

DAMPAK IKLIM ORGANISASI DAN KEBAHAGIAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL SINTENSA PENINSULA MANADO*IMPACT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND HAPPINESS TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE AT MANADO PENINSULA SINTESA HOTEL*

Oleh:

**Mawitjere Ronaldo¹
Victor P.K. Lengkong²
Olivia S. Nelwan³**^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[aldomawitjere2@gmail.com¹](mailto:aldomawitjere2@gmail.com)[vpk.lengkong@unsrat.ac.id²](mailto:vpk.lengkong@unsrat.ac.id)[olivnelwan@yahoo.com³](mailto:olivnelwan@yahoo.com)

Abstrak: Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Iklim organisasi menjadi salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan kebahagiaan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado, dengan jumlah sampel 60 orang. Pendekatan penelitian ini di lihat dari tingkat eksplanasi merupakan jenis penelitian asosiatif untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Organisasi dan Kebahagiaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Sebaiknya Hotel Sintesa Peninsula Manado lebih meningkatkan iklim organisasi yang positif sehingga tercipta kinerja karyawan yang tinggi dan 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: Performance is the result of quality and quantity of work achieved by employees in achieving company goals. Organizational climate is one of the factors that determine employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of organizational climate and happiness on employee performance at the Manado Sintesa Peninsula Hotel. The population in this study were all employees at the Manado Sintesa Peninsula Hotel, with a sample of 60 people. This research approach viewed from the level of explanation is a type of associative research to determine the extent of its effect on employee performance. The results showed that Organizational Climate and Happiness had a significant positive effect on employee performance at the Sintesa Peninsula Manado Hotel. It is better for Sintesa Peninsula Manado to further enhance a positive organizational climate so as to create high employee performance and the need to create and maintain more dimensions of happiness, namely the indicator of work inspiration in order to improve employee performance.

Keywords: organizational climate, happiness, employee performance

Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas Sumber Daya Manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar dapat tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Iklim organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Iklim organisasi mengakibatkan munculnya pola lingkungan yang memunculkan motivasi serta fokus pada persepsi yang masuk akal dan berimbang pada pengaruh terhadap kinerja karyawan. Bagi Wirawan (2008: 122), iklim organisasi merupakan persepsi anggota dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi tersebut tentang apa yang ada atau terjadi di dalamnya yang memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja anggota organisasi, yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Kebahagiaan merupakan salah satu tujuan hidup manusia. Hasil survei di Indonesia tentang kebahagiaan sudah dilakukan oleh Inglehart (2008) yang menyatakan bahwa Indonesia adalah negara yang bahagia. Negara bahagia menurut Inglehart (2008) tidak selalu negara yang memiliki pendapatan yang tinggi. Faktor utama dalam kebahagiaan adalah pembangunan ekonomi, demokratisasi dan kebebasan sosial, dan kepercayaan kepada Tuhan dan keluarga. Indonesia berada di benua Asia, tepatnya Asia Tenggara. Indonesia adalah negara kepulauan, yang terdiri dari berbagai macam kebudayaan yang tersebar dari Sabang sampai Merauke. Keragaman budaya itu menghasilkan berbagai macam pandangan hidup berbeda. Pandangan-pandangan hidup yang berbeda ini menghasilkan perbedaan arti dari kebahagiaan. Hal itu sesuai dengan penelitian Grimaldy (2017) menyatakan bahwa Kebahagiaan (*Happiness*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

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

Salah satu industri yang sedang berkembang pesat adalah industri perhotelan, karena pada dasarnya hotel sudah menjadi kebutuhan bagi setiap kalangan baik swasta maupun pemerintah. 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.

Salah satu hotel di Kota Manado yaitu Hotel Sintesa Peninsula yang beralamat di Jalan Jend Sudirman, Gunung Wenang, Manado, Sulawesi Utara. Ini merupakan lokasi yang cukup strategis dan berada di pusat Kota Manado dengan berbagai keuntungan yang ada. Lokasi hotel yang strategis membuat hotel ini mudah dijangkau oleh para pengunjung. Hotel bintang 5 ini dibangun pada tahun 2008. Bangunan ini memiliki tinggi 11 lantai dengan 150 jumlah kamar. Dengan semakin banyaknya jumlah hotel di Kota Manado, maka persaingan di industri perhotelan pun semakin meningkat. Agar dapat bersaing dengan hotel-hotel lain di sekitarnya, Hotel Sintesa Peninsula harus memperhatikan peran karyawan karena karyawan adalah faktor penentu efektifitas suatu perusahaan atau hotel dalam pencapaian tujuan. Dan kepuasan tamu sangat berkaitan dengan pelayanan yang diberikan oleh karyawan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Iklim Organisasi dan Kebahagiaan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
2. Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
3. Kebahagiaan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut (Sinambela, 2016: 7). Hasibuan (2005: 10) memberikan definisi “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Mangkunegara (2004), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Menurut Handoko (2012: 4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi pengembangan pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Handoko (2012: 4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi pengembangan pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Iklim Organisasi

