



**PENGARUH FASILITAS, BUDAYA ORGANISASI DAN  
KESELAMATAN & KESEHATAN KERJA TERHADAP ETOS  
KERJA PEGAWAI HOTEL YANG BERADA DI BAWAH  
NAUNGAN PARADOR HOTEL & RESORT**

**SKRIPSI**

Oleh :  
**LAURENT FLORENTINA**  
**20210500055**

**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2025**



**PENGARUH FASILITAS, BUDAYA ORGANISASI DAN  
KESELAMATAN & KESEHATAN KERJA TERHADAP ETOS  
KERJA PEGAWAI HOTEL YANG BERADA DI BAWAH  
NAUNGAN PARADOR HOTEL & RESORT**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar  
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis  
Universitas Buddhi Dharma Tangerang  
Jenjang Pendidikan Strata 1**

**Oleh :  
LAURENT FLORENTINA  
20210500055**

**FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2025**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Laurent Florentina  
NIM : 20210500055  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas, Budaya Organisasi Dan Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Etos Kerja Pegawai Hotel Yang Berada Di bawah Naungan Parador Hotel & Resort.

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 30 September 2024

Menyetujui,

Pembimbing,

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



**Sonny Santosa, S.E., M.M.**  
NUPTK : 8360762663130273



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NUPTK : 8942754655130172

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas, Budaya Organisasi Dan Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Etos Kerja Pegawai Hotel Yang Berada Di bawah Naungan Parador Hotel & Resort.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Laurent Florentina

NIM : 20210500055

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.)**.

Tangerang, 9 Januari 2025

Menyetujui,

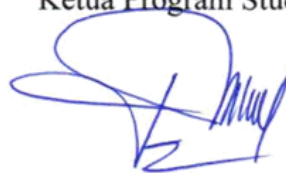
Pembimbing,

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



**Sonny Santosa, S.E., M.M.**  
NUPTK : 8360762663130273



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NUPTK : 8942754655130172

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sonny Santosa, S.E., M.M

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Laurent Florentina

NIM : 20210500055

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas, Budaya Organisasi Dan Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Etos Kerja Pegawai Hotel Yang Berada Di bawah Naungan Parador Hotel & Resort.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,  
Pembimbing,



**Sonny Santosa, S.E., M.M.**  
NUPTK : 8360762663130273

Tangerang, 9 Januari 2025

Mengetahui,  
Ketua Program Studi,



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NUPTK : 8942754655130172

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PENGESAHAN**

Nama Mahasiswa : Laurent Florentina  
NIM : 20210500055  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas, Budaya Organisasi Dan Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Etos Kerja Pegawai Hotel Yang Berada Di bawah Naungan Parador Hotel & Resort.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat **“SANGAT MEMUASKAN”** oleh Tim Penguji pada hari Selasa, tanggal 18 Februari 2025.

**Nama Penguji**

**Tanda Tangan**

Ketua Penguji : **Agus Kusnawan, S.E., M.M.**  
NUPTK : 6353749650130093

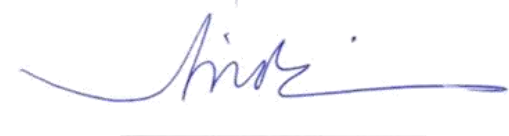
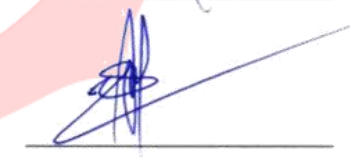
Penguji I : **Dr. Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.**  
NUPTK : 6053752653130113

Penguji II : **Gregorius Widiyanto, S.E., M.Akt.**  
NUPTK : 7449738639130063

Dekan Fakultas Bisnis,



**Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.**  
NUPTK : 9759751652230072



## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini Saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original. Penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan Keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 9 Januari 2025  
Yang membuat pernyataan,



Laurent Florentina  
NIM : 20210500055

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Dibuat oleh,

NIM : 20210500055  
Nama : Laurent Florentina  
Jenjang Studi : Strata 1 (S1)  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: "Pengaruh Fasilitas, Budaya Organisasi, Dan Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Etos Kerja Pegawai Hotel Yang Berada Di Bawah Naungan Parador Hotel & Resort", beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 4 Maret 2025

Penulis



(Laurent Florentina)

# **PENGARUH FASILITAS, BUDAYA ORGANISASI DAN KESELAMATAN & KESEHATAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI HOTEL YANG BERADA DI BAWAH NAUNGAN PARADOR HOTEL & RESORT**

## **ABSTRAK**

Hotel akan berjalan dengan baik dan lancar bergantung pada manajemen dan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang ada tentunya haruslah mempunyai etos kerja dalam bekerja pada hotel tersebut, dengan begitu dapat dipastikan tanggung jawab pekerjaan dapat dijalankan dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Fasilitas, Budaya Organisasi dan Keselamatan & Kesehatan Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai Hotel Di Bawah Naungan Parador & Resort. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yaitu dengan menyebar kuesioner yang berjumlah 127 pegawai hotel di bawah naungan Parador Hotel & Resort. Pengujian hipotesis menggunakan analisis model statistik yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji T dan uji F.

Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS 25 diperoleh persamaan linier  $Y = (- 0,851) + (- 213) + 0,604 + 0,496$  yang artinya pada saat Fasilitas mengalami penurunan lalu Budaya Organisasi dan Keselamatan & Kesehatan Kerja mengalami kenaikan. Maka Etos Kerja mengalami kenaikan dan sebaliknya.

