

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI HOTEL THE JAYAKARTA LOMBOK

Alice Katresna Lumban Gaol Marbun
Mukmin Suryatni
Sarifudin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mataram
E-mail: alicekatresna02@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja pada karyawan di Hotel The Jayakarta Lombok. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode sensus. Populasi dalam penelitian adalah 115 karyawan dan responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel The Jayakarta Lombok. Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan SPSS versi 16. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. (2) lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat.

Kata kunci : kompensasi, lingkungan kerja non fisik, semangat kerja

ABSTRACT

This study is entitled the effect of compensation and non-physical work environment on spirit at work among employees at The Jayakarta Lombok Hotel. Aims to determine the effect of compensation and non-physical environment on employee spirit at work. The type of research used is associative research with a quantitative approach. The data collection method used is a census method. The population in the study were 115 employees and the respondents in this study were all employees of Hotel The Jayakarta Lombok. The analytical tool used is Multiple Linear Regression using SPSS version 16. The results of the analysis show that: (1) compensation has a positive and significant effect on work spirit at work. (2) nonphysical work has a positive and significant effect on spirit work.

Keywords: compensation, non-physical work, spirit at work

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Bisnis modern dipengaruhi oleh aspek manajerial, teknologi, dan politik social-kultural (Ameraldo,2019). Sumber daya manusia memegang peranan penting bagi keberlangsungan hidup organisasi. Sumber daya manusia memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan keluaran yang optimal. Menjaga semangat dan kegairahan kerja merupakan faktor penting yang harus diupayakan selalu tinggi. Setiap perusahaan dapat membayangkan kondisi yang terjadi jika ternyata semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan mengalami penurunan yang selanjutnya berimplikasi pada kerusakan hasil kerja yang tinggi dan pemogokan dalam bekerja. Apabila terjadi dalam kurun waktu yang panjang, dapat dipastikan perusahaan tersebut akan gagal dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Winarno dan Andjarwati (2019), Semangat kerja merupakan kemauan dari seorang pekerja yang mengerjakan pekerjaannya dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Faktor keuangan ini bisa dikategorikan menjadi kompensasi atau upah atas kinerja karyawan, dimana hal ini bisa mempengaruhi semangat kerja karyawan yang bisa dilihat dari kinerja setelah mendapatkan kompensasi.

Menurut Swasto (2011), kompensasi merupakan apapun yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa atas pekerjaan waktu dan pikiran yang sudah ia berikan epada perusahaan. Selain faktor pemberian kompensasi, faktor lingkungan kerja non fisik tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan semangat karyawan. Menurut Widodo (2014), lingkungan kerja merupakan sesuatu di luar organisasi yang berpotensi mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi. Semangat kerja dapat disebabkan oleh adanya pemberian kompensasi dan lingkungan kerja. Dari pemberian kompensasi yang tidak adil dan lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menimbulkan penurunan semangat kerja karyawan, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri yang dapat menimbulkan ketidak disiplin dalam bekerja.

Hotel Jayakarta Lombok diresmikan pada tanggal 8 Januari 1993 oleh Bapak Wakil Presiden Soedarmono S.H, berlokasi di Jalan Raya Senggigi, Desa Meninting, kecamatan Batu Layar, kabupaten Lombok Barat, provinsi Nusa Tenggara Barat. Hotel ini dibangun diatas lahan seluas enam hektar dengan bangunan yang megah dan bangunan yang sesuai dengan ciri khas Lombok berupa lumbung pada bagian depannya, serta dilengkapi dengan fasilitas modern, taman-taman yang hijau serta pemandangan matahari terbenam yang sangat indah serta menawan. Lokasi Hotel Jayakarta Lombok sangatlah strategis, 15 menit ke kota Mataram, 45 menit dari pelabuhan Lembar dan 5 menit ke shopping central di area Senggigi. Hotel Jayakarta Lombok memiliki berbagai macam fasilitas bagi para tamu yang harus dikelola secara maksimal untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan tersebut dapat dicapai melalui pelayanan yang baik oleh semua staff hotel kepada tamu. Oleh sebab itu, terdapat sebuah aturan nilai yang dimiliki oleh Hotel Jayakarta Lombok sebagai pegangan para karyawan dalam bekerja, yakni Jayakarta Hotels and Resorts core value.

