

**DAMPAK IKLIM ORGANISASI DAN KEBAHAGIAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL SWISS BELL MALEOSAN MANADO***IMPACT OF ORGANIZATION CLIMATE AND HAPPINESS TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE AT MANADO SWISS BELL MALEOSAN HOTEL*

Oleh:

**Timothi Junius Klinsky Waani<sup>1</sup>  
Maryam Mangantar<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>[waanitimothi@gmail.com](mailto:waanitimothi@gmail.com)<sup>2</sup>[marjam.mangantar@gmail.com](mailto:marjam.mangantar@gmail.com)<sup>3</sup>[yantje\\_uhing@yahoo.com](mailto:yantje_uhing@yahoo.com)

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan kebahagiaan terhadap kinerja karyawan pada hotel Swiss Bell Maleosan Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada hotel Swiss Bell Maleosan Manado, yang berjumlah 162 orang. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 162 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Dengan uji ini dapat dilihat bagaimana variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kebahagiaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Iklim organisasi dan kebahagiaan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada hotel Swiss Bell Maleosan Manado. Hotel Swiss Bell Maleosan 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, kinerja karyawan*

**Abstract:** *The purpose of this study is to determine the influence of organization climate and happiness toward employee performance at Manado Swiss Bell Maleosan Hotel. The populations in this study were all employee at Manado Swiss Bell Maleosan Hotel, totaling 162 people. The sampling technique was saturated sampling, which took the entire sample of 162 respondents. The research method using multiple linear regression analysis. With this test, it can be seen how the independent variables influence the dependent variable. The results of this study found that the organization climate had a significant positive influence on employee performance, and happiness had a significant positive influence on employee performance, organization climate and happiness simultaneously influence employee performance at Manado Swiss Bell Maleosan Hotel. Hotel Swiss Bell Maleosan Manado should further enhance a positive organizational climate so as to create high employee performance. Need to create and maintain the dimensions of happiness again, namely the indicator of work inspiration in order to improve employee performance.*

**Keywords:** *Organization climate, happiness, employee performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. 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.

Iklm organisasi menunjuk pada gaya material yang mempengaruhi pandangan anggota mengenai nilai dan tujuan organisasi. Perusahaan harus menciptakan iklim organisasi yang sehat di dalam organisasi agar karyawan dapat bekerja secara optimal. Hal yang menjadi kunci bagi organisasi/perusahaan dalam menjalankan bisnis dan perdagangan adalah pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif dan terarah. Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Karyawan di puncak hierarki organisasi memiliki pendapat yang lebih positif tentang organisasi (Zalukhu, 2013).

Kebahagiaan di tempat kerja akan memberi banyak kontribusi, baik untuk organisasi dan individu. Pada tingkat organisasi/perusahaan kebanyakan orang menganggap bahwa atribut budaya dan praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia sebagai kemungkinan penyebab terjadinya kebahagiaan di antara anggota organisasi. Karyawan yang bahagia di tempat kerja akan berdampak positif bagi perusahaan. Karyawan yang mencintai pekerjaannya akan bahagia dalam melakukan setiap pekerjaan, melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan menomorduakan imbalan materi. Hal ini dapat berdampak pada karyawan, mereka akan bekerja sepenuh hati dan tanpa mengenal lelah akan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, sehingga berdampak pada produktivitas kerja dan kinerja karyawan menjadi lebih baik (Rahimic, 2013).

Salah satu industri yang sedang berkembang pesat adalah industri perhotelan, namun di masa sekarang (pandemi covid-19) justru industri perhotelan terpuruk). Cara yang dilakukan industri perhotelan untuk bangkit kembali yaitu menerapkan prosedur standar terkait mengantisipasi masalah pandemik sesuai protokol. Industri perhotelan merupakan salah satu bentuk perdagangan jasa yang menyediakan jasa penginapan dan jasa pelayanan hotel lainnya. Operasional hotel tidak terlepas dari peran penting sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia pada sebuah hotel harus mempunyai satu tujuan sama yaitu berkeinginan hotel mengalami peningkatan pendapatan dari tahun ke tahun. Untuk itu kinerja yang baik serta meningkatkan hasil kerja merupakan hal terpenting dalam mewujudkan kemajuan dalam perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan/pekerjaan yang dicapai seseorang atau karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, pencapaian tujuan perusahaan sepenuhnya tergantung pada faktor sumber daya manusia yang dapat memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan. Iklim organisasi yang lebih baik untuk meningkatkan kebahagiaan karyawan di tempat kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan (Wijayanto, 2017). Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Iklim Organisasi dan Kebahagiaan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Swiss Bell Maleosan Manado.
2. Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado.
3. Kebahagiaan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado.

