

**PENGARUH HUMAN RELATION, JOB SATISFACTION DAN JOB DESCRIPTION
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MANADO QUALITY HOTEL**

*EFFECT OF HUMAN RELATION, JOB SATISFACTION AND JOB DESCRIPTION ON
PERFORMANCE OF MANADO QUALITY HOTEL EMPLOYEES*

Oleh:

¹Anggia G.C.R Riedel

²Victor P. K. Lengkong

³Irvan Trang

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹ribkagizeline123@gmail.com

²vpk.lengkong@gmail.com

³irvan_trang@yahoo.com

Abstrak: Peningkatan kinerja merupakan hal yang mutlak dilakukan oleh manajemen perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan dan menjaga kelangsungan hidup serta mempertahankan eksistensi perusahaan dalam persaingan bisnis yang ketat sekarang ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Human relation, Job Satisfaction, dan Job Description* terhadap kinerja karyawan pada Manado Quality Hotel. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi adalah karyawan yang bekerja di Manado Quality Hotel dan diambil sampel sebanyak 92 karyawan sebagai responden. Analisis data menggunakan teknik statistik seperti uji validitas dan reliabilitas untuk kuisioner, regresi linear berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Human Relation, Job Satisfaction dan Job Description* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, *Human Relation, Job Satisfaction dan Job Description* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Manado Quality Hotel hendaknya dapat mempertahankan dan meningkatkan *Human Relation, Job Satisfaction dan Job Description* yang ada dimana akan lebih meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : *human relation, job satisfaction, dan job description*

Abstract: *Performance improvement is an absolute thing done by management company in order to achieve company goals and maintain survival as well maintain the existence of the company in tight business competition now. This study aims to determine the effect of Human Relation, Job Satisfaction and Job Description of employee performance at Manado Quality Hotel. The research is quantitative. The Population is employees who work at Manado Quality Hotel and are sampled as many as 92 respondents who analyzed data using statistical techniques, such as validity and reliability tests for multiple linear regression questionnaires with F-test and t-test to prove the hypothesis. The results of the study show that Human Relation, Job Satisfaction and Job Description take effect simultaneously on employee performance. Furthermore, Human Relation, Job Satisfaction and Job Description partially influences on employee performance. Manado Quality Hotel should be able to maintain and improve existing Human Relation, Job Satisfaction and Job Description which will further improve employee performance.*

Keywords : *human relation, job satisfaction and job description*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Indonesia merupakan Negara yang kaya akan objek wisata. Berbagai objek wisata yang dimiliki merupakan potensi Negara yang perlu digali dan dikembangkan. Munculya industri pariwisata di Indonesia tentunya tidak dapat dipisahkan dari keberadaan sarana dan prasarana yang mendukungnya. Bidang usaha Hotel merupakan bagian dari usaha kepariwisataan. Ini berarti hidup dan kehidupannya banyak tergantung dari banyak atau sedikitnya wisatawan yang datang. Bila diumpamakan industri pariwisata itu sebagai suatu bangunan, maka bidang perhotelan merupakan tiangnya.

Hotel merupakan jenis industri yang kompleks karena di dalam aktivitasnya meliputi pemberian jasa dan perdagangan. Untuk dapat memberikan informasi kepada para tamu yang akan menginap di hotel, diperlukan standar fasilitas. Hal tersebut dapat dilihat dengan lebih jelas pada hotel-hotel berbintang yang menyediakan fasilitas-fasilitas utama, yaitu sebagai tempat penginapan dan dilengkapi dengan fasilitas pendukung lainnya seperti restoran, ruang pertemuan, kolam renang, fitness center, laundry, minishop, yang menjual kebutuhan sehari-hari, juga sarana komunikasi seperti fax, Wi-fi, yang dimiliki oleh masing-masing jenis dan tipe hotel.

