

**PENGARUH HUMAN RELATION, LINGKUNGAN DAN ETOS KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN HOTEL SINTESA PENINSULA MANADO***THE IMPACT OF HUMAN RELATION, WORK ENVIRONMENT AND WORK ETHIC ON EMPLOYEE SATISFACTION AT SINTESA PENINSULA HOTEL MANADO*

Oleh:

**Miyuki Regina Monoarfa<sup>1</sup>****Adolfin<sup>2</sup>****Yantje Uhing<sup>3</sup>**<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[miyuki.monoarfa@yahoo.com](mailto:miyuki.monoarfa@yahoo.com)<sup>2</sup>[adolfin\\_p@yahoo.com](mailto:adolfin_p@yahoo.com)<sup>3</sup>[yantjeuhing@unsrat.ac.id](mailto:yantjeuhing@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Kepuasan kerja karyawan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu berinovasi dalam menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya. Ada banyak faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan, antara lain hubungan harmonis yang terjalin dalam perusahaan, kondisi lingkungan kerja dan etos kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh human relation, lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 162 karyawan. Karena jumlah populasi yang banyak, maka jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus slovin sehingga didapat jumlah sampel sebanyak 65 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengamatan. Metode analisis data menggunakan teknik statistik seperti uji validitas dan uji reliabilitas untuk kuesioner, analisis regresi berganda dengan uji asumsi klasik untuk kelayakan model; uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa human relation secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa human relation, lingkungan kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado.

**Kata kunci:** human relation, lingkungan kerja, etos, kepuasan

**Abstract:** Employee job satisfaction affect the productivity of a company. Therefore the company must be able to innovate i creating job satisfaction for their employee. There are many factors that determine the employee job satisfaction, including harmonious relation that exists in the company, working environment conditions and work ethic. This research aims to knowing the impact of human relation, work environment and work ethic on employee job satisfaction at Sintesa Peninsula Hotel Manado. Population in this research was 162 employees. Because so many population, the sample determine using slovin formula so we get a total sample was 65 employee. Data collection using questionnaires and observations. Data analysis techniques used statistical technique such as validity and reliability tests for questionnaires and multiple linier regression analysis with F-test and t-test to prove hypotheses. The results showed that human relation partially have a positive but not sigificant effect on employee job satisfaction, while work environment and work ethic have a positive and significant effect on employee job satisfaction. Furthermore, the simultaneos test results show that human relation, work environment and work ethic have a positive and significant effect on employee job satisfaction at Sintesa Peninsula Hotel Manado.

**Keywords:** human relation, work environment, ethic, employee satisfaction

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Setiap instansi, lembaga atau organisasi merupakan sekelompok sumber daya manusia yang didalamnya saling bekerjasama dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya. Agar terciptanya kerjasama yang baik untuk mencapai tujuan instansi tersebut, maka perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis serta mampu menciptakan kepuasan kerja bagi setiap karyawan. Kepuasan kerja karyawan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu berinovasi dalam menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya.

Jasa penginapan merupakan industri yang perkembangannya cukup pesat pada daerah berkembang atau daerah maju termasuk daerah pariwisata baik penginapan seperti homestay atau hotel berbintang. Kota Manado memiliki banyak tempat wisata yang cukup menarik minat wisatawan untuk berlibur. Pada tahun 2019 ini jumlah wisatawan mancanegara yang berkunjung ke Kota Manado meningkat 11,21% dibandingkan tahun 2018. Data yang didapatkan dari Dinas Pariwisata Kota Manado terhitung sejak bulan Januari hingga april 2019 wisatawan yang melakukan kunjungan ke Kota Manado berjumlah 45.240 orang. Dengan pertumbuhan wisatawan tersebut, maka industri perhotelan dikota Manado juga akan meningkat. Itu berarti adanya kesempatan bagi hotel-hotel dikota Manado untuk mendapatkan keuntungan dari meningkatnya wisatawan termasuk hotel Sintesa Peninsula Manado. Untuk itu Hotel Sintesa Peninsula harus bisa berinovasi untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi setiap tamu hotel. Dan untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi tamu hotel tentunya tidak lepas dari peran karyawan. Karyawan adalah aset utama yang dimiliki hotel. Karena itulah karyawan perlu mendapat perhatian lebih, terutama pada kepuasan kerjanya yang dapat memicu semangat kerja.

