

PENGARUH LINGKUNGAN ORGANISASI, ETOS KERJA, DAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL SAHID KAWANUA MANADO

INFLUENCE OF THE ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT, WORK ETHOS AND WORK RELATIONSHIPS ON THE PERFORMANCE OF HOTEL EMPLOYEES SAHID KAWANUA MANADO

Oleh:

Gricilia Cheysi Aspani¹

Greis M. Sendow²

Jeffrey L. A. Tampenawas³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

[1griciliaaspani@gmail.com](mailto:griciliaaspani@gmail.com)

[2greissendow@yahoo.com](mailto:greissendow@yahoo.com)

[3jeffry_tampenawas@unsrat.ac.id](mailto:jeffry_tampenawas@unsrat.ac.id)

Abstrak: Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kualitas karyawannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan organisasi, etos kerja dan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Kawanua Manado. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 30 responden karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah *probability sampling*. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan organisasi (X1), etos kerja (X2) dan hubungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Hotel Sahid Kawanua Manado, selanjutnya secara parsial lingkungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, etos kerja berpengaruh positif signifikan, sedangkan hubungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran, sebaiknya terus memperhatikan faktor-faktor Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Hubungan organisasi untuk dapat meningkatkan Produktivitas Kerja pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan cara menyediakan fasilitas kerja yang lebih baik, pemeliharaan suasana kerja dan hubungan antar atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang kondusif.

Kata Kunci: *Lingkungan organisasi, etos kerja, hubungan kerja, kinerja karyawan.*

Abstract: *One of the factors that influence the level of success of an organization is employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of organizational environment, work ethic and work relations on employee performance at Sahid Kawanua Hotel Manado. This study used a sample of 30 employee respondents. The sampling technique is probability sampling. This type of research uses quantitative methods. The analytical technique used in this research is multiple linear regression analysis. The result showed that the organizational environment (X1), work ethic (X2) and work relations (X3) had a significant effect on employee performance (Y) Hotel Sahid Kawanua Manado, then partially the organizational environment had a positive and significant effect on employee performance, work ethic had an effect significant positive, while the work relations has no significant effect on employee performance. Suggestions, should pay attention to the factors of the work environment, work ethic and organizational relations in order to increase employee productivity. This can be done by providing better facilities, maintaining work and conducive realtions between superiors and subordinates as well as fellow co-workers.*

Kata kunci: *Organizational environment, work ethic, work relations, employee performance.*

Latar Belakang

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karyawan dapat meningkatkan kinerja untuk mampu bertahan dalam persaingan lingkungan bisnis. Kinerja karyawan yang tinggi menjadi harapan dari semua pimpinan perusahaan. Para karyawan harus dimotivasi agar mereka mau bekerja dengan baik (Sagay, Tewal dan Sendow, 2018). Kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan organisasi, etos kerja dan hubungan kerja karena akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan melakukan kinerja yang baik akan memberikan manfaat bagi perusahaan untuk mengevaluasi hasil yang diperoleh perusahaan, serta meningkatkan kemampuan perusahaan untuk bersaing secara unggul dan kompetitif.

Lingkungan organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan organisasi yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan organisasi dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan (Sihaloho dan Siregar, 2019). Dengan kondisi lingkungan organisasi ataupun lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan berkonsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Hotel Sahid Kawanua Manado dimana harus perlu dianalisis dan lebih memperhatikan lingkungan organisasi yang ada agar karyawan lebih nyaman, bekerja lebih giat dan konsentrasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal.