Iklim organisasi sangat penting bagi suatu perusahaan. Karena, iklim organisasi akan membentuk sikap yang akan ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Iklim organisasi juga menjadi ciri atau karakteristik dari sebuah organisasi yang membedakannya dari organisasi lainnya. Brown dan Leigh (1996) mengatakan bahwa iklim organisasi menjadi sangat penting karena organisasi yang dapat menciptakan lingkungan dimana karyawannya merasa ramah dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat dilihat sebagai variabel kunci kesuksesan organisasi.

Kebahagiaan

Seligman (2005) 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. Sementara menurut Al-Mansor, (2001) kebahagiaan adalah secara rasa yang aneh dan misteri serta mahal yang seseorang tidak mudah untuk mengatakan bahwa dirinya adalah bahagia, sementara orang lain mengatakan bahwa dia adalah orang yang bahagia. Bahagia hanya mudah diucapkan, dirasakan dan dibayangkan oleh orang-orang yang dirinya belum berada pada tempat penyebab kebahagiaan tersebut.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan yang pada gilirannya akan menentukan keseluruhan dari keberhasilan faktor-faktor yang berpengaruh dalam menentukan apakah seorang akan bekerja dengan sebaik-baiknya atau organisasi oleh karena itu, perlu di upayakan meningkatkan kinerja. Namun hal tersebut tidaklah mudah karena faktor yang mempengaruhi naik turunnya kinerja seseorang. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance*. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2011: 94). Mangkunegara (2004: 82) dalam buku manajemen sumber daya manusia dan perusahaan kinerja dapat diartikan sebagai berikut Kinerja adalah secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian Terdahulu

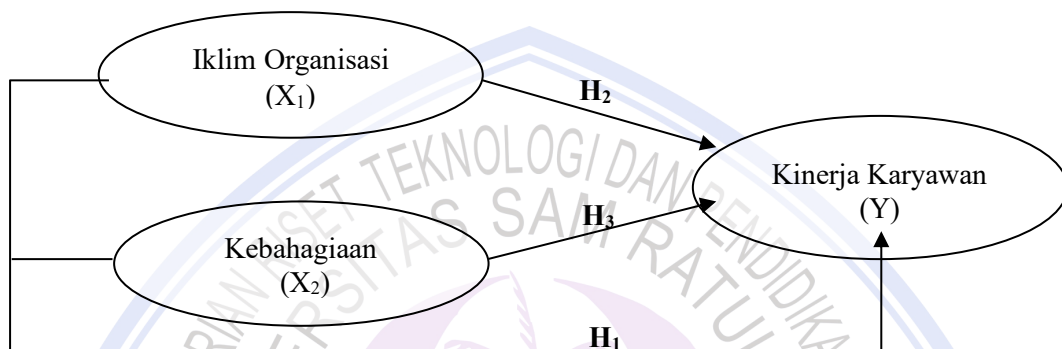
Marini (2017) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan STIKes) Wira Medika Bali. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan, pengaruh dari variabel iklim organisasi, pengaruh dari variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan, pengaruh secara simultan dari variabel kepemimpinan, iklim organisasi, dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan di STIKes Wira Medika Bali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh sangat kuat terhadap kinerja.

Fachreza (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya

organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.

Penelitian yang dilakukan oleh Mamesah dan Lengkong (2016) dengan judul pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan loyalitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan loyalitas kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Kajian Teori, 2019

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Iklim Organisasi dan Kebahagiaan diduga berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan pada hotel Sintesa Peninsula Manado.
 H₂ : Iklim Organisasi diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada hotel Sintesa Peninsula Manado.
 H₃ : Kebahagiaan diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada hotel Sintesa Peninsula Manado.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini di lihat dari tingkat eksplanasi merupakan jenis penelitian asosiatif. Jenis penelitian asosiatif adalah jenis penelitian yang bersifat mencari hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih, (Sugiono, 2016: 21).

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik *Sampling* Penelitian

Sugiono (2017:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada hotel sintesa peninsula Manado, yang berjumlah 150 orang. Jadi, besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 60 responden dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*.

Teknik Analisis

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

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

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 (Ghozali, 2006). Uji validitas menggunakan analisis korelasi pearson, keputusan mengetahui valid tidaknya butir instrumen. Jika pada tingkat signifikan 5% nilai r hitung $>$ r tabel maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *oneshot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* (α) $\geq 0,6$.

Uji Asumsi Klasik:

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. 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, 2006).

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2006).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas (independen). Dilakukan dengan cara menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika variabel-variabel independen saling berkorelasi (diatas 0,9) dan 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, 2006).

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

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

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

Uji t (Parsial)

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

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

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

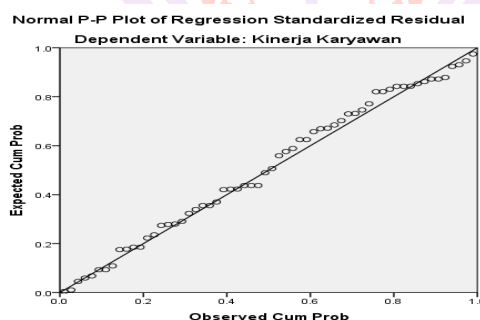
Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	Status	Cronbach Alpha	Status
Iklim Organisasi (X)	X _{1.1}	0,825	Valid	0,875	Reliabel
	X _{1.2}	0,790	Valid		Reliabel
	X _{1.3}	0,794	Valid		Reliabel
	X _{1.4}	0,676	Valid		Reliabel
	X _{1.5}	0,829	Valid		Reliabel
	X _{1.6}	0,800	Valid		Reliabel
Kebahagiaan (Y ₁)	X _{1.1}	0,791	Valid	0,780	Reliabel
	X _{1.2}	0,725	Valid		Reliabel
	X _{1.3}	0,738	Valid		Reliabel
	X _{1.4}	0,586	Valid		Reliabel
	X _{1.5}	0,796	Valid		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y ₂)	X _{1.1}	0,845	Valid	0,901	Reliabel
	X _{1.2}	0,698	Valid		Reliabel
	X _{1.3}	0,842	Valid		Reliabel
	X _{1.4}	0,905	Valid		Reliabel
	X _{1.5}	0,820	Valid		Reliabel
	X _{1.6}	0,840	Valid		Reliabel

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai r untuk masing-masing pernyataan adalah positif dan nilainya lebih besar dari r_{tabel} *product moment* 0,254, maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel adalah valid. nilai *Cronbach's Alpha* adalah di atas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas dari konstruk atau variabel penelitian adalah tinggi.

Uji Asumsi Klasik Normalitas

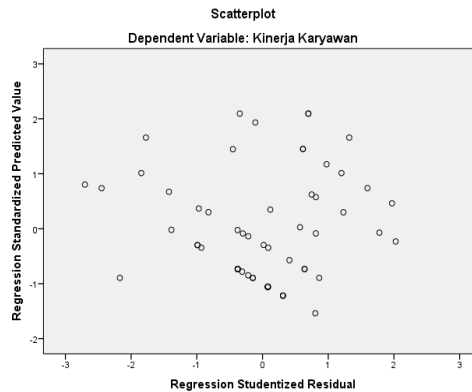


Gambar 2. Normal Probability Plot

Sumber: Output SPSS 21, 2019

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

Uji Asumsi Klasik Heterokedastisitas



Gambar 3. Scatterplot

Sumber: Output SPSS 21, 2019

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

Uji Asumsi Klasik MultiKolinieritas

Tabel 2. Nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Iklim Organisasi (X_1)	.591	1.693
Kebahagiaan (X_2)	.591	1.693

Sumber: Output SPSS 21, 2019

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

Tabel 3. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Sig.
(Constant)	5.973	.031
1		
Iklim Organisasi (X_1)	.255	.042
Kebahagiaan (X_2)	.619	.001