*Human relation* dalam suatu instansi merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara pegawai dengan sesama pegawai maupun pegawai dengan atasan, karena dengan melaksanakan *human relation* pimpinan instansi dapat melakukan komunikasi dengan para pegawainya secara baik, dapat membuat hubungan yang harmonis, dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan baik dan menyelesaikan masalah yang terjadi dilingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan aktifitas pekerjaan. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa untuk mencapai tujuan perusahaan, sangat penting untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Dan untuk meningkatkan kepuasan kerja keryawan hotel Sintesa Peninsula Manado, pihak hotel harus memperhatikan tentang hubungan yang terjalin antar sesama karyawan ataupun karyawan dengan atasan dan bagaimana kondisi lingkungan kerja yang ada. Serta perlunya pihak hotel merekrut karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi karena karyawan yang memiliki etos kerja tinggi mereka akan bekerja dengan maksimal termasuk untuk menciptakan kepuasan bagi setiap tamu hotel.

### Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh:

1. Human Relation terhadap Kepuasan Kerja pada Sintesa Peninsula Hotel Manado.
2. Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Sintesa Peninsula Hotel Manado.
3. Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Sintesa Peninsula Hotel Manado
4. Human Relation, Lingkungan Kerja dan Etos terhadap Kepuasan Karyawan Sintesa Peninsula Hotel Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kepuasan kerja

Kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima (Robbins, 2015). Luthans (2006:244) menyatakan ada 6 indikator dari Kepuasan Kerja, yaitu; pekerjaan itu sendiri, gaji/ upah, peluang promosi, supervisi atasan, rekan kerja, dan kondisi kerja.

### *Human Relation*

*Human relation* adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadnya keinginan bersama (Hasibuan, 2009). Istijanto yang dikutip dalam

Fadillah (2016) menyatakan ada 4 indikator *Human Relation*, yaitu; hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, hubungan dengan klien dan hubungan dengan masyarakat.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Sutrisno, 2010). Sedarmayanti (2009:28) menyatakan ada 5 indikator Lingkungan Kerja, yaitu; penerangan/ cahaya ditempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja, bau tidak sedap ditempat kerja dan keamanan ditempat kerja.

### Etos Kerja

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kemauan dan kesadaran sendiri yang didasari sistem orientasi nilai budaya terhadap pekerjaan seseorang (Usman Pelly, 1992). Tasmara (2002:20) menyatakan ada lima indikator Etos Kerja diantaranya; tanggung jawab, disiplin dalam melaksanakan tugas, semangat dalam melakukan pekerjaan, kesetiaan terhadap pekerjaan dan kejujuran dalam bekerja

