

## PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA AIRPORT SERVICES DAN HOSPITALITY OFFICER DI BANDAR UDARA INTERNASIONAL I GUSTI NGURAHRAI BALI

Kadek Ika Silvia Dewi<sup>1</sup>, Ni Putu Yeni Astiti<sup>2</sup>, I Nyoman Resa Adhika

E-mail: [kadekikasilvia24@gmail.com](mailto:kadekikasilvia24@gmail.com), [yeni.astiti@unmas.ac.id](mailto:yeni.astiti@unmas.ac.id), [resa.adhika@unmas.ac.id](mailto:resa.adhika@unmas.ac.id)

Fakultas Ekonomi dan Binsis Universitas Mahasaraswati Denpasar

### ABSTRACT

*Spirit at work is a term used to describe the activities that are aimed to boost the productivity at work, there are some factors that play important rule such as: communication between team and team leader, compensation and safe and secure working environment.*

*The purpose of this study is to find out whether or not those factors (communication, compensation, and secure working environment) can improve significantly the spirit at work of Airport Services and Hospitality Officer at Bali I Gusti Ngurah Rai Internasional Airport.*

*The result of the study shows that communication (X1) gives positive and significant impact to the spirit at work of the employee (Y), compensation (X2) gives positive and significant impact to the spirit at work of the employee (Y), safe and secure working environment (X3) gives positive and significant impact to the spirit at work at the employee (Y).*

*Keywords: Communication, Compensation, Safe and secure working environment, Spirit at work of employee.*

### I. PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 masuk ke Indonesia pada akhir tahun 2019. Pandemi ini mempengaruhi kenaikan dan penurunan pendapatan perusahaan terutama pada perusahaan yang bergerak dibidang pariwisata. Perusahaan yang masih bertahan dipertengahan pandemi ini dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Hampir disemua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Perusahaan juga harus bisa mendorong karyawannya agar tetap produktif dalam menjalani tugasnya, dengan cara terus meningkatkan semangat kerja karyawannya sehingga perusahaan dapat mempertahankan loyalitas karyawan guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Penutupan penerbangan internasional dan pembatasan

penerbangan domestik sangat berpengaruh terhadap keluhan yang Berdasarkan tabel 1.1 terlihat dengan jelas keluhan pelanggan yang diterima pada bulan Januari 2021 hanya menerima sebanyak 2 keluhan, namun pada bulan Februari 2021 – April 2021 tidak menerima keluhan, kemudian pada bulan Mei 2021 menerima keluhan sebanyak 1 keluhan. Juni 2021 – November 2021 tidak menerima keluhan, namun pada Desember 2021 mengalami peningkatan sebanyak 3 keluhan. Keluhan yang terima masih tergolong rendah, namun dengan adanya keluhan yang terjadi selama tahun 2021 hal ini masih menjadi perhatian pihak pengelola Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Bali.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan *Team Leader On Duty* diterima di Bandara Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Bali, selama pandemi Covid-19 berupa fasilitas, pelayanan maupun unit terkait yang berada di lingkungan Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Bali. Jumlah keluhan selama tahun 2021 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Keluhan Pengguna Jasa Terminal Internasional dan Domestik Tahun 2021**

Bulan	Jumlah Keluhan
Januari	2 kasus
Februari	0 kasus
Maret	0 kasus
April	0 kasus
Mei	1 kasus
Juni	0 kasus
Juli	0 kasus
Agustus	0 kasus
September	0 kasus
Oktober	0 kasus
November	0 kasus
Desember	3 kasus

dan beberapa karyawan *Airport Services* dan *Hospitality Officer* di Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Bali, bahwa terdapat fenomena atau permasalahan yang terjadi selain komunikasi yaitu kompensasi. Dimana kompensasi yang diterima belum

sesuai dengan beban kerja yang diberikan, karyawan yang masi bekerja harus memikul beban kerja dari karyawan lainnya. Jumlah gaji yang diterima karyawan *Airport Services* dan *Hospitality Officer* dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

**Tabel 1.2**  
**Laporan gaji karyawan *Airport Services* dan *Hospitality Officer* Tahun 2021**

Bulan	Tahun 2020 (Rp)	Tahun 2021 (Rp)	Persen tase (%)
Januari	4.500.000	1.350.000	75
Februari	4.500.000	1.350.000	75
Maret	4.500.000	1.350.000	75
April	4.500.000	1.350.000	75
Mei	4.500.000	1.350.000	75
Juni	4.500.000	1.350.000	75
Juli	4.500.000	1.350.000	75
Agustus	4.500.000	1.350.000	75
September	4.500.000	1.350.000	75
Oktober	4.500.000	1.350.000	75
November	4.500.000	1.350.000	75
Desember	4.500.000	1.350.000	75

Sumber data: Laporan gaji Karyawan *Airport Services* dan *Hospitality Officer* 2022.

