

ANALISIS FAKTOR MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, PENEMPATAN KARYAWAN DAN KOMPENSASI YANG MEMPENGARUHI SEMANGAT KERJA KARYAWAN HOTEL BALI HYATT SANUR BALI

Ni Wayan Quiena Purnamandari¹
I Wayan Suana²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia
e-mail : winapurnamandari@yahoo.com / telp. +6281237668224

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Hotel Bali Hyatt Sanur untuk mengetahui faktor-faktor yang menentukan semangat kerja karyawan. Dengan metode *Proportional Stratified Random*, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 84 orang. Data-data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan kuesioner. Analisis faktor adalah teknik analisis yang digunakan dengan tidak mengklasifikasikan variabelnya sebagai *dependent* dan *independent variabel*. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua faktor yang diteliti, yakni faktor lingkungan kerja, komunikasi, motivasi, kepemimpinan, penempatan karyawan, dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Berdasarkan hasil ini, pihak manajemen Hotel Bali Hyatt Sanur hendaknya memperhatikan keenam faktor tersebut karena telah teruji mempengaruhi semangat kerja karyawannya.

Kata kunci: *semangat kerja, motivasi, kepemimpinan, kompensasi*

ABSTRACT

This research was conducted at the Bali Hyatt Sanur Hotel to know the factors that determine employee morale. With Proportional Stratified Random method, the number of samples used as many as 84 people. The data were collected through interviews, observations, and questionnaires. The factor analysis is a technique of analysis used by not classifying variables as dependent and independent variables. The analysis showed that all the factors studied, the work environment, communication, motivation, leadership, staffing, and compensation has a positive and significant impact on morale. Based on these results, the Bali Hyatt Sanur Hotel management should consider such factors as the sixth-tested affect employee morale.

Keywords: *morale, motivation, leadership, compensation*

PENDAHULUAN

Pemanfaatan Sumber Daya Manusia (SDM) secara optimal dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi dalam mewujudkan visi dan misi organisasi tersebut. Dalam mewujudkannya, diperlukan SDM yang berkualitas, berdedikasi tinggi, profesional, terampil dan handal di bidangnya sehingga

mampu memberikan sumbangan yang berarti bagi organisasi. Upaya yang dapat dilakukan untuk mengembangkan SDM yaitu dengan meningkatkan kompetensi individu karyawan dalam organisasi tersebut.

Karyawan sebagai penghasil kerja suatu organisasi, memiliki kontribusi yang sangat dominan bagi organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dapat ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga diperlukan balas jasa terhadap karyawan sesuai sifat dan keadaannya. Dengan memperoleh perlakuan dengan baik dari organisasi, karyawan akan tetap bersemangat dalam bekerja. Di sisi lain, karyawan sebagai ujung tombak pergerakan organisasi dituntut untuk bekerja dengan lebih semangat sehingga dapat mempertahankan keberadaan organisasi dan mampu menghadapi persaingan yang ada.

Dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi, semangat kerja karyawan sangat diperlukan. Dengan adanya semangat kerja tersebut dalam organisasi dapat mendorong adanya sikap-sikap positif dalam bekerja yang dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sikap-sikap yang positif seperti halnya kemampuan dan kesediaan untuk bekerjasama, penuh inisiatif dan tanggung jawab, tekun, rajin, teliti serta bersikap antusias terhadap pekerjaan yang dihadapi merupakan sikap-sikap yang diperlukan dari setiap anggota organisasi sehingga organisasi dapat berkembang.

Nawawi (2003:112) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan, faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang, status sosial pekerjaan, suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan,

serta tujuan pekerjaan. Sedangkan menurut Gorda (2004:13), faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusiawi, lingkungan fisik, kompensasi, kesehatan, kerja sama, disiplin, kepuasan, keamanan dan keselamatan kerja. Menurut Mudiarta (2004), terdapat lima faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu penempatan, kompensasi, kesempatan berprestasi, komunikasi, dan lingkungan kerja. Dari kelima faktor yang diteliti, faktor komunikasi mempunyai pengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan. Werdinilah (2009) menyatakan bahwa variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja adalah variabel lingkungan kerja, komunikasi, dan kepemimpinan, sedangkan Arta Sedana (2006) menemukan bahwa kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi merupakan variabel penting yang mempengaruhi semangat kerja pegawai.