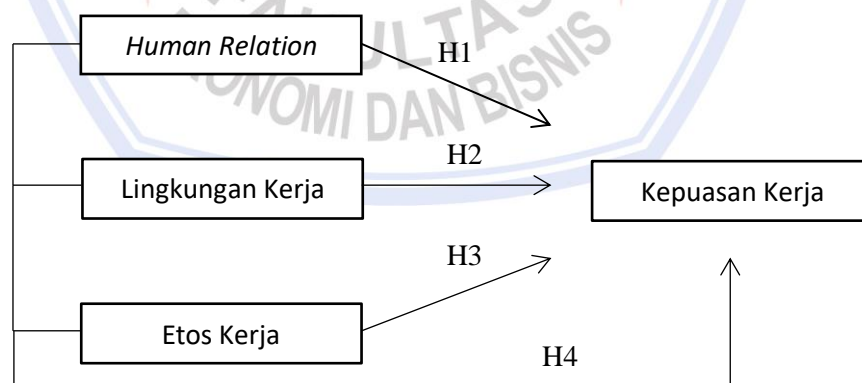
### Penelitian Terdahulu

*Human relation* sangat berkaitan dengan Kepuasan Kerja karyawan, jika adanya *Human Relation* yang baik dalam perusahaan maka dapat menambah Kepuasan Kerja bagi setiap karyawan. Rahman dan Kasmiruddin (2017) dalam penelitiannya dengan judul Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. JNE Pekanbaru, menemukan bahwa variabel *human relation* meliputi lima komponen baik itu adanya komunikasi, adanya pengarahan, adanya keterbukaan, adanya sikap saling menghargai dan adanya loyalitas, masing-masing memiliki indikator yang saling berkaitan dan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kondisi Lingkungan Kerja yang baik juga dapat mempengaruhi dan memberikan dampak yang baik bagi Kepuasan Kerja karyawan. Salangka dan Dotulong (2015) dalam penelitiannya dengan judul Pengaruh *Self Efficacy*, *Self Esteem* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo, menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Disamping *Human Relation* dan Lingkungan Kerja, hal yang perlu juga diperhatikan adalah Etos Kerja. Suparman (2016) dalam penelitiannya pada BAPPEDA Kota Banjar, menunjukkan bahwa etos kerja dan pembelajaran organisasi terhadap Kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif.

### Metode Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**  
Sumber: Kajian Teoritik, 2019

### Hipotesis

- H1 : Faktor *Human Relation* berpengaruh positif terhadap kepuasa kerja.  
 H2 : Faktor Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasa kerja.  
 H3 : Faktor Etos Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasa kerja.

H4 : Faktor *Human Relation*, Lingkungan Kerja, Etos Kerja berpengaruh secara positif bersama-sama terhadap kepuasa kerja.

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Penyebaran kuesioner yang rinci dan menyeluruh atas objek tertentu dalam kurun waktu yang tertetu. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

### Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Pengambilan sampel untuk penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Karena jumlah populasi yang banyak, maka jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2013:201) didapatkan 65 responden dari jumlah populasi sebanyak 162 karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado.

### Data dan Sumbernya

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya jajak pendapat dari individu maupun kelompok atau hasil observasi dari suatu obyek. Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, dan publisitas lainnya.

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan observasi. Kuesioner yang dibagikan secara langsung oleh penulis kepada reponden yang ditemui secara langsung ditempat. Sedangkan observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengamati dan meninjau secara langsung.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis linier berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap variabel terikat (dependen). Ada beberapa pengujian yang harus dijalankan terlebih dahulu untuk menguji apakah model yang dipergunakan mewakili atau mendekati kenyataan yang ada. Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Uji normalitas dapat dilakukan dengan cara Uji Kolmogorov Smirnov. Apabila nilai probabilitas  $> 0,05$  maka data dinyatakan berdistribusi normal, begitupula sebaliknya.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regesi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada besaran Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF kurang dari 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji ada tidaknya heterokedstisitas digunakan uji rank-spearman yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual hasil regeresi. Jika nilai koefisien korelasi antara variabel independen dengan nilai absolut dari residual signifikan, maka kesimpulannya terdapat heterokedastisitas (varian dari residual tidak homogeny).

### Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya. Didalam penggunaan analisis ini beberapa hal yang bisa dibuktikan adalah bentuk dan arah hubungan yang terjadi antara variabel independen dan variabel dependen, serta dapat mengetahui nilai estimasi atau prediksi nilai dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya jika suatu kondisi terjadi. Adapun rumus analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y	=	Kepuasan Kerja (Variabel dependen)
X1	=	Human Relation
X2	=	Lingkungan Kerja
X3	=	Etos Kerja
$\alpha$	=	Konstanta
$\beta_1$	=	Koefisien X1
$\beta_2$	=	Koefisien X2
$\beta_3$	=	Koefisien X3