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, dan pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial (Marwansyah, 2014:3-4). Widodo (2015:2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap sumber daya manusia, 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 sumber daya manusia itu berada.

### **Iklim Organisasi**

Darzanti (2013:3) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan lingkungan internal yang mewakili faktor-faktor dalam organisasi yang menciptakan kultur dan lingkungan sosial dimana aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan berlangsung. Darodjat (2015:85) juga mengatakan bahwa iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja. Dapat kesimpulan bahwa iklim organisasi adalah suatu lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi perilaku mereka dan bentuk kerjasama karyawan untuk pencapaian tujuan bersama di dalam perusahaan.

### **Kebahagiaan**

Diener (2007) mengemukakan bahwa kebahagiaan merupakan evaluasi yang dilakukan seseorang terhadap hidupnya, mencakup segi kognitif dan afektif. Evaluasi kognitif sebagai komponen kebahagiaan seseorang diarahkan pada penilaian kepuasan individu dalam berbagai aspek kehidupan seperti pekerjaan, keluarga, dan pernikahan. Sedangkan evaluasi afektif merupakan evaluasi mengenai seberapa seseorang mengalami emosi positif dan negative. Seligman (2005) juga mengungkapkan 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 afek positif yang dirasakan individu dari pada afek negatif. Dapat kesimpulan bahwa kebahagiaan diartikan sebagai hasil penilaian diri terhadap kepuasan hidup yang ditandai dengan munculnya emosi dan aktifitas positif di sebagian besar waktu serta keseimbangan dalam menjalankan hidup, yang ditentukan oleh empat aspek yaitu material, intelektual, emosional, dan spiritual.

### **Kinerja**

Priansa (2016:190) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kasmir (2016:182) juga mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses hasil kerja yang telah dicapai secara kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tanggungjawab yang diberikan pada periode tertentu.

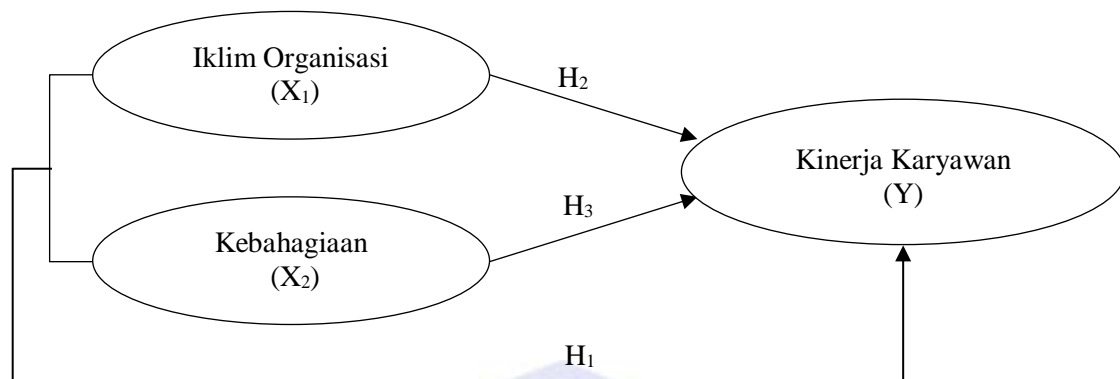
### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Purnama (2017) dengan judul pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Politeknik LP31 Jakarta Kampus Cikarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dan mengetahui indikator iklim organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Politeknik LP31 Jakarta Kampus Cikarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif iklim organisasi terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari dan Sutjahjo (2015) dengan judul kompensasi, iklim organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PEB. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, iklim Organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PEB. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Iklim organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja secara langsung dan signifikan

berdampak pada kinerja. Kompensasi secara tidak langsung terhadap kinerja kerja melalui kepuasan kerja. Iklim organisasi secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

*Sumber: Kajian Teori, 2019*

### Hipotesis Penelitian

H<sub>1</sub> : Diduga Iklim Organisasi dan Kebahagiaan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Swiss Bell Maleosan Manado.

H<sub>2</sub> : Diduga Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Swiss Bell Maleosan Manado.

H<sub>3</sub> : Diduga Kebahagiaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Swiss Bell Maleosan Manado.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode asosiatif. Jenis penelitian asosiatif adalah jenis penelitian yang bersifat mencari hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017:21).

### Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian adalah posisi dimana letak suatu penelitian dilaksanakan, untuk mempermudah peneliti dalam mengambil data sebagai referensi. Objek penelitian dilakukan pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 2 bulan.

### Populasi, Besaran Sampel dan Teknik *Sampling*

Sugiyono (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 dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado, yang berjumlah 162 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh (*total sampling*). Teknik *total sampling* merupakan pengambilan sampel dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden atau dikenal dengan istilah *sampling* jenuh. Jadi, besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 162 responden.

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016).

**Uji Asumsi Klasik****Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk menguji apakah distribusi variabel pengganggu atau residual normal atau tidak, maka dapat dilakukan analisis grafik atau dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2016).

**Uji Heterokedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas (independen). Dilakukan dengan cara menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh estimasi model regresi empiris sangat tinggi, dan nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) > 10 maka mengindikasikan adanya multikolinieritas (Ghozali, 2016).

**Uji Hipotesis****Uji F (Simultan)**

Ghozali (2016:98) 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, 2016:98).

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  $Sig. > 0,05$

**Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ini digunakan melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sarwono, 2012:205). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Gambaran Umum objek Penelitian**

Hotel Swiss Bell Maleosan Manado merupakan salah satu hotel berbintang empat terbaik di Manado, yang dikelilingi keindahan alam yang memukau, keindahan panorama laut dengan latar belakang pegunungan hijau. Terletak di lokasi yang strategis, tepat berada di tengah wilayah ekoturisme dan kawasan niaga di Jalan Jenderal Sudirman, dengan akses yang mudah menuju pusat hiburan dan obyek wisata.

**Deskripsi Responden****Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	74	45,68%
Perempuan	88	54,32%
Jumlah	162	100%

Sumber: Hasil Olahan Data, 2021

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 74 orang dengan persentase sebesar 45,68%, sedangkan perempuan sebanyak 88 orang dengan persentase sebesar 54,32%. Dengan adanya data ini, menunjukkan bahwa responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden laki-laki.

**Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
20 – 30 Tahun	56	34,57%
31 – 40 Tahun	65	40,12%
> 40 Tahun	41	25,31%
Jumlah	162	100%

Sumber: Hasil Olahan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa deskripsi responden berdasarkan kelompok umur 20 - 30 tahun memiliki frekuensi 56 orang sebesar 34,57%, kelompok umur 31 - 40 tahun memiliki frekuensi 65 orang sebesar 40,12%, dan kelompok umur > 40 tahun memiliki frekuensi 41 orang sebesar 25,31%. Dari kelompok umur tersebut, bahwa frekuensi/jumlah responden terbanyak pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado adalah dari kelompok umur 31 - 40 tahun yaitu sebesar 40,12%.

**Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SLTA	51	31,5%
D3	33	20,4%
S1	76	46,9%
S2	2	1,2%
Jumlah	162	100%

Sumber: Hasil Olahan Data, 2021

Tabel 3 menunjukkan bahwa deskripsi responden berdasarkan pendidikan SLTA memiliki frekuensi 51 orang sebesar 31,5%, pendidikan D3 memiliki frekuensi 33 orang sebesar 20,4%, pendidikan S1 memiliki frekuensi 76 orang sebesar 46,9%, dan pendidikan S2 memiliki frekuensi 2 orang sebesar 1,2%. Berdasarkan data pendidikan tersebut bahwa frekuensi/jumlah responden terbanyak pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado adalah jumlah responden berpendidikan S1 sebesar 76%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan S1 lebih banyak dibanding responden yang berpendidikan SLTA, D3, dan S2.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Iklim Organisasi (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,000	Valid	0,820	Reliabel
	X1.2	0,000	Valid		
	X1.3	0,000	Valid		
	X1.4	0,000	Valid		
	X1.5	0,000	Valid		
Kebahagiaan (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,000	Valid	0,744	Reliabel
	X2.2	0,000	Valid		
	X2.3	0,000	Valid		
	X2.4	0,000	Valid		
	X2.5	0,000	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,000	Valid	0,925	Reliabel
	Y2	0,000	Valid		
	Y3	0,000	Valid		
	Y4	0,000	Valid		
	Y5	0,000	Valid		
	Y6	0,000	Valid		

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Berdasarkan Tabel 4 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