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapat nilai signifikansi dari ketiga variabel bebas yang terdiri Fasilitas, Budaya Organisasi dan Keselamatan & Kesehatan Kerja yaitu  $(0,00 < 0,05)$  sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif serta signifikan pada Fasilitas, Budaya Organisasi dan Keselamatan & Kesehatan Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai Hotel di bawah Naungan Parador Hotel & Resort.

**Kata kunci : Fasilitas, Budaya Organisasi, Keselamatan & Kesehatan Kerja, Etos Kerja.**

***THE INFLUENCE OF FACILITIES, ORGANIZATIONAL CULTURE AND OCCUPATIONAL SAFETY & HEALTH ON THE WORK ETHIC OF HOTEL EMPLOYEES UNDER THE AUSPICES OF PARADOR HOTELS & RESORTS***

***ABSTRACT***

*The hotel will run well and smoothly depending on the management and human resources it has. Existing human resources must of course have a work ethic in working at the hotel, so it can be ensured that work responsibilities can be carried out properly. This study aims to determine the influence of Facilities, Organizational Culture and Occupational Safety & Health on the Work Ethic of Hotel Employees Under the auspices of Parador Hotel & Resort. The method used was quantitative research, namely by distributing a questionnaire totaling 127 hotel employees under the auspices of Parador Hotel & Resort. Hypothesis testing uses statistical model analysis consisting of validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression, determination coefficient, T test and F test.*

*The results of data processing using SPSS 25 obtained a linear  $Y = (-0,851) + (-213) + 0,604 + 0,496$  which means that when the facility decreases, then the Organizational Culture and Occupational Safety & Health increase. So Work Ethic has increased and vice versa.*

*Based on the results of the hypothesis test, the significance values of the three independent variables consisting of Facilities, Organizational Culture and Occupational Safety & Health were obtained ( $0.00 < 0.05$ ) so that it can be concluded that there is a positive and significant influence on Facilities, Organizational Culture and Occupational Safety & Health on the Work Ethic of Hotel Employees under the auspices of Parador Hotel & Resort.*

***Keywords: Facilities, Organizational Culture, Occupational Safety & Health, Work Ethic.***

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan kasih karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Fasilitas, Budaya Organisasi Dan Keselamatan & Kesehatan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Hotel Yang Berada Di Bawah Naungan Parador Hotel & Resort”**.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari pihak lain. Untuk itu, pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini, terutama kepada :

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E.,M.M.,BKP. Selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E.,M.Si. Selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Sonny Santosa,S.E.,M.M. Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberi banyak bantuan. Memberi nasihat, serta meluangkan waktu dan tenaganya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.

5. Seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan.
6. Orang tua, kakak dan adik saya yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat selesai.
7. Kepada pemilik NIM 20210500068, yang selalu memberikan semangat dan arahan dalam penulisan skripsi ini. Telah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, meluangkan baik, tenaga, pikiran kepada saya.
8. Semua pihak yang telah membantu, memberikan doa, dan semangat selama penyusunan skripsi ini, yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, tetapi mempunyai jasa yang tidak ternilai dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan baik mengenai materi pembahasan, maupun cara penyajiannya. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang bermanfaat dan bersifat membangun, sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Tangerang, 9 Januari 2025



Laurent Florentina  
NIM : 20210500055

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>COVER LUAR</b>	
<b>COVER DALAM</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING</b>	
<b>REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI</b>	
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH</b>	
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan Penelitian .....	7
E. Manfaat Penelitian .....	7
F. Sistematika Penulisan Skripsi .....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>10</b>
A. Gambaran Umum Teori.....	10
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
4. Pengertian Fasilitas .....	14
5. Indikator Fasilitas .....	16
6. Pengertian Budaya Organisasi .....	17

7.	Indikator Budaya Organisasi.....	19
8.	Pengertian Keselamatan & Kesehatan Kerja.....	20
9.	Indikator Keselamatan & Kesehatan Kerja .....	22
10.	Pengertian Etos Kerja .....	24
11.	Indikator Etos Kerja.....	26
B.	Hasil Penelitian Terdahulu .....	28
C.	Kerangka Pemikiran.....	31
D.	Perumusan Hipotesis.....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>34</b>
A.	Jenis Penelitian.....	34
B.	Objek Penelitian.....	34
C.	Jenis dan Sumber Data .....	47
D.	Populasi dan Sampel .....	48
E.	Teknik dan Pengumpulan Data.....	49
F.	Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	50
G.	Teknik Analisis Data .....	58
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>65</b>
A.	Deskripsi Data Hasil Penelitian .....	65
1.	Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	69
2.	Hasil Uji Distribusi Frekuensi .....	71
B.	Analisis Hasil Penelitian .....	135
1.	Hasil Uji Validitas .....	135
2.	Hasil Uji Reliabilitas .....	142
3.	Uji Asumsi Klasik .....	143
C.	Hasil Pengujian Hipotesis .....	146
1.	Regresi Linear Berganda .....	146
2.	Koefisien Korelasi.....	148
3.	Koefisien Determinasi.....	150
4.	Uji T (Parsial).....	151
5.	Uji F (Simultan) .....	153
D.	Pembahasan.....	155
<b>BAB V PENUTUP.....</b>		<b>157</b>
A.	Kesimpulan .....	157
B.	Saran .....	158