### HASIL PENELITIAN

#### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

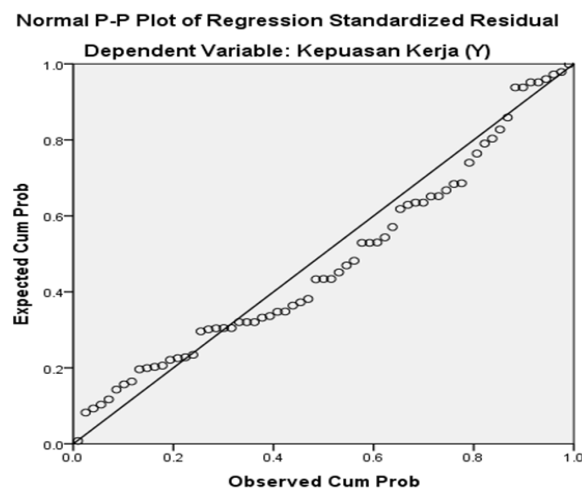
	Item	Sig	Status	Cronbach's	Status
Human Relation (X1)	X1.1	0,000	Valid	0,624	Reliabel
	X1.2	0,000	Valid		
	X1.3	0,000	Valid		
	X1.4	0,000	Valid		
Lingkungan Kerja(X2)	X2.1	0,000	Valid	0,672	Reliabel
	X2.2	0,000	Valid		
	X2.3	0,000	Valid		
	X2.4	0,006	Valid		
	X2.5	0,000	Valid		
Etos Kerja (X3)	X3.1	0,000	Valid	0,799	Reliabel
	X3.2	0,000	Valid		
	X3.3	0,000	Valid		
	X3.4	0,000	Valid		
	X3.5	0,000	Valid		
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,000	Valid	0,895	Reliabel
	Y.2	0,000	Valid		
	Y.3	0,000	Valid		
	Y.4	0,000	Valid		
	Y.5	0,000	Valid		

Sumber: Olahan Data (2019)

Tabel 1 diatas dapat dilihat bahwan nilai signifikan untuk setiap pertanyaan adalah < alpha 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan di katakan valid. Nilai *Alpha Cronbach's* untuk setiap pernyataan > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

## Hasil Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas



**Gambar 2. Grafik P-P Plot**  
Sumber : Output SPSS 24, 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 berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

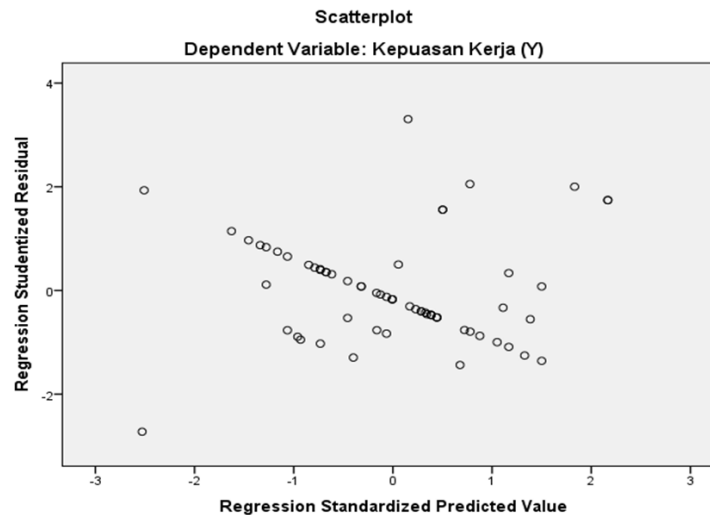
**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1							
(Constant)	3.206	2.851		1.125	.265		
Human Relation (X1)	.063	.129	.059	.489	.626	.690	1.449
Lingkungan Kerja (X2)	.301	.113	.300	2.674	.010	.807	1.239
Etos Kerja (X3)	.430	.103	.460	4.177	.000	.836	1.196