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Berdasarkan data Tabel 3 dapatlah dibuat rumusan Persamaan Regresi $Y = 5,973 + 0,255 X_1 + 0,619 X_2 + e$ menggambarkan bahwa variabel bebas (*independent*), iklim organisasi (X_1) dan kebahagiaan (X_2) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (*dependen*) keputusan perpindahan merek (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut. Nilai konstanta sebesar 5,973 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel bebas atau nilai variabel bebas dianggap 0 maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0.071 satuan. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,255 menunjukkan terdapat pengaruh positif iklim organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Jika skor variabel iklim organisasi (X_1) meningkat satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,255 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Sebaliknya jika skor variabel iklim organisasi (X_1) turun satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar 0,255 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Hal ini berarti semakin baik iklim organisasi (X_1), maka kinerja karyawan (Y) juga semakin baik. Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,619 menunjukkan terdapat pengaruh positif kebahagiaan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Jika skor variabel kebahagiaan (X_2) meningkat satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,619 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Sebaliknya jika skor variabel

kebahagiaan (X_2) turun satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar 0,619 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Hal ini berarti semakin baik kebahagiaan (X_2), maka kinerja karyawan (Y) juga semakin baik.

Tabel 4. Hasil Uji F

Model <i>Constant</i>	Uji F	
	F	Sig.
Iklm Organisasi (X_1)	20.749	.000 ^b
Kebahagiaan (X_2)		

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Hasil uji F - secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 20,749. Sedangkan nilai F_{tabel} dengan *degree of freedom* = $n - k - 1 = 60 - 2 - 1 = 57$ adalah sebesar 3,16. Oleh karena nilai F_h sebesar 20,749 > F_t sebesar 3,16; 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 5. Hasil Uji t

Model <i>Constant</i>	Uji t	
	t	Sig.
Iklm Organisasi (X_1)	2.083	.042
Kebahagiaan (X_2)	3.352	.001

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel iklim organisasi (X_1) adalah sebesar 2,083; Sedangkan nilai t_{tabel} dengan *degree of freedom* = $60 - 2 - 1 = 57$, dengan tingkat signifikansi (α) = 5% adalah sebesar 1,672. Nilai t_{hitung} untuk iklim organisasi (X_1) adalah sebesar 2,083 > nilai t_{tabel} sebesar 1,672; 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 nilai t_{hitung} untuk variabel kebahagiaan (X_2) adalah sebesar 3,352; Sedangkan nilai t_{tabel} dengan *degree of freedom* $60 - 2 - 1 = 57$, dengan tingkat signifikansi (α) = 5% adalah sebesar 1,672. Nilai t_{hitung} untuk kebahagiaan (X_2) adalah sebesar 3,352 > nilai t_{tabel} sebesar 1,672; 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 6. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 ^a	.421	.401	2.90808

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,649. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi dan kebahagiaan secara simultan mempunyai hubungan yang cukup kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,421. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, yaitu iklim organisasi (X_1), dan kebahagiaan (X_2) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 42,1 % dan sisanya 57,9 % dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Iklim organisasi merupakan persepsi karyawan mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan dan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan adalah hal yang sangat sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Oleh karena itu, lebih meningkatkan iklim organisasi yang positif sehingga tercipta

kinerja karyawan yang tinggi serta perlu meningkatkan lagi item/ Pernyataan pada indikator iklim organisasi, yaitu kesempatan pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Artinya setiap perubahan disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh iklim organisasi.

Pengaruh Kebahagiaan Terhadap Kinerja Karyawan

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 (2014) bahwa faktor-faktor dalam kebahagiaan di tempat kerja adalah hubungan positif dengan orang lain, prestasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi, kesehatan. Dalam penelitian ini, hubungan positif dengan orang lain termasuk dukungan rekan kerja dan atasan yang bijaksana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kebahagiaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Yehezkiel (2014) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa dari Marini (2017) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hotel sintesa peninsula Manado perlu menciptakan dan mempertahankan lagi dimensi dari kebahagiaan, yaitu pada indikator inspirasi pekerjaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Iklim organisasi dan kebahagiaan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada hotel sintesa peninsula Manado.
2. Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada hotel sintesa peninsula Manado.
3. Kebahagiaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada hotel sintesa peninsula Manado.

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Diharapkan lebih meningkatkan iklim organisasi yang positif sehingga tercipta kinerja karyawan yang tinggi.
2. Perlu meningkatkan lagi item/ pernyataan pada indikator iklim organisasi, yaitu kesempatan pelatihan.
3. Perlu menciptakan dan mempertahankan lagi dimensi dari kebahagiaan, yaitu pada indikator inspirasi pekerjaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan menggunakan tambahan variabel independen lainnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alas, R., Übius, Ü., Lorents, P., Matsak, E. (2017). Corporate Social Responsibility in European and ASIAN Countries. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi*, 4(1)1-13. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v4i1.17401>
- Aluy, C. A., Tulung, J.E., & Tasik, H. H. (2017). Pengaruh Keberadaan Wanita Dalam Manajemen Puncak Dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan (Studi Pada Bank Bumh dan Bank Swasta Nasional Devisa di Indonesia). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15997>
- Al- Mansor, S. A. 2001. *Jalan Kebahagiaan Yang Di Ridhoi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Brown, S. P., dan Leigh, T. W. 1996. *A New Look At Psychological Climate And Its Relationship To Job Involvement, Effort, And Performance*. *Journal of Applied Psychology*, 81, 358-368. <http://www.jwalkonline.org/docs/Grad%20Classes/Survey/articles/psyclimate/not%20used/brown%20and%20leigh%20-%20a%20new%20look%20psy%20clim.pdf>. Diakses 27 Juli 2019.

- Fachreza., Musnadi., dan Majid. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Manajemen*, Volume 2, No. 1, ISSN: 2302-0199, Hal. 115-122. <file:///C:/Users/Asus/Downloads/10326-25073-1-SM.PDF>. Diakses 27 Juli 2019.
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Keempat*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Grimaldi, D, V. 2017. Efektifitas Jurnal Kebahagiaan Dalam Meningkatkan Self Esteem Pada Anak Jalanan. *INQUIRY. Jurnal Ilmiah Psikologi*, Vol. 8, No. 2, Hal. 100-110. https://www.academia.edu/36225794/F_EFEKTIVITAS_JURNAL_KEBAHAGIAAN_DALAM_MENINGKATKAN_SELF_ESTEEM_PADA_ANAK_JALANAN. Diakses 27 Juli 2019.
- Handoko, H. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Askara, Jakarta.
- _____. 2011. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. PT Aksara, Jakarta.
- Inglehart, R. 2008. *Development, Freedom, And Rising Happiness. International Journal of Perspectives For Psychological Science Vol 3, Number 4*, Hal. 1-22. Diakses 27 Juli 2019.
- Mamesah, A., dan Lengkong, V. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.4, No.3, Hal. 600-611. <file:///C:/Users/Asus/Downloads/PPS.pdf>. Diakses 24 Oktober 2019.
- Mangkunegara, A, P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marini., Sumada., dan Laksmi. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan STIKes) Wira Medika Bali. *Jurnal Administrasi Publik*, ISSN: 2581-2378, Hal. 8-14. <file:///C:/Users/Asus/Downloads/383-1843-1-PB.pdf>. Diakses 27 Juli 2019.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Seligman, M. E. P. 2002. *Authentic Happiness. Free Press*. PT. Mizan Pustaka, Bandung.
- _____. 2005. *Menciptakan Kebahagiaan dengan Psikologi Positif (Authentic Happiness)*. PT. Mizan Pustaka, Bandung.
- Sugiono. 2016. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta, Bandung.
- _____. 2017. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta, Bandung.
- Saerang, D. P. E., Tulung, J. E., & Ogi, I. W. J. (2018). The influence of executives' characteristics on bank performance: The case of emerging market. *Journal of Governance & Regulation*, 7(4), 13-18.
- Tulung, J. E., Saerang, I. S., & Pandia, S. (2018). The influence of corporate governance on the intellectual capital disclosure: a study on Indonesian private banks. *Banks and Bank Systems*, 13(4), 61-72.
- Tulung, J. E., & Ramdani, D. (2018). Independence, size and performance of the board: An emerging market research. *Corporate Ownership & Control*, 15(2-1), 201-208.
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Wulandari. 2014. Faktor-Faktor Kebahagiaan Di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi*, Volume 10, Nomor 1, Hal. 49-60. <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/psikologi/article/view/1178>. Diakses 27 Juli 2019.

Yehezkiel. 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Pengembangan Produktivitas Daerah Disnakertrans Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Administrative Reform*, Vol.2 No.1. Hal. 680-693. <file:///C:/Users/Asus/Downloads/495-1212-1-SM.pdf>. Diakses 27 Juli 2019.

