

Peran Kepuasan Kerja Memediasi Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Anumana Ubud di Kabupaten Gianyar

Ni Komang Sri Widari ⁽¹⁾

I Gede Indra Surya Diputra ⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail: komangsriwidari14@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of morale on job satisfaction, to determine the effect of morale and job satisfaction in a traditional manner on employee performance and to find out the indirect influence of morale on employee performance through job satisfaction. The sample in the study was 42 respondents. The research method used is quantitative. Instrument tests are carried out with validity and reliability tests using SPSS 26.0 software. The hypothesis test was carried out by path analysis and sobel test to determine the role of job satisfaction as a mediating variable. The results showed that morale has a positive and significant effect on job satisfaction, morale has a positive and significant effect on employee performance, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance and morale has an indirect effect on employee performance through job satisfaction. The advice that researchers can give is that Hotel Anumana Ubud, Gianyar Regency, is expected to give reprimands or sanctions to employees who are not present to work according to the established working day, sanction employees who arrive late at work, provide work that is in accordance with the employee's ability so that employees do not feel burdened with the tasks given.

Keywords: *Morale ; Job Satisfaction ; Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung semangat kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Sampel penelitian meliputi 42 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas menggunakan software SPSS 26.0. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis jalur dan uji Sobel untuk mengetahui peran kepuasan kerja sebagai mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan semangat kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Saran yang dapat diberikan peneliti adalah Hotel Anumana Ubud Kabupaten Gianyar diharapkan memberikan teguran atau

sanksi kepada karyawan yang tidak hadir bekerja sesuai hari kerja yang telah ditetapkan, memberikan sanksi kepada karyawan yang datang terlambat saat bekerja, memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan agar karyawan tidak merasa terbebani dengan tugas yang diberikan.

Kata kunci: Semangat Kerja ; Kepuasan Kerja ; Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja (efisiensi kerja) adalah hasil kerja yang berkualitas dan kuantitatif yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Menurut Nawawi dalam Widodo (2015:131) Kegiatan yang berbentuk fisik atau berwujud atau hasil pekerjaan yang tidak berwujud atau tidak berwujud. Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik, perusahaan harus meningkatkan kepuasan kerja setiap individu karyawan. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang puas dapat bekerja dengan baik dan bersemangat. Karyawan yang kurang memiliki kepuasan kerja menyebabkan sikap atau perilaku negatif, yang pada gilirannya dapat menyebabkan frustrasi. Hasibuan (2017) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan kecintaan terhadap pekerjaan. Sikap tersebut tercermin dari semangat kerja, kedisiplinan dan efisiensi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Sutrisno (2017), kepuasan mengacu pada keseluruhan sikap seseorang terhadap pekerjaannya.

Ketika semangat tinggi, kinerja meningkat karena karyawan lebih aktif dalam melakukan pekerjaan mereka, menghasilkan pekerjaan yang lebih cepat dan lebih baik, sehingga menghasilkan kepuasan kerja. Sebaliknya, ketika moral turun, kinerja karyawan juga menurun, menyebabkan ketidakpuasan kerja. Menurut Murdan (2012), moralitas adalah kemampuan atau kemauan individu atau sekelompok orang untuk bekerja dalam jangka panjang, gigih, disiplin dan bertanggung jawab, yang disertai dengan kehendak bebas dan kemauan untuk mencapai tujuan organisasi. organisasi.

Ubud merupakan daerah wisata yang banyak menyediakan akomodasi perhotelan. Hotel Anumana Ubud, di Kabupaten Gianyar adalah salah satu hotel berbintang empat yang beralamat di Jalan Monkey Forest, Ubud. Dari hasil penilaian kinerja karyawan pada tahun 2021 sampai tahun 2022 menunjukkan bahwa hasil kinerja karyawan Hotel Anumana Ubud, di Kabupaten Gianyar menurun dan belum optimal, maka dari itu di perlukan adanya pengawasan terhadap kinerja karyawan. Penurunan kinerja tersebut terlihat dimana pada tahun sebelumnya yaitu tahun 2021 skor kinerja keseluruhan karyawan sebesar 9,1% (persen) dalam kategori sangat baik dengan

perolehan nilai rata-rata 91,16, namun pada tahun 2022 mengalami penurunan kinerja dengan rata-rata skor sebesar 7,9% (persen) dalam kategori cukup dengan perolehan rata-rata kinerja sebesar 79,34. Hal ini menandakan adanya indikasi bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan pada Hotel Anumana Ubud, di Kabupaten Gianyar.