Hasil observasi awal pada Hotel The Jayakarta Lombok diperoleh informasi yaitu terdapat jumlah karyawan sebanyak 115 orang yang dipimpin oleh seorang manajer dengan rincian sebagai berikut. 1 orang *general manager*, 10 orang karyawan di *front office*, 21 orang karyawan di *house keeping*, 15 orang karyawan di *food and beverage product*, 16 orang karyawan di *food and beverage service*, 20 orang karyawan di HRD, 15 orang karyawan di *accounting*, 9 orang karyawan di *engineering*, 6 orang karyawan *sales* dan 3 orang karyawan *laundry*. Dari hasil wawancara dengan *Manager (Human resource department)*, dapat diketahui bahwa Hotel The Jayakarta Lombok memberikan kompensasi kepada karyawan berupa gaji pokok, insentif, THR (Tunjangan Hari Raya), tunjangan BPJS kesehatan dan ketenaga kerjaan, cuti tahunan, fasilitas makan dan seragam. Tetapi dari hasil wawancara ini juga baru diketahui adanya permasalahan pada Hotel The Jayakarta Lombok, yaitu tingginya tingkat perpindahan karyawan. Hal tersebut kemungkinan disebabkan oleh pemotongan kompensasi selama masa pandemi, karena setelah pandemi berakhirpun finansial hotel belum bisa stabil sehingga membuat Hotel mengambil langkah yang mungkin secara tidak diketahui mempengaruhi semangat kerja karyawan. Kesulitan finansial serta tingkat hunian tamu yang rendah menjadi pemicu Hotel The Jayakarta Lombok melakukan hal tersebut. Dikarenakan turunnya

semangat kerja para karyawan, menyebabkan banyak karyawan yang *resign* dan memilih mencari peluang yang dianggap lebih sesuai. Berdasarkan data dalam kurun waktu 8 bulan sudah ada 35 karyawan yang *resign* diduga karena hal tersebut.

Tabel 1. 1 Data resign karyawan bulan Januari – Agustus 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Resign	Persentase (%)
1	Januari	140	5	0,035
2	Februari	135	4	0,029
3	Maret	131	5	0,038
4	April	126	4	0,031
5	Mei	122	4	0,032
6	Juni	118	3	0,025
7	Juli	115	5	0,043
8	Agustus	110	5	0,045

Sumber : Hotel The Jayakarta Lombok

Kemudian masalah hubungan antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan, permasalahan ini diduga karena selama masa pandemi ada kebijakan dari hotel seperti pemotongan gaji, pemotongan THR dan pengurangan fasilitas yang mungkin secara tidak langsung kurang berkenan dihati para karyawan sehingga menyebabkan kecemburuan sosial terhadap sesama karyawan dan rasa kurang hormat kepada atasan yang menyebabkan *teamwork* diperusahaan berjalan dengan tidak semestinya. Hal-hal tersebut merupakan fenomena pada lingkungan kerja karyawan yang berdampak pada semangat kerja karyawan. Dari permasalahan diatas, dapat mencerminkan atau memberikan gambaran tentang kondisi karyawan pada Hotel The Jayakarta Lombok terhadap semangat kerja karyawan.

Perumusan Masalah

Sebagaimana layaknya suatu perusahaan, Hotel The Jayakarta Lombok memiliki masalah-masalah internal, Masalah internal yang terjadi memiliki peran penting guna stabilitas perusahaan, dimana kompensasi dan lingkungan kerja menjadi sorotan utama karena mempengaruhi semangat dari setiap karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Semangat Kerja

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja

yang maksimal, kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan (Hasibuan,2016). Semangat kerja juga merupakan cerminan kondisi karyawan dalam lingkungan kerja, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan kinerja tenaga kerja. Misalnya saja, terciptanya suasana kekeluargaan diantara sesama rekan kerja dan juga suasana ruang kerja yang kondusif.

Menurut Sutrisno (2013), Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja dibedakan menjadi:

- a. Faktor Internal
 Faktor internal yang dapat memengaruhi semangat kerja pada seseorang, antara lain:
 1. Keinginan untuk dapat hidup
 2. Keinginan untuk dapat memiliki
 3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 5. Keinginan untuk berkuasa.
- b. Faktor Eksternal
 Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan semangat kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal itu adalah:
 1. Kondisi lingkungan kerja
 2. Kompensasi yang memadai
 3. Supervisi yang baik
 4. Adanya jaminan pekerjaan
 5. Status dan tanggung jawab

Indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (2000) semangat kerja karyawan berkaitan dengan:

- a. Produktivitas karyawan
- b. Tingkat absensi
- c. Tingkat perpindahan karyawan (Labour Turnover)
- d. Kegelisahan karyawan
- e. Tuntutan dari karyawan
- f. Pemogokan kerja oleh karyawan

Dari beberapa teori diatas disimpulkan bahwa Semangat kerja merupakan sikap atau sifat baik positif ataupun negatif yang dimiliki karyawan dalm melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kompensasi

Menurut Hariandja (2007), Kompensasi merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di perusahaan dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang dan barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2016).