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**SURAT KETERANGAN RISET**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

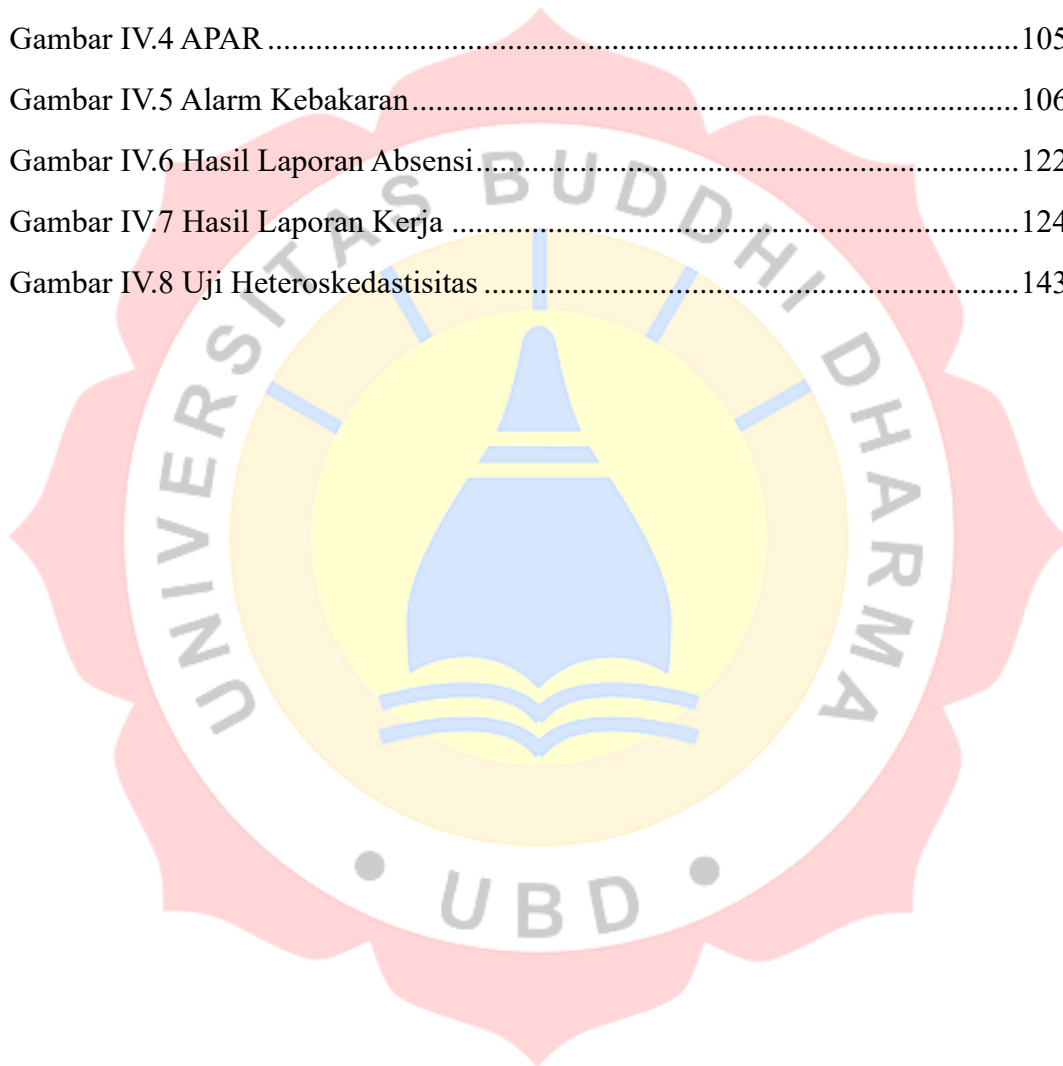
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu .....	28
Tabel III.1 Operasional Variabel .....	50
Tabel IV.1 Data Responden Jenis Kelamin .....	66
Tabel IV.2 Data Responden Divisi .....	67
Tabel IV.3 Data Responden Lama Kerja .....	68
Tabel IV.4 Tabel Statistik Deskriptif .....	69
Tabel IV.5 Pernyataan 1 Fasilitas .....	71
Tabel IV.6 Pernyataan 2 Fasilitas .....	72
Tabel IV.7 Pernyataan 3 Fasilitas .....	73
Tabel IV.8 Pernyataan 4 Fasilitas .....	74
Tabel IV.9 Pernyataan 5 Fasilitas .....	75
Tabel IV.10 Pernyataan 6 Fasilitas .....	76
Tabel IV.11 Pernyataan 7 Fasilitas .....	77
Tabel IV.12 Pernyataan 8 Fasilitas .....	78
Tabel IV.13 Pernyataan 9 Fasilitas .....	79
Tabel IV.14 Pernyataan 10 Fasilitas .....	80
Tabel IV.15 Pernyataan 11 Fasilitas .....	81
Tabel IV.16 Pernyataan 12 Fasilitas .....	82
Tabel IV.17 Pernyataan 13 Fasilitas .....	83
Tabel IV.18 Pernyataan 14 Fasilitas .....	84
Tabel IV.19 Pernyataan 15 Fasilitas .....	85
Tabel IV.20 Pernyataan 16 Fasilitas .....	86
Tabel IV.21 Pernyataan 1 Budaya Organisasi .....	87
Tabel IV.22 Pernyataan 2 Budaya Organisasi .....	88
Tabel IV.23 Pernyataan 3 Budaya Organisasi .....	89
Tabel IV.24 Pernyataan 4 Budaya Organisasi .....	90
Tabel IV.25 Pernyataan 5 Budaya Organisasi .....	91
Tabel IV.26 Pernyataan 6 Budaya Organisasi .....	92
Tabel IV.27 Pernyataan 7 Budaya Organisasi .....	93