Komunikasi salah satu hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komunikasi berhubungan erat dengan Human Relation (Hubungan Antar Manusia). Menurut Onong (2001: 138) Hubungan Antar Manusia sebagai hubungan manusia, bukan hubungan manusiawi hanya saja human relation di sini sifat hubungan tidak seperti orang berkomunikasi biasa, bukan hanya merupakan penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain, tetapi hubungan antar orang-orang yang berkomunikasi itu mengandung unsur-unsur kejiwaan yang sangat mendalam. Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan human relation adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia dan kemanusiaan serta bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan baik yang dapat meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga hasil pekerjaannya.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. *Human Relation*, *Job Satisfaction* dan *Job Description* terhadap Kinerja Karyawan.
2. *Human Relation* terhadap Kinerja Karyawan.
3. *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Karyawan.
4. *Job Description* terhadap Kinerja Karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2001).

Human Relation (Hubungan Antar Manusia)

Menurut Davis (2007) Hubungan Antar Manusia adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi kejanya. Ditinjau dari kepemimpinannya, yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial.

Job Satisfaction (Kepuasan Kerja)

Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Menurut Robbins (2003:78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Job Description (Deskripsi Pekerjaan)

Deskripsi Pekerjaan merupakan hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan. Deskripsi Pekerjaan juga merupakan salah satu hasil utama yang disajikan oleh analisis pekerjaan yang sistematis. Dengan kata lain, deskripsi pekerjaan adalah suatu uraian tertulis dari apa yang diperlukan oleh suatu pekerjaan (Rivai, 2004:125).

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

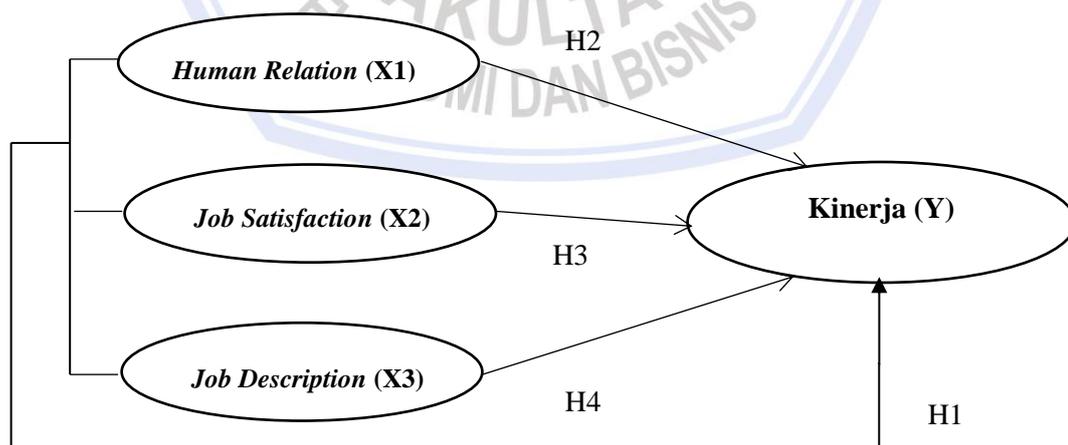
Penelitian Terdahulu

Sahlan, Mekel dan Trang (2015) Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hanya lingkungan kerja yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kelejan, Lengkong dan Tawas (2018) Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh signifikansi perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif yang diperoleh melalui kuesioner ini dibagikan kepada karyawan yang bekerja sebanyak 50 responden. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel perencanaan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rugian, Saerang dan Lengkong (2017) Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari Disiplin Kerja, Pelatihan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap kinerja karyawan pada bank ini. Jenis penelitian dalam studi ini adalah Penelitian Asosiatif dan data dianalisis menggunakan metode analisis Analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja, Pelatihan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Konflik Pekerjaan-Keluarga memberikan pengaruh secara umum terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado dan hanya Disiplin Kerja, Motivasi dan Kualitas Kehidupan Kerja memberikan pengaruh secara khusus terhadap Kinerja Karyawan di bank ini.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Kajian Teori, 2018

Hipotesis:

H1. Diduga *Human Relation*, *Job Satisfaction* dan *Job Description* dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Manado Quality Hotel.

