam penelitian (Prasetyo, 2014), yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal memberi pengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan. Sehingga, berdasarkan hasil penelitian tersebut maka pengembangan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

(H<sub>1</sub>) : Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Shore Amora Canggü.

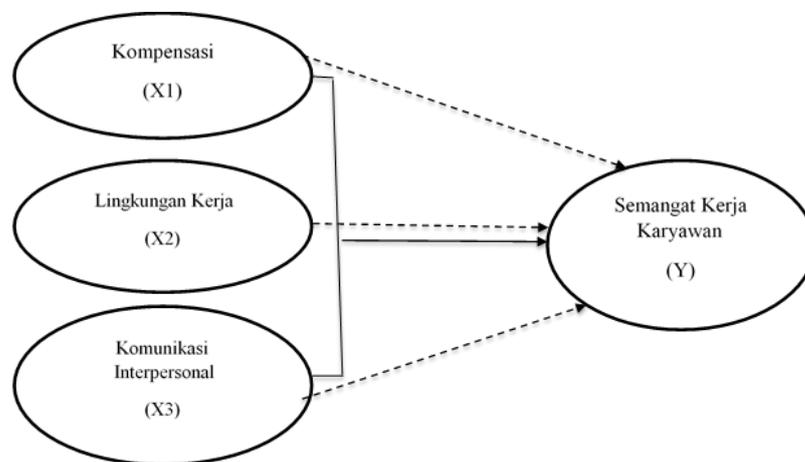
(H<sub>2</sub>) : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Shore Amora Canggü.

(H<sub>3</sub>) : Diduga komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Shore Amora Canggü.

(H<sub>4</sub>) : Diduga kompensasi, lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Shore Amora Canggü.

## Metode Penelitian

**Gambar 1: Kerangka Pemikiran  
Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Shore Amora Canggü**



Sumber : H<sub>1</sub> = Hendra dkk (2014) ; Octaviani dan Suana (2019) ; Widani (2018) ; Sicilia dkk  
H<sub>2</sub> = Hendra dkk (2014) ; Eko dan Sri (2018) ; Octaviani dan Suana (2018)  
H<sub>3</sub> = Wiwik (2013) ; Hendri (2014) ; Supriyani (2018)  
H<sub>4</sub> = Hasil Pemikiran Peneliti (2021)

Penelitian ini berlokasi di Shore Amora Canggü, jalan Pantai Pererenan No.159, Pererenan, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung, Bali. 80351. Dalam penelitian ini, jumlah populasi di Shore Amora Canggü adalah 33 orang, dengan metode penentuan sampel menggunakan sampel jenuh yang artinya semua populasi dijadikan sampel penelitian. Sehingga sampel pada penelitian ini sebanyak 33 responden. Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, dengan persamaan regresi yang digunakan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Nilai Variabel dependen

X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> = Nilai Variabel bebas

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien regresi variabel bebas.

a = Nilai Konstanta

e = *Error*

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji instrument dengan penyebaran kuesioner pada 33 orang responden, diperoleh nilai koefisien korelasi lebih dari 0.30 dan nilai alpha lebih besar dari 0.60. Sehingga, seluruh variabel dikatakan valid dan reliabel.

**Tabel 1. Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.69476045
Most Extreme Differences	Absolute	.167
	Positive	.167
	Negative	-.143
Test Statistic		.167
Asymp.Sig (2-tailed)		.221 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan hasil uji SPSS seperti pada tabel, nilai sig 0,221 > dari 0,05 yang menunjukkan data berdistribusi normal.

**Tabel 2. Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	.613	.617		.914	.368		
Kompensasi Lingkungan Kerja	.203	.061	.124	3,302	.003	.291	1,269
Komunikasi Interpersonal	.889	.115	.700	7,739	.000	.233	3,594
	.187	.099	.187	2,890	.001	.227	6,681

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan hasil uji SPSS pada tabel, dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai VIF, dinyatakan data pada penelitian ini tidak menunjukkan terjadinya multikolinieritas.

**Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	,573	,451		1,271	,214
Kompensasi	-,033	,041	-,335	-,802	,429
Lingkungan Kerja	,055	,077	,717	,713	,481
Komunikasi Interpersonal	-,026	,067	,437	-,397	,694

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan hasil uji SPSS pada tabel, terlihat nilai probabilitas signifikasinya berada di atas tingkat kepercayaan 5%. Data dikatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	,613	,671		,914	,368
Kompensasi	,203	,061	,124	3,302	,003
Lingkungan Kerja	,889	,115	,700	7,739	,000
Komunikasi Interpersonal	,187	,099	,187	2,890	,001

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 0,613 + 0,203X_1 + 0,889X_2 + 0,187X_3 + e$$

**Tabel 5. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,996 <sup>a</sup>	,992	,991	,72981

Sumber : Data diolah 2021

R Square sebesar 0,992. Angka tersebut menunjukkan bahwa 99,2% variasi variabel semangat kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan komunikasi interpersonal.

#### Uji Parsial (t-test)

Berdasarkan hasil uji SPSS pada tabel 4, ditemukan hasil sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan, diketahui besarnya  $t_{hitung}$  untuk variabel kompensasi ( $X_1$ ) adalah = 3,302 dan nilai  $sig_{hitung} = 0.003$
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan, diketahui besarnya  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) adalah = 7,739 dan nilai  $sig_{hitung} = 0.000$

3. Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan, diketahui besarnya  $t_{hitung}$  untuk variabel komunikasi interpersonal ( $X_3$ ) adalah = 2,890 dan nilai  $sig_{hitung} = 0.001$

**Tabel 6. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)**

		ANOVA <sup>b</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1976,190	3	658,730	1236,760	,000 <sup>b</sup>
	Residual	15,446	29	,533		
	Total	1991,636	32			

Sumber : Data diolah 2021

Kompensasi, lingkungan kerja, dan komunikasi interpersonal positif dan signifikan secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, diketahui bahwa  $df_n$  = derajat bebas pembilang = 3 dan  $df_d$  = derajat bebas penyebut = 29, diperoleh besarnya  $F_{hitung} = 1236,760$  dan nilai  $Sig_{hitung} = 0,000$ .

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial dan simultan kompensasi, lingkungan kerja, dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Shore Amora Canggü.

Melihat hasil penelitian, Shore Amora Canggü perlu meningkatkan lagi sistem pemberian tunjangan dan promosi jabatan karyawannya yaitu dengan memperjelas persyaratan jenjang karir yang ada pada perusahaan serta target yang harus dicapai karyawan agar dapat memacu semangat kerja karyawan. Shore Amora Canggü juga perlu memperhatikan keadaan suhu ruangan beserta kebersihan lingkungan kerjanya dengan selalu mengecek kondisi AC, serta membersihkan lingkungan kantor sebelum maupun sesudah berkegiatan. Pemimpin Shore Amora Canggü juga diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya dengan lebih bersikap adil yaitu memandang semua karyawan adalah sama serta mampu menghargai seluruh kinerja karyawan dengan memberikan *reward* atas pencapaian mereka.

### Daftar Pustaka

- afandi, p. (2016). *concept & indicator human resources management for manajemen research* (p. 51). Yogyakarta: Deepublish.
- Alex S. Nitisemo. (2013). *manajemen personalia (manajemen sumber daya manusia)* (VIII, p. 80). Ghalia Indonesia.
- Cipta, W., & Widiyanti, W. (2013). *PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN MOTIVASI*. V(1), 20–28.

- 
- DeVito, J. A. (2013). *the interpersonal communication* (13th ed.). Pearson Education, Inc.
- Eko Murtisaputra, S. L. R. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, insentif, komunikasi dan senioritas terhadap semangat kerja Murtisaputra, Sri Langgeng Ratnasari kerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(3), 439.
- Hasibuan, S. M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). bumi aksara.
- Mangkunegara. (2011). *manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Octaviani, L. P., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain Di Singaraja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 7115. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i12.p11>
- Prasetyo, H. (2014). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN UPT BALAI YASA SURABAYA GUBENG*. 1.
- Rivai, Veithzal, E. J. (2011). *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik* (p. 358). jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. (2011). *manajemen sumber daya manusia* (5th ed., p. 26). PT. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2014). *manajemen sumber daya manusia* (3rd ed., p. 445). STIE YKPN.
- Umsb, L. (2019). *MENARA Ilmu Vol. XIII No.2 Januari 2019*. XIII(2), 70–76.
- Widani, N. L. S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Puri Dajuma Resort. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 24. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20044>