Tabel IV.28 Pernyataan 8 Budaya Organisasi .....	94
Tabel IV.29 Pernyataan 9 Budaya Organisasi .....	95
Tabel IV.30 Pernyataan 10 Budaya Organisasi .....	96
Tabel IV.31 Pernyataan 11 Budaya Organisasi .....	97
Tabel IV.32 Pernyataan 12 Budaya Organisasi .....	98
Tabel IV.33 Pernyataan 13 Budaya Organisasi .....	99
Tabel IV.34 Pernyataan 14 Budaya Organisasi .....	100
Tabel IV.35 Pernyataan 15 Budaya Organisasi .....	101
Tabel IV.36 Pernyataan 16 Budaya Organisasi .....	102
Tabel IV.37 Pernyataan 1 Keselamatan & Kesehatan Kerja .....	103
Tabel IV.38 Pernyataan 2 Keselamatan & Kesehatan Kerja .....	104
Tabel IV.39 Pernyataan 3 Keselamatan & Kesehatan Kerja .....	105
Tabel IV.40 Pernyataan 4 Keselamatan & Kesehatan Kerja .....	106
Tabel IV.41 Pernyataan 5 Keselamatan & Kesehatan Kerja .....	107
Tabel IV.42 Pernyataan 6 Keselamatan & Kesehatan Kerja .....	108
Tabel IV.43 Pernyataan 7 Keselamatan & Kesehatan Kerja .....	109
Tabel IV.44 Pernyataan 8 Keselamatan & Kesehatan Kerja .....	110
Tabel IV.45 Pernyataan 9 Keselamatan & Kesehatan Kerja .....	111
Tabel IV.46 Pernyataan 10 Keselamatan & Kesehatan Kerja .....	112
Tabel IV.47 Pernyataan 11 Keselamatan & Kesehatan Kerja .....	113
Tabel IV.48 Pernyataan 12 Keselamatan & Kesehatan Kerja .....	114
Tabel IV.49 Pernyataan 13 Keselamatan & Kesehatan Kerja .....	115
Tabel IV.50 Pernyataan 14 Keselamatan & Kesehatan Kerja .....	116
Tabel IV.51 Pernyataan 15 Keselamatan & Kesehatan Kerja .....	117
Tabel IV.52 Pernyataan 16 Keselamatan & Kesehatan Kerja .....	118
Tabel IV.53 Pernyataan 1 Etos Kerja .....	119
Tabel IV.54 Pernyataan 2 Etos Kerja .....	120
Tabel IV.55 Pernyataan 3 Etos Kerja .....	121
Tabel IV.56 Tabel Target Kerja.....	122
Tabel IV.57 Pernyataan 4 Etos Kerja .....	123
Tabel IV.58 Pernyataan 5 Etos Kerja .....	124
Tabel IV.59 Pernyataan 6 Etos Kerja .....	125

Tabel IV.60 Pernyataan 7 Etos Kerja .....	126
Tabel IV.61 Pernyataan 8 Etos Kerja .....	127
Tabel IV.62 Pernyataan 9 Etos Kerja .....	128
Tabel IV.63 Pernyataan 10 Etos Kerja .....	129
Tabel IV.64 Pernyataan 11 Etos Kerja.....	130
Tabel IV.65 Pernyataan 12 Etos Kerja .....	131
Tabel IV.66 Pernyataan 13 Etos Kerja .....	132
Tabel IV.67 Pernyataan 14 Etos Kerja .....	133
Tabel IV.68 Pernyataan 15 Etos Kerja .....	134
Tabel IV.69 Pernyataan 16 Etos Kerja .....	135
Tabel IV.70 Hasil Uji Validitas Fasilitas .....	137
Tabel IV.71 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi .....	138
Tabel IV.72 Hasil Uji Validitas Keselamatan & Kesehatan Kerja .....	139
Tabel IV.73 Hasil Uji Validitas Etos Kerja.....	140
Tabel IV.74 Hasil Uji Reliabilitas .....	142
Tabel IV.75 Hasil Uji Normalitas .....	143
Tabel IV.76 Hasil Uji Multikolinearitas .....	144
Tabel IV.77 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	146
Tabel IV.78 Hasil Uji Koefisien Korelasi Sederhana.....	148
Tabel IV.79 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda .....	149
Tabel IV.80 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	150
Tabel IV.81 Hasil Uji T Fasilitas .....	151
Tabel IV.82 Hasil Uji T Budaya Organisasi .....	152
Tabel IV.83 Hasil Uji T Keselamatan & Kesehatan Kerja .....	153
Tabel IV.84 Hasil Uji F .....	154

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Struktur Organisasi .....	36
Gambar IV.1 Denah Jalur Evakuasi .....	101
Gambar IV.2 Tempat Istirahat Karyawan.....	102
Gambar IV.3 Kartu Pengecekan Toilet.....	103
Gambar IV.4 APAR.....	105
Gambar IV.5 Alarm Kebakaran.....	106
Gambar IV.6 Hasil Laporan Absensi.....	122
Gambar IV.7 Hasil Laporan Kerja .....	124
Gambar IV.8 Uji Heteroskedastisitas .....	143



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Pembagian divisi

Lampiran 3. Tabulasi Data Responden

Lampiran 4. Tabel Deskripsi Kuesioner

Lampiran 5. Hasil olahan SPSS 25



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sektor Pariwisata adalah sektor yang hampir ada di seluruh wilayah Indonesia. Sektor ini tentunya sangat membantu baik untuk masyarakat lokal, ataupun pemerintah setempat. Dengan tujuan agar dapat menaikkan kualitas ekonomi daerah tersebut.