Etos kerja merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Berbagai upaya yang dilakukan agar kinerja dari karyawan dapat memberikan hasil yang optimal, tetapi bagaimana karyawan menerima peraturan-peraturan yang ada dan harus dipatuhi. Setiap proses untuk perusahaan berkembang pasti tidak lepas dari berbagai masalah yang nantinya akan menghambat pekerjaan yang ada diperusahaan, bagaimana manajer melihat etos kerja karyawan guna untuk mengatasi masalah-masalah yang untuk membantu perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan hasil yang efektif dan efisien (Timbuleng dan Sumarauw, 2015). Dengan etos kerja yang tinggi ini bisa meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap karyawan, bila etos kerja tidak ada pada suatu organisasi akan sulit berkembang. Peran Etos kerja yang ada di Hotel Sahid Kawanua Manado harus lebih ditingkatkan dari disiplin kerja bagi karyawan, adanya integritas, dapat diandalkan dalam pekerjaan berdedikasi dalam pekerjaan, mampu bekerja sama, bertanggung jawab dan memiliki keinginan untuk maju agar dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan.

Hubungan kerja yang baik antar karyawan juga perlu dipertahankan, karena hubungan kerja di dalam organisasi mempunyai tujuan terciptanya kemudahan serta kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan setiap orang dan setiap unit karena adanya kesadaran bahwa setiap orang atau unit lain serta timbulnya semangat saling bantu (Pratana dan Abadi, 2018). Dalam pelaksanaan hubungan kerja selalu diperlukan komunikasi kesemua arah dan timbal balik, atasan dan bawahan baik internal maupun eksternal. Hotel Sahid Kawanua Manado dalam meningkatkan hubungan kerja antara karyawan sudah optimal antara karyawan dan juga atasan. Serta adanya kesadaran bahwa setiap orang atau setiap unit timbul semangat saling bantu yang pada akhirnya akan terus meningkatkan kualitas pekerjaan serta kuantitas pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan melalui wawancara terhadap beberapa karyawan, diketahui bahwa terdapat beberapa permasalahan yang terjadi sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan pada Hotel Sahid Kawanua Manado. Adapun faktor kinerja dan standar yang ditetapkan dalam mengukur kinerja karyawan yang menjadi permasalahan yang ditemukan dalam menurunnya kinerja karyawan adalah lingkungan organisasi dan etos kerja sedangkan hubungan kerja antar karyawan sudah solid dan baik. Dari beberapa indikator dalam mengukur kinerja karyawan di Hotel Sahid Kawanua Manado tidak sepenuhnya berjalan dengan baik sehingga indikator-indikator tersebut harus terus ditingkatkan agar karyawannya dapat berkinerja tinggi.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh:

1. Lingkungan organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Kawanua Manado.
2. Etos kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Kawanua Manado.
3. Hubungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Kawanua Manado.
4. Lingkungan organisasi, etos kerja dan hubungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Kawanua Manado.

Lingkungan Organisasi

Manajemen yang baik memikirkan lingkungan organisasi yang baik dan menyenangkan karena sangat dibutuhkan oleh tenaga kerjanya. Dan juga fasilitas di dalam pekerjaan harus terjamin dengan baik (Nitisemito, 2007:65). Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan organisasi itu sendiri. Lingkungan organisasi adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kelangsungan, eksistensi, dan keberadaan yang menyangkut organisasi baik dari dalam maupun dari luar (Londo, Tewel dan Rumokoy, 2016). Indikator dalam variabel ini yaitu lingkungan kerja yang memadai yang berarti Lingkungan kerja yang nyaman dan dapat mendukung kinerja karyawan akan menimbulkan rasa puas bagi pekerja dalam suatu organisasi. Menurut Nitisemito (2019), untuk mengukur lingkungan organisasi dapat menggunakan indikator-indikator yaitu Suasana kerja, Fasilitas kerja dan Penunjang dan Lingkungan kerja yang memadai.

Etos Kerja

Dalam suatu organisasi terdapat beberapa pandangan bahwa etos kerja mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja karyawan. Menurut Ginting (2016), etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang di yakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya, sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah (Saputra, Lengkong dan Trang, 2018). Menurut Siregar, (2000:24) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator - indikator yaitu Kesadaran, Semangat, Kemauan, disiplin kerja, Inisiatif, Produktif, Peningkatan dan Wawasan.