Sumber: Olahan Data (2019)

Berdasarkan Tabel 2 hasil perhitungan *Tolerance* menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai *Tolerance* > 0,1 dengan nilai *Tolerance* masing-masing variabel independen bernilai *Human Relation* sebesar 0,690, *Lingkungan Kerja* sebesar 0,807, dan *Etos Kerja* sebesar 0,836. Sementara itu, hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari variabel independen juga menunjukkan tidak adanya nilai VIF > 10, di mana masing-masing rasio mempunyai nilai *Human Relation* sebesar 1,449, *Lingkungan Kerja* sebesar 1,239, *Etos Kerja* sebesar 1,196. Maka hasil perhitungan *Tolerance* dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

## Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Sumber: Olahan Data (2019)

Gambar 3 menunjukkan bahwa uji heteroskedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk. Hal ini mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai.

## Analisis Regresi Linear Berganda

## Hasil Perhitungan Uji T (Parsial)

Tabel 3. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda dan Uji – t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize	T	Sig.
	B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1 (Constant)	3.206	2.851		1.125	.265
Human Relation (X <sub>1</sub> )	.063	.129	.059	.489	.626
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	.301	.113	.300	2.674	.010
Etos Kerja (X <sub>3</sub> )	.430	.103	.460	4.177	.000

Sumber: Olahan Data (2019)

Berdasarkan tabel 3 diatas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:  
 $Y = 3,206 + 0,063 X_1 + 0,301 X_2 + 0,430 X_3 + e$ .

Nilai persamaan regresi di intreprsentasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 3,206 memberikan pengertian bahwa human relation (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja (X<sub>2</sub>), dan etos kerja (X<sub>3</sub>) secara bersama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol maka kepuasan kerja (Y) 3,206.
- Koefisien regresi dari variabel human relation (X<sub>1</sub>) sebesar 0,063 Variabel dan nilai uji  $t_{hitung}$  sebesar 0,489 dengan probabilitas (sig) sebesar 0,626. Karena nilai sig > 5% (0,626 > 0,05) maka secara parsial variabel human relation (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan human relation berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja ditolak.
- Koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,301 dan nilai uji  $t_{hitung}$  sebesar 2,674 dengan probabilitas (sig) sebesar 0,010. Karena nilai sig < 5% (0,010 < 0,05) maka secara parsial variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan positif terhadap variabel Kepuasan kerja (Y). Dengan demikian hipotesis 2

yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja diterima atau terbukti.

- d. Koefisien regresi dari variabel etos kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,430 dan nilai uji  $t_{hitung}$  sebesar 4,177 dengan probabilitas (sig) sebesar 0,000. Karena nilai sig < 5% ( $0,000 < 0,05$ ) maka secara parsial variabel etos kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan etos kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja diterima atau terbukti.

### Hasil Perhitungan Uji F (Simultan)

Tabel 4. Hasil Perhitungan Uji - F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77.060	3	25.687	12.535	.000 <sup>b</sup>
	Residual	125.002	61	2.049		
	Total	202.062	64			

Sumber: Olahan Data (2019)

Hasil perhitungan uji-F pada tabel 4 didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat nilai signifikan =  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti bahwa *human relation* (X1), lingkungan kerja (X2), etos kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.618 <sup>a</sup>	.381	.351	1.432

Sumber: Olahan Data (2019)

Tabel 5 diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0.381 atau 38,1% artinya pengaruh human relation (X1), lingkungan kerja (X2) dan etos kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 38,1% dan sisanya 61,9% dipengaruhi variabel lain.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh *Human Relation* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human relation* (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) tetapi tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa *human relation* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Sintesa Peninsula Hotel Manado. *Human relation* merupakan interaksi antara seseorang dengan orang lain. Dengan terciptanya interaksi yang baik antara karyawan dengan atasan ataupun dengan sesama rekan kerja maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan dapat mencapai keberhasilan dan kesuksesan Hotel Sintesa Peninsula Manado. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Asrifah (2019) bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Sintesa Peninsula Hotel Manado. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Christin, Adolfin dan Uhing (2019) bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa suasana kerja pada Sintesa Peninsula Hotel Manado relatif aman dan nyaman ,



hubungan yang harmonis dengan karyawan lain, serta tersedianya fasilitas kerja membuat karyawan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat terciptanya kepuasan kerja para karyawan Sintesa Peninsula Hotel Manado.