Sektor Pariwisata ini adalah salah satu sektor yang paling terpengaruh oleh Pandemi Covid-19, dimana sebagai akibat dari pencegahan pandemi ini, sehingga pemerintah melakukan PSBB yang berefek pada sektor pariwisata, dan mengakibatkan sedikit orang-orang yang ingin menuju tempat pariwisata tersebut.

Dampak dari hal ini adalah penurunan ekonomi masyarakat sekitar tempat pariwisata karena cenderung menjadikan tempat wisata sebagai objek mata pencaharian mereka. Namun, semenjak masuk ke fase new normal, sektor pariwisata perlahan-lahan kembali bangkit. Dan membangkitkan kembali harapan masyarakat setempat, untuk dapat mengoperasikan kembali pariwisata setempat.

Pemerintah daerah juga menerima dampak positif, dimana perputaran ekonomi menjadi kembali bangkit dan menguat yang disebabkan oleh pariwisata ini. Selain kembalinya tempat wisata, tempat usaha lain yang berdekatan dengan tempat wisata tersebut juga menerima dampak positif. Seperti, tempat makan, dekat tempat wisata yang menjadi destinasi para wisatawan sebelum ataupun sesudah mereka ke tempat wisata. Juga seperti tempat aksesoris yang menjadi tempat untuk wisatawan membeli kenang-kenangan dari tempat wisata tersebut.

Salah satu tempat usaha yang menerima dampak positifnya juga adalah tempat istirahat ataupun tempat penginapan dekat daerah wisata tersebut. Tempat istirahat atau tempat penginapan ini dapat berupa kamar kecil, Villa, atau Hotel. Dimana harga atau pelayanan dimana tentunya sangat berbeda sesuai tempat yang ada.

Tentunya tempat-tempat ini memiliki keunggulannya masing-masing seperti sebuah Villa yang lebih Privat ataupun Hotel yang memiliki fasilitas yang lengkap. Segi layanan dari karyawan yang Adapun berbeda, antara tempat-tempat penginapan tersebut dimana Villa biasanya memiliki sedikit hingga tidak ada petugas yang menjaga setiap waktu, berbeda setiap hotel yang memiliki karyawan atau pegawai yang lebih banyak dan ada yang berjaga setiap waktu.

Selain itu, perbedaan lainnya adalah hotel cenderung lebih banyak diberbagai daerah dibandingkan villa yang cenderung berada di wilayah-wilayah tertentu. Tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seperti lokasi dan sebagainya.

Villa sendiri adalah sebuah tempat tinggal yang sifatnya sementara yang biasanya digunakan untuk orang-orang yang ingin berlibur atau berekreasi. Sementara itu hotel sendiri adalah bangunan dengan banyak kamar yang mana kamar-kamar tersebut disewakan untuk tempat menginap dan beristirahat.

Hotel di Indonesia sendiri tersebar banyak di berbagai daerah dengan perusahaan yang berbeda-beda pula. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) di tahun 2023 terdapat 4.219 unit hotel Bintang di Indonesia. Biasanya hotel-hotel yang ada di Indonesia tidak berdiri sendiri melainkan memiliki manajemen sendiri.

Manajemen hotel ini biasanya memegang beberapa hotel dengan merek yang sama di berbagai tempat yang tersebar di Indonesia.

Salah satu manajemen hotel yang ada, adalah Parador Hotel & Resort yang mana manajemen hotel ini sendiri telah dibangun pada 12 Desember 2012 yang mana merupakan unit bisnis dari PT Paramount Enterprise Internasional. Parador Hotel & Resort saat ini memiliki 10 Hotel yang beroperasi yang tersebar di seluruh Indonesia. Parador Hotel & Resort ini juga memiliki 5 brand yang mana terdiri dari hotel bintang 1 hingga bintang 5. Diantaranya ada Starlet Hotel yang berlokasi di Jakarta Airpot, BSD City, dan serpong. Selanjutnya, Fame Hotel yang berlokasi di Gading Serpong dan Sunset Road. Selanjutnya, ada Vega Hotel yang terletak di Gading Serpong. Terdapat juga Atria Hotel yang bertempat di Gading serpong, Magelang dan Malang. Dan brand terakhirnya Atria Residences yang berlokasi di Gading Serpong.

Hotel adalah sebuah tempat usaha yang menawarkan jasa kepada tamunya. Kepuasan tamu akan menjadi hal yang sangat penting bagi hotel, dimana ini akan menentukan apakah tamu tersebut akan datang kembali ke hotel tersebut dan apakah juga ia akan merekomendasikan hotel tersebut ke keluarga, dan teman terdekatnya.