Salah satu hotel berbintang yang beroperasi di Bali yang digunakan sebagai objek penelitian adalah Hotel Bali Hyatt Sanur yang terletak di Jalan Danau Tamblingan Sanur, Denpasar. Hotel Bali Hyatt Sanur merupakan hotel yang dikelola oleh *Hyatt International Corporation (HIC)* dengan fasilitas yang lengkap. Hotel Bali Hyatt Sanur adalah salah satu hotel bintang yang sudah lama beroperasi, yaitu sejak bulan November 1973. Saat ini Hotel Bali Hyatt Sanur memiliki kondisi yang sangat menarik untuk diteliti, terutama pada aspek kepemimpinan, komunikasi, motivasi, penempatan karyawan, kompensasi, serta lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan pengamatan, Hotel Bali Hyatt Sanur memiliki *department head* maupun *supervisor* dengan gaya dan karakter kepemimpinan yang berbeda-beda

dalam mengelola bagian fungsionalnya. Hal ini berdampak pada bervariasinya semangat kerja karyawan pada setiap bagian yang ditunjukkan oleh beberapa indikator tertentu.

Motivasi yang dinilai pada Hotel Bali Hyatt Sanur berupa memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri dan karier sesuai dengan prestasi yang diperolehnya. Hal ini ditujukan agar karyawan memiliki sikap loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dan memupuk semangat kerjanya. Kepemimpinan yang dinilai pada Hotel Bali Hyatt Sanur sudah cukup baik dan sangat menerapkan sistem kekeluargaan dalam mendiskusikan permasalahan yang dihadapi perusahaan. Hal ini dikarenakan orang yang dipilih menjadi pimpinan di Hotel Bali Sanur adalah orang yang berdedikasi tinggi terhadap perusahaan.

Lingkungan kerja yang dinilai pada Hotel Bali Hyatt Sanur cukup baik dan nyaman seperti fasilitas-fasilitas seperti AC yang mempengaruhi keadaan udara dan komputer yang mendukung kegiatan perusahaan. Komunikasi yang dinilai pada Hotel Bali Hyatt Sanur terjalin cukup baik antara pimpinan dengan staf ataupun dengan masing-masing bidang setiap minggunya yaitu dengan mengadakan pertemuan-pertemuan dan melakukan pengarahan-pengarahan serta evaluasi terhadap setiap perusahaan. Hal ini dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Penempatan karyawan yang dinilai pada Hotel Bali Hyatt Sanur adalah penempatan berdasarkan latar belakang pendidikan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan. Kompensasi yang dinilai pada Hotel Bali Hyatt Sanur adalah pemberian gaji atau *service* sesuai dengan jabatan yang diembannya.

Untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan pada Hotel Bali Hyatt Sanur, maka pihak manajemen selaku pucuk dari pimpinan telah memberikan perhatian melalui pemberian kompensasi sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan dan menyediakan fasilitas untuk kepentingan karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

Dapat diketahui keluhan tamu pada Hotel Bali Hyatt Sanur pada tahun 2012 sebanyak 55 kali keluhan. Keluhan yang terjadi seperti keterlambatan waktu persiapan kamar, karyawan dalam bekerja kurang teliti dengan kebersihan toilet, keterlambatan dalam mengantarkan makanan dan minuman, area kolam renang yang kecil, dan tidak memiliki fasilitas wi-fi. Jumlah kunjungan menurun disebabkan oleh wisatawan tidak puas dengan pelayanan atau *service* yang diberikan, maka semangat kerja karyawan pada Hotel Bali Hyatt Sanur perlu ditingkatkan.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya dan kondisi Hotel Bali Hyatt Sanur tersebut, maka penelitian ini ingin menguji kembali pengaruh variabel motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi, penempatan karyawan, dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan Hotel Bali Hyatt Sanur.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilakukan di Hotel Bali Hyatt Sanur yang beralamat di Jalan Danau Tamblingan Sanur, Denpasar. Alasan dilakukannya penelitian di tempat ini karena belum ada yang melakukan penelitian di tempat ini dan adanya masalah terhadap beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Objek dalam penelitian ini adalah variabel-variabel yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan di Hotel Bali Hyatt Sanur.