Kondisi semangat kerja yang rendah dapat dilihat dari indikator tingkat absensi karyawan pada Hotel Anumana Ubud, di Kabupten Gianyar. Jika tingkat absensi karyawan tinggi maka adanya indikasi permasalahan pada semangat kerja karyawan dan sebaliknya apabila absensi karyawan rendah maka semangat kerja karyawan dikatakan sangat tinggi pada perusahaan tersebut. . Dapat disimpulkan rata-rata tingkat absensi karyawan Hotel Anumana Ubud periode Januari-Desember 2022 sebesar 3,12% tergolong tinggi, sehingga perlu perhatian serius dari pihak perusahaan dikarenakan absensi merupakan salah satu indikator semangat kerja yang diperlukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hail observasi lainnya dengan *Human Resources Department* Hotel Anumana Ubud, di Kabupaten Gianyar juga ditemukan kondisi karyawan yang merasa kurang puas bekerja pada Hotel Anumana Ubud, di Kabupaten Gianyar. Kepuasan karyawan dalam bekerja sangat diperlukan guna memberikan kualitas kerja yang baik bagi perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dapat dinilai dari sikap karyawan yang merasa senang dan mencintai pekerjaan yang dibebankan kepadanya selain itu ketaatan karyawan pada SOP perusahaan. Dari hasil pra-*survey* awal yang dilakukan mengenai kepuasan karyawan selama bekerja pada Hotel Anumana Ubud, di Kabupaten Gianyar, menunjukkan persentase ketidakpuasan lebih tinggi daripada karyawan yang merasa puas sehingga ini perlu diperhatikan oleh pihak hotel agar tidak menurunkan *performance* suatu perusahaan.

Hasil survei kepuasan kerja seluruh karyawan Hotel Anumana Ubud Kabupaten Gianyar patut menjadi perhatian perusahaan. Tingginya angka nonresponse dikarenakan karyawan yang tidak menyukai dan menyukai pekerjaannya serta mengikuti SOP perusahaan. Hal ini terlihat dari adanya keluhan di Hotel Anumana Ubud atau keluhan dari tamu tentang kebersihan area hotel. Ketika karyawan senang dan puas dengan pekerjaan yang ditugaskan, keluhan tamu dapat diminimalkan. Kondisi lain juga tercermin dari kepatuhan karyawan terhadap SOP perusahaan, seperti: Ex. karyawan sering terlambat masuk kerja, absensi tinggi, karena banyak karyawan tidak masuk kerja tanpa penjelasan. Fenomena yang terjadi pada staf di Hotel Anumana Ubud Kabupaten Gianyar menunjukkan adanya permasalahan terkait kinerja staf yang menurun, tingkat pergantian staf yang tinggi, ketidakpuasan staf dan keluhan tamu. Setiap karyawan membutuhkan semangat kerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Pendapat para ahli di atas didukung oleh penelitian Mandiyasa et al (2021) yang hasilnya menunjukkan bahwa moral berpengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja. Menurut penelitian Amal (2022), semangat kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian, sebuah studi oleh Nasrullah et al. (2018) menemukan bahwa moral berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Diduga bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Anumana Ubud, Di Kabupaten Gianyar.

Pendapat para ahli di atas didukung oleh penelitian Syuhada dkk (2021), yang hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara semangat kerja dengan kinerja karyawan. Lubis (2021) penelitian moral berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Belakangan, Saputri dkk. (2021) Penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H2 : Pemberian semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Anumana Ubud, Kabupaten Gianyar.

Pendapat para ahli di atas didukung oleh penelitian Nuraeni et al (2020) yang hasilnya menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja staf. Studi Indrawati (2021) hasil survei kepuasan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian oleh Priansa et al (2015) terhadap hasil survei kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

