

**PERAN MEDIASI SEMANGAT KERJA PADA PENGARUH PELATIHAN
KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP JENJANG
KARIER KARYAWAN (Studi Kasus pada Karyawan Perhotelan di Kota
Yogyakarta)**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

BERNIKE DESINTIA LAM

11200969

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA YOGYAKARTA**

2023

**PERAN MEDIASI SEMANGAT KERJA PADA PENGARUH PELATIHAN
KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP JENJANG
KARIER KARYAWAN (Studi Kasus pada Karyawan Perhotelan di Kota
Yogyakarta)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana



DISUSUN OLEH:

BERNIKE DESINTIA LAM

11200969

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA YOGYAKARTA**

2023

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen



Disusun Oleh
Bernike Desintia Lam

11200969

FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

2023

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bernike Desintia Lam
NIM : 11200969
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PERAN MEDIASI SEMANGAT KERJA PADA PENGARUH
PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP
JENJANG KARIER KARYAWAN (Studi Kasus pada Karyawan Perhotelan
di Kota Yogyakarta)”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 8 Januari 2024

Yang menyatakan



Bernike Desintia Lam
NIM.11200969

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PERAN MEDIASI SEMANGAT KERJA PADA PENGARUH PELATIHAN KERJA
DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP JENJANG KARIER KARYAWAN
(Studi Kasus pada Karyawan Perhotelan di Kota Yogyakarta)**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

Bernike Desintia Lam

11200969

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana

**Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Manajemen pada tanggal 18 Desember 2023**

Nama Dosen	Tanda Tangan
1. Dra. Umi Murtini, M.Si (Ketua Tim Penguji/ Dosen Penguji)	
2. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si (Dosen Pembimbing/Penguji)	
3. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D (Dosen Penguji)	

Yogyakarta, 4 Januari 2024

Disahkan oleh

Dekan Fakultas Bisnis Manajemen

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Ferminas Pangeran, SE., M.Si

Dr. Elok Pakatyaningsih, S.E., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

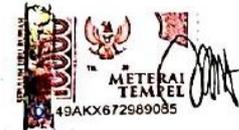
Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul :

**PERAN MEDIASI SEMANGAT KERJA PADA PENGARUH
PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL
TERHADAP JENJANG KARIER KARYAWAN (Studi Kasus pada
Karyawan Perhotelan di Kota Yogyakarta)**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikat dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 30 November 2023



Bernike Desintia Lam

11200969

HALAMAN MOTTO

“Tetapi carilah dahulu Kerajaan Allah dan kebenarannya, maka semuanya itu akan ditambahkan kepadamu.”

(Matius 6:33)

“Sampai masa tuamu Aku tetap Dia dan sampai masa putih rambutmu Aku menggendong kamu. Aku telah melakukannya dan mau menanggung kamu terus; Aku mau memikul kamu dan menyelamatkan kamu.”

(Yesaya 46:4)

“Janganlah takut, sebab Aku menyertai engkau, janganlah bimbang, sebab Aku ini Allahmu; Aku akan meneguhkan, bahkan akan menolong engkau; Aku akan memegang engkau dengan tangan kanan-Ku yang membawa kemenangan.”

(Yesaya 41:10)

“Doa orang yang benar, bila dengan yakin didoakan, sangat besar kuasanya.”

(Yakobus 5:16b)

“Do the best and let God do His best”

(Bernike Desintia Lam)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan dengan penuh rasa syukur kepada:

1. Skripsi ini penulis persembahkan untuk Allah Bapa di Surga Tuhan Yesus Kristus, terima kasih untuk setiap hikmat, penyertaan, dan pertolongan selama proses pengerjaan skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini hingga akhir.
2. Skripsi ini penulis juga persembahkan untuk kedua orang tua tercinta, (alm.) papa Abulam Bong, S.Th, M.Th di Surga dan mama Elisabet Puji Muryani yang senantiasa selalu mendukung penulis dalam doa. Terima kasih atas segala air mata, doa, kasih sayang, perjuangan, kesabaran, dan pengorbanan sehingga penulis mampu menyelesaikan pendidikan pada perguruan tinggi ini.
3. Terima kasih untuk kedua kakak penulis, Ester Arde Lam, S.E dan Raymundus Dhion Prabawa Sutrisna, S.E yang selalu mendukung dan mendoakan. Terima kasih juga untuk ponakan tersayang, Joyceline Felicia Ezra yang selalu memberikan sukacita dan semangat penulis untuk menyelesaikan skripsi.
4. Ibu Ambar Kusuma Astusi, SE, M.Si selaku dosen pembimbing, terima kasih atas bimbingan, kritik, saran, dan telah meluangkan waktunya di sela kesibukan. Menjadi salah satu dari anak bimbingan beliau merupakan impian dan doa penulis saat menjelang registrasi skripsi di semester 7 (tujuh). Kiranya Tuhan memberkati, memenuhi dengan sukacita, dan melimpahkan kesehatan.
5. Sahabat seperjuangan Welin dan Egidius Salino yang selalu menyemangati, mendukung, dan membantu selama penulis menempuh pendidikan.