- H2. *Human Relation* diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Manado Quality Hotel.
- H3. *Job Satisfaction* diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Manado Quality Hotel.
- H4. *Job Description* diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Manado Quality Hotel.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif atau penelitian hubungan, yang dimaksudkan untuk menghubungkan variabel bebas (*Human Relation*, *Job Description* dan *Job Satisfaction*) dengan variabel terkait (kinerja). Objek Penelitian ini yaitu *Manado Quality Hotel* dengan waktu penelitian diperkirakan selama 6 bulan terhitung mulai dari bulan Desember 2018 sampai dengan bulan Mei 2019.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi

Populasi adalah kumpulan dari individu – individu yang membentuk satu kesatuan dalam sebuah wilayah. Menurut Sugiyono (2014) bahwa populasi adalah wilayah yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudind ditarik kesimpulannya.

Besaran Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang terdiri dari individu – individu pembentuk populasi. Menurut Sugiyono (2014) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalkan keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya dapat diberlakukan untuk populasi. untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative. Sampel yang digunakan berjumlah 92 orang karyawan dari Populasi yang berjumlah 120 orang karyawan *Manado Quality Hotel*.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *probability sampling* yaitu *random sampling* dengan menggunakan rumus slovin. Menurut Sugiyono (2010: 63), *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Jenis Data dan Sumber

Jenis Data

Jenis data terdiri dari dua jenis :

- Data kualitatif, yaitu data yang bukan merupakan bilangan, atau bisa diartikan juga merupakan data berupa ciri – ciri, kata – kata, sifat, data keadaan atau gambaran dari kualitas objek yang akan diteliti.
- Data kuantitatif, yaitu data yang berupa bilangan yang merupakan hasil dari suatu perhitungan atau pengukuran.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berupa:

- Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui wawancara dan kuesioner dilapangan.
- Data sekunder, data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, sudah dikumpulkan dan dioleh oleh pihak lain. Biasanya sudah dalam bentuk publikasi seperti data yang diperoleh dari situs internet dan data lainnya yang berhubungan langsung dengan objek penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Observasi (pengamatan)

Observasi adalah dasar dari semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Oleh karena itu harus dilakukan pengamatan langsung ke tempat/objek penelitian.

Wawancara

Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

Kuesioner (Anket)

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk mengetahui kenyataan yang terjadi dilapangan.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Teori	Indikator
Human Relation (X1) (Onong, 2001)	<i>Human Relation</i> sebagai hubungan manusia, bukan hubungan manusiawi hanya saja <i>Human Relation</i> di sini sifat hubungan tidak seperti orang berkomunikasi biasa, bukan hanya merupakan penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain, tetapi hubungan antar orang-orang yang berkomunikasi itu mengandung unsur-unsur kejiwaan yang sangat mendalam.	Kebutuhan untuk bekerjasama Kesiapan mental Pengendalian emosional Latar belakang budaya
Job Satisfaction (X2) (Handoko, 2000)	Kepuasan kerja (<i>job satisfaction</i>) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja menghasilkan kesediaan untuk bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal dengan menggunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilannya yang dimiliki.	Gaji Promosi Kepuasan antar rekan kerja Kepuasan terhadap supervisor
Job Description (X3) (Rivai, 2004)	<i>Job Description</i> (deskripsi pekerjaan) adalah hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan. Deskripsi Pekerjaan juga merupakan salah satu hasil utama yang disajikan oleh analisis pekerjaan yang sistematis.	Beban Kerja Ketrampilan dalam bekerja Penempatan kerja yang sesuai Pengambilan keputusan
Kinerja (Y) (Retnaningsih, 2007)	Kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan <i>Manado Quality Hotel</i> .	Efisiensi Karyawan Usaha Karyawan Standar Profesional Karyawan Kemampuan Karyawan Ketepatan Karyawan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Objek Penelitian

Manado Quality Hotel merupakan hotel berbintang 4 yang terletak di Jln. Piere Tendean No. 88-89 dan memiliki 143 kamar tidur dengan kriteria kamar seperti *Royal Suite, Deluxe Room, Superior Room dan Suite Room*. Hotel ini menyediakan berbagai fasilitas dan layanan seperti Lounge, Ruang Rapat/Konferensi, Bar, Fasilitas Internet di setiap kamar, *Wi-Fi, Coffee Shop, Layanan Binatu, Room Service, Massage Therapy dan Security Guard*.

Quality Hotel juga memposisikan sebagai hotel bisnis, dimana sebagai sarana diadakan berbagai pertemuan dari berbagai perusahaan ataupun rapat baik skala lokal hingga interlokal. Serta menawarkan layanan serta fasilitas yang benar-benar nyaman dengan profitabilitas tinggi dan layanan yang luar biasa dari pengakuan di seluruh dunia. Secara konsisten memberikan layanan yang prima serta berbalut keramahtamahan khas Indonesia. Manado Quality Hotel menjadikan para wisatawan baik lokal maupun interlokal sebagai target utama. Hal ini disebabkan, tempat berdirinya Manado Quality Hotel berada di salah satu kota yang terkenal sebagai objek wisatawan sehingga hal ini menjadi alasan kuat bagi perusahaan untuk menargetkan para wisatawan yang ada untuk memilih Hotel Sintesa Peninsula, sebagai tempat hunian yang tepat. Jarak antara Bandara Sam Ratulangi ke Manado Quality Hotel dapat ditempuh dalam waktu 25-30 menit (tergantung kondisi jalan macet/tidak).

Deskripsi Responden

Berdasarkan tabel 1. dapat diketahui bahwa, responden yang berjenis laki-laki berjumlah 55 orang atau 59,8%, sedangkan responden perempuan berjumlah 37 orang atau 40,2%. Responden yang berusia dibawah 25 tahun berjumlah 40 orang atau 43.5% , responden yang berusia antara 26 tahun sampai 35 tahun berjumlah 30 orang atau 32,6% dan responden yang berusia antara 36 tahun sampai 45 tahun berjumlah 22 orang atau 23,9%. Responden dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat berjumlah 35 orang atau 38%, responden dengan tingkat pendidikan Diploma berjumlah 37 orang atau 40,2% dan responden dengan tingkat pendidikan sarjana berjumlah 20 orang atau 21,8%. Responden yang bekerja selama di bawah 5 tahun berjumlah 80 orang atau 87% dan yang bekerja antara 5 sampai 10 tahun berjumlah 12 orang atau 13%. Responden dengan pendapatan per bulan di bawah Rp. 5 Juta berjumlah 73 orang atau 79,4% dan responden dengan pendapatan per bulan antara Rp. 5 Juta sampai Rp. 10 Juta berjumlah 19 orang atau 20,6%.

Tabel 2. Data Responden

No.	Item	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Gender	Laki-Laki	55	59,8
		Perempuan	37	40,2
		Total	92	100
2	Usia	≤ 25 Tahun	40	43,5
		26 – 35 Tahun	30	32,6
		36 – 45 Tahun	22	23,9
		Total	92	100
3	Tingkat Pendidikan	SMA/Sederajat	35	38,0
		Diploma	37	40,2
		Sarjana	20	21,8
		Total	92	100
4	Lama Bekerja	≤ 5 Tahun	80	87,0
		6 – 10 Tahun	12	13,0
		Total	92	100
5	Pendapatan Per Bulan	≤ Rp. 5 Juta	73	79,4
		Rp. 5 Juta – Rp. 10 Juta	19	20,6
		Total	92	100

Sumber : Hasil Data Olahan Data, 2019

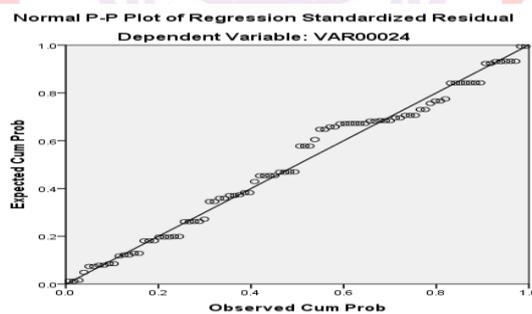
Tabel 3. Uji Validitas dan reliabilitas

Variabel	Pernyataan	R	Status	Cronbach Alpha	Status
Human Relation (X₁)	X ₁₁	,906	Valid	,926	Reliabel
	X ₁₂	,901			
	X ₁₃	,905			
	X ₁₄	,879			
	X ₁₅	,800			
Job Satisfaction (X₂)	X ₁₁	,891	Valid	,916	Reliabel
	X ₁₂	,900			
	X ₁₃	,865			
	X ₁₄	,847			
	X ₁₅	,825			
Job Description (X₃)	X ₁₁	,904	Valid	,936	Reliabel
	X ₁₂	,924			
	X ₁₃	,925			
	X ₁₄	,876			
	X ₁₅	,828			
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁₁	,875	Valid	,945	Reliabel
	Y ₁₂	,913			
	Y ₁₃	,916			
	Y ₁₄	,902			
	Y ₁₅	,918			

Sumber: Hasil Olahan Data, 2019

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha$ yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai *alpha cronbach* untuk setiap pernyataan $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik Hasil Uji Normalitas



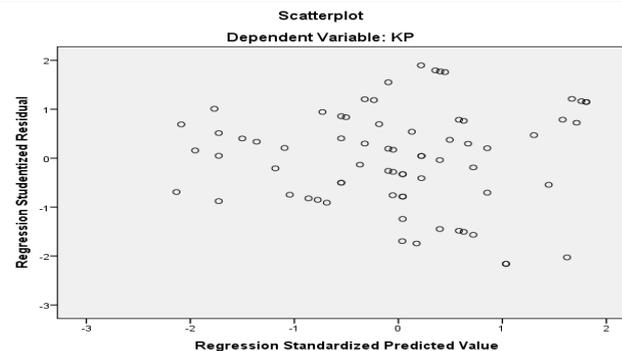
Gambar 2. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber : Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 22, 2019

Gambar 2. Menunjukkan bahwa pernyataan tidak terdapat masalah pada uji normalitas karena berdasarkan grafik di atas terlihat titik-titik koordinat antara nilai observasi dengan data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki data yang distribusi normal.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah varian dari residual tidak sama untuk semua pengamatan, yang menyebabkan estimator menjadi tidak efisien dan nilai koefisien determinasi akan menjadi sangat tinggi. Jika dari suatu pengamatan tersebut terdapat varian yang berbeda, maka disebut heterokedastisitas.



Gambar 3. Scatterplot

Sumber : Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 22, 2019

Gambar 3. menunjukkan bahwa uji heteroskedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai.

Pembahasan

Pengaruh *Human Relation*, *Job Satisfaction* dan *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antar manusia, kepuasan kerja dan deskripsi pekerjaan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu apakah hubungan antar manusia, kepuasan kerja dan deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan? dan tujuan penelitian ini yaitu, untuk mengetahui pengaruh hubungan antar manusia, kepuasan kerja dan deskripsi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan terjawab dan terpenuhi.

Hasil penelitian ini sejalan atau mendukung dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Mangaleswaran, Kirushanthan (2015) yang menemukan bahwa deskripsi pekerjaan memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hubungan ini dinyatakan dalam bentuk hubungan yang positif dan pengaruh signifikan antara hubungan antar manusia, kepuasan kerja dan deskripsi pekerjaan dengan peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antar manusia secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu apakah hubungan antar manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial? dan tujuan penelitian ini yaitu, untuk mengetahui pengaruh hubungan antar manusia terhadap kinerja karyawan secara parsial terjawab dan terpenuhi.

Hasil penelitian ini sejalan atau mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Khamsi, Largani (2014) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa hubungan antar manusia dengan komponen kinerja karyawan berpengaruh positif atau signifikan secara parsial. Hubungan ini dinyatakan dalam bentuk hubungan yang positif dan pengaruh signifikan antara hubungan antar manusia dengan peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial? dan tujuan penelitian ini yaitu, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial terjawab dan terpenuhi.

Hasil penelitian ini sejalan atau mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Hajdukova, Klementova, (2015) yang hasilnya menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara signifikan secara parsial. Hubungan ini dinyatakan dalam bentuk hubungan yang positif dan pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dengan peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh *Job Description* (Deskripsi Pekerjaan) Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu apakah deskripsi pekerjaan berpengaruh

terhadap kinerja karyawan secara parsial ? dan tujuan penelitian ini yaitu, untuk mengetahui pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja karyawan secara parsial terjawab dan terpenuhi.

Hasil penelitian ini sejalan atau mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Syelviani (2017) juga meneliti tentang analisis pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja, juga menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan pengaruh signifikan antara deskripsi pekerjaan dan kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan uji simultan dengan tingkat signifikan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa *Human Relation* (X1), *Job Satisfaction* (X2) dan *Job Description* (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dapat disimpulkan secara simultan *Human Relation*, *Job Satisfaction* dan *Job Description* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Manado Quality Hotel.
2. Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk *human relation*, nilai t tabel dan tingkat signifikan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima *human relation* (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan secara parsial *human relation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk *job satisfaction*, nilai t tabel dan tingkat signifikan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima *job satisfaction* (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan secara parsial *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk *job description*, nilai t tabel dan tingkat signifikan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima *job description* (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan secara parsial *job description* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. *Manado Quality Hotel* hendaknya dapat mempertahankan dan meningkatkan *Human Relation*, *Job Satisfaction* dan *Job Description* yang ada dimana akan lebih meningkatkan kinerja karyawan.
2. *Manado Quality Hotel* sebaiknya meningkatkan faktor-faktor yang terkait dengan *Human Relation*, *Job Satisfaction* dan *Job Description*, agar supaya peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai dengan lebih optimal.
3. Para karyawan *Manado Quality Hotel* sebaiknya lebih memperbaiki lagi hubungan komunikasi antar sesama karyawan agar dapat lebih dekat lagi antara satu sama lain dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan masing-masing.
4. Karyawan-karyawan *Manado Quality Hotel* juga perlu menyelesaikan pekerjaannya dengan mengikuti deskripsi pekerjaan yang telah diberikan sesuai kemampuan dan instruksi dari atasan. Agar tercapainya kinerja yang lebih optimal.
5. Peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan kajian lebih mendalam kepada variabel-variabel *human relation*, *job satisfaction* dan *job description* dalam kaitannya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, G. B. 2007. *Management Information System, Conceptual Foundation Structure and Development*. Edisi Indonesia, New York.
- Hajdukova, H., Klementova, J. 2015. *The Job Satisfaction as a regulator of the working behaviour*. Vol. 190(471). <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704281503270X>. Diakses 11 April 2019.
- Handoko, T. H. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi II, Cetakan Keempat Belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta.

- _____. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Kelejan, R. A., Lengkong, V. P. K., dan Tawas, H. N. 2018. Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurna EMBA*. Vol.6(4). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/20913/20600>. Diakses 24 April 2019.
- Khamsi, Z.H., dan Largani, M. S. 2014. *Explanation of Human Relatios Status Based on Performance Components of Principals*. *Arabian Journal of Business and Management Review*. Vol.4(5). [https://www.arabianjbm.com/pdfs/OM_VOL_4_\(5\)/1.pdf](https://www.arabianjbm.com/pdfs/OM_VOL_4_(5)/1.pdf). Diakses 15 April 2019.
- Mangaleswaran, T., Kirushanthan, K. 2015. *Job Description and Job Spesfication: A Study of Selected Organizations In Sri Lanka*. Vol. 41(1). <https://www.jitbm.com/41%20volume/4%20JOB%20DESCRIPTION%20AND%20JOB%20SPECIFIC%20CATION.pdf>. Diakses 10 April 2019.
- Mangkunegara, A.A.A P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Onong, U. E. 2001. *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. Erlangga, Jakarta.
- Retnaningsih, S. 2007. Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, Peran Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentral Pengolahan Pos Semarang. *Skripsi*. Universitas Diponegoro, Semarang. <http://eprints.undip.ac.id/35513/>. Diakses 24 April 2019.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (dari teori ke praktek)*. Penerbit PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid 2. PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Rugian, M. S., Saerang, I., dan Lengkong, V. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK SULUT Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*. Vol. 5(2). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15713/15226>. Diakses 24 April 2019.
- Sahlan., Mekel., dan Trang. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK SULUT Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*. Vol. 3(1). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6566/6089>. Diakses 7 Januari 2019.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sylviani, M. 2017. Pengaruh Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Tembilahan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*. Vol. 1(1), 43-55. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/costing.v1i1.48>. Diakses 6 Januari 2019.