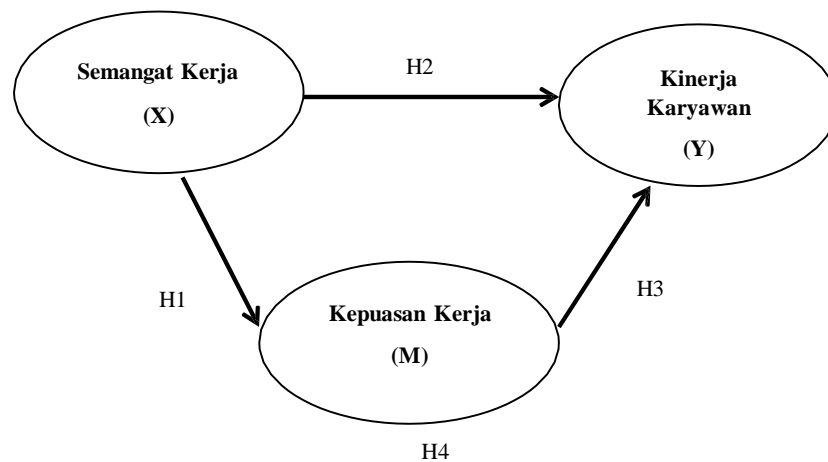
H3 : Diduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Anumana Ubud, Di Kabupaten Gianyar.

Sudut pandang ini didukung oleh studi Priansa et al. (2015), yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Penelitian Govinda (2022) menunjukkan bahwa melalui mediasi kepuasan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Moral juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Nasrullah dkk. (2018) penelitian bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Syuhad et al (2021) menemukan bahwa perubahan moral berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H4 : Diduga bahwa kepuasan kerja memediasi semangat kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Anumana Ubud, Kabupaten Gianyar.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Hotel Anumana Ubud, di Kabupaten Gianyar yang berlokasi di Jalan Monkey Forest, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Anumana Ubud, Di Kabupaten Gianyar yang berjumlah 42 orang. Metode pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *nonprobability sampling* dengan teknik pengambilan sampel secara sampling jenuh (sensus). Rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penaksiran kuantitatif yang kuat untuk mengetahui peran kepuasan kerja dalam memediasi semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Anumana Ubud Di Kabupaten Gianyar. Berikut ini merupakan kerangka berpikir untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel yaitu:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas didapatkan nilai variabel pada penelitian ini yaitu semangat kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari r tabel 0,304. Hasil Uji Reliabilitas didapatkan bahwa semangat kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan ini dikatakan reliabel karena masing-masing variable memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60.

Hasil Analisis Jalur

Tabel 1. Hasil Analisis Struktur 1

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t hitung	Sig. uji t
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,749	4,411		3,344	0,002
Semangat kerja	0,981	0,224	0,570	4,385	0,000
R Square: 0,325					

Sumber : Data diolah, (2023)

Nilai koefisien regresi variabel moral adalah 0,981 yang bernilai positif, dan nilai signifikansi uji-t lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel semangat kerja terkadang berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Besarnya pengaruh variabel moral terhadap variabel kepuasan kerja dinyatakan dengan total nilai spesifik (R-squared) sebesar 0,325, artinya 32,5% fluktuasi kepuasan kerja dipengaruhi oleh fluktuasi kepuasan kerja dan istirahat. $(100\% - 32,5\%) = 67,5\%$ dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model.

Tabel 2. Hasil Analisis Struktur 2

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t hitung	Sig. uji t
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,319	4,120		1,534	0,133
Semangat kerja	0,491	0,225	0,291	2,185	0,035
Kepuasan kerja	0,512	0,131	0,523	3,920	0,000
R Square: 0,532					

Sumber : Data diolah (2023)

Nilai koefisien regresi variabel moral adalah 0,491 yang bernilai positif jika nilai signifikansi uji-t lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel moral karyawan terkadang berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja adalah 0,512 yang bernilai positif jika nilai signifikansi uji-t lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel kepuasan kerja terkadang berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan dengan nilai spesifikasi total (R-squared) sebesar 0,532 yang berarti bahwa 53,2% variasi kinerja pegawai berkontribusi terhadap variasi prestasi kerja dan kepuasan kerja, sisanya $(100\% - 53,2\%) = 46,8\%$ dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Menguji nilai koefisien determinasi (R^2) dan variabel error (e)

Berdasarkan perhitungan pengaruh error (Pe_1), didapatkan hasil pengaruh error (Pe_1) sebesar 0,821 dan pengaruh error (Pe_2) sebesar 0,684. Nilai determinasi total sebesar 0,686 mempunyai arti bahwa sebesar 68,6% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh variasi semangat

kerja dan kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar $(100 - 68,6) = 31,4\%$ dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil analisis pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,035 dan nilai t hitung sebesar 2,188. Nilai t hitung $2,188 > 2,026$ dan signifikansi $0,035 < 0,05$, hal ini mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Interpretasi Model