Kepuasan tamu ini akan sangat dipengaruhi dari bagaimana pelayanan yang di berikan hotel tersebut dimana berasal dari pegawai hotel yang bekerja di tempat tersebut. Etos kerja dari pegawai hotel akan sangat menentukan kualitas pelayanan yang ia berikan kepada tamu, serta menjadi ujung tombak dari hotel kepada tamu.

Yang tentunya akan menjadi pengaruh apakah tamu akan datang kembali untuk menggunakan jasa hotel atau tidak. Hal ini tentunya juga akan menjadi pengaruh untuk hotel kedepannya. Tentang apakah hotel dapat bertahan dan berkembang dalam usahanya tersebut atau malah sebaliknya. Dan tentunya terdapat berbagai hal yang dapat mempengaruhi etos pekerja pegawai ini.

Fasilitas sendiri adalah sarana yang disediakan untuk memperlancar suatu fungsi tertentu, atau segala sesuatu yang dapat mempermudah dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha. Fasilitas tentunya dapat berupa baik benda maupun uang. Fasilitas sendiri meliputi banyak hal seperti fasilitas penyimpanan, fasilitas sarana dan prasarana dan sebagainya. Tentunya fasilitas ini dapat mempengaruhi etos kerja dari seorang pegawai.

Budaya organisasi adalah budaya yang dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan. Dan tentunya budaya organisasi antara organisasi yang satu dengan yang lainnya berbeda. Karena budaya organisasi ini memiliki banyak sekali faktor dan biasanya menjadi sebuah ciri khas dari organisasi tersebut. Budaya organisasi sebuah organisasi atau perusahaan tentunya mempengaruhi etos kerja yang dimiliki oleh para pegawainya.

Sementara itu, Keselamatan & Kesehatan Kerja merupakan upaya sistematis yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan bebas dari bahaya bagi seluruh tenaga kerja. Keselamatan & Kesehatan Kerja mencakup berbagai aspek, mulai dari desain tempat kerja yang ergonomis, penggunaan alat pelindung diri yang sesuai, hingga penerapan prosedur kerja yang aman. Tujuan

utama Keselamatan & Kesehatan Kerja adalah mencegah terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, dan cedera fisik maupun psikologis yang dapat dialami oleh pekerja. Keselamatan & Kesehatan Kerja penting sebagai investasi jangka panjang untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan kerja. Penerapan Keselamatan & Kesehatan Kerja yang efektif akan memberikan manfaat yang luas, seperti peningkatan moral pekerja, penurunan tingkat absensi, dan pengurangan biaya akibat kecelakaan kerja.

Pada skripsi ini, penulis ingin mempelajari dan mendalami seberapa besar pengaruh dari faktor fasilitas, faktor budaya organisasi dan faktor keselamatan & kesehatan kerja terhadap etos kerja dari pegawai hotel yang berada di bawah naungan Parador Hotel & Resort.

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan diatas, maka penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Fasilitas, Budaya Organisasi Dan Keselamatan & Kesehatan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Hotel Yang Berada Di Bawah Naungan Parador Hotel & Resort”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang, berikut beberapa indentifikasi masalah yang dapat diangkat, antara lain :

1. Beberapa Fasilitas ada yang rusak pada Hotel yang berada di bawah naungan Parador Hotel & Resort. Seperti sistem komunikasi, peralatan/perlengkapan antar departemen hingga fasilitas bersama seperti ruang istirahat dan jaringan internet.
2. Budaya organisasi yang cukup individualis pada Hotel yang berada di bawah naungan Parador Hotel & Resort. Beberapa divisi pada hotel menyebabkan kurangnya kerja sama antar divisi sehingga menimbulkan sikap individualis antar pegawai.
3. Keselamatan & kesehatan kerja yang belum maksimal pada Hotel yang berada di bawah naungan Parador Hotel & Resort. Penataan K3 yang kurang maksimal serta tidak di setiap titik penting hotel, serta terdapat alat keselamatan yang belum diganti setelah melewati masanya.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, berikut beberapa rumusan masalah yang dapat diajukan, antara lain :

1. Apakah Fasilitas berpengaruh terhadap Etos Kerja Pegawai Hotel yang berada di bawah naungan Parador Hotel & Resort?
2. Apakah Budaya Organisasi kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja Pegawai Hotel yang berada di bawah naungan Parador Hotel & Resort?
3. Apakah Keselamatan & kesehatan berpengaruh terhadap Etos Kerja Pegawai Hotel yang berada di bawah naungan Parador Hotel & Resort?

4. Apakah Fasilitas, Budaya Organisasi dan Keselamatan & Kesehatan Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Etos Kerja Pegawai Hotel yang berada di bawah naungan Parador Hotel & Resort

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini antara lain untuk :

1. Untuk melihat seberapa berpengaruh Fasilitas terhadap Etos Kerja Pegawai Hotel yang berada di bawah naungan Parador Hotel & Resort.
2. Untuk melihat seberapa berpengaruh Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja Pegawai Hotel yang berada di bawah naungan Parador Hotel & Resort.
3. Untuk melihat seberapa berpengaruh Keselamatan & Kesehatan kerja terhadap Etos Kerja Pegawai Hotel yang berada di bawah naungan Parador Hotel & Resort.
4. Untuk melihat apakah Fasilitas, Budaya Organisasi dan Keselamatan & kesehatan kerja memiliki pengaruh yang sama besar terhadap Etos Kerja Pegawai Hotel yang berada di bawah naungan Parador Hotel & Resort.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membuat penulis dapat menggunakan ilmu pengetahuan yang telah didapatkan selama perkuliahan. Dan juga untuk menambah pengetahuan dan pengalaman tentang pengaruh dari fasilitas, budaya organisasi dan Keselamatan & kesehatan kerja terhadap

etos kerja pegawai hotel yang berada di bawah naungan Parador Hotel & Resort.