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat selama tahun 2021 karyawan *Airport Services* dan *Hospitality Officer* menerima gaji sebesar Rp. 1.350.000 per bulan, mengalami penurunan

sebanyak 75 persen dari tahun 2020 yaitu sebesar Rp. 4.500.000 per bulan. Penurunan jumlah gaji yang dibayarkan tersebut merupakan dampak dari menurunnya jumlah

penerbangan baik internasional dan domestik. Kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan akan menurunkan semangat kerja karyawan, sehingga tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara efektif dan efisien. Dalam hal ini kompensasi yang sesuai dan memadai akan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan pada *Airport Services* dan *Hospitality Officer* di Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Bali. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dari *Team Leader On Duty* dan beberapa karyawan *Airport Services* dan *Hospitality Officer* di Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Bali, bahwa terdapat fenomena dan permasalahan yang terjadi selain komunikasi dan kompensasi yaitu lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja perusahaan kurang nyaman, hal ini ditunjukkan dengan kurangnya fasilitas atau alat-alat yang diperlukan saat bekerja seperti komputer dan printer yang kurang memadai, serta hubungan antara rekan kerja dan hubungan antara bawahan

dengan pimpinan yang kurang baik, misalnya pada saat memutuskan dan memecahkan keluhan pengguna jasa yang terjadi pada saat bekerja. Lingkungan kerja yang kurang nyaman akan membuat karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan dan tidak dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan secara efektif dan efisien. Dalam hal ini lingkungan kerja yang nyaman, dan memiliki fasilitas yang memadai, maka akan mampu meningkatkan semangat kerja pada *Airport Services* dan *Hospitality Officer* di Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Bali.

Berdasarkan kajian teori dan fenomena yang terjadi pada *Airport Services* dan *Hospitality Officer* serta kajian empiris dari hasil penelitian terdahulu, maka perlu dilakukan kajian lebih jauh lagi mengenai **“Pengaruh Komunikasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat kerja Karyawan pada *Airport Services* dan *Hospitality Officer* di Bandar Udara Internasional I**

**Gusti Ngurah Rai Bali”**

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### *Expectancy Theory*

*Expectancy Theory* yang dikemukakan oleh Victor Vroom (1964) yang menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaan itu. Dalam penerapannya, makna teori itu ialah, bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan mendapatkan hasil yang positif. Menurut teori ini jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya. Sebaliknya jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasi dan semangat kerja untuk berupaya akan menjadi rendah.

### **Semangat Kerja**

Menurut Dadang (2020:31-32) semangat kerja adalah kemampuan diri setiap individu atau kelompok untuk saling bekerja sama dengan giat, disiplin, dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan. Darmawan (2020) menyatakan bahwa semangat kerja adalah sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dan produktif.

### **Komunikasi**

Komunikasi ialah rangkaian pendistribusian maksud tujuan yang dilangsungkan secara langsung atau melewati media melalui orang satu ke orang yang lain. Komunikasi yakni peralatan yang dipergunakan oleh seluruh pihak, hanya tergantung tiap pihak saja memakainya dengan tepat, sebab apabila komunikasi disalurkan dengan tidak tepat, mengakibatkan terjadinya misscommunication antara pemberi dan penerima pesan (Khongida, et al., 2019:114). Menurut Agustina, et al., (2020:76) menyatakan

komunikasi yakni peluang pertemuan antara muka, melahirkan tingginya semangat persatuan serta saling menyalurkan pertanyaan dan jawaban.