Hubungan Kerja

Dalam pelaksanaan hubungan kerja selalu diperlukan komunikasi ke semua arah dan timbal balik, atasan dengan bawahan, antara atasan dan antara bawahan, baik internal maupun eksternal. Komunikasi dianggap penting untuk membangun relasi dan menumbuhkan motivasi antar karyawan sehingga terbina suatu kerja sama yang harmonis (Mangkunegara. 2014:25). Selain itu pentingnya hubungan kerja yang baik antar karyawan juga perlu dipertahankan, karena hubungan kerja adalah sebagian dari yang mempengaruhi kinerja (Pratana dan Abadi, 2018). Indikator Hubungan Kerja menurut Kadarmo (2001: 24-25), yaitu Tingkat keramahan atasan, Perhatian atasan terhadap kesulitan dalam pelaksanaan tugas, perlu adanya motivasi dari atasan, Keterkaitan dalam pelaksanaan tugas, perlu adanya motivasi dari atasan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja karyawan yang tinggi menjadi harapan dari semua pimpinan perusahaan (Afandi, 2018:83). Kinerja bisa dikatakan sebagai hasil dari proses kerja yang sudah dilewati dan menjadi gambaran bagaimana proses kerja yang dilakukan, ketepatan waktu dan efektifitas, bila proses kerja sesuai standar atau aturan kerja yang sudah dilakukan maka kinerja atau hasil kerja akan sesuai target. Para karyawan harus dimotivasi agar mereka mau bekerja dengan baik (Sagay, Tewel dan Sendow, 2018). Menurut Robbins (2016:260), indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, dan Efektifitas.

Penelitian Terdahulu

Saleha (2016) melakukan penelitian yang berjudul: Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, etos kerja, dan budaya kerja secara simultan dan sebagian memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bina Marga Agency Centra Sulawesi Tengah

Saputra, Lengkong, dan Trang (2018) melakukan penelitian yang berjudul: Analisis Penerapan Etos Kerja Pada Perangkat Desa Kamanga Dua Kecamatan Tompaso. Metode penelitian kualitatif dan Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan etos kerja pada perangkat desa

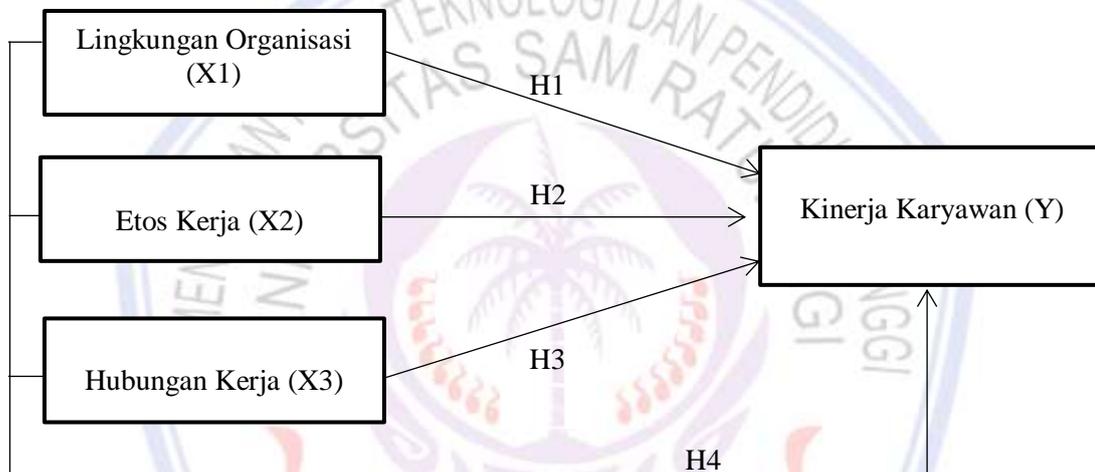
telah berjalan dengan baik walaupun ada beberapa masalah yang menghambat dan faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan etos kerja adalah infrastruktur, pelatihan dan pembinaan, dan penilaian kinerja.