Pengaruh semangat kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis pengaruh semangat kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 4,385. Nilai t hitung $4,385 > 2,022$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,035 dan nilai t hitung sebesar 2,185. Nilai t hitung $2,185 > 2,022$ dan signifikansi $0,035 < 0,05$, hal ini mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

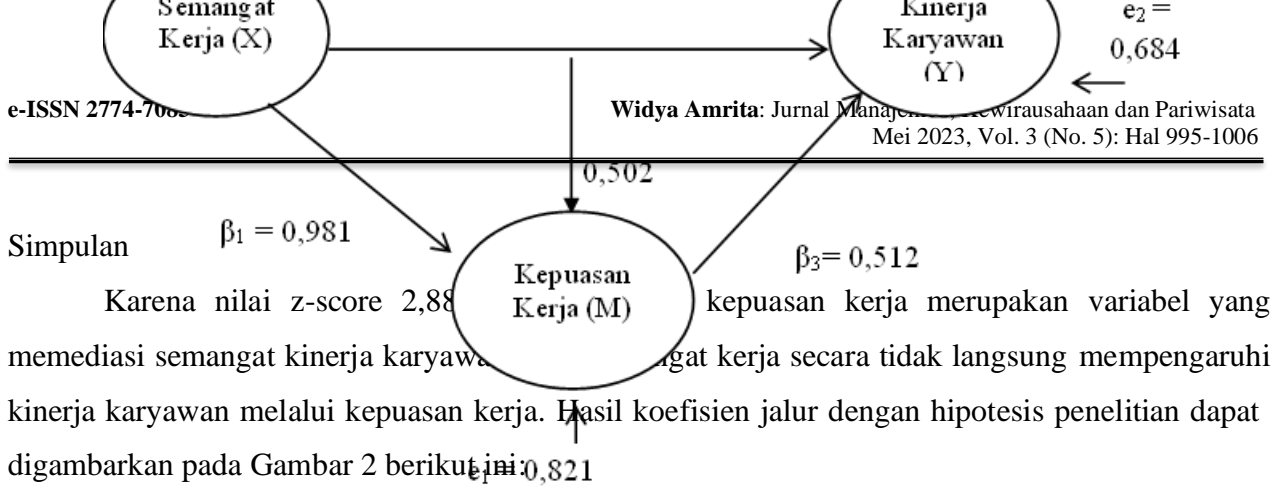
Berdasarkan hasil analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 3,920. Nilai t hitung $3,920 > 2,022$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perhitungan Koefisien Jalur Secara Tidak Langsung

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung maka menghitung nilai z dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$Z = \frac{b_1 \cdot a_3}{s_{a_3 b_1}}$$

$$Z = \frac{(0,981)(0,512)}{0,174}$$



Gambar 2. Hasil koefisien jalur

Sumber: Data diolah, 2023

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Anumana Ubud Di Kabupaten Gianyar

Dari hasil penelitian diketahui bahwa semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 4,385 dan signifikansi 0,000 dibandingkan nilai t hitung sebesar 4,385 > 2,022 dan signifikansi 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, sebagian semangat kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (M). Artinya semangat kerja yang lebih baik meningkatkan kepuasan kerja di Hotel Anumana Ubud Kabupaten Gianyar, misalnya absensi menurun dan karyawan mengikuti aturan perusahaan dengan baik. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Mandiyasa, et al. (2021), Amali (2022) dan Nasrullah, dkk. (2018) yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Anumana Ubud Di Kabupaten Gianyar

Penelitian menunjukkan bahwa moral berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 2,185 dan signifikansi 0,035

dibandingkan nilai t hitung sebesar $2,185 > 2,022$ dan signifikansi $0,035 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya, sebagian semangat kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya semangat kerja yang lebih baik akan meningkatkan kinerja pegawai Hotel Anumana Ubud Kabupaten Gianyar, seperti Pegawai yang menyelesaikan tugas tepat waktu dan efisien, sehingga operasional perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan keuntungan perusahaan dapat meningkat. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Syuhadan et al (2021), Lubis (2021) dan Saputri, et al (2021) bahwa moral berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Anumana Ubud Di Kabupaten Gianyar

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $3,920$ dan signifikasi sebesar $0,000$, jika dibandingkan nilai t hitung $3,920 > 2,022$ dan signifikasin $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya kepuasan kerja (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya kepuasan kerja yang semakin tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Anumana Ubud Kabupaten Gianyar sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati dan tidak merasa terbebani untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Nuraeni, et al. (2020), Indrawati (2021) dan Priansa, dkk. (2015) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Anumana Ubud Kabupaten Gianyar

