

DAMPAK IKLIM ORGANISASI, KEBAHAGIAAN, DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL SINTESA PENINSULA MANADO*IMPACT OF ORGANIZATION CLIMATE, HAPPINESS, AND REWARD TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE AT MANADO PENINSULA SINTESA HOTEL*

Oleh:

Angie Bella Mangowal¹**Irvan Trang²****Genita G. Lumintang³**^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[angiemangowal69@gmail.com¹](mailto:angiemangowal69@gmail.com)[irvan_trang@gmail.com²](mailto:irvan_trang@gmail.com)[genitagracia73@gmail.com³](mailto:genitagracia73@gmail.com)

Abstrak: Penghargaan akan diberikan kepada karyawan loyal atau berprestasi yang berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik. Pemberian penghargaan bagi karyawan merupakan suatu apresiasi dari perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Iklim organisasi menjadi salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Perusahaan yang karyawannya bekerja sangat bergairah dan bahagia terbukti berpengaruh besar terhadap meningkatnya kinerja perusahaan. Dengan adanya persaingan yang sehat, maka suasana kerja dan kebahagiaan akan terasa lebih kompetitif dan produktif. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, kebahagiaan, dan penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada hotel sintesa peninsula Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada hotel sintesa peninsula Manado, dengan jumlah sampel 60 orang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis deskriptif kuantitatif untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa iklim organisasi, kebahagiaan, dan penghargaan secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Sebaiknya Hotel Sintesa Peninsula Manado lebih meningkatkan iklim organisasi yang positif sehingga tercipta kinerja karyawan yang tinggi. Perlu menciptakan dan mempertahankan lagi dimensi dari kebahagiaan, yaitu pada indikator inspirasi pekerjaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: iklim organisasi, kebahagiaan, penghargaan, kinerja karyawan

Abstract: reward will be given to loyal or outstanding employees who complete their duties. Giving rewards to the employee is an appreciation of the company in improving employee performance. Organizational climate is one of the factors that determine employee performance. Companies whose employees work very passionate and happy have proven to have a major effect on increasing company performance. With healthy competition, the work atmosphere and happiness will feel more competitive and productive. The purpose of this study is to know the effect organizational climate, happiness, and reward toward employee performance at Manado Peninsula Sintesa Hotel. The population of this research is consumers on the Manado Peninsula Sintesa hotel, with a sample of 60 people. The approach used in this research is a descriptive qualitative analysis approach to know how far its effect on employee performance. The result of the hypothesis showing that organizational climate, happiness, and reward simultaneously and partially toward employee performance at Manado Peninsula Sintesa Hotel. Should the Manado Peninsula Sintesa Hotel further enhance a positive organizational climate to create high employee performance. We need to create and maintain the dimensions of happiness again, namely the indicator of work inspiration to improve employee performance.

Keywords: organizational climate, happiness, reward, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang tidak berperan walaupun berbagai sumber daya lain yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Hal ini karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh sebab itu organisasi harus memfokuskan pada sumber daya manusia sebagai sumber daya penting dalam suatu perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu (Hasibuan, 2003:244).

Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu yang digunakan para karyawan untuk bekerja. Dengan demikian, kinerja karyawan juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah instansi atau perusahaan. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2011:94).

Iklim organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Iklim organisasi mengakibatkan munculnya pola lingkungan yang memunculkan motivasi serta fokus pada persepsi yang masuk akal dan berimbang pada pengaruh terhadap kinerja karyawan. Iklim organisasi mampu menjadi salah satu jawaban atas pertanyaan apakah suatu perusahaan merupakan tempat kerja yang menyenangkan atau tidak. Berbeda dengan konsep lingkungan kerja yang menekankan pada keadaan yang ada di organisasi tersebut, Iklim organisasi lebih cenderung ditekankan pada gambaran persepsi anggota organisasi terhadap organisasinya. Wirawan (2008:122) mendefinisikan iklim organisasi merupakan persepsi anggota dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi tersebut tentang apa yang ada atau terjadi di dalamnya yang memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja anggota organisasi, yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Kebahagiaan merupakan salah satu tujuan hidup manusia. Kebahagiaan merupakan muatan emosi dan aktivitas positif, menjadi tujuan yang penting bagi kebanyakan orang. Lyubomirsky dan Diener (2005:803) mengatakan bahwa orang yang bahagia akan menjadi lebih sehat, lebih sukses, dan lebih mudah bersosialisasi.