**Tabel 5. Uji Multikolinearitas**

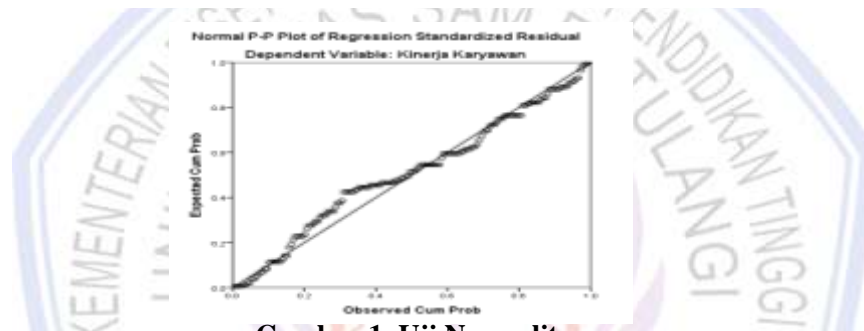
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. (Constant)		
Iklim Organisasi	.364	2.749
Kebahagiaan	.364	2.749

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Tabel 5 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai *tolerance*  $> 0,01$  atau sama dengan nilai *VIF*  $< 10$ . Hasil perhitungan menghasilkan nilai toleransi dibawah angka 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) di bawah angka 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

### Uji Normalitas



**Gambar 1. Uji Normalitas**

Sumber: Output SPSS 22, 2021

Gambar 1 menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Lienear Berganda

**Tabel 6. Hasil Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-1.606	1.570
1 Iklim Organisasi	.359	.106
Kebahagiaan	.927	.130

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Berdasarkan Tabel 6, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,606 + 0,359 X_1 + 0,927 X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar -1,606 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel bebas atau nilai variabel bebas dianggap 0 maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar -1,606 satuan. Nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,359 menunjukkan terdapat pengaruh positif iklim organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,927 menunjukkan terdapat pengaruh positif kebahagiaan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

**Pengujian Hipotesis****Tabel 7. Uji F Simultan**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2219.652	2	1109.826	138.733	0.000 <sup>b</sup>
	Residual	1271.959	159	8.000		
	Total	3491.611	161			

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

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

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 dan kebahagiaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti.

**Tabel 8. Uji Parsial (Uji t)**

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	( <i>Constant</i> )	-1.606	1.570		-1.023	.308
	Iklim Organisasi	.359	.106	.269	3.391	.001
	Kebahagiaan	.927	.130	.566	7.131	.000

- a. *Dependent Variable:* Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Hasil uji-t menunjukkan bahwa iklim organisasi ( $X_1$ ) memiliki tingkat signifikansi  $p\text{-value} = 0,001 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti. Hasil uji-t menunjukkan bahwa kebahagiaan ( $X_2$ ) memiliki tingkat signifikansi  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan kebahagiaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti.

**Tabel 9. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 <sup>a</sup>	.636	.631	2.82838

- a. *Predictors:* (*Constant*), Iklim Organisasi, Kebahagiaan

- b. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Pada model *summary*, dapat diketahui bahwa Nilai koefisien korelasi (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,797. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi dan kebahagiaan secara simultan mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,636. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, yaitu iklim organisasi dan kebahagiaan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 63,6% dan sisanya 34,4% dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Pembahasan****Pengaruh Iklim Organisasi dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi dan kebahagiaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap perubahan kinerja karyawan pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado di pengaruhi oleh iklim organisasi dan kebahagiaan. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi dan kebahagiaan dapat berjalan dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Mangowal, Trang, dan Lumintang (2020), menemukan bahwa iklim organisasi dan kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa dari Mawitjere,