6. Seluruh dosen Fakultas Bisnis atas segala ilmu yang bermanfaat yang telah diberikan selama penulis menempuh pendidikan.
7. Terima kasih kepada Ibu Lucia Nurbani Kartika, S.Pd.,Dipl.Secr,M.M atas waktu, kesempatan yang telah diberikan dalam mendukung pengalaman dan pembelajaran bagi penulis untuk menggali potensi diri menjadi bagian dari Tim SIMKATMAWA Fakultas Bisnis dan *student staff* di Biro 3 Universitas Kristen Duta Wacana.
8. Ucapan terima kasih kepada 14 hotel di Kota Yogyakarta yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian, yang diantaranya adalah: The Arizon Malioboro Hotel, De Laxston Hotel, Gloria Amanda Hotel, Kristina Hotel, Malioboro Inn Hotel, OGH Doni Hotel, POP Malioboro Hotel, Sala 1 Hotel, Sala 3 Hotel, Septia Malioboro Hotel, Tickle Hotel, Citradream Hotel, H Boutique Hotel, Ibis Styles Hotel.
9. Terima kasih untuk keluarga besar yang selalu memberikan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Terima kasih teman-teman *Youth and Teens Impact* Jogja atas *support* dan doa untuk penulis.
11. Terima kasih teman-teman Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Bisnis Uinversitas Kristen Duta Wacana periode 2022 untuk semua kenangan dan pengalaman bersama.
12. Terima kasih untuk teman-teman Fakultas Bisnis prodi manajemen angkatan 2020 yang telah berproses bersama untuk memperoleh gelar sarjana.

KATA PENGANTAR

Segala pujian, hormat dan kemuliaan hanya bagi Tuhan Yesus Kristus atas segala berkat dan pertolongan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan perkuliahan dan penelitian skripsi ini, dengan judul “Peran Mediasi Semangat Kerja pada Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Jenjang Karier Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Perhotelan di Kota Yogyakarta).” Sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.

Penulis menyadari bahwa selesainya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada Ibu Ambar Kusuma Astuti, SE, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, bimbingan, arahan, saran serta dukungan dari awal penulisan hingga skripsi ini bisa selesai sesuai dengan yang diharapkan keluarga dan teman-teman yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi.

Dengan ini besar harapan penulis, semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi pembaca. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran pada skripsi ini yang diberikan oleh pembaca sehingga penulis bisa melengkapi kekurangan yang ada.

Yogyakarta, 30 November 2023



Bernike Desintia Lam

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Batasan Penelitian	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Pengertian Pelatihan Kerja	7
2.1.2 Manfaat Pelatihan Kerja	8
2.1.3 Indikator Pelatihan Kerja.....	8
2.2 Pengertian Kompensasi Finansial	10
2.2.2 Manfaat Kompensasi Finansial	10
2.2.3 Indikator Kompensasi Finansial	11
2.3 Pengertian Jenjang Karier.....	12
2.3.2 Tujuan Jenjang Karier	12

2.3.3 Indikator Jenjang Karier	13
2.4 Pengertian Semangat Kerja	14
2.4.2 Faktor-faktor Semangat Kerja	15
2.4.3 Indikator Semangat Kerja.....	16
2.5 Penelitian Terdahulu.....	17
2.6 Kerangka Penelitian	19
2.7 Hipotesis Penelitian.....	19
2.7.1 Hubungan antara Pelatihan Kerja terhadap Semangat Kerja	19
2.7.2 Hubungan antara Kompensasi Finansial terhadap Semangat Kerja.....	20
2.7.3 Hubungan antara Pelatihan Kerja terhadap Jenjang Karier.....	21
2.7.4 Hubungan antara Kompensasi Finansial terhadap Jenjang Karier	22
2.7.5 Hubungan antara Semangat Kerja terhadap Jenjang Karier	22
2.7.6 Hubungan antara Pelatihan Kerja terhadap Jenjang Karier dengan Semangat Kerja sebagai Pemediasi	23
2.7.7 Hubungan antara Kompensasi Finansial terhadap Jenjang Karier dengan Semangat Kerja sebagai Pemediasi	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	25
3.1 Data dan Sumber Penelitian	25
3.2 Populasi dan Sampel	25
3.2.1 Populasi Penelitian	25
3.2.2 Sampel Penelitian	25
3.3 Teknik Pengumpulan Data	26
3.4 Metode Analisis.....	27
3.5 Metode Uji Analisis Data	27
3.5.1 Uji Validitas (<i>Outer Model dan Cross Loading</i>).....	27
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	28
3.6 Alat Analisis	29
3.6.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	29
3.6.2 Koefisien Jalur (<i>Path Coefficient</i>).....	29
3.7 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	30