Menurut Simamora (2015) indikator kompensasi adalah:

- a. Upah dan Gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan
- d. Fasilitas

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Wursanto (2009), lingkungan kerja non fisik merupakan perasaan yang dapat dirasakan terhadap rekan kerja setingkat ataupun dengan atasannya.

Menurut Siagian (2014), mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a. Hubungan rekan kerja setingkat
- b. Hubungan atasan dengan karyawan
- c. Kerja sama antar karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Penelitian asosiatif dalam penelitian ini dimaksud untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan Hotel The Jayakarta Lombok.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana proses studi yang digunakan untuk memperoleh pemecahan masalah penelitian berlangsung Hamid Darmadi (2011:52). penelitian ini akan dilakukan di Hotel The Jayakarta Lombok yang berlokasi di Jl. Raya Senggigi No.4, Senteluk,

Kec. Batu Layar, Kabupaten Lombok Barat, Nusa Tenggara Barat.

Populasi Penelitian

Populasi atau subyek dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel The Jayakarta Lombok, dimana menurut informasi yang diperoleh jumlah karyawan pada Hotel The Jayakarta Lombok adalah sebanyak 115 orang dibulan Januari–Desember 2022.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Menurut Sugiyono (2012), metode sensus adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang aktif bekerja pada Hotel The Jayakarta Lombok yang berjumlah 115 karyawan.

Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Teknik wawancara
2. Teknik angket
3. Teknik dokumentasi

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear ganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana keadaan variabel dependen (Semangat Kerja). Bila variabel independen (Kompensasi dan Lingkungan kerja Non Fisik) sebagai indikator. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X1 dan X2). Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap tingkat kemiskinan. Persamaan regresi menurut Sujarweni (2015) sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
- X1 = Kompetensi
- X2 = Desain Pekerjaan
- α = Konstanta
- β_1 = Koefisien regresi untuk X1
- β_2 = Koefisien regresi untuk X2
- e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel di atas dapat dirumuskan hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,196 + 0,418X_1 + 0,355X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (α)

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diperoleh nilai konstanta (α) sebesar 1,196. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada pengaruh variabel kompensasi, lingkungan kerja Non Fisik, maka besarnya nilai peningkatan semangat kerja Hotel The Jayakarta sebesar 1,196.

2. Nilai koefisien beta 1 (1) = 0,418

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh variabel kompensasi (X_1) positif sebesar 0,418 yang berarti bahwa setiap peningkatan satuan variabel Kompensasi akan meningkatkan semangat kerja Hotel The Jayakarta Lombok sebesar 0,418 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa jika kompensasi baik, maka semangat kerja Hotel The Jayakarta Lombok akan semakin tinggi.

3. Nilai koefisien beta 2 (2) = 0,355

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda positif sebesar 0,355 yang berarti bahwa setiap peningkatan suatu variabel Lingkungan Kerja Non Fisik akan meningkatkan semangat kerja karyawan hotel The Jayakarta Lombok sebesar 0,355 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa jika lingkungan kerja non fisik, maka semangat kerja Hotel The Jayakarta Lombok akan semakin tinggi.

Hasil Uji F

Tabel 2 Hasil Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.135	2	.568	9.346	.000a
Residual	6.803	112	.061		
Total	7.938	114			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.135	2	.568	9.346	.000a
Residual	6.803	112	.061		
Total	7.938	114			

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil nilai F_{hitung} 9,346 dengan tingkat signifikan kurang dari 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05 dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau α -5%. Berdasarkan perhitungan di atas diketahui nilai F_{hitung} 9,346 lebih besar dari 3,08 sehingga keputusan yang dapat diambil ha diterima artinya penelitian pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel The Jayakarta Lombok dinyatakan layak.

Hasil Uji t

Tabel 3 Hasil Uji t

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig
Kompensasi (X_1)	4,605	1,658	0.000
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	3,892		0.000

Sumber: data primer diolah SPSS 16.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai t-hitung untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Nilai thitung dari variabel Kompensasi (X_1) sebesar 4,605 dengan signifikansi 0,000, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,605 > 1,658$) maka secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap semangat kerja pada Hotel The Jayakarta Lombok.

2. Nilai thitung dari lingkungan kerja non fisik (X_2) sebesar 3,892 dengan signifikansi 0,000, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,892 > 1,658$) maka secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja (Y) pada Hotel The Jayakarta Lombok.