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh kepuasan kerja memediasi pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai Z hitung sebesar $2,885$, jika dibandingkan nilai nilai Z hitung $2,885 > 1,96$, sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_4 diterima. Artinya semakin baik semangat kerja dan ditunjang dengan kepuasan kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai Hotel Anumana Ubud Kabupaten Gianyar agar perusahaan berjalan dengan baik, minimnya komplain atau komplain pelanggan dikarenakan kinerja yang meningkat staf dengan semangat kerja yang tinggi didukung dengan kepuasan kerja dan lebih dari itu karyawan puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Priansa et al. (2015) dan Govinda (2022) yang menemukan bahwa moral secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil penelitian diketahui adanya pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai Z hitung sebesar 3,923, jika dibandingkan nilai nilai Z hitung $3,923 > 1,96$, sehingga H4 diterima. Artinya kepuasan kerja merupakan variabel yang memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja atau dengan kata lain budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap semangat kerja melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi dan didukung dengan kepuasan kerja maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prijatna dan Cahyaningrum (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi secara tidak langsung terhadap semangat kerja melalui kepuasan kerja.

Simpulan

Hasil kesimpulan dalam penelitian ini yaitu 1) Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2) Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) Semangat kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Saran yang mampu diberikan kepada Hotel Anumana Ubud Kabupaten Gianyar diharapkan karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Saran yang dapat diberikan yaitu teguran atau sanksi kepada karyawan yang tidak hadir bekerja sesuai hari kerja yang telah ditetapkan atau sanksi yang tegas kepada karyawan yang tidak hadir kerja tanpa alasan, memberikan *reward* kerja kepada karyawan mampu bekerja dengan baik. Hotel Anumana Ubud Kabupaten Gianyar diharapkan selalu tegas dalam menerapkan aturan waktu kerja, jika karyawan selalu melanggar aturan yang telah ditetapkan maka perusahaan perlu memberikan teguran ataupun sanksi jika diperlukan karena indikator tersebut dapat mempengaruhi persentase kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- A.A. Didi Hermawan dan I Gusti Made Suwandana. 2019. Peran Kepuasan Kerja Memediasi Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. Vol.8, No.7
- Agustini, F. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan. *Jurnal PLANS (Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis)*, 13(1), 346-355.
- Amali, A. Z., Mansur, M., & Khalikussabir, K. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Selama Pandemi Covid 19 Di Mall Dinoyo

- Malang. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11(09).
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Anwar, R. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Peninjauan Plasma Baturaja. *Jurnal Manajemen*, 8(2), 32-41.
- Arifin, M. F., Hidayah, T., & Supeni, N. (2021). Pengaruh Stres, Kerja Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn XII Sumber Tengah Desa Silo, Kec. Silo Kab. Jember. *JMBI: Jurnal Manajemen Bisnis dan Informatika*, 2(2), 38-50.
- Ida Ayu Ngurah Indrawati. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawn Hotel Di Kawan Lovina, Kabupaten Buleleng. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*. Vol.7, No.1.
- Ilham Syuhada dan Wan Rizca Amelia. 2021. Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura. *Jurnal Ilmiah dan Bisnis (JIMBI)*. Vol.2, No.2, Hal 136-145
- Mafra, Nisa' Ulul. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang. *Jurnal Ecoment Global*. Volume 2 Nomor 2 Edisi Agustus 2017
- Maharani, S. A., & Widiartanto, W. (2017). Pengaruh Self-Efficacy, Coaching Dan Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Laxita Paramitha Semarang (Studi Pada Mahasiswa S1 Universitas Diponegoro). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(3), 534-543.
- Mandiyasa, K. S., Yasa, I. P. M. D., & Perdanawati, L. P. V. I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial Dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Usaha Gedung Mandiri Denpasar Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 10(02).
- Nasrullah, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada STMIK Bina Bangsa Kendari. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 4(3), 24-36.
- Nawawi, Hadari, 2011. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pamesti, Rahemas, et al. "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis S1 Undip*, vol. 3, no. 2, 2014, pp. 32-39.
- Regina Ananda Ayu Saputri dan Aniek Wahyuati. 2021. Pengaruh Stress Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomobil. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*. Vol.11, No.9
- Rikantika, R. (2016). Pengaruh Work Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Pada Pegawai Wanita Badan Pusat Statistik (Bps) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*(Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta).
- Rosita, S. (2012). Pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja dosen wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(2).
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25-42.