2. Bagi Parador Hotel & Resort

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang seberapa besar pengaruh yang diberikan dari fasilitas, budaya organisasi dan keselamatan & kesehatan kerja terhadap etos kerja pegawai hotel yang berada di bawah naungan Parador Hotel & Resort.

3. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tambahan bagi pembaca, serta juga dapat digunakan sebagai referensi untuk melakukan penelitian lainnya.

**F. Sistematika Penulisan Skripsi**

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan pendahuluan yang akan menjelaskan tentang latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

**BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini membahas tentang teori-teori terkait dengan permasalahan yang dibahas meliputi fasilitas, budaya organisasi serta keselamatan & kesehatan kerja dan etos kerja.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang hal umum Parador Hotel & Resort, struktur organisasi dan juga metode penelitian terkait hubungan antara pengaruh fasilitas, budaya organisasi, dan keselamatan & kesehatan kerja terhadap etos kerja pegawai hotel di bawah naungan Parador Hotel & Resort.

#### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan tentang data-data yang diperoleh lewat penelitian, lalu menganalisis data penelitian dan pengujian hipotesis yang terkait dengan pengaruh fasilitas, budaya organisasi dan keselamatan & kesehatan kerja terhadap etos kerja.

#### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini sebagai bab terakhir yang menguraikan tentang Kesimpulan dari bab-bab sebelumnya serta memberikan saran-saran mendukung yang bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan dalam melakukan penelitian.

## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Gambaran Umum Teori

#### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia atau yang sering disingkat MSDM ini adalah suatu disiplin ilmu yang fokus pada pengelolaan tenaga kerja dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia sendiri melibatkan berbagai aktivitas, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, pengembangan, hingga evaluasi kinerja karyawan. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia sendiri adalah untuk dapat memaksimalkan potensi sumber daya manusia dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Terdapat beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, antara lain;

Menurut (Ariyanto & Santosa, 2022) menyatakan bahwa:

Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resources Management*) merupakan pemanfaatan sejumlah individu secara efisien dan efektif sehingga dapat digunakan maksimal untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Menurut (Husaini & Fitria, 2019) menyatakan bahwa :

Manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengatur, mengendalikan, mengkomunikasikan, dan memanfaatkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dengan memanfaatkan

fungsi-fungsi manajemen (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*) agar organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Menurut (Pahira & Rinaldy, 2023) Menyatakan bahwa:

Manajemen Sumber Manusia (SDM) adalah bagaimana memanfaatkan individu-individu yang ada di organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi

## **2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu fungsi dalam organisasi yang berfokus pada pengelolaan karyawan dari awal mereka bergabung hingga berakhirnya masa kerja. MSDM mencakup berbagai aktivitas seperti perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian, kinerja, kompensasi, dan hubungan industrial. Tujuan utama MSDM adalah untuk memaksimalkan potensi karyawan sehingga dapat berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

MSDM juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan positif. Dengan menerapkan berbagai program dan kebijakan yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan, MSDM dapat meningkatkan kepuasan kerja menurunkan tingkat *turnover* karyawan dan membangun hubungan yang baik antara perusahaan dan karyawan. Selain itu, MSDM juga bertanggung jawab untuk memastikan bahwa semua aktivitas yang berkaitan dengan pengelolaan karyawan sesuai

dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berikut ini MSDM sesuai fungsi sebagai berikut :

a) Perencanaan ( Planning)

Perencanaan adalah bagian terpenting dari sebuah lembaga atau perusahaan, perencanaan meliputi sebuah proses seorang manager memutuskan sebuah tujuan untuk melaksanakan perencanaan yang efektif, dan memastikan atas tanggung jawab dan hubungan terhadap satu sama lain. Tugas dari perencanaan di antaranya membuat target kegiatan yang dibutuhkan, mengatur dan menyusun urutan pelaksanaan pekerjaan.

b) Pengorganisasian ( Organizing)

Pengorganisasian ialah proses penentuan pekerjaan yang harus dilakukan untuk sebuah perencanaan dengan berbagai arahan supaya dapat mengerjakan organisasi dengan baik dan tepat sasaran sesuai tujuan organisasi, pengorganisasian membagi kegiatan dengan pembagian tugas dan kegiatan karyawan maka fungsi organisasi harus jelas dalam pembagian tugas dan tanggung jawab pegawai.

c) Pengerakkan ( Actuating)

Pengerakkan ialah proses mengerakkan tindakan agar dapat melaksanakan sebuah perencanaan, dengan arahan dan motivasi karyawan bisa melakukan aktifitas pada organisasi, sesuai dengan peran, tugas dan tanggung jawabnya, dalam organisasi

manager mendelegasikan kepada orang yang di beri tanggung jawab maka dari itu tugas dan tanggung jawab diberikan kepada bawahan menurut pekerjaan dan tugas masing-masing.

d) Pengawasan (Controlling)

Pengawasan ialah proses penentuan apa yang harus dilakukan sesuai dengan ketentuan rencana maka dari itu pengawasan sangat penting agar rencana maka dari itu pengawasan sangat penting agar rencana tersusun dengan baik, dan berfungsi sebagian pengendalian jika terjadi kesalahan. Apabila terjadi kesalahan harus segera menyelesaikan permasalahan tersebut supaya tidak terjadi hambatan dalam melaksanakan aktifitas organisasi.