Rathmah (2019) melakukan penelitian yang berjudul: Analisis *Human Relation* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama DC Solo. Metode penelitian kuantitatif dan Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan (1) *human relation* berpengaruh terhadap etos kerja, (2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja, (3) *human relation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (5) etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (6) *human relation* tidak berpengaruh berdasarkan sobel test, (7) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja sebagai varoabel mediasi berdasarkan sobel test.

Hipotesis

- H1: Lingkungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
 H2: Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
 H3: Hubungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
 H4: Lingkungan Organisasi, Etos Kerja dan Hubungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teoritis (2021)

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Adapun tujuan penelitian kuantitatif yaitu untuk mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang diselidiki oleh peneliti (Suryani, Hendryadi 2015).

Tempat dan Waktu Penelitian

Objek penelitian dilakukan di Hotel Sahid Kawanua Manado. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 2 bulan.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Hotel Sahid Kawanua Manado yang berjumlah 30 karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Sahid Kawanua yang berjumlah 30 responden. Pada penelitian ini peneliti akan menggunakan teknik *probability sampling* dimana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas, analisis regresi berganda dan uji hipotesis.

Teknik Analisis

Analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam proses ini seringkali digunakan statistic. Fungsi pokok statistic adalah untuk menyederhanakan penelitian, selain itu fungsinya untuk memungkinkan peneliti untuk menguji apakah ada hubungan atau hubungan yang diamati memang betul terjadi atau hanya kebetulan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan oleh peneliti dengan maksud meramalkan bagaimana keadaan variable dependen, bila dua atau lebih variable independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (di naik turunkan nilainya). Jadi, analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variable independennya minimal dua.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Objek Penelitian

Hotel Sahid Kawanua merupakan salah satu dari beberapa hotel bintang 3 yang berada pusat kota di Manado tepatnya di Jl. Sam Ratulangi No.1, Wenang Utara, Kec. Wenang, Kota Manado, Sulawesi Utara. Hotel Sahid Kawanua Manado didirikan dengan maksud disamping sebagai Badan Usaha yang bertujuan profit oriented juga merupakan partisipasi pihak swasta dalam pembangunan pariwisata di daerah tingkat 1 provinsi sulawesi Utara. Hotel ini memiliki 88 kamar dengan fasilitas standar, sahid kawanua bisa dijangkau dalam waktu 15 menit dari Bandara Internasional Sam Ratulangi. Pusat perbelanjaan dan area bisnis di kota manado bisa ditempuh dalam waktu 10 menit berkendara.

Deskripsi Responden

Pada bagian ini akan dibahas mengenai gambaran umum responden. Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara dengan jumlah responden sebanyak 30 orang pegawai.

Deskripsi Hasil Penelitian

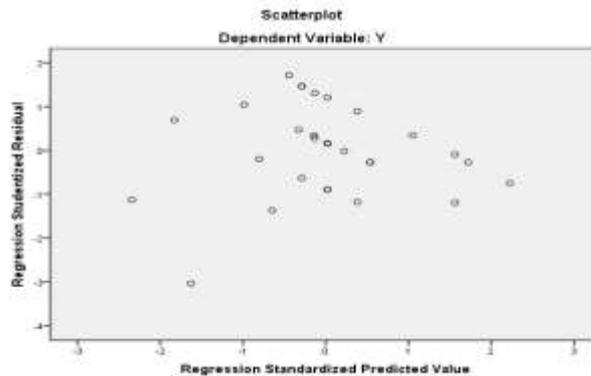
Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	R	Signifikansi	Status	Cronbach Alpha	Status
Lingkungan Kerja (X1)	X11	,723	0,000	Valid	,665	Reliabel
	X12	,708				
	X13	,672				
Etos Kerja (X2)	X21	,570	0,000	Valid	,732	Reliabel
	X22	,601				
	X23	,673				
	X24	,624				
	X25	,617				
Hubungan Kerja (X3)	X31	,570	0,000	Valid	,723	Reliabel
	X32	,641				
	X33	,570				
	X34	,539				
	X35	,619				
Kinerja Karyawan (Y)	Y11	,752	0,000	Valid	,752	Reliabel
	Y12	,745				
	Y13	,724				
	Y14	,759				

Sumber: Hasil olah data, 2021

Berdasarkan tabel 1 hasil uji validitas capaian *Koefisien Pearson Correlate* setiap pernyataan lebih besar dari 0,30 dan nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Dan hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel Nilai *Alpha Cronbach* untuk setiap pernyataan $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Hasil Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil olah data, 2021

Berdasarkan gambar 2, kita dapat melihat bahwa titik-titik plotting yang terdapat pada gambar “Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual” selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Oleh karena itu, sebagaimana dasar pedoman pengambilan keputusan dalam uji normalitas teknik probability plot dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Dengan demikian maka asumsi normalitas untuk residual dalam analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini terpenuhi.

Hasil Uji Multikolinieritas

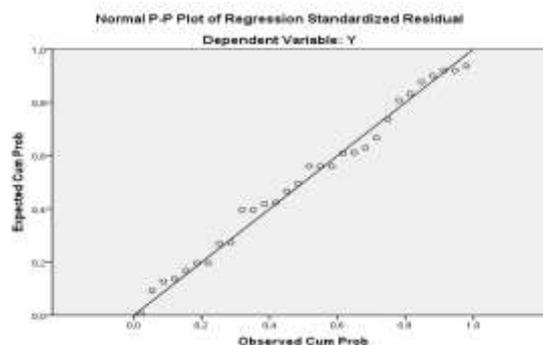
Tabel 2. Hasil Statistic Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
LingkunganKerja (X_1)	,975	1,026
EtosKerja (X_2)	,591	1,692
HubunganKerja (X_3)	,597	1,674

Sumber: Hasil olah data, 2021

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat nilai Tolerance untuk variable lingkungan kerja adalah 0,975, untuk variable etos kerja 0,591 dan untuk hubungan kerja adalah 0,597 lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF variable lingkungan kerja adalah 1,026, untuk variable etos kerja 1,692 dan untuk hubungan kerja adalah 1,6974 $< 10,00$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Hasil Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil olah data, 2021

Berdasarkan gambar 3, dapat dilihat bahwa titik-titik data penyebaran diatas dan di bawah atau disekitar angka 0. Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	3,041	5,148		,591	,560
	X1	,535	,170	,476	3,145	,004
	X2	,542	,174	,608	3,125	,004
	X3	,330	,172	,319	1,921	,066

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data, 2021

Berdasarkan tabel 3 hasil tersebut maka bentuk persamaan regresi dapat di tulis sebagai berikut:

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 3,041 + 0,535 X1 + 0,542 X2 + 0,330 X3$$

Menggambarkan bahwa variabel bebas (independent) Lingkungan Organisasi (X1), Etos Kerja (X2) dan Hubungan Kerja (X3) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (*dependent*) Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar nilai koefisien (*b*) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta (α) sebesar 3,041 memberikan pengertian bahwa jika Lingkungan Organisasi (X1), Etos Kerja (X2) dan Hubungan Kerja (X3) secara bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,041 satuan.