Lengkong, dan Nelwan (2019) menemukan bahwa bahwa iklim organisasi dan kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh iklim organisasi. Iklim organisasi pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado dapat berjalan dengan baik sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Karundeng (2016) menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Widayati (2017) menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa dari Ningtias dan Sunuharyo (2018) menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kebahagiaan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kebahagiaan. Kebahagiaan merupakan kondisi emosi positif dan aktivitas positif yang dirasakan oleh individu sehingga karyawan mampu memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan bagi dirinya dalam bekerja. Hasil penelitian dari Wulandari dan Widyastuti (2014) bahwa kebahagiaan di tempat kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa dari Syarifi, Lengkong, dan Saerang (2019), menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kebahagiaan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Iklim Organisasi dan Kebahagiaan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Swiss Bell Maleosan Manado.
2. Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Swiss Bell Maleosan Manado.
3. Kebahagiaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Swiss Bell Maleosan 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 komunikasi dan memproses informasi. Komunikasi dan memproses informasi merupakan indikator yang memiliki tanggapan atau persepsi yang lemah pada indikator iklim organisasi.
3. Perlu menciptakan dan mempertahankan lagi indikator dari kebahagiaan, yaitu pada indikator inspirasi pekerjaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Perlu meningkatkan lagi item/ Pernyataan pada indikator kebahagiaan, yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan indikator yang memiliki tanggapan atau persepsi yang lemah pada indikator kebahagiaan.
5. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan menggunakan tambahan variabel independen lainnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Darodjat. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Edisi 9 Buku 2. Jakarta. Penerbit: Selemba Empat.
- Darzanti. (2013). *Budaya dan iklim organisasi*. Jakarta. Penerbit: Bumi Aksara.
- Diener. Ed. (2007). *Culture and Well-Being: The Collected Works of Ed Diener*. New York: Springer is part of Springer Science+Business Media.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- 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 Tanggal 9 November 2019.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik (Cetakan Kedua)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangowal, Trang, dan Lumintang. (2020). Dampak Iklim Organisasi, Kebahagiaan, dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.8, No.2, Hal. 39-48. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/28382/27759>. Diakses 8 November 2021.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Jakarta. Penerbit: Alfabeta.
- Mawitjere, Lengkong, dan Nelwan. (2019). Dampak Iklim Organisasi dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.7, No.4, Hal. 5743-5752. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26455/26074>. Diakses 8 November 2021.
- Ningtias, P. A., dan Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT XYZ). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.64, No. 1. Hal. 19-26. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2721/3115>. Diakses 9 November 2019.
- Priansa. (2016). *Manajemen Kinerja Falsafah: Teori dan Penerapannya*. Edisi Revisi. Jakarta:Gramedia.
- Purnama, H. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Jakarta Kampus Cikarang. *Jurnal Lentera Bisnis*, Vol. 6 No. 1, ISSN 2252-9993, Hal. 39-47. <https://plj.ac.id/ojs/index.php/jrlab/article/view/165/140>. Diakses 27 Juli 2019 Diakses Tanggal 9 November 2019.
- Rahimic, Z. (2013). *Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction in Bosnia and Herzegovina Companies*. *International business Research*, Vol 6, No.3, Hal. 129-139. <https://www.ccsenet.org/journal/index.php/ibr/article/view/24224>. Diakses 9 November 2019.
- Ratnasari, S. I dan Sutjahjo. (2015). Kompensasi, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PEB. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. ISSN: 2599-283X(Online), Hal. 2528-2433. <http://mebis.upnjatim.ac.id/index.php/mebis/article/view/14/1>. Diakses 9 November 2019.
- Sarwono. (2012). *Path Analysis dengan SPSS: Teori, Aplikasi, Prosedur Analisis untuk Riset Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Jakarta: Alex Media Komputido.
- Syarifi, Lengkong, dan Saerang. (2019). Hubungan antara Kebahagiaan di Tempat Kerja dengan Kinerja Karyawan KFC Di Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.7, No.4, Hal. 5773-5782. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26508/26124>. Diakses 8 November 2021.
- Seligman, M.E. P. (2005). *Menciptakan Kebahagiaan dengan Psikologi Positif (Authentic Happiness)*. PT. Mizan Pustaka: Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jilid 1. Jakarta. Penerbit: Erlangga.
- Widayati, P. A. (2017). *The Effects of Transformational Leadership and Organizational Climate on Employee's Performance*. *International Journal of Economic Perspectives*. Vol. 11, No. 1, Issue 4,499-505. [http://digilib.mercubuana.ac.id/manager/t!@file\\_artikel\\_abstrak/Isi\\_Artikel\\_219834363262.pdf](http://digilib.mercubuana.ac.id/manager/t!@file_artikel_abstrak/Isi_Artikel_219834363262.pdf). Diakses Diakses Tanggal 9 November 2019.
- Wijayanto, S, A. (2017). Dampak Iklim Organisasi Terhadap Kebahagiaan dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta). *Jurnal Bisnis Manajemen dan Akuntansi*, Vol. IV, No. 1, ISSN: 2252-5483, Hal. 42-56. <http://jurnal.amaypk.ac.id/index.php/jbma/article/view/57/59>. Diakses 9 November 2019.

Wulandari dan Widyastuti. (2014). Faktor -Faktor Kebahagiaan di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi*, Hal. 49-60. <https://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/psikologi/article/view/1178/>. Diakses 9 November 2019.

Zalukhu. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Pusat Badan SAR Nasional Jakarta). *Jurnal MIX*. Vol. III, No. 1. Hal. 1-11. <https://mix.mercubuana.ac.id/publications/156975/pengaruh-kecerdasan-emosional-iklim-organisasi-dan-stres-kerja-terhadap-kinerja>. Diakses 9 November 2019.