### **Kompensasi**

Astuti dan Suhendri (2020) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan instansi. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berkat. Reifler dan Stevens (2020:3) menyatakan kompensasi dirancang dan diterapkan secara efektif untuk penghargaan pekerja.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Nitisemito (2020:51), menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

## **3. HIPOTESIS PENELITIAN**

H1 : Komunikasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

H2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

## **4. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Bali yang beralamatkan di Jalan Raya Gusti Ngurah Rai, Tuban, Kuta, Kabupaten Badung. Objek penelitian ini yaitu komunikasi, kompensasi, lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan objek penelitian yang merupakan variabel terikat adalah semangat kerja.

## **Definisi Operasional Variabel**

### **Variabel Dependen Semangat Kerja (Y)**

Semangat kerja karyawan adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Menurut Hasibuan (2021) indikator semangat kerja adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi dan dorongan bekerja
- b. Kesungguhan
- c. Kesenangan
- d. Kepuasan

### **Variabel Independen Komunikasi (X1)**

Komunikasi adalah sebuah proses dua arah dalam penyampaian informasi atau pesan-pesan oleh seseorang kepada orang lain dengan tujuan dapat saling mengerti dan memahami. Indikator penelitian komunikasi menurut Putra dan Adnyani (2019) terdiri dari:

- a. Efektivitas komunikasi antara atasan dan bawahan
- b. Komunikasi dari bawahan kepada atasan
- c. Diskusi dalam menyelesaikan permasalahan kerja
- d. Komunikasi diluar jam kerja

### **Kompensasi (X2)**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan berupa gaji, insentif, bonus, pengobatan dan lain-lain yang sejenisnya yang dibayar langsung oleh perusahaan, dengan indikator kompensasi menurut Yulandari (2020) sebagai berikut:

- a. Gaji
- b. Insentif
- c. Bonus
- d. Pengobatan

### **Lingkungan Kerja (X3)**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan yang ada disekitar pegawai yang mempengaruhinya dalam melaksanakan setiap beban tugasnya yang telah diberikan oleh instansi. Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah:

- a. Suasana kerja
- b. Hubungan dengan rekan kerja
- c. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan
- d. Tersedianya fasilitas kerja

## 5. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Intrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa intrumen penelitian variabel komunikasi (X1), kompensasi (X2), lingkungan kerja (X3) dan semangat kerja karyawan (Y) seluruhnya adalah valid. Dikatakan valid karena seluruh instrmen penelitian mempunyai koefisien korelasi (r) lebih besar dari 0,30.

#### 2. Uji Realibilitas

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan masing-masing instrumen penelitian variabel komunikasi (X1), kompensasi (X2), lingkungan kerja (X3) dan semangat kerja (Y) memiliki nilai CronbachAlpha lebih besar dari 0,70 sehingga seluruh variabel layak digunakan untuk menjadi alat ukur pada instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

### Hasil Analisis Deskriptif

#### 1. Karakteristik Responden

##### a. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil yang diperoleh, dapat diketahui responden semangat kerja pada *Airport Services* dan *Hospitality Officer* di Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Bali yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang atau 42,2% dan perempuan 26 orang atau 57,8%, sehingga total responden adalah sebanyak 45 orang. Jumlah responden perempuan lebih banyak yaitu 57,8% dibanding jumlah responden laki-laki yaitu sebanyak 42,2%.

##### b. Tingkat Usia

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa responden semangat kerja pada *Airport Services* dan *Hospitalty Officer* di Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Bali yang berusia 21-30 tahun sebanyak 32 orang atau 71,1%. Responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 12 orang atau 26,7%. Responden yang berusia > 50 tahun sebanyak 1 orang atau 2,2%. Berdasarkan hal tersebut maka jumlah responden semangat kerja paling banyak usia 21 tahun hingga 30 tahun.

##### c. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa responden semangat kerja pada *Airport*

*Services* dan *Hospitality Officer* yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 15 orang atau 33,3%. Responden berpendidikan terakhir D2 sebanyak 1 orang atau 2,2%. Responden yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 5 orang atau 11,1%. Responden berpendidikan terakhir S1 sebanyak 24 orang atau 53,3%. Berdasarkan hal tersebut maka jumlah responden dengan tingkat pendidikan yang paling banyak yaitu S1.

##### d. Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui responden semangat kerja pada *Airport Services* dan *Hospitality Officer* yang memiliki masa kerja 1 tahun sampai dengan 5 tahun sebanyak 13 orang atau 28,9%. Responden yang memiliki masa kerja 5 tahun sampai dengan 10 tahun sebanyak 30 orang atau 66,7%. Responden yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 2 orang atau 4,4%. Berdasarkan hal tersebut, karyawan *Airport Services* dan *Hospitality Officer* memiliki masa kerja 5 tahun sampai 10 tahun paling banyak.