Penghargaan merupakan suatu motivasi bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan. Para karyawan harus mendapat perhatian dalam arti bahwa penghargaan yang diterima atas jasa yang diberikan kepada perusahaan harus memungkinkannya mempertahankan harkat dan martabat sebagai insan yang terhormat (Siagian, 2008:253).

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Iklim Organisasi, Kebahagiaan, dan Penghargaan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kebahagiaan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
4. Untuk mengetahui pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Suparyadi (2015:2) mengatakan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu system yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Widodo (2015:2) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting

tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana SDM itu berada. Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Iklim Organisasi

Steers dan Porter (2007) mendefinisikan iklim kerja merupakan karakteristik dari lingkungan kerja yang dapat dirasakan anggota. Sedarmayanti (2014) mengatakan bahwa iklim adalah persepsi dan bersifat deskriptif. Persepsi adalah suatu sensasi atau realisasi yang dialami oleh seseorang. Deskripsi adalah apa yang dilaporkan orang mengenai sensasi ini. Sekumpulan persepsi secara relatif bersifat konstan yang dimiliki anggota organisasi mengenai karakteristik dan kualitas budaya organisasi. Dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan bentuk keadaan dalam lingkungan internal organisasi. Dan iklim organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah lingkungan internal yang berisikan gagasan-gagasan yang menggambarkan fungsi atau tujuan perusahaan berupa kebijakan, prosedur, peraturan, baik formal maupun informal yang dibuat untuk pencapaian tujuan tersebut yang berpengaruh terhadap perilaku anggota, dan organisasi itu sendiri.

Kebahagiaan

Seligman (2005) mengatakan bahwa kebahagiaan hidup merupakan konsep yang mengacu pada emosi positif yang dirasakan individu serta aktivitas-aktivitas positif yang disukai oleh individu tersebut. Kebahagiaan hidup ini ditandai dengan lebih banyaknya efek positif yang dirasakan individu dari pada afek negatif. Diener, Scollon dan Lucas (2003) juga mengatakan bahwa istilah *subjective well-being* merupakan istilah ilmiah dari *happiness* (kebahagiaan). Istilah ini lebih dipilih untuk digunakan oleh para ilmuwan.

Penghargaan

Kadarisman (2012:122) mendefinisikan bahwa penghargaan adalah semua bentuk *return* baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Simamora (2004) juga mengungkapkan bahwa penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

Kinerja Karyawan

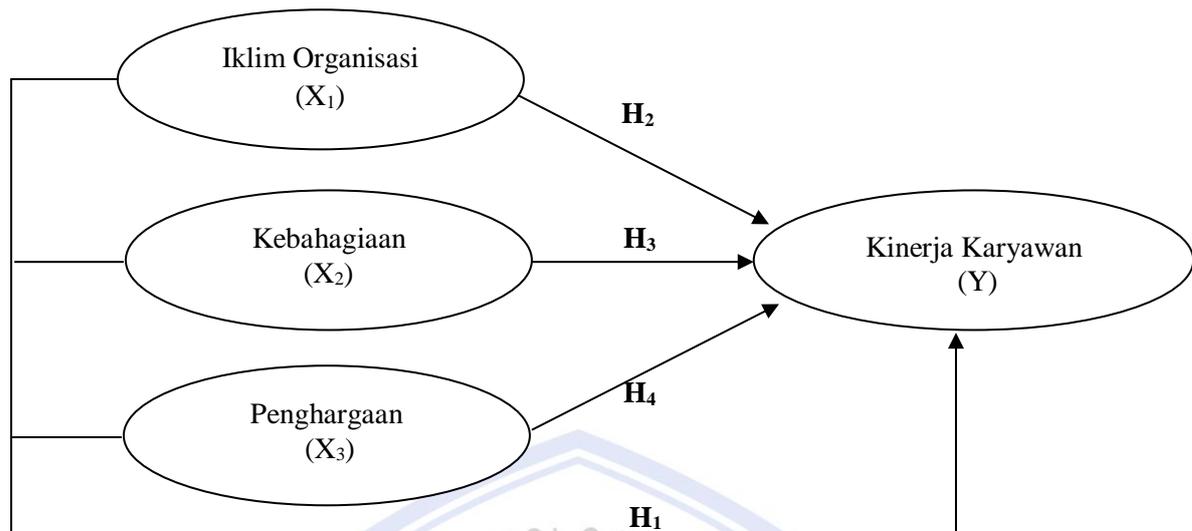
Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2011:94). Mangkunegara (2004: 82) mengatakan bahwa kinerja adalah secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Suryadilaga, Musadieg, dan Nurtjahjono (2017) dengan judul pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang).

Penelitian yang dilakukan oleh Karundeng (2016) dengan judul pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Taspen cabang Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan, pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tangkuman, Tewel, dan Trang (2015) dengan judul penilaian kinerja, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial penilaian kinerja, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis penelitian secara simultan penilaian kinerja, *reward*, dan *punishment*, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial penilaian kinerja, *reward* dan *punishment* secara parsial, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual**Gambar 1. Kerangka Konseptual***Sumber: Kajian Teori, 2019***Hipotesis Penelitian**

- H₁: Iklim Organisasi, Kebahagiaan, dan Penghargaan diduga berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
- H₂: Iklim Organisasi diduga berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
- H₃: Kebahagiaan diduga berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
- H₄: Penghargaan diduga berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode asosiatif bertujuan untuk melihat keterhubungan antar variabel penelitian baik variabel *dependent* maupun *independent*. Menurut Sugiono (2014:2) bahwa metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling Penelitian

Sugiono (2017:80) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado, yang berjumlah 150 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 60 responden menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan jenis *sampling jenuh*.

Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang diolah melalui program SPSS versi 21. Teknik statistik yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji-F dan uji-t.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Angket atau kuesioner dikatakan valid jika pada angket atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket atau kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada dibawah 0,05 (Ghozali, 2012:52). Suatu angket atau kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, dengan nilai $\geq 0,6$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2012:160) mengemukakan uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2012:139) mengemukakan uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2012:105) mengemukakan uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Ghozali (2012:98) mengemukakan uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima; atau jika $Sig. \leq 0,05$
2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak; atau jika $Sig. > 0,05$

Uji t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (partial) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen (Ghozali, 2013:98).

1. Jika $t_h \geq t_t \rightarrow$ maka H_0 ditolak, H_a diterima; atau jika $Sig. \leq 0,05$
2. Jika $t_h < t_t \rightarrow$ maka H_0 diterima, H_a ditolak; atau jika $Sig. > 0,05$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

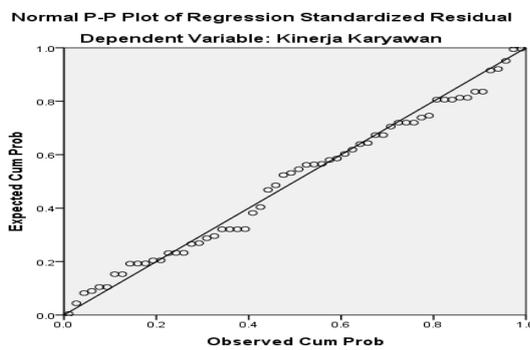
Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Iklim Organisasi (X ₁)	X _{1.1}	0,000	Valid	0,969	Reliabel
	X _{1.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.4}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.5}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.6}	0,000	Valid		Reliabel
Kebahagiaan (X ₂)	X _{2.1}	0,000	Valid	0,870	Reliabel
	X _{2.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.4}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.5}	0,000	Valid		Reliabel

Penghargaan (X ₃)	X _{2.1}	0,000	Valid	0,915	Reliabel
	X _{2.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.4}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.5}	0,000	Valid		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0,000	Valid	0,973	Reliabel
	Y _{1.2}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.3}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.4}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.5}	0,000	Valid		Reliabel

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha 0,05$ atau $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai *Cronbach Alpha* untuk setiap variabel $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik Normalitas

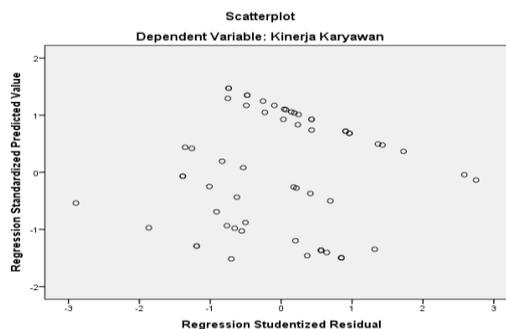


Gambar 2. Normal Probability Plot

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Gambar 2 menunjukkan grafik *normal probability plot* menggambarkan data menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Asumsi Klasik Heterokedastisitas



Gambar 3. Scatterplot

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Gambar 3 menunjukkan grafik *Scatterplot* yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu. Hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

Uji Asumsi Klasik MultiKolinieritas**Tabel 2. Collinearity Model**

	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Iklim organisasi	.552	1.810
	Kebahagiaan	.497	2.014
	Penghargaan	.473	2.113

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

Tabel 3. Regresi Linier Berganda

	Model	Unstandardized Coefficients	
		B	Sig.
1	(Constant)	-4.668	.000
	Iklim organisasi	.550	.000
	Kebahagiaan	.253	.012
	Penghargaan	.419	.001

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Berdasarkan data Tabel 3 dapatlah dibuat rumusan persamaan regresinya: $Y = -4,668 + 0,550 X_1 + 0,253 X_2 + 0,419 X_3 + e$. Konstanta (α) sebesar -4,668 memberikan pengertian bahwa jika iklim organisasi (X_1), kebahagiaan (X_2), dan penghargaan (X_3) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya kinerja karyawan (Y) sebesar -4,668 satuan. Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari iklim organisasi (X_1) sebesar 0,550 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel iklim organisasi (X_1) bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,550 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari kebahagiaan (X_2) sebesar 0,253 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel kompetensi sumber daya manusia (X_2) bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,253 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b_3 yang merupakan koefisien regresi dari kebahagiaan (X_3) sebesar 0,419 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel penghargaan (X_3) bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,419 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	Uji F	
	F	Sig.
Constant		
Iklim organisasi		
Kebahagiaan	91.458	.000 ^b
Penghargaan		

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan iklim organisasi (X_1), kebahagiaan (X_2), dan penghargaan (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti.

Tabel 5. Hasil Uji t

Model <i>Constant</i>	Uji t	
	t	Sig.
Iklim organisasi	7.333	.000
Kebahagiaan	2.587	.012
Penghargaan	3.665	.001

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Tabel 5 menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Kebahagiaan memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,012 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Penghargaan memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,001 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Tabel 6. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 ^a	.830	.821	2.07946

- a. *Predictors: (Constant), Penghargaan, Kebahagiaan, Iklim Organisasi*
 b. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0,911 artinya mempunyai hubungan yang sangat kuat. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah 0,830 atau 83%. Artinya pengaruh karakteristik individu (X_1) dan kompetensi sumber daya manusia (X_2) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 83% dan sisanya sebesar 17 % di pengaruhi variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Iklim organisasi merupakan persepsi karyawan mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh iklim organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Yehezkiel (2014) menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa dari Marini, Sumada, dan Laksmi (2017) menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kebahagiaan Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan akan membuat penilaian mengenai tempat kerja mereka berdasarkan persepsi tersebut, bahwa karyawan merasakan kebahagiaan dalam iklim organisasi yang ada di perusahaan. Perusahaan telah memberikan kesejahteraan seperti *income*, karier, pujian, relasi sosial di tempat kerja akan membentuk iklim organisasi yang baik sehingga membuat karyawan merasakan kebahagiaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kebahagiaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Mills (2013) menemukan bahwa kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan sebagai bentuk timbale balik atas kinerja yang diberikan oleh karyawan dengan tujuan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Suak (2017) menemukan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa dari Astuti, Sjahrudin, dan Purnomo (2018) menemukan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Iklim organisasi, kebahagiaan, dan penghargaan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.

2. Iklim organisasi, secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
3. Kebahagiaan, secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
4. Penghargaan, secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Diharapkan lebih meningkatkan iklim organisasi yang positif sehingga tercipta kinerja karyawan yang tinggi.
2. Perlu meningkatkan lagi item/ Pernyataan pada indikator iklim organisasi, yaitu kesempatan pelatihan. Kesempatan pelatihan merupakan indikator yang memiliki tanggapan atau persepsi yang lemah pada indikator iklim organisasi.
3. Perlu menciptakan dan mempertahankan lagi dimensi dari kebahagiaan, yaitu pada indikator inspirasi pekerjaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan
4. Perlu meningkatkan lagi item/ Pernyataan pada indikator kebahagiaan, yaitu nilai organisasi. Nilai organisasi merupakan indikator yang memiliki tanggapan atau persepsi yang lemah pada indikator kebahagiaan.
5. Mempertahankan dan lebih memperhatikan lagi untuk pemberian penghargaan kepada karyawan, karena pemberian penghargaan yang baik dan tepat dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk menjaga serta meningkatkan kinerjanya.
6. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan menggunakan tambahan variabel independen lainnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Diener, E, S, C. N., & Lucas, R. E. 2003. The Evolving Concept Of Subjective Well-Being: The Multifaceted Nature of Happiness. Costa & I. C. Siegler (Eds). *Advances in Cell Aging and Gerontology*: Vol. 15, Hal.87-220). https://www.researchgate.net/publication/228761850_The_Evolving_Concept_of_Subjective_Well-Being_The_Multifaceted_Nature_of_Happiness. Diakses 27 Juli 2019.
- Ghozali. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Undip, Semarang.
- Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Inglehart, R. 2008. Development, Freedom, And Rising Happiness. *International Journal of Perspectives For Psychological Science* Vol 3, Number 4. Hal. 1-22. https://www.researchgate.net/publication/235643983_Inglehart_R_R_Foa_C_Peterson_C_Welzel_2008_Development_Freedom_and_Rising_Happiness_A_Global_Perspective_1981-2006_Perspectives_on_Psychological_Science_3_4264-85. Diakses 27 Juli 2019.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Karundeng, C, C. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado. *Acta Diurnal Komunikasi*, Vol. 2, No.3, Hal. 1-15. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurnakomunikasi/article/view/2433/1968>. Diakses 27 Juli 2019.
- Lyubomirsky, S dan Diener, E. 2005. The Benefit Of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead Success. *Psychological Bulletin*. Vol. 131, No. 6 Hal. 803-855. <https://langleygroupinstitute.com/wp-content/uploads/Lyubomirsky-King-Diener-2005-The-benefits-of-frequent-positive-affect-does-happiness-lead-to-success.pdf>. Diakses 27 Juli 2019.
- Mangkunegara, A, P. 2004. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Ketujuh. Refika Aditama, Bandung.

Mills, R. 2013. A Study of Happiness. *International Journal of Undergraduate Research*, Volume 13, Art. 5, Hal. 1-16. <https://www.coursehero.com/file/22447734/A-Study-of-Happiness-Rachel-Mills/>. Diakses 27 Juli 2019.

Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju, Bandung.

Seligman, M. E. P. 2005. *Menciptakan Kebahagiaan dengan Psikologi Positif (Authentic Happiness)*. PT. Mizan Pustaka, Bandung.

Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Binapura Aksara, Jakarta.

Suak. 2017. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA*, Vol.5, No.2, Hal. 1050-1059. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16062/15568>. Diakses 27 Juli 2019.

Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta, Bandung.

_____. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Edisi Pertama. Andi, Jakarta.

Suryadilaga, Musadieg, dan Nurtjahjono. 2017. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 39, No.1, Hal. 156-163. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1546/1929>. Diakses 27 Juli 2019.

Steers, R. M., dan Porter, L. W. 2007. *Motivation and Work Behavior*. McGraw Hill Book Company, New York.

Tangkuman, K, Tewal, B, dan Trang, T. 2015. Penilaian Kinerja, *Reward*, dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, Vol.3, N o.2, Hal. 884-895. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9245/8824>. Diakses 26 Januari 2020.

Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.

Yehezkiel. 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Pengembangan Produktivitas Daerah Disnakertrans Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Administrative Reform*, Vol.2 No.1, Hal. 680-693. <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/JAR/article/view/495/448>. Diakses 27 Juli 2019.