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Hasil Pengumpulan Data	33
4.2 Karakteristik dan Profil Responden.....	34
4.3 Analisis Data dan Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	36
4.3.1 Uji Validitas Konvergen (<i>Outer Loading</i>).....	36
4.3.2 Uji Validitas Diskriminan.....	38
4.3.3 Uji Reliabilitas	40
4.4 Uji Hipotesis / Struktural Model (<i>Inner Model</i>).....	42
4.5 Pembahasan	47
4.5.1 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Semangat Kerja.....	47
4.5.2 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Semangat Kerja	48
4.5.3 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Jenjang Karier	49
4.5.4 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Jenjang Karier	49
4.5.5 Pengaruh Semangat Kerja terhadap Jenjang Karier	51
4.5.6 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Jenjang Karier dengan Semangat Kerja sebagai Pemediasi	52
4.5.7 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Jenjang Karier dengan Semangat Kerja sebagai Pemediasi	53
BAB V PENUTUP	55
5.1 Kesimpulan.....	55
5.2 Implikasi Penelitian	56
5.3 Keterbatasan dan Saran pada Penelitian Mendatang.....	57
DAFTAR PUSTAKA	59
DAFTAR LAMPIRAN	62

DAFTAR TABEL

Tabel 2 .1 Penelitian-penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1 Skala Likert	26
Tabel 3.2 Indikator Variabel	31
Tabel 4. 1 Hasil Penyebaran Kuesioner	33
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden	35
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Konvergen (<i>Outer Loading</i>)	37
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Diskriminan (<i>Cross Loading</i>)	39
Tabel 4. 5 <i>AVE</i>	40
Tabel 4. 6 <i>Composite Reliability</i>	41
Tabel 4. 7 <i>Cronbach's Reliability</i>	41
Tabel 4. 8 Nilai <i>Goodness of Fit</i>	43
Tabel 4. 9 Nilai <i>Path Coefficient</i> (Koefisien Jalur).....	44

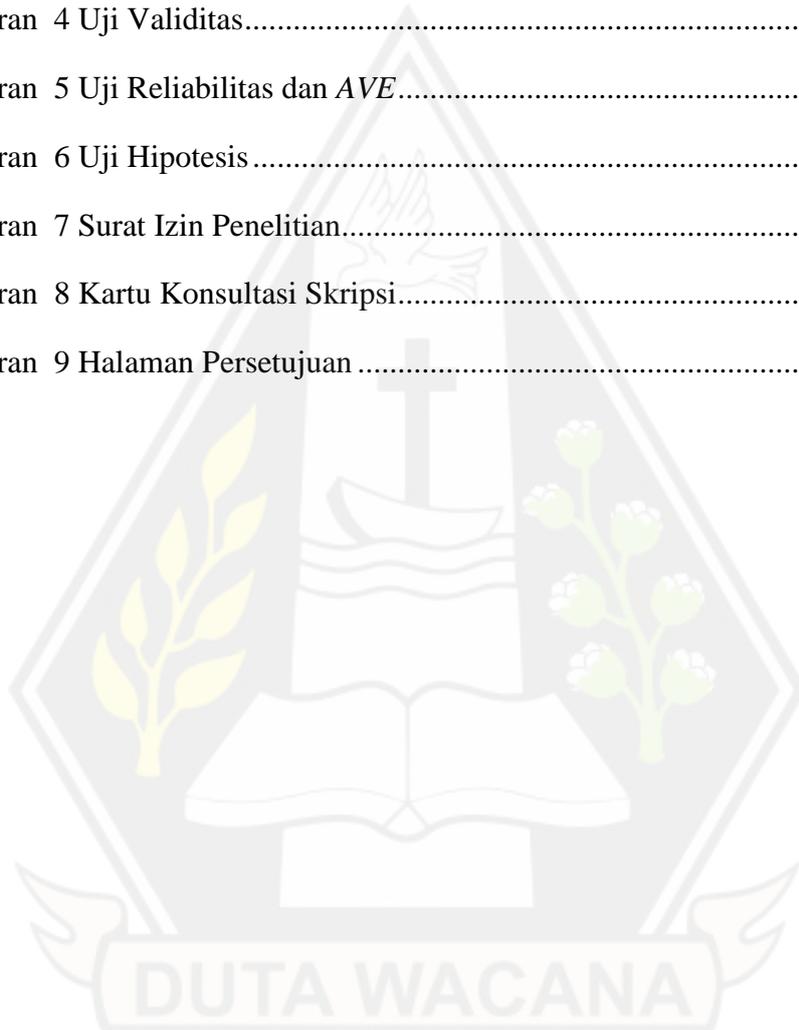
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian	19
Gambar Pendukung 4. 1 <i>Outer Model</i>	36
Gambar Pendukung 4. 2 <i>Inner Model</i>	42



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	62
Lampiran 2 Data Tabulasi Responden	67
Lampiran 3 Profil Responden	72
Lampiran 4 Uji Validitas.....	77
Lampiran 5 Uji Reliabilitas dan <i>AVE</i>	79
Lampiran 6 Uji Hipotesis	79
Lampiran 7 Surat Izin Penelitian.....	80
Lampiran 8 Kartu Konsultasi Skripsi.....	81
Lampiran 9 Halaman Persetujuan	82



**PERAN MEDIASI SEMANGAT KERJA PADA PENGARUH PELATIHAN
KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP JENJANG
KARIER KARYAWAN (Studi Kasus pada Karyawan Perhotelan di Kota
Yogyakarta)**

Bernike Desintia Lam

11200969

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Email: bernikedesintialam@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh secara langsung pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi finansial terhadap jenjang karier, juga menguji pengaruh secara tidak langsung pelatihan kerja dan kompensasi finansial terhadap jenjang karier melalui peran mediasi semangat kerja pada karyawan. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan yaitu 100 responden dari karyawan 14 hotel berbintang 2 dan 3 di Kota Yogyakarta. Responden yang didapat berasal dari kuesioner yang sudah dibagikan, kemudian hasil responden diolah menggunakan PLS SEM (uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja kemudian kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap jenjang karier kemudian kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap jenjang karier. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap jenjang karier. Adanya pengaruh secara tidak langsung melalui mediasi semangat kerja menunjukkan hasil semangat kerja memediasi pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap jenjang karier dan hasil terakhir semangat kerja memediasi pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial terhadap jenjang karier.

Kata kunci: Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial, Jenjang Karier, Semangat Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia

***THE MEDIATING ROLE OF WORK MORALE ON THE INFLUENCE
OF JOB TRAINING AND FINANCIAL COMPENSATION ON EMPLOYEE
CAREER PATHS (Case Study of Hotel Employees in Yogyakarta City)***

Bernike Desintia Lam

11200969

Department Management of Faculty Business

Duta Wacana Christian University

Email: bernikedesintialam@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the direct effect of job training and financial compensation on career paths, as well as to examine the indirect effect of job training and financial compensation on career paths through the mediating role of employee morale. In this study, the sample used was 100 respondents from employees of 14 2 and 3 star hotels in Yogyakarta City. Respondents obtained came from questionnaires that had been distributed, then the respondents' results were processed using PLS SEM (validity test, reliability test, hypothesis testing). The results showed that job training has a positive and significant effect on morale, then financial compensation has a positive and significant effect. Job training has a positive and significant effect on career path then financial compensation has a positive and significant effect on career path. Morale has a positive and significant effect on career paths. The existence of an indirect effect through the mediation of morale shows the results of morale mediating the positive and significant effect of job training on career paths and the last result of morale mediating the positive and significant effect of financial compensation on career paths.

Keywords: *Job Training, Financial Compensation, Employee Career Paths, Work Morale, Human Resource Management*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia ialah pengetahuan dan keterampilan sebagai pengatur pegawai agar turut andil dengan efektif dan efisien terhadap pencapaian visi misi instansi, pegawai, dan rakyat (Hasibuan, 2016). Perusahaan perhotelan dihadapkan dengan persaingan yang semakin kompetitif, adanya penggunaan teknologi yang canggih tidaklah cukup dalam mendukung kegiatan jasa dan operasional perusahaan perhotelan. Kemampuan sumber daya manusia yang kompeten perlu menjadi pendukung penggunaan teknologi yang canggih pada perusahaan karena tidak peduli seberapa canggih penggunaan teknologi, jika tidak didukung sumber daya manusia maka kontribusi yang ada kurang memberikan kelancaran operasional perusahaan. Kelancaran operasional didukung dengan adanya karyawan di dalam perusahaan sebagai sumber daya utama.