Hasil Uji R²

Tabel 4 Hasil Uji R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709a	.503	.471	.18550

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik

Berdasarkan tabel 4.15 diatas menunjukkan nilai adjusted R Square sebesar 0,503 ditransformasikan menjadi koefisien determinasi sebesar 50,3%. Berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dari variabel terikatnya adalah 50,3% sisanya 49,7%.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

Dari hasil penelitian ini dapat dikatakan dan membuktikan bahwa hipotesis pertama (H1) yaitu Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan di Hotel The Jayakarta Lombok. Artinya jika pemberian Kompensasi kepada karyawan tinggi, maka Semangat Kerjapun akan semakin baik. Dan berlaku sebaliknya. Dilihat dari tabel 3 bahwa Nilai t_{hitung} dari variabel kompensasi (X1) sebesar 4,605 dengan signifikansi 0,000, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,605 > 1,658$) maka secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap semangat kerja (Y) di Hotel The Jayakarta Lombok. Penelitian yang dilakukan Saputra (2014) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Bina Sawit Nusantara (BSN) Pekan Baru, menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Non Fisik Terhadap Semangat Kerja

Dapat menunjukan bahwa hipotesis kedua (H2) yaitu lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Hotel The Jayakarta Lombok. Artinya jika lingkungan

kerja non fisik kondusif dan memadai, maka semangat kerja akan semakin baik. Sebaliknya jika lingkungan kerja non fisik tidak memadai, maka semangat kerja karyawan pun turun. Dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variable lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja karyawan. Dengan demikian Ha diterima, yang menyatakan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Hotel The Jayakarta Lombok. Artinya sistem lingkungan kerja di Hotel The Jayakarta Lombok akan mengalami perubahan perubahan yang positif bagi semangat kerja karyawan, karena kemampuan dan keterampilan yang akan semakin meningkat pada karyawan dengan adanya pengembangan lingkungan kerja seperti ini. Dilihat dari tabel 3 bahwa Nilai t_{hitung} dari variabel lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 3,892 dengan signifikansi 0,000, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,892 > 1,658$) maka secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja karyawan (Y) di Hotel The Jayakarta Lombok. Hasil temuan ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Wursanto (2009), lingkungan kerja non fisik dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan. Dengan adanya hubungan antar karyawan yang baik maka akan menimbulkan nuansa kekeluargaan dan karyawan akan lebih nyaman dalam bekerja sehingga menimbulkan semangat kerja yang baik. Selain itu, terdapat beberapa hasil penelitian relevan yang memperkuat hasil penelitian ini. Penelitian yang dilakukan Darmawan dan Wibawa (2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan di KSP. Tat Twan Asi Denpasar” menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang ada tentang pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Karyawan The Jayakarta Lombok, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja.

Hotel The Jayakarta Lombok. Artinya ketika kompensasi yang didapat karyawan tinggi maka semangat kerjapun baik. Dan hal itu berlaku juga sebaliknya jika karyawan memperoleh kompensasi yang rendah maka semangat kerjapun turun.

Dapat dikatakan hal ini terdapat pengaruh positif dan juga signifikan dari variabel Kompensasi (X1) terhadap Semangat Kerja (Y). Maka dari itu, karena H_0 diterima, maka kompensasi pun berpengaruh positif dan signifikan terhadap Hotel The Jayakarta Lombok.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja di Hotel The Jayakarta

Lombok. Artinya jika Lingkungan Kerja Non Fisik semakin bagus dan nyaman, maka Semangat Kerja akan semakin tinggi. Sebaliknya jika Lingkungan Kerja Non Fisik semakin rendah, maka Semangat Kerja turun maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Semangat Kerja. Dengan demikian H_0 diterima, yang menyatakan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan Hotel The Jayakarta Lombok.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, & Wibawa. (2019). *Pengaruh Kompensasi finansial, lingkungan kerja non komitmen organisasional terhadap semangat kerja karyawan*. E-Jurnal vol.8, no.8.
- Hariandja, M. T., & Efendi. (2007). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nitisemito, & Alex. (2000). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Gahlia Indonesia.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabet.
- Swasto. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Widodo. (2014). *Influence of Leadership And Work Environment To Job Satisfaction And Impact To Employee Performance (Study On Industrial Manufacture In West Java)*. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 62-66.
- Winarno, & Andjarwati. (2019). *Pengaruh keselamatan, kesehatan kerja, lingkungan kerja, semangat kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. maspioni pada divisi maxim departemen spray coating sidoarjo*. *Jurnal Ekonomi Manajemen vol.4 no.2*.
- Wursanto, I. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Edisi dua. Yogyakarta: And.