Uji Parsial (t-statistik)

Dari hasil uji t pada tabel 3, dapat dilihat bahwa Lingkungan Organisasi (X₁) Nilai signifikan sebesar 0,004 yang berarti bahwa lingkungan organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, apabila lingkungan organisasi naik atau baik maka kinerja akan naik

Etos Kerja (X₂) Nilai signifikan sebesar 0,004 yang berarti bahwa etos kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, apabila etos kerja naik maka kinerja akan naik juga *caterisparibus*. Nilai signifikan silebih besar dari $\alpha=5\%$, maka Ha diterima Ho di tolak. Variabel etos kerja (X₂) mempunyai nilai t_{hitung} yakni 3,125 dan t_{table} 1,705 dengan df 26 (n-k =30-4=26). Jadi, t_{hitung} 3,125 > t_{table} 1,705 Artinya etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y).

Hubungan Kerja (X₃) Nilai signifikan sebesar 0,066 yang berarti bahwa hubungan kerja tidak pengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka Ha ditolak Ho di terima. Variabel etos kerja (X₂) mempunyai nilai signifikan lebih dari $\alpha=5\%$, sehingga secara parsial tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18,498	3	6,166	6,246	,002 ^a
	Residual	25,668	26	,987		
	Total	44,167	29			

Sumber: Hasil olah data, 2021

Dari hasil uji F pada tabel 4, Nilai F-statistik yang diperoleh 6,246 sedangkan F-tabel 2,98. Nilai F table berdasarkan besarnya $\alpha = 5\%$ dan df dimana besarnya ditentukan oleh numerator (k-1/4-1) = 3 dan df untuk denominator (n-k/30-4) = 26. Dengan demikian F-statistik lebih besar dari F-tabel yang artinya bahwa variable lingkungan organisasi, etos kerja dan hubungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil Koefisien Determinasi**Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,647 ^a	,419	,352	,99360

Sumber: Hasil olah data, 2021

Berdasarkan tabel 5 dari nilai Adjusted R Square menunjukkan nilai sebesar 0,419= 41,9%. Artinya, bahwa variable Kinerja (Y) 41,9% variasinya dijelaskan oleh variasi variable lingkungan organisasi, etos kerja dan hubungan kerja, sisanya 58,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap variable kinerja. Hasil ini sesuai dengan teori yang menyatakan adanya hubungan positif antara variable lingkungan organisasi dengan variable kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Londo, Tewal dan Rumokoy (2015) bahwa lingkungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan Saleha (2016) yang juga menemukan adanya hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, Lingkungan kerja memiliki dampak bagi produktivitas kerja para pegawai dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan. Lingkungan kerja yang baik dapat memacu para pegawai untuk dapat bekerja secara produktif, begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan adanya hubungan positif antara variable etos kerja dengan variable kinerja. Artinya, apabila etos kerja meningkat maka kinerja juga akan meningkat, begitu sebaliknya *ceteris paribus*. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bawelle dan Sepang (2016) bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rathmah (2019) bahwa etos kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Artinya etos kerja merupakan variabel penting dalam memahami kinerja pegawai. Dimana organisasi sangat membutuhkan pegawai yang berkinerja tinggi khususnya dalam mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel hubungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Hasil penelitian ini juga sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rosita (2014) bahwa hubungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Artinya, hal tersebut sesungguhnya bisa saja terjadi namun alangkah baiknya jika hubungan kerja tersebut dapat meningkatkan kinerja yang ada sehingga, hubungan kerja dapat memberikan kemudahan dan kelancaran dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda dengan pengujian simultan variabel Lingkungan Organisasi (X1), Etos Kerja (X2), dan Hubungan Kerja (X3), secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Hotel Sahid Kawanua Manado. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Saleha (2016) bahwa lingkungan kerja, etos kerja, dan hubungan kerja secara simultan dan sebagian memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dalam meningkatkan kinerja pegawai yang bekerja perlu memahami bahwa dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia perlu memperhatikan berbagai faktor yang dianggap bisa memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai antara lain dari Lingkungan organisasi, etos kerja serta hubungan kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil pengujian parsial untuk Lingkungan Organisasi yang positif dan signifikan maka Lingkungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sahid Kawanua Manado.
2. Hasil pengujian parsial untuk Etos Kerja yang positif maka hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sahid Kawanua Manado.
3. Hasil pengujian parsial untuk Hubungan Kerja menunjukkan bahwa Hubungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sahid Kawanua Manado.
4. Hasil pengujian didapatkan uji simultan dengan tingkat signifikan maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Organisasi, Etos Kerja dan Hubungan Kerja Secara.

5. bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sahid Kawanua Manado.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan maka ada beberapa hal yang mungkin penulis sarankan khususnya bagi pimpinan hotel untuk tetap terus menjadi lingkungan organisasi yang sehat antar pimpinan dan karyawan kemudian memberikan bonus-bonus terkait kerja karyawan sehingga nantinya akan meningkatkan etos kerja karyawan dan juga yang paling penting menjaga hubungan kerja antar pimpinan dan karyawan juga antara karyawan sehingga dengan hubungan kerja yang baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Teori, Konsep dan indikator, edisi 1. Ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Bawelle, M., dan Jantje, S. 2016. Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal Manajemen*. Vol 4, No 3 (2016). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14120>. Diakses 15 Oktober 2019
- Ginting, D. 2016. *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Herman, S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Kadarmo, S. U. 2001. *Koordinasi dan Hubungan Kerja*. Lemba Administrasi Negara-Republik Indonesia, Jakarta.
- Londo, F., Bernhard, T., dan Farlane, R. 2016. Pengaruh Lingkungan Organisasi, Komitmen Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SulutGO Kantor Pusat Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis dan Akuntansi*. Vol 4, No 1 (2016). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/11581> Diakses 15 Oktober 2019
- Lengkon, N. L., Adolfini., dan Uhing, Y. 2020. Pengaruh Etos Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis dan Akuntansi*. Vol 8, No 1 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php>. Diakses 16 Oktober 2019.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A.S. 2007. *Manajemen Personalial dan Operasi Manajemen SDM* . Gholia Indonesia Jakarta.
- Pratana, A., dan Ferryal, A. 2018. Analisis Pengaruh Etos Krja, Hubungan Kerja an Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Kayawan. *Jurnal Artikel*. Vol 1 No 2 <http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/view/387>. Diakses 25 Agustus 2019.
- Rathmah, H. 2019. Analisis *Human Relation* dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama DC Solo. <http://eprints.iain-surakarta.ac.id/3923/1/SKRIPSI%20FULLLL%20PDF.pdf>. Diakses 19 November 2019
- Robins, S. P., dan Coulter, M. 2016. *Manajemen*. Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Bardani P. Erlangga, Jakarta.
- Rosita, S. 2014. Pengaruh Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Bagian Keuangan Universitas Jambi. *Manjemen Terapan Dan Keuangan*: Vol 3 No 2 (2014). <https://www.online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/view/3115>. Diakses November 2019

- Sagay, I. F. P., Tewel, B., dan Sendow, G. 2018. Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pelabuhan Indonesia Iv (Persero) Terminal Petikemas Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol 6, No 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view>. Diakses 11 Desember 2021
- Saleha, S. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina MargaProvinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis* 4.3. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php>. Diakses September 2019.
- Saputra, R. A., Victor, P. K. L., dan Irvan, T. 2018. Analisis Penerapan Etos Kerja Pada Perangkat Desa Kamangta Dua Kecamatan Tompaso. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.Vol 6, No 2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article>. Diakses 16 Oktober 2019
- Siregar, S. 2000. *Sumber Daya Manusiama (Konsep Universal Etos Kerja)*. Jakarta: PT. Gramedia
- Sihaloho, R. D., dan Siregar, H. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. Volume 9 Nomor <https://jurnal.darmaagung.ac.id>. Diakses 11 Desember 2021
- Suryani., dan Hendrayadi. 2015. *Metode riset kuantitatif teori dan aplikasi pada penelitian bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Timbuleng, S., dan Sumarauw, J, S, ,B. 2015. Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol 3, No 2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view>. Diakses 11 Desember 2021.