### **3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan potensi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. MSDM bertujuan untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan karyawan yang kompeten dan berkomitmen. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, inovasi, dan kepuasan karyawan. Selain itu, MSDM juga bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, adil, dan aman sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dan merasa dihargai. Pada akhirnya, tujuan jangka panjang MSDM adalah untuk memastikan keberlangsungan dan pertumbuhan organisasi melalui pengelolaan

sumber daya manusia yang efektif. Berikut ini empat tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Sofyandi, 2019) sebagai berikut:

1) Tujuan Sosial

Perusahaan berusaha sebaik mungkin untuk menekan dampak negatif yang mungkin timbul dari operasionalnya, agar masyarakat atau sosial tidak terganggu.

2) Tujuan Organisasional

Merupakan target yang ingin dicapai ketika diawal mulai membangun organisasi.

3) Tujuan Fungsional

Digunakan untuk mempertahankan dan juga mengawasi jalannya pengaturan terhadap sumber daya manusia sesuai kebutuhan organisasi.

4) Tujuan individual

Keinginan atau cita-cita pribadi yang ingin diraih oleh tiap individu melalui hal yang dilakukan dalam perusahaan atau organisasi.

#### 4. Pengertian Fasilitas

Fasilitas kerja di hotel yang merupakan segala sesuatu yang disediakan oleh pihak manajemen untuk mendukung kelancaran dan kenyamanan para pegawai dalam menjalankan tugasnya. Mulai dari yang bersifat fisik seperti ruang kerja yang memadai, peralatan kerja yang lengkap, hingga fasilitas pendukung lainnya seperti ruang istirahat,

kantin, dan sarana olahraga. Adanya fasilitas yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas pegawai, tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Dengan demikian, fasilitas kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu di perhatikan oleh manajemen hotel dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain penyiapan fasilitas kerja, pengaturan tata letak fasilitas juga dibutuhkan. Tata letak fasilitas yang dirancang dengan baik akan memberi kontribusi positif dalam optimalisasi proses operasi perusahaan dan pada akhirnya akan menjaga kelangsungan hidup perusahaan serta keberhasilan perusahaan (Pujiarti et al., 2023:126).

Menurut (Rista dalam Ika Fuzi Anggrainy, Nurdasila Darsono, 2018) menyatakan bahwa:

Fasilitas adalah penyedia perlengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya, sehingga kebutuhan – kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi.

Menurut (Sabri & Susanti pada Pratiwi & Pemasari, 2022) menyatakan bahwa :

Fasilitas kerja adalah sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk mensejahterahkan karyawan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Menurut (Moenir dalam Endang & Sugiyanto, 2019) menyatakan bahwa:

Fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan pengertian fasilitas kerja adalah segala perlengkapan kerja atau peralatan kerja baik fisik, maupun non fisik, yang bertujuan untuk memudahkan penggunaannya untuk bisa mendapatkan keluaran (output) yang di inginkan dalam suatu organisasi kerja.

#### **5. Indikator Fasilitas**

Dalam dunia kerja, khususnya di industri perhotelan, fasilitas yang memadai bukan hanya sekedar pelengkap, namun menjadi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Fasilitas yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung produktivitas.

Menurut (Sabri dan Susanti dalam Yandi & Trimerani, 2023) menyatakan bahwa :

1. Sesuai dengan kebutuhan.
2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja

3. Mudah dalam penggunaan.
4. Mempercepat proses kerja.
5. Penempatan ditata dengan benar.

#### **6. Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi terbentuk dari berbagai faktor seperti Sejarah perusahaan, visi misi, gaya kepemimpinan, dan juga pengaruh lingkungan eksternal. Budaya yang kuat dapat menjadi perekat yang menyatukan seluruh anggota organisasi, meningkatkan motivasi kerja, dan pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Sebaliknya, budaya yang lemah atau tidak jelas dapat menimbulkan konflik, menurunkan produktivitas, dan menghambat pertumbuhan organisasi.

Budaya organisasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku individu di dalam organisasi. Nilai – nilai yang dianut oleh organisasi akan membentuk persepsi individu tentang apa yang dianggap benar dan salah, penting dan tidak penting. Selain itu, budaya organisasi juga dapat mempengaruhi cara individu berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan. Dengan memahami budaya organisasi, kita dapat lebih memahami perilaku individu di dalam organisasi dan merancang strategi yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Wibowo et al., 2020) menyatakan bahwa :

Budaya Organisasi sangatlah berperan dalam mempersatukan anggota dalam mencapai tujuan organisasi menentukan nilai-nilai yang harus dilakukan oleh karyawan. Secara umum, kata budaya organisasi terdiri dari dua kata yaitu budaya dan organisasi dimana budaya merupakan suatu filsafat, ideologi, nilai-nilai, asumsi-asumsi, keyakinan, harapan, sikap, dan norma yang berfungsi sebagai pengikat atau pemersatu suatu komunitas.

Menurut (Rahmawati & Nurlinda, 2016)) menyatakan bahwa