Data-data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara, kuisioner, observasi dan database sekunder. Data kuantitatif yang dikumpulkan adalah absensi karyawan sedangkan data kualitatif berupa data mengenai gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, dan tata kerja perusahaan. Dengan populasi karyawan Hotel Bali Hyatt Sanur sebanyak 328 orang akan diambil sampel sebesar 25 persen dari total populasi yaitu sebanyak 82 orang.

Dalam menganalisis data penelitian ini digunakan teknik analisis faktor, yakni serangkaian prosedur yang digunakan untuk mengurangi dan meringkas data atau variabel yang diteliti. Sugiyono (2007:186), menyatakan teknik analisis ini dipergunakan sesuai dengan tujuan penelitian yaitu mengidentifikasi faktor-faktor yang menentukan semangat kerja karyawan pada Hotel Bali Hyatt Sanur. Dalam analisis faktor, variabel penelitian tidak diklasifikasikan sebagai *dependent* dan *independent variabel*.

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas dari 24 variabel yang diteliti menunjukkan adanya validitas sangat tinggi yang ditunjukkan oleh nilai korelasi yang terkecil adalah 0,495 dan korelasi terbesar adalah 0,937. Dengan demikian, hasil uji validitas yang dilakukan dengan kuesioner dalam penelitian ini adalah valid sehingga dapat dilaksanakan ke analisa selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas butir pernyataan dalam studi ini adalah metode uji reliabilitas koefisien *variant alpha* yang dilakukan dengan program SPSS. Hasil uji menunjukkan standar nilai reliabilitas instrumen memiliki nilai $r > 0,5$ sehingga indikator-indikator tersebut *reliable* dan dapat disebar kepada responden.

Pembahasan

Hasil analisis faktor atas enam faktor yang diteliti diperoleh hasil sebagai berikut.

1) Lingkungan Kerja

Kesimpulan yang dapat diambil adalah faktor lingkungan kerja dengan *eigen value* sebesar 3,083 dan *variance* 61,664 persen merupakan faktor pertama yang menentukan semangat kerja karyawan pada Hotel Bali Hyatt Sanur. Dari Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa ruangan kerja yang bebas dari kebisingan (V4) memiliki loading faktor tertinggi dalam faktor lingkungan kerja.

2) Komunikasi

Kesimpulan yang dapat diambil adalah faktor komunikasi dengan *eigen value* sebesar 1,653 dan *variance* 82,663 persen merupakan faktor pertama yang menentukan semangat kerja karyawan pada Hotel Bali Hyatt Sanur. Dari Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa kedua variabel yakni atasan sering mendiskusikan rencana kebijakan dan bawahan sering membicarakan masalah yang ditemukan di

dalam perusahaan kepada atasan (V5) dan (V6) memiliki loading faktor tertinggi dalam faktor komunikasi.

3) Motivasi

Kesimpulan yang dapat diambil adalah faktor motivasi dengan *eigen value* sebesar 2,605 dan *variance* 65,132 persen merupakan faktor pertama yang menentukan semangat kerja karyawan pada Hotel Bali Hyatt Sanur. Dari Tabel 4.15 dapat diketahui bahwa tingkat gaji sudah sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan (V9) memiliki loading faktor tertinggi dalam faktor motivasi.

4) Kepemimpinan

Kesimpulan yang dapat diambil adalah faktor kepemimpinan dengan *eigen value* sebesar 3,353 dan *variance* 67,052 persen merupakan faktor pertama yang menentukan semangat kerja karyawan pada Hotel Bali Hyatt Sanur. Dari Tabel 4.17 dapat diketahui bahwa pemimpin selalu menjelaskan prosedur kerja yang harus dilakukan karyawan (V13) memiliki loading faktor tertinggi dalam faktor kepemimpinan.

5) Penempatan Karyawan

Kesimpulan yang dapat diambil adalah faktor penempatan karyawan dengan *eigen value* sebesar 2,765 dan *variance* 69,159 persen merupakan faktor pertama yang menentukan semangat kerja karyawan pada Hotel Bali Hyatt Sanur. Dari Tabel 4.19 dapat diketahui bahwa pemindahan keposisi atau jabatan yang sesuai dengan

keahlian yang dimiliki (V18) memiliki loading faktor tertinggi dalam faktor penempatan karyawan.

6) Kompensasi

Kesimpulan yang dapat diambil adalah faktor kompensasi dengan *eigen value* sebesar 2,759 dan *variance* 68,964 persen merupakan faktor pertama yang menentukan semangat kerja karyawan pada Hotel Bali Hyatt Sanur. Dari Tabel 4.21 dapat diketahui bahwa gaji yang diterima sesuai dengan tugas dan tanggung jawab (V23) memiliki loading faktor tertinggi dalam faktor kompensasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dari nilai *loading* faktor-faktor yang menentukan semangat kerja karyawan Hotel Bali Hyatt Sanur, maka dapat disimpulkan bahwa semua faktor yang diteliti mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja. Faktor lingkungan kerja yang diwakili oleh variabel ruangan kerja yang bebas dari kebisingan dengan nilai *loading factor* sebesar 0,821 ditemukan dapat meningkatkan semangat kerja. Variabel atasan sering mendiskusikan rencana-rencana kebijakan yang diambil perusahaan dan bawahan mendiskusikan kepada atasan apabila ditemukan masalah dalam perusahaan juga dapat meningkatkan semangat kerja. Kedua variabel yang mewakili faktor komunikasi ini sama-sama memiliki nilai *loading factor* sebesar 0,909. Dengan nilai *loading factor* sebesar 0,867 dari faktor motivasi yang diwakili oleh variabel tingkat gaji sudah sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan juga menunjukkan dapat meningkatkan semangat kerja. Faktor

kepemimpinan yang diwakili oleh pemimpin selalu menjelaskan prosedur kerja yang harus dilakukan karyawan terbukti dapat meningkatkan semangat kerja dengan nilai *loading factor* sebesar 0,879. Faktor penempatan karyawan yang diwakili pemindahan ke posisi atau jabatan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki dengan nilai *loading factor* sebesar 0,925 juga dapat meningkatkan semangat kerja. Nilai *loading factor* sebesar 0,928 dari faktor kompensasi yang diwakili gaji yang diterima adil sesuai dengan tugas dan tanggung jawab juga dapat meningkatkan semangat kerja.

Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang dapat penulis berikan adalah pihak manajemen Hotel Bali Hyatt Sanur hendaknya lebih memperhatikan lingkungan kerja, komunikasi, motivasi, kepemimpinan, penempatan karyawan, dan kompensasi karena keenam variabel tersebut telah teruji dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Arta Sedana, I Kadek. 2006. Pengaruh Kepemimpinan Komunikasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. *Skripsi*
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Asta Brata Bali.
- Mudiartha Utama dkk. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : UPT. Universitas Udayana.
- Mudiartha Utama, I Wayan. 2004. Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Kantor Rektorak Unud. *Buletin Studi Ekonomi*. Volume 9. No 2 FE Unud, Denpasar.

Mwangi, Gowland John. 2002. Factors Related on The Morale of Agriculture Teachers in Machakos District Eastern Africa Social Science Research. *International Journal Michigan State University*.

Nawawi, Hadin. 2003. *MSDM untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Kelima. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Sugiyono. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Werdinilah, Ni Wayan. 2009. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi serta Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Telkom Kandatel Bali. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Denpasar.