#### 2. Deskripsi Variabel Penelitian

##### a. Komunikasi (X1)

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui total skor rata-rata untuk variabel komunikasi adalah 4,33, artinya skor yang diperoleh tergolong dalam kategori sangat baik.

##### b. Kompensasi (X2)

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan rata-rata skor variabel kompensasi adalah 4,23 yang tergolong sangat baik.

##### c. Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan rata-rata skor variabel lingkungan kerja adalah 4,22 yang tergolong dalam kategori sangat baik.

##### d. Semangat Kerja (X3)

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan rata-rata skor variabel semangat kerja adalah 4,44 yang tergolong kategori sangat baik.

## Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

### Tabel 5.2

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.041	.257		.158	.875
	Komunikasi	.264	.115	.254	2.291	.027
	Kompensasi	.566	.101	.541	5.584	.000
	Lingkungan Kerja	.205	.072	.229	2.853	.007

a. Dependent Variable: Semangat Kerja  
R = 937  
Adjusted R Square = 879

Sumber : *Data diolah, 2022.*

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 5.2, maka diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2018).

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0.041 + 0.264X_1 + 0.566X_2 + 0.205X_3 + 0.257$$

Nilai  $\beta_1$ ,  $\beta_2$ ,  $\beta_3$  pada persamaan regresi di atas memberikan informasi bahwa:

a. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) yang diperoleh sebesar 0.041, artinya jika nilai keseluruhan variabel independen komunikasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) diasumsikan berkonstanta (bernilai 0), maka semangat kerja karyawan sebesar 0.041.

b. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi ( $\beta_1$ ) yaitu 0.264, artinya apabila komunikasi antara pimpinan dan karyawan serta karyawan dengan sesama karyawan terjalin sangat baik, maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan.

c. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi ( $\beta_2$ ) yaitu 0.566, artinya semakin baik kompensasi yang diterima, maka semangat kerja karyawan akan meningkat.

d. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $\beta_3$ ) yaitu 0.205, artinya lingkungan

kerja yang baik dan nyaman serta suasana tempat kerja yang baik akan meningkatkan semangat kerja karyawan.

### Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,937. Besarnya nilai R 0,937 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara komunikasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada *Airport Services* dan *Hospitality Officer* di Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Bali

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* 0,147 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti bahwa model regresi sudah memenuhi asumsi normalitas atau data berdistribusi normal.

#### 2. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel independen yaitu komunikasi, kompensasi dan lingkungan kerja menunjukkan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel independen.

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai sig secara parsial lebih dari 0.05. Hasil tersebut disimpulkan bahwa model dalam regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

#### Uji Koefisien Determinan

Hasil analisis koefisien determinan dapat dilihat pada tabel 5.17, dengan nilai Adjusted R Square pada model summary adalah 0,870, sehingga perhitungan nilai determinan adalah sebagai berikut.

$$D = 0,870 \times 100\% = 87\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas dijelaskan bahwa pengaruh komunikasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan adalah sebesar 87%, sedangkan sisanya 13% ( $100\% - 87\% = 13\%$ ) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

### Uji t

Dalam pengujian hipotesis mengacu pada hasil analisis regresi linier berganda, uji t sebagai berikut:

- a. Pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada *Airport Services* dan *Hospitality Officer* di Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Bali menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.264 dengan nilai signifikan uji t sebesar  $0.027 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima dan terbukti kebenarannya.
- b. Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada *Airport Services* dan *Hospitality Officer* pada Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Bali menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.566 dengan nilai signifikan uji t sebesar  $0.000 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima karena terbukti kebenarannya.
- c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada *Airport Services* dan *Hospitality Officer* menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.205 dengan nilai signifikan uji t sebesar  $0.007 > 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima karena terbukti kebenarannya.

### Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan pengujian secara parsial diperoleh hasil nilai koefisien regresi variabel komunikasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.264 dengan nilai signifikan uji t sebesar  $0.27 < 0.05$ , maka disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X1) berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada *Airport Services* dan *Hospitality Officer* di Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Bali.

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan pengujian secara parsial diperoleh hasil koefisien regresi untuk variabel kompensasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.566 dengan nilai signifikan uji t sebesar  $0.000 < 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada *Airport Services* dan *Hospitality Officer* di Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Bali.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan pengujian secara parsial diperoleh hasil nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.205 dengan nilai signifikan uji t sebesar 0.007, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada *Airport Services* dan *Hospitality Officer* di Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Bali.

## 6. SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan yang

berkaitan dengan pengaruh komunikasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada *Airport Services* dan *Hospitality Officer* di Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Bali, pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada *Airport Services* dan *Hospitality Officer* di Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Bali, sehingga semakin baik komunikasi antara pimpinan dan karyawan, serta karyawan dengan sesama karyawan maka semangat kerja karyawan juga akan meningkat
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan

pada *Airport Services* dan *Hospitality Officer* di Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Bali, maka semakin baik kompensasi berupa gaji, insentif, dan bonus yang diterima maka semangat kerja akan meningkat pada *Airport Services* dan *Hospitality Officer* di Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Bali.

3. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada *Airport Services* dan *Hospitality Officer* di Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Bali, maka semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat semangat kerja karyawan pada *Airport Services* dan *Hospitality Officer* di Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Bali.

#### **KETERBATASAN**

Penelitian ini telah dilaksanakan dan dilakukan sesuai prosedur ilmiah, namun demikian tentunya penelitian ini memiliki keterbatasan, dalam penelitian selanjutnya sebaiknya digunakan tidak hanya pada variabel komunikasi, kompensasi dan lingkungan kerja, tetapi bisa juga menggunakan variabel-variabel lainnya terutama variabel yang diperkirakan mempunyai tingkat pengaruh yang kuat terhadap semangat kerja karyawan. Karakteristik responden dalam penelitian ini tidak mencantumkan jabatan, jawaban responden antara jabatan yang lebih tinggi dengan yang lebih rendah pasti akan memiliki perbedaan sehingga seluruh jumlah di anggap sama meskipun faktor tersebut jenis kelamin, usia, lama bekerja dan tingkat pendidikan terakhir juga sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja.

#### **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

a. Komunikasi (X1) dengan indikator diskusi dalam menyelesaikan permasalahan kerja memiliki skor terendah 4,20 maka peneliti menyarankan agar pimpinan dan bawahan lebih sering melakukan diskusi terkait

penyelesaian masalah kerja yang terjadi pada saat jam kerja.

b. Kompensasi (X2) dengan indikator gaji memiliki skor terendah 4,13, maka peneliti menyarankan agar pemberian ataupun pembayaran gaji dan upah dibayarkan secara tepat waktu dan dengan nominal yang telah ditetapkan.

c. Lingkungan kerja (X3) dengan indikator hubungan sesama rekan kerja memiliki skor terendah 4,18, maka peneliti menyarankan agar pimpinan lebih memperhatikan hubungan karyawan agar tidak terjadi saling intrik dan lebih mengakrabkan diri sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman dan aman.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Amalia, A. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja (Survey Pada Karyawan Non Manajerial di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya) (*Doctoral dissertation*, Universitas Siliwangi).
- Andriani, D., & Bayu, H. P., & Machfudz, E. (2017). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Karyawan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan di SMK 1 Islam Taruna Krebung- Sidoarjo. *Jurnal Binis Manajeme*. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Anwar, A., Sahabuddin, R., Rahman, F. A., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh Komunikasi pimpinan terhadap Semangat Kerja melalui Kepercayaan Karyawan pada Telkom Divisi Regional VII Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 25-38.
- Aska, Yuswa D. T. S., Woro. U., & Mei. I. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Fasilitas Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Pertahanan Kabupaten

- Ponorogo. *Journal of Applied Manajement and Accounting Science*. Vol. 2. Hal. 86-87.
- Astari, A, Ramadhan, A. R., & Sapruwan, M. (2022). Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Semangat Kerja. *EKOMABIS Jurnal Ekonomi Manajement Bisnis*, 3(01), 31-42.
- Anastasia, S. L. G. A. (2022). Analisa Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Staf Karyawan pada PT Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Yogyakarta. *Doctoral dissertation*, Universitas Teknologi Yogyakarta.
- Aswad, B., Mustafa. G., Nur. J., & Haswita. G. (2017). Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Perusahaan Kawasan Pemukiman Perlahanan Provinsi Sulawesi Selatan. *E-jurnal Ilmiah Manajement*. Sekolah tinggi ilmu EkonomiMakassae (STIEM) Bongaya.
- Cahyani, Ni Made D. M., & Ni Wayan M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja. *E-jurnal Manajement*. Vol. 08, No. 05, Tahun 2019. ISSN:2302-8912.
- Darmayasa, A. A. Ketut. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Kertha Sari Jaya Denpasar. *Jurnal Manajemet*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas MahasaraswatiDenpasar.
- Dewantari, I. A. S. (2022). Pengaruh Kompentesi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura Support Kabupaten Badung. *Jurnal Manajement*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardika Surabaya.
- Dewi, Ni Kadek K. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Asuransi Sinar Mas Area Bali. *Jurnal Manajement*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Dewi, Ni Putu I. C., A.A. Sagung K. D. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Ayu Sari Pertisi. *E-jurnal Manajement*. Vol. 08, No. 12 Tahun 2019. ISSN:2302-8912.
- Dewi, Y. K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Fasilitas Terhadap Semangat Kerja KaryawanPT. Sawunggaling Karya Kontruksi, Sidoarjo (*Doctoral dissertation*, Universitas PGRI Adibuana Surabaya).
- Dafrida, J., & Gede, K. W. I. D. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karywan pada PT. Dewata Spartindo Utama di Denpasar Tahun 2021. *Arthiniti Studies*, 2(1),72-78.
- Duha, S., H., Timotius. D., & Progresif. B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai yang Dimediasi Oleh Kepemimpinan (Studi pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Nias Selatan). *E-jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*. Fakultas Ekonomi STIE Nias Selatan.
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos *Distribution Indonesia*. *Ikraith-ekonomika*, 5(1),20-30.
- Gagu, Flavianus A. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Hotel Suris Boutique Kuta. *Jurnal Penelitian Manajement*.
- Ginting, Ice Ledian BR. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Kantor Walikota Medan. *Jurnal Manajement*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan

- Hakim, A., Utari, W., & Hartati, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 15(1), 54-61.
- Jannah, N. B., Sujana, I. N., & Zukhri. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bali Maya Permai Negara Jembrana. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 316-325.
- Kasim, B. M., & Rusli. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bima. *Jurnal Penelitian Manajemen. Universitas Bima*.
- Kusuma, M., Yulinda, A. T., & Arianto, T. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Tunjangan dan Penempatan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Balitbangtan Bengkulu. *Scientific journal of reflection*. 4(1), 140-149.
- Kusuma, Merta., Ade T.Y., & Tezar. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Tunjangan, dan Penempatan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Balitbangtan Bengkulu. *Scientif Journal of Reflection*. Vol. 4, Hal. 141-144.
- Laksono, B. R., & Wilasitha, A. A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249-258.
- Mahalini, Ni Luh Intan. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Desat Adat Kerobokan Badung. *Jurnal Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Udayana*.
- Maheni, Ni Kadek Ayu. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Akmani Legian. *Jurnal Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar*.
- Mahmudin, Y. (2022). Pengaruh Komunikasi, Hubungan Kerja dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PLN Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung. *Journal Of Science Education And Management Bussiness*, 1(2). 139-151
- Makuradde, S., Poylame, F., & Sauw, O. (2021). Peningkatan Semangat Kerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi. *Jurnal Mirai Manajemen*, 6(2), 255-265.
- Manihuruk, C. P., & Satria T. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *E-jurnal*. Vol. Program Studi Magister. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Mukson, M. M., Hamidah, S. E., & Prabuwono, A. S. (2021). Lingkungan Kerja Dan Orientasi Kewirausahaan Kinerja UMKM Melalui Komite Organisasi. *Penerbit Lakeisha*.
- Murtisaputra, E., & Sri L. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *E- jurnal*. Vol.7, No.2: 434-453, ISSN: 2085-9996.
- Narzanah, N., Alimuddin, M. I., & Nur, A. A.R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bulog Kantor Cabang Makassar. *Movere Journal*, 3(2), 2656-2790.
- Nofritar, Y. M. (2022). Pengaruh Komunikasi, Hubungan Kerja dan Teamwork terhadap Kinerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PLN Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung. *Journal of Applied Manajement and Accounting Science*.
- Nuradina, U., Dr. M. Toyib. D. S.E, M.M., &

- Dr. Kiki. F. F. S.E, M.M. (2021). Pengaruh TQM, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Proyek jalan Tol Sigli-Bandar Aceh. *Jurnal Manajemen*.
- Pengestu, E.R. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusantara Jaya Sentosa Cabang Ahmad Yani Bandung. *Doctoral dissertation*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Purnama, Nanda., Nurhidayah., & Khalikussabir. (2022). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja (Studi Kasus pada Pegawai Gudang Antaraja Malang). *E-jurnal Riset Manajemen*. Vol. 11, No. 07 Agustus 2022. ISSN: 17623-49746.
- Putrawan, I Gede A. I. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Tresna Jaya Utama Denpasar. *Jurnal Manajemen*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Permana, D., Romansyah. S., Uhd. D. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bengo di Kabupaten Bone. *Jurnal of Management and Business*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar.
- Rafita, R. (2017). Implementasi Nilai Panrannangka dalam Pengusunan Alokasi Dana Desa Ditinjau dari Expectancy Theory (Studi pada Kantor Desa Cakura kab. Talakar). *Doctoral Dissertation*, Universitas Islam Negara Allauddin Makasar.
- Rahmanda, N. R., & Dian M. V. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja (Studi Kasus pada Karyawan KSP AMAJ Kota Magelang). *E-jurnal Akuntansi*. Vol. 2, No. 5 Tahun 2022. ISSN: 2809-6851.
- Rahmadhani, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit pada PT Bakrie Pasaman Plantations. *E-jurnal Manajemen*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Mahmud Yunus Batungkar.
- Roziki, A. N., Sulastri. I. (2022). Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Panji Bintang Jaya. *E-jurnal Manajemen*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional Jawa Timur.
- Sa'adah, L. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada CV Anyar Makmur Jombang). *JoEMS (Journal of Education and Management Studies)*, 3(5), 40-44.
- Syafrizal, Rodi. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja KaPegawai Di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi. *E-jurnal Ekonomi*. Vol. 4, No. 2, Juni 2021, ISSN : 2599-3410.
- Sugara, F., Setyo. A., & Siti. C. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Fakultas Ekonomi, Universitas Muuhammadiyah Ponorogo.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Tampubolo, S.Pd.,MM., & Elmon., & Dosen Stie Indonesia-Medan. (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan

- Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *E-jurnal-JUMANSI STINDO*. Vol. 03, No. 02 Tahun 2021.
- Tokhayatun, Septi. (2020). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Toserba Yogya Slawi (*Doctoral dissertation*, Universitas Pancasakti Tegal).
- Utamajaya, I Dewa G. A. P., & A. A. Ayu S. (2015). Pagaruh Komunikasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Fuji Jaya Motor Gianyar. *E-jurnal Manajemen Unud*. Vol. 04, No. 06, Tahun 2015. ISSN: 2302-8912.
- Wahyu, Indra, I. M. (2022). Analisis Permintaan Kargo Udara Pada Masa Pandemi Di Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Bali. *E-jurnal Kewarganegaraan*. Vol. 6, No. 1 Tahun 2022, ISSN: 2723-2328.
- Wahyuni, N. K. S., Wimba, I. G. A., & Sugianingrat, I. A. P. W. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirahusahaan Dan Pariwisata* Tahun 2021. Vol. 01, No. 2. ISSN: 2774-7085.
- Widani, Ni Luh Sri. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Puri Dajuma Resort. *E- Jurnal*. Vol 10 No 1 Tahun 2018.
- Wulandari, P. L., (2019). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Finansial terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Padma Resort Hotel Kuta Bali. *Jurnal Manajemen*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Widayono, M. V. (2021). Analisis Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sidoarjo. *E-jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 02, No. 01.
- Winata, Ngakan M. Y., & I Gusti A. D. A. (2020). Lingkungan kerja fisik, kompensasi, Dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 9, No. 2, 2020 :758-778, ISSN : 2302-8912.
- Waskito, W., & Anna. W. (2022) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *E-jurnal Manajemen*. 24(1), 23-34. Universitas Pelita Bangsa.
- Yasa, I Ketut M. S., & I Made A. W. (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *E-jurnal Manjemen Universitas Udayana*. Vol: 4.3: 23-25.