### **Pengaruh Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini berarti bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Sintesa Peninsula Hotel Manado. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suparman (2016) bahwa hubungan antara Etos kerja terhadap Kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Etos kerja terhadap Kepuasan. Etos kerja merupakan suatu semangat kerja yang dimiliki karyawan untuk mampu bekerja lebih baik. Kepuasan kerja karyawan Sintesa Peninsula Hotel Manado yang tinggi akan menghasilkan etos kerja yang tinggi pula. Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi cenderung membangun kesadaran mengenai pentingnya produktivitas. Oleh karena itu Sintesa Peninsula Hotel Manado harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar dapat terciptanya etos kerja yang tinggi bagi setiap karyawannya.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial *human relation* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Sintesa Peninsula Hotel Manado.
2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Sintesa Peninsula Hotel Manado.
3. Secara parsial etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Sintesa Peninsula Hotel Manado.
4. Secara simultan *human relation*, lingkungan kerja dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Sintesa Peninsula Hotel Manado.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut:

1. Hotel Sintesa Peninsula Manado harus lebih memperhatikan interaksi (*human relation*) yang terjalin antar karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan atasan dan juga lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kepuasan kerja. Karena jika karyawan memiliki kepuasan kerja maka dapat menciptakan etos kerja yang tinggi juga.
2. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan rujukan untuk pengembangan serta pendalaman ilmu pengetahuan Manajemen SDM.
3. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain karena masih banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Asrifah.(2019). Pengaruh *Human Relations* Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah. *e- JurnalKatalogis*. Vol. 3 No.2, Hal. 125-134.  
<http://www.jurnal.untad.ac.id>. Diakses 14 Mei 2019
- Christin, P., Adolfin., dan Yantje U. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tetap (Administrasi) Di RSUP Prof. DR. R. D. Kandou Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.7 No.1, Hal. 1011 – 1020.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23219/22920>. Diakses, 21 Januari 2020

- Fadillah, A. (2016). Pengaruh *Human Relation*, Kondisi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Semarang. [https://eprints.dinus.ac.id/jurnal\\_16187.pdf](https://eprints.dinus.ac.id/jurnal_16187.pdf) . Diakses 20 Oktober 2019
- Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: PT. Andi
- Rahman, A., dan Kasmiruddin. (2017). Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. JNE Pekanbaru. *JOM FISIP*. Vol. 4 No.2. <https://media.neliti.com/media/publications/205592-pengaruh-human-relation-terhadap-kepuasa.pdf> Diakses 10 Januari 2019
- Robbins. (2015). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Salangka, R., dan Lucky D. (2015) Pengaruh *Self Efficacy, Self Esteem* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*. Vol. 3 No. 3, Hal.562-572. <https://media.neliti.com/media/publications/pengaruh-self-efficacy-self-esteem-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kepuasan-kerja.pdf>. Diakses 20 Deseber 2018
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suparman, R.S., (2016) Peningkatan Kepuasan Kerja Melalui Etos Kerja Dan Pembelajaran Organisasi Pada BAPPEDA Kota Banjar. *eJurnal Katalogis*. Vol. 4, No. 10, Hal.160-167. <https://media.neliti.com/media/publications/2659-ID-etos-kerja-disiplin-kerja-dan-komitmen-organisasi-pengaruhnya-terhadap-kinerja-k.pdf>. Diakses 13 Mei 2019
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja*. Yogyakarta: Gema Insani.
- Usman, P. (1992). *Teori-teori Sosial Budaya*. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia