

**PENGARUH *QUALITY OF WORKLIFE*, MOTIVASI, DAN IKLIM ORGANISASI  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI HOTEL ASTON MANADO**

*THE INFLUENCE OF QUALITY OF WORKLIFE, MOTIVATION, AND ORGANIZATIONAL  
CLIMATE ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT HOTEL ASTON MANADO*

Oleh:  
**Carina Michelle Pitha<sup>1</sup>**  
**Victor P. K. Lengkong<sup>2</sup>**  
**Irvan Trang<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[carinamichelle24@gmail.com](mailto:carinamichelle24@gmail.com)

<sup>2</sup>[vpk.lengkong@gmail.com](mailto:vpk.lengkong@gmail.com)

<sup>3</sup>[trang\\_irvan@yahoo.com](mailto:trang_irvan@yahoo.com)

**Abstrak:** Penelitian yang berjudul “Pengaruh Quality of Worklife, Motivasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel Aston Manado” merupakan hasil penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan tentang Pengaruh Quality Of Worklife, Motivasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel Aston Manado. Metodologi penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Teknik pengambilan sampel menggunakan non probability sampling yang merupakan pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, dengan jumlah 50 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diolah menggunakan SPSS versi 20. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Quality of Worklife memiliki pengaruh positif dan signifikan yang paling tinggi terhadap Produktivitas Kerja, Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan yang paling rendah terhadap Produktivitas Kerja, Iklim Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Saran bagi pihak Hotel Aston ialah agar lebih memperhatikan dan menerapkan seluruh variabel X pada penelitian ini karena semuanya memiliki pengaruh yang sangat tinggi terhadap Produktivitas Karyawannya.

**Kata Kunci:** *Quality of Worklife*, Motivasi, Iklim Organisasi, Produktivitas kerja.

**Abstract:** The thesis entitled "The Effect of Quality of Worklife, Motivation, and Organizational Climate on Employee Work Productivity at Aston Manado Hotel" is the result of descriptive and verification research with a quantitative approach that aims to answer questions about the Effect of Quality of Worklife, Motivation, and Organizational Climate on Productivity. Employee Work at Aston Manado Hotel. The research methodology used is quantitative research using survey methods. The sampling technique uses non-probability sampling, which is sampling that does not provide an opportunity for each element or member of the population to be selected as a sample, with a total of 50 respondents. The data collection technique used a questionnaire that was processed using SPSS version 20. The results showed that Quality of Worklife has the highest positive and significant effect on Work Productivity, Motivation has the lowest positive and significant effect on Work Productivity, and Organizational Climate has a positive and significant influence on work productivity. Suggestions for Aston Hotel is to pay more attention to and apply all X variables in this study because all of them have a very high influence on employee productivity.

**Keywords:** *Quality of Worklife*, Motivation, Organizational Climate, Work Productivity

### Latar Belakang

Suatu perusahaan membutuhkan manajemen yang baik terhadap sumber daya manusia dikarenakan manusia merupakan modal usaha dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan menggerakkan segala yang ada dalam perusahaan sehingga diperlukan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk menciptakan kader-kader yang mampu menghasilkan produktivitas yang optimal serta efektif bagi perusahaan. Seberapa baik sumber daya yang dikelola akan menentukan kesuksesan perusahaan dimasa yang akan datang.

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif yang merupakan perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja sedang keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan manusia. Sebaliknya sumber daya manusia pula yang menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya. *Quality of Worklife* memiliki fokus pada penghargaan terhadap manusia pada lingkungan kerjanya. Peran penting program *Quality of Worklife* adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi dapat membawa kepada kualitas kerja yang lebih baik. Peningkatan kualitas kehidupan kerja diperlukan untuk menciptakan kepuasan kerja sebagai pemicu dan pembentuk produktivitas karyawan yang baik dan berkualitas. Cascio (2010) menyatakan bahwa terdapat dua acara dalam menjelaskan *Quality of Worklife* yaitu, pertama kualitas kehidupan kerja dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Kedua, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan sasaran yang aman, keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karir, perancangan karakteristik pekerjaan, kompensasi yang adil dan lain-lain. Motivasi atau dorongan untuk bekerja sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan maka manusia harus mampu menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya Menurut Arep dan Tanjung (2002: 219), manfaat motivasi yang utama adalah terciptanya gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Motivasi bagi karyawan adalah untuk meningkatkan keterampilan serta kegairahan kerja agar nantinya mereka lebih giat dan lebih baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut Lussier (2005: 426), iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya.

Semakin banyaknya jumlah hotel di Kota Manado, maka persaingan di industri perhotelan pun semakin meningkat. Untuk dapat bersaing dengan para kompetitor, hotel memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai produktivitas yang baik dalam menjalankan kegiatan operasional hotel

### Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui quality of worklife, motivasi dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Aston Manado.
2. Untuk mengetahui quality of worklife secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Aston Manado.
3. Untuk mengetahui motivasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Aston Manado.
4. Untuk mengetahui iklim organisasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Aston Manado.

### TINJAUAN PUSTAKA

#### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia yang kemudian disingkat MSDM secara sederhana merupakan ilmu sekaligus sebagai suatu proses mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi dalam hal ini agar para karyawan terlatih untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2016).

## **Komponen dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Komponen manajemen sumber daya manusia, menurut Hasibuan (2016), yaitu tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, pegawai, dan pemimpin.

1. Pengusaha, pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.
2. Pegawai, pegawai merupakan kekayaan utama suatu perusahaan karena tanpa keikutsertaannya aktivitas perusahaan tidak akan terjadi.
3. Pimpinan, pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Salidi (2010) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. 4 (empat) tujuan MSDM adalah: Pertama, tujuan sosial, agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Kedua, tujuan organisasional, sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Ketiga, tujuan fungsional, mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Keempat, tujuan individual, tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

## ***Quality of Work Life***

Menurut Gibson et al. (2012), kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Kualitas kehidupan kerja dimaksudkan pada suatu filosofi manajemen dalam meningkatkan harga diri karyawan, memperkenalkan perubahan dalam budaya organisasi serta memperbaiki keadaan fisik dan emosional para karyawan. Dengan adanya peningkatan perubahan dan perbaikan tersebut, karyawan akan memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

## **Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin (*movemore*) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2016). Winardi (2016) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

## **Iklim Organisasi**

Simamora (2011) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi juga dapat dipandang dapat mempengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di dalam organisasi. Iklim organisasi adalah suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja (Darodjat, 2015). Menurut Wirawan (2010), Iklim organisasi adalah Persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

## **Produktivitas Kerja**

Menurut Sinungan (2013), produktivitas kerja adalah jumlah output yang dihasilkan seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan meliputi kegiatan yang efektif dalam mencapai hasil yang bersumber dari input dan menggunakan bahan secara efisien. Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu (Sunyoto, 2012).

## **Penelitian Terdahulu**

Penelitian Astitiani dan Surya (2016) bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Quality of Work Life*

terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian dilakukan di Swastika Bungalows Sanur, dengan sampel sebanyak 60 orang karyawan yang diambil dengan metode sampel jenuh atau sensus. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi *Quality of Work Life* yang diterapkan maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan yang berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dalam memediasi pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga, dari hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui peningkatan keamanan kerja, memberikan kebebasan kepada karyawan, dan peningkatan dalam pemberian insentif bagi karyawan yang dapat berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan.

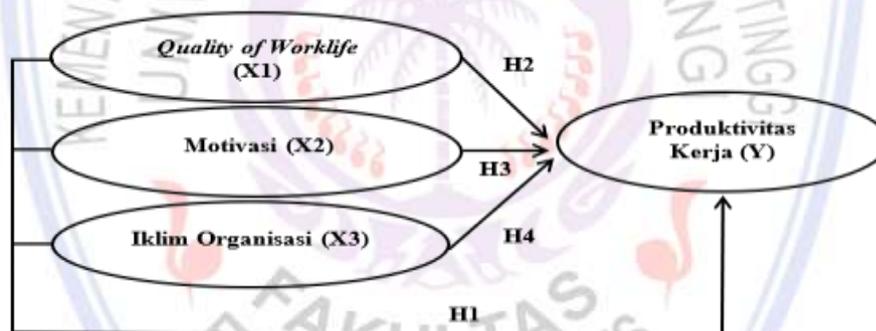
Penelitian Pradana (2018) bertujuan untuk menguji pengaruh *quality of worklife* dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja departemen operasional PT. Terminal Petikemas Surabaya. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil uji t antara *quality of work life* terhadap produktivitas kerja disimpulkan bahwa *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, untuk hasil uji t antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

### Hipotesis penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: *Quality of worklife*, Motivasi, dan Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja  
 H2: *Quality of worklife* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja  
 H3: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja  
 H4: Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja

### Model penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**  
 Sumber: Kajian Teori, 2021

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan signifikansi antara variabel yang diteliti sehingga kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

### Informan Penelitian

Informan penelitian ialah seluruh karyawan kontrak yang bekerja di Hotel Aston Manado dengan jumlah 50 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data primer dan data sekunder. Metode yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan interview (wawancara) dan kuesioner (angket).

### Teknik Analisis

Analisis data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pengujian instrument yang di dalamnya uji validitas dan uji realibilitas, uji asumsi klasik yang di dalamnya uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis yang di dalamnya pengujian hipotesis secara simultan (uji t) dan pengujian hipotesis secara parsial (Uji F) serta pengujian koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Gambaran Objek Penelitian

Hotel ASTON Manado dengan alamat Jl. Sudirman No. 128 Manado 95123, Indonesia. ASTON Hotel Group merupakan hotel pertama di Wakiki pada tahun 1948. Hingga saat ini The ASTON Hotel Group telah beroperasi sebanyak 60 properti di Hawaii, Amerika Serikat, Canada, dan Indonesia. ASTON Hotel & Resorts sekarang merupakan operator hotel dan kondominium resort pertama dan terbesar di Hawaii. Dengan total lebih dari 5000 kamar.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

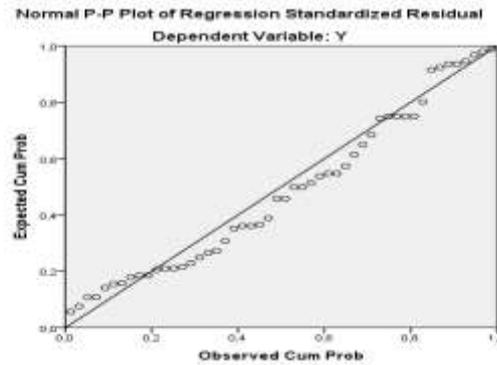
Variabel	Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig.	Kriteria	Cronbach Alpha	Kriteria
QUALITY OF WORKLIFE (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,865	0,000	Valid	0,941	Sangat Reliabel
	X <sub>1.2</sub>	0,935	0,000	Valid		
	X <sub>1.3</sub>	0,937	0,000	Valid		
	X <sub>1.4</sub>	0,883	0,000	Valid		
	X <sub>1.5</sub>	0,886	0,000	Valid		
MOTIVASI (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,778	0,000	Valid	0,827	Sangat Reliabel
	X <sub>2.2</sub>	0,907	0,000	Valid		
	X <sub>2.3</sub>	0,907	0,000	Valid		
	X <sub>2.4</sub>	0,647	0,000	Valid		
	X <sub>2.5</sub>	0,582	0,000	Valid		
IKLIM ORGANISASI (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0,753	0,000	Valid	0,760	Sangat Reliabel
	X <sub>3.2</sub>	0,831	0,000	Valid		
	X <sub>3.3</sub>	0,841	0,000	Valid		
	X <sub>3.4</sub>	0,635	0,000	Valid		
	X <sub>3.5</sub>	0,486	0,000	Valid		
PRODUKTIVITAS KERJA (Y)	Y <sub>1.1</sub>	0,866	0,000	Valid	0,912	Sangat Reliabel
	Y <sub>1.2</sub>	0,897	0,000	Valid		
	Y <sub>1.3</sub>	0,962	0,000	Valid		
	Y <sub>1.4</sub>	0,916	0,000	Valid		
	Y <sub>1.5</sub>	0,952	0,000	Valid		
	Y <sub>1.6</sub>	0,361	0,000	Valid		

Sumber: hasil olah data, 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *valid* dan *reliable*. Untuk valid dimana seluruh variabel memiliki nilai di atas 0,30. Untuk reliabel dikarenakan koefisien *Alpha Cronbach* di atas 0,6. Makna dari hasil uji *reliable* yaitu semua instrument dalam penelitian ini apabila dilakukan pengujian ulang dapat menghasilkan hasil yang sama untuk menjelaskan pengaruh variable-variabel penelitian pada karyawan Hotel Aston Manado.

### Uji Normalitas

Dari grafik plot normal dibawah ini dapat diketahui bahwa penyebaran plot berada di sepanjang garis 45° sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.



**Gambar 2. Uji Normalitas**  
 Sumber: output SPSS, 2019

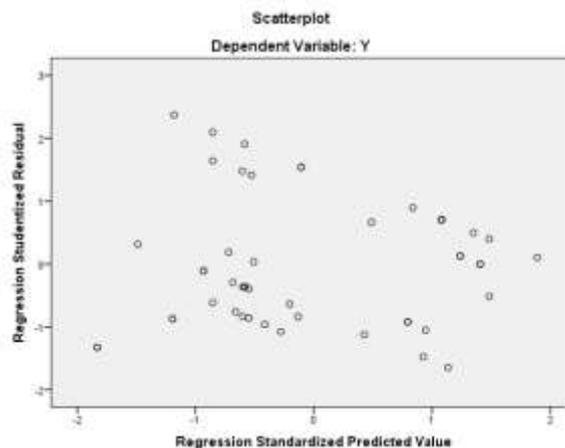
**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 2. Hasil Uji Mutikolenearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Quality of Worklife	,920	1,087
Motivasi	,902	1,109
Iklm Organisasi	,979	1,021

Berdasarkan hasil tersebut maka variabel *quality of worklife*, motivasi dan iklim organisasi dalam model regresi di atas tidak terjadi hubungan yang sempurna antar variabel (multikolinearitas) karena  $VIF < 10$  dan  $Tolerance > 0,1$ .

**Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas**  
 Sumber: Hasil olah data 2019

Gambar 4 di atas grafik *Scatterplot* yang ditampilkan untuk uji heterokesdastisitas menampakkan 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 heterokesdastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel produktivitas karyawan (Y) di Hotel Aston Manado.

**Analisis Regresi Linier Berganda****Tabel 3. Koefisien Regresi Uji T, dan Uji F**

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error (SE)	t hitung	Sig. t
<i>Quality of Worklife</i>	,648	,150	4,332	,000
Motivasi	,091	,141	2,648	,000
Iklim Organisasi	,218	,171	2,276	,008
Konstanta	= 15,285		t tabel	= 1,996
R Square	= 0,593		F hitung	= 8,310
Multiple R (r)	= 0,351		F tabel	= 2,74
N	= 50		Sig. F	= 0,000

Sumber: Data Olahan Spss 2019

Hasil perhitungan *program SPSS* pada Tabel 4.6 terlihat bahwa nilai (R) sebesar 0,593 artinya mempunyai hubungan cukup kuat. Nilai R square adalah 0,351 atau 35,1%. Artinya pengaruh semua variable bebas antara lain: variabel *quality of worklife*, motivasi dan iklim organisasi terhadap variable independen yaitu produktivitas kerja karyawan sebesar 35,1% dan sisanya sebesar 0,649 atau 64,9% di pengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel *quality of worklife*, motivasi dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *quality of worklife* terhadap produktivitas kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja, dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Aston Manado.

Berdasarkan hipotesis pertama hubungan antara *quality of worklife*, terhadap produktivitas kerja karyawan terlihat bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja di Hotel Aston Manado akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan yang bekerja di hotel tersebut. *Quality of Worklife*, menurut Robbins (2015), merupakan sebuah proses dimana organisasi memberikan respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk memungkinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan. Tujuan dasar dari *quality of work life* adalah untuk mengembangkan lingkungan kerja yang sebaik mungkin bagi semua anggota organisasi guna mendukung kesehatan ekonomi perusahaan. Pentingnya *quality of work life* bagi perusahaan dan bagi pekerja adalah bagi perusahaan untuk menarik dan mempertahankan pekerja yang berkualitas untuk bekerja ke dalam sebuah perusahaan tersebut. Pentingnya *quality of worklife* terlihat dari hasil analisis penelitian dimana ditemukan bahwa *quality of worklife* merupakan variabel yang memiliki nilai tertinggi yang terkait dengan produktivitas kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa bagi para karyawan di Hotel Aston Manado *quality of work life* menjadi faktor yang signifikan dalam rangka peningkatan produktivitas kerja karyawan di hotel tersebut. Hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja di hotel ini juga mampu diciptakan dalam suatu suasana yang positif dan menyenangkan serta memuaskan kebutuhan dan keinginan para karyawan di Hotel Aston Manado. Hasil ini penting dalam rangka meningkatkan pelayanan dari pihak hotel kepada para tamu hotel yang utamanya menjadi tugas serta tanggung jawab dari seluruh karyawan di Hotel Aston Manado.

Berdasarkan hipotesis kedua hubungan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan terlihat bahwa semakin baik motivasi kerja di Hotel Aston Manado akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan yang bekerja di hotel tersebut. Karyawan yang memiliki motivasi cenderung lebih produktif daripada karyawan yang tidak termotivasi. Oleh sebab itu pimpinan/manager organisasi sebaiknya dapat memberikan motivasi kepada para karyawannya agar mereka memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Apabila manager tidak dapat memotivasi anggotanya maka tujuan organisasi kemungkinan besar tidak akan tercapai. Karena manager mencapai tujuan/hasil melalui orang-orang, maka jika tidak dapat memotivasi para karyawannya, dia tidak berhasil sebagai seorang manager (Dessler, 2015). Jadi motivasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh sebab itu motivasi kerja seseorang akan mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja mereka. Walaupun motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan namun dalam penelitian ini motivasi merupakan variabel yang terendah pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel motivasi lebih rendah pengaruhnya

terhadap produktivitas kerja karyawan dibandingkan dengan variabel seperti *quality of worklife* serta iklim organisasi. Bagi para karyawan Hotel Aston Manado motivasi juga menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang bekerja di hotel tersebut. Namun pengaruhnya masih lebih rendah dibandingkan dengan variabel lainnya yang diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hipotesis ketiga hubungan antara iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan terlihat bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja di Hotel Aston Manado akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan yang bekerja di hotel tersebut. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang merujuk pada sejumlah sifat yang dapat diukur dalam suatu lingkungan kerja atau suasana internal di dalam suatu organisasi yang dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh individu yang bekerja di dalamnya. Suasana internal organisasi tersebut yang diasumsikan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Iklim organisasi menjadi sangat penting karena dengan iklim organisasi yang kondusif, setiap individu, tim kerja dan pimpinan, akan mengetahui, memahami dan melaksanakan tata kerja sesuai tugas, fungsi, pekerjaan, kedudukan, hak dan kewajiban, komunikasi, serta wewenang dan tanggung jawabnya. Perilaku sumber daya manusia dalam aspek iklim organisasi publik menjadi tulang punggung bagi aktivitas pemerintahan dan merupakan faktor esensial untuk mengukur tingkat kemampuan unit organisasi dalam melaksanakan otonominya. Semakin kondusif iklim organisasi pada suatu organisasi publik, semakin meningkat produktivitas kerjanya. Proses iklim organisasi berpengaruh pada produktivitas kerja organisasi. Iklim organisasi yang terjadi dan terbangun dengan baik yang ditandai dengan praktek produktivitas kerja dalam suatu organisasi publik, dapat menimbulkan efek administrasi dan perilaku organisasi yang baik, serta menimbulkan efek positif pada meningkatnya produktivitas kerja. Perilaku yang tidak dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara optimal, mencerminkan rendahnya produktivitas kerja, kejadian seperti itu diduga sebagai akibat kurang baiknya iklim organisasi. Secara umum dipahami, iklim organisasi adalah suasana kerja yang diciptakan oleh hubungan antar pribadi yang berlaku dalam organisasi. Aktivitas dalam organisasi dapat dilakukan secara maksimal jika iklim organisasi kondusif. Iklim organisasi penting bagi para karyawan di Hotel Aston Manado hal ini dapat terlihat dari adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel iklim organisasi dengan produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi merupakan salah satu variabel yang memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Aston Manado.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *quality of worklife* terhadap produktivitas kerja karyawan. Dimana *quality of worklife* yang diberikan oleh manajemen Hotel Aston Manado akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Hotel Aston Manado. Variabel ini merupakan variabel yang paling tinggi pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan dibandingkan dua variabel lain yang diteliti dalam penelitian ini.
2. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Dimana motivasi yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Hotel Aston Manado. Variabel ini merupakan variabel yang paling rendah pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan dibandingkan dengan dua variabel lain yang diteliti dalam penelitian ini.
3. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Iklim organisasi yang positif akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan Hotel Aston Manado. Variabel ini merupakan variabel kedua yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja dibandingkan dengan dua variabel lain yang diteliti.

### Saran

Saran-saran yang ingin kami sampaikan kepada pihak manajemen dan karyawan Hotel Aston Manado adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian, ditemukan bahwa adanya *quality of worklife* merupakan faktor penting dalam menciptakan suatu produktivitas kerja bagi para karyawan Hotel Aston Manado. Hal ini diharapkan bagi pihak manajemen dan hotel agar lebih memperhatikan hubungan antar sesama rekan kerja dan pimpinan agar terjalin hubungan kerja yang lebih baik lagi.

2. Pada tiap – tiap individu karyawan Hotel Aston Manado dari hasil penelitian motivasi kerja masih cukup baik dan perlu ditingkatkan lagi sebab, dimana hasil penelitian mendapatkan hasil variabel motivasi terbilang cukup rendah. Oleh sebab itu pihak manajemen Hotel Aston Manado mungkin perlu lebih memotivasi para karyawannya agar produktivitas kerja para karyawan lebih meningkat.
3. Iklim Organisasi yang ada di Hotel Aston Manado dinilai sudah baik dan akan lebih baik lagi apabila iklim organisasi yang meliputi fisik dan non fisik untuk ditingkatkan lagi. Mengingat bahwa iklim organisasi yang baik merupakan pendorong atau penyemangat karyawan agar dapat bekerja lebih giat dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Astitiani, N. L. P. S., dan Surya, I. B. K. (2016). *Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan*. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/view/23760>. Diakses 13 Agustus 2019
- Arep, I., dan Tanjung, H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Cascio, W. F. (2010). *Managing Human Resources*. Colorado: Mc Graw –Hill.
- Darodjat, T. A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat*. Refika Aditama.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Gibson, J. L., Donnelly, J., Ivancevich, J. H., dan Konopaske, J. H. R. (2012). *Organizationa Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill. [https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1379084](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1379084). Diakses 10 Juli 2019
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara
- Lussier R. (2005). *Human Relations in Organization: Application and Skills Building* (6th Ed.). New York: Mc-GrawHill/Irwin
- Pradana, D. (2018). *Pengaruh Quality of Worklife dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Departemen Operasional di PT. Terminal Petikemas Surabaya*. <https://repository.unair.ac.id/96725/1/1.%20HALAMAN%20DEPAN.pdf>. Diakses 20 September 2019
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Salidi, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Simamora, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia.
- Sinungan, M. (2013). *Produktifitas, Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Rineka Cipta.
- Wirawan. (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=162772>. Diakses 11 Maret 2020