Kemampuan perusahaan dalam menggunakan potensi sumber daya manusia dan teknologi dapat menunjang pencapaian tujuan perusahaan di tengah tajamnya persaingan. Perusahaan diharuskan bisa beradaptasi melalui perubahan-perubahan, memanfaatkan peluang, dan mengatasi tantangan. Peningkatan kemahiran dan keahlian karyawan lewat mengembangkan potensi manusia bilamana perusahaan ingin berkembang dan maju. Banyak tantangan yang rumit di dalam persaingan perusahaan, menjadi kewajiban perusahaan untuk menjaga kestabilan semangat kerja karyawan yang ada sehingga dapat mengikuti arus pergerakan perubahan kondisi bisnis.

Pelatihan kerja diberikan untuk meningkatkan keterampilan seorang karyawan dalam suatu organisasi atau bisnis. Pelatihan kerja dapat memperluas wawasan seorang karyawan dan mempelajari sesuatu yang belum dikuasai atau belum diketahui. Memicu dampak penting bagi perusahaan, pelatihan kerja bertujuan agar kinerja dapat memaksimalkan keterampilan atau kemampuan yang dimilikinya. Pelatihan ialah proses sistematis mengubah perilaku karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi (Martina & Syarifuddin, 2014). Selaras dengan pernyataan tersebut, proses dimaksudkan membantu karyawan melakukan pekerjaan dengan lebih teratur. Nasri (2018), menyatakan pelatihan menjadi salah satu cara peningkatan keahlian karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan agar keterampilan bertambah sehingga mampu melaksanakan tanggung jawab. Pelatihan pada dasarnya terkait dengan upaya perusahaan menambah keahlian dan kemampuan karyawan yang membantu sukses dalam pekerjaan sekarang maupun di jenjang karier yang akan datang.

Kompensasi mengacu pada semua perolehan uang dan barang didapatkan pegawai dengan cara langsung ataupun tidak langsung menjadi upah atas pelayanan yang diberikan ke perusahaan (Hasibuan, 2017:119). Pemberian kompensasi finansial diolah sebaik mungkin bisa menolong perusahaan menambah semangat karyawan untuk mendukung tujuan perusahaan, sesuai dengan pernyataan Manajemen Sumber Daya Manusia harus dikelola sebaik mungkin karena anggapan karyawan asset perusahaan (Suwanto, 2013).

Semangat kerja yakni representasi tindakan atau keadaan psikis manusia (Kaswan, 2017:189). Selain itu, Pohan (2017), mengatakan semangat kerja menjadi salah satu faktor seseorang dalam mencapai kinerja, sedangkan kompensasi

menggambarkan faktor perusahaan mendapatkan kinerja karyawan. Dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan kompensasi finansial akan menambah semangat karyawan yang dapat berpengaruh terhadap jenjang karier, sikap dan tingkah laku karyawan yang mau bekerja dengan giat juga menjadi bentuk adanya semangat kerja. Hal tersebut membuat tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan semangat bekerja tinggi miliknya dapat mewujudkan hasil pekerjaan maksimal.

Di dalam KBBI karier adalah peningkatan dalam kehidupan, pekerjaan atau jabatan. Berhubungan dengan pernyataan tersebut, jenjang karier menurut Sutrisno (2017:165), ialah perbaikan pribadi dilakukan untuk mencapai rencana karier. Pengembangan karier artinya perusahaan sudah mempersiapkan rencana terlebih dahulu tentang cara yang harus dilakukan dalam peningkatan karier karyawan selama bekerja. Mempunyai semangat yang tinggi dan optimal dapat meningkatkan jenjang karier seseorang menuju tingkat yang lebih tinggi.

Hasil penelitian yang dilakukan Yosep (2016), menjadi acuan dalam penelitian ini dengan topik “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan” merupakan penelitian karyawan di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri melalui kuesioner. Populasi penelitian yakni karyawan SKM Unit.V PT. Gudang Garam,Tbk Kediri terdiri dari 5.010 orang. Populasi yaitu karyawan Sigaret Kretek Mesin unit V. Jumlah sampel 100 karyawan tersebut sudah mewakili setiap bagian bidang produksi, *quality control*, dan PPIC. Dalam mengambil sampel ditetapkan karyawan perusahaan atau pimpinan memiliki wewenang melakukan seleksi ke

pegawai yang diberi pelatihan. Selain itu juga bertugas memberikan *training* karyawan.

Hasil dari penelitian Yosep memaparkan secara signifikan pelatihan kerja berpengaruh ke semangat kerja karyawan. Dalam suatu perusahaan, pelatihan merupakan bagian penting dan memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efisien, yang utama sebagai respon terhadap perubahan yang sedang berlangsung seperti perubahan teknologi, perubahan cara kerja dan sikap.

Kompensasi mengacu pada bayaran yang diterima berwujud uang atau barang secara langsung ataupun tidak langsung sebagai upah atas pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik. Mengelola kompensasi secara benar dapat mendukung dalam pencapaian tujuan perusahaan, menjadi daya tarik, dan juga mempertahankan karyawan. Sebaliknya, tidak adanya pemberian kompensasi yang memadai akan membuat karyawan mengalami penurunan tingkat kemampuan untuk memenuhi kebutuhannya.

Penelitian ini timbul dari kesadaran akan pentingnya sumber daya manusia yang kompeten dalam mendukung perusahaan perhotelan menghadapi persaingan. Keahlian karyawan, pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan semangat kerja dianggap sebagai faktor-faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada penelitian ini ingin memaparkan peran mediasi semangat kerja terhadap hubungan antara pelatihan kerja dan kompensasi finansial terhadap jenjang karier karyawan perhotelan di Kota Yogyakarta. Berdasarkan uraian penjelasan di atas, peneliti memberi judul penelitian dengan topik: “Peran Mediasi Semangat Kerja pada Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Jenjang Karier Karyawan.”

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini yakni:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap semangat kerja?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap jenjang karier?
4. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap jenjang karier?
5. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap jenjang karier?
6. Apakah semangat kerja dapat memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap jenjang karier?
7. Apakah semangat kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi finansial terhadap jenjang karier?

1.3 Batasan Penelitian

Batasan dalam penelitian:

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian 14 hotel berbintang 2 dan 3 di Kota Yogyakarta, yakni: The Arizon Malioboro Hotel, De Laxston Hotel, Gloria Amanda Hotel, Kristina Hotel, Malioboro Inn Hotel, OGH Doni Hotel, POP Malioboro Hotel, Sala 1 Hotel, Sala 3 Hotel, Septia Malioboro Hotel, Tickle Hotel, Citradream Hotel, H Boutique Hotel, Ibis Styles Hotel.

2. Durasi Penelitian

Peneliti melakukan penelitian bulan September-November 2023.

3. Responden

Responden penelitian ini yang menjadi fokus yaitu karyawan hotel bintang 2 dan 3 di Kota Yogyakarta.

4. Variabel Penelitian

Variabel Independen: Pelatihan Kerja (X1), Kompensasi Finansial (X2).

Variabel Dependen: Jenjang Karier (Y).

Variabel Mediasi: Semangat Kerja (Z).

1.4 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap semangat kerja.
2. Mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap semangat kerja.
3. Mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap jenjang karier.
4. Mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap jenjang karier.
5. Mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap jenjang karier.
6. Mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap jenjang karier dengan semangat kerja sebagai mediasi.
7. Mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap jenjang karier dengan semangat kerja sebagai mediasi.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Mengembangkan ilmu, wawasan, dan penerapan manajemen sdm.
2. Melalui penelitian ini, diharap perusahaan perhotelan mampu meningkatkan perhatian pada karyawan sehingga terjadi peningkatan semangat bekerja.

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini memaparkan kesimpulan, implikasi, keterbatasan, dan saran bagi penelitian selanjutnya.

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis pengujian dengan metode SEM PLS dan software PLS 4.0, terdapat kesimpulan-kesimpulan dalam penelitian ini:

1. Pelatihan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Berarti H1 terbukti.
2. Kompensasi finansial memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Berarti H2 terbukti.
3. Pelatihan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap jenjang karier. Berarti H3 terbukti.
4. Kompensasi finansial memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap jenjang karier. Berarti H4 terbukti.
5. Semangat kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap jenjang karier. Berarti H5 terbukti.
6. Semangat kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan memediasi pelatihan kerja terhadap jenjang karier. Berarti H6 terbukti.
7. Semangat kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan memediasi pelatihan kerja terhadap jenjang karier. Berarti H7 terbukti.

5.2 Implikasi Penelitian

Dari hasil analisis, penelitian ini menemukan beberapa kesimpulan positif yang bisa dijadikan bahan pengkajian dan digunakan bagi manajemen hotel di Kota Yogyakarta. Pelatihan kerja mempunyai pengaruh besar terhadap munculnya tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Pelatihan kerja yang diberikan dapat disesuaikan dengan bagian setiap karyawan yang ada. Manajemen hotel juga diharapkan dapat memperhatikan penyebab utama meningkatnya tingkat semangat kerja pada karyawan. Manajemen juga dapat melakukan pemberdayaan psikologis pada karyawannya agar dapat memahami berapa sebenarnya kompensasi finansial yang sebanding dengan pekerjaan mereka sehingga dapat terjadi peningkatan semangat kerja mereka. Pihak manajemen juga dapat memberikan program pelatihan kerja kepada karyawannya agar dapat terbebas dari kurang optimal dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan yang ada. Bisa juga dengan memberikan kompensasi finansial kepada karyawan dalam beberapa kegiatan penting atau *high season* agar karyawan merasa memiliki peran penting dan mendapat perhatian di tempat kerjanya, sehingga akan meningkatkan semangat kerja yang muncul di kalangan karyawan. Selanjutnya, semangat kerja ditemukan memiliki pengaruh besar karena memediasi antara pelatihan kerja dan jenjang karier. Berdasarkan hal tersebut diharapkan pihak manajemen hotel dapat mengatasi apa saja yang menjadi pemacu meningkatnya semangat kerja dan jenjang karier karyawan. Diharapkan pihak manajemen hotel di Kota Yogyakarta dapat lebih memperhatikan jenis pelatihan karyawannya, memberikan kompensasi finansial bagi karyawannya sehingga para karyawan sadar bahwa lokasi dimana mereka bekerja sangat diperlukan agar mereka merasa bersemangat di tempat kerjanya saat ini.

Manajemen hotel juga dapat membuat beberapa program pelatihan agar para karyawannya dapat meningkatkan kemampuan individual dan semangat yang mereka rasakan, seperti merencanakan *training* dan liburan bersama, membuat program seperti olah raga bersama dapat meningkatkan semangat kerja dan perasaan nyaman dikalangan karyawan. Bisa juga mengadakan program pemberian *reward* dalam bentuk kompensasi finansial kepada karyawan dengan kualitas kerja terbaik pada waktu-waktu tertentu untuk membantu karyawan merasa ter-*refresh*, dan semangat dalam bekerja.

5.3 Keterbatasan dan Saran pada Penelitian Mendatang

1. Penelitian ini dilaksanakan di 14 hotel Kota Yogyakarta dengan sampel berjumlah 100 orang, yang mana generalisasi mengenai hotel di Kota Yogyakarta sangat terbatas. Penelitian di masa depan mungkin perlu meningkatkan ukuran sampel dan menambah luas lingkup penelitian.
2. Oleh karena penelitian ini memakai objek hotel saja, maka dengan penelitian yang sama selanjutnya, disarankan untuk menggunakan objek lain.
3. Setelah dilakukan penelitian pada hotel bintang 2 dan 3, didapati kurang terlihat adanya peningkatan jenjang karier karyawan dengan kenaikan jabatan yang signifikan. Penelitian berikutnya diharapkan dapat melakukan penelitian di hotel bintang 4 supaya peningkatan jenjang karier lebih jelas.
4. Peneliti berikutnya diharapkan bisa menambahkan lebih banyak variabel yang mempunyai dampak lebih besar terhadap jenjang karier.
5. Dari hasil analisis, ditemukan pelatihan kerja dan kompensasi finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Berarti, tingkat semangat yang

dirasakan karyawan hotel terutama disebabkan oleh *training* dan pemberian bonus atau insentif dengan jumlah yang besar. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar pimpinan bisnis perhotelan bisa memberikan keterampilan seperti pelatihan dan pendidikan di bidang perhotelan, *service excellence*, dan *customer service*. Selain itu, untuk mengatasi ketidakefektifan yang berlebihan, manajemen harus menetapkan prioritas kerja, memberikan bonus yang memadai, dan memberi insentif kepada karyawan yang bekerja lembur agar karyawan dapat bekerja dengan semangat.

6. Ditemukan juga semangat kerja dapat memediasi pelatihan kerja dan kompensasi finansial terhadap jenjang karier. Artinya secara tidak langsung adanya mediasi semangat kerja tidak berpengaruh besar terhadap pelatihan kerja dan kompensasi finansial terhadap jenjang karier, karena tanpa mediasi semangat kerjapun pelatihan kerja dan kompensasi finansial juga akan tetap berdampak pada jenjang karier. Disarankan untuk peneliti berikutnya bisa menggunakan variabel pemediasi yang berbeda sehingga dapat memperluas hasil penelitian yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhidayatullah, A., Sudarma, A., & Amal, M. K. (2023). Efektivitas Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(1), 119-130.
- Ani Supra, B. A. N. D. A. R. I. (2016). Peranan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Sriwijaya).
- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi terhadap Kinerja Tutor. *Perspektif: Jurnal Ekonomi dan Manajemen Akademi Bina Sarana Informatika*, 16(1), 84-90.
- Astari, A., Ramadhan, A. R., & Sapruwan, M. (2022). Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Semangat Kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 3(01), 31-42.
- Azmi, Z., Nuraima, N., & Fadrul, F. (2021). *Knowledge Management* dan Kinerja Rumah Sakit berdasarkan *Balanced Scorecard* di Pekanbaru. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*, 6(2), 213-221.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). *The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations*. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Bianca, A., Katili, P. B., & Anggraeni, S. K. (2014). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode *Structural Equation Modelling*. *Jurnal Teknik Industri Untirta*, 2(3).
- Endiudara, P. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pabrik Saya Suka *Cake & Pastry* Bandung (Doctoral dissertation, Universitas Widyatama).
- Evan, F. T., & Darmo, I. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kharismatama Indoalam. *KALBISIANA Jurnal Sains, Bisnis dan Teknologi*, 8(3), 3616-3623.
- Fajrina, A. N., & Kustini, K. (2022). Dampak Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pt. Puma Logistics International. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(1), 220-226.
- Gandasubrata, M., & Saragih, R. (2021). Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat (secapa Ad). *eProceedings of Management*, 8(6).

- Iswandi, E. H. (2019). Kompensasi, jenjang karir, dan turnover intention karyawan di Rumah Sakit Umum Queen Latifa. *SOSIOHUMANIORA: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 5(2).
- Leonardo, E. (2015). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia. *Agora*, 3(2), 28-31.
- Lubis, T. W. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Produktivitas Kerja terhadap Pengembangan Karier Karyawan pada PT. Angkasa Pura Solusi. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(3, Juli), 76-81.
- Martina, S., & Syarifuddin, D. (2014). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Motivasi Dampaknya terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Lokawisata Baturraden. *Jurnal Pariwisata*, 1(1), 28-34.
- Milah, A. A. R. S. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier terhadap Semangat Kerja (Studi pada *Staff* Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Sukapura Tasikmalaya) (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).
- Nasri, H., Tamsah, H., & Firman, A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan, terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 103-120.
- Novika, P. W. (2018). Pengaruh Mutasi dan Pelatihan Kerja terhadap Semangat Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Cilegon. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 1(2), 297-315.
- Nurussama, N. (2022). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Perawat pada UPTD Puskesmas Kedaton Kabupaten Oku. *Adminika*, 8(1), 94-101.
- Pazarani, R. (2019). Prosedur Pembayaran Gaji/Upah Karyawan pada PT. Finansia Multi Finance (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Pinem, M. N. Pengaruh Pelatihan dan Insentif terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PT. Hilon Sumatera Utara Medan.
- Purbarini, A. H. (2021). Analisis Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Peningkatan Retensi Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Kud Sri Tanjung Desa Krai).
- Putri, M., Hn, H., Martiani, N., & Prasetyo, H. G. Pengaruh Pelatihan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Badan Siber dan Sandi Negara.
- Rahmawati, W. P. D. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM (Studi Kasus Paguyuban UMKM Pedagang Ayam Potong di Kelurahan Pulo Gadung Jakarta

- Timur) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- RESORT, J. P. (2017). Pengaruh Perencanaan Karir, Pengembangan Karir Karyawan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis/Volume III, 1*.
- Rivaldo, Y., & Yusman, E. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Perawat RSBP Batam. *Jurnal As-Said, 1(2)*, 87-96.
- SAFITRI, D. D. (2022). Pengaruh Penempatan, Pelatihan dan Karir Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan dan Perikanan Kabupaten Cianjur (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).
- Sidik, M. (2023). Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Batam Televisi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 3(1)*, 148-153.
- Simamora, F., Machasin, M., & Restuti, S. (2015). Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Perum Pegadaian Kantor Wilayah Pekanbaru (Doctoral dissertation, Riau University).
- Siregar, E. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Satya Mandiri Manajemen dan Bisnis, 4(1)*, 84-101.
- Syafrizal, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 4(2)*, 1258-1266.
- Tambunan, Edo. (2023). Peran Mediasi Stress Kerja pada Pengaruh *Job Insecurity* dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Perhotelan Kota Yogyakarta).
- TRISNA, I. N. R. (2022). Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan pada Citraland Waterpark Di Ubung Denpasar (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Wicaksono, Y. S. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri). *Jurnal Bisnis dan Manajemen, 3(1)*, 31-39.
- Yasa, I. K. M. S., & Wibawa, I. M. A. (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 4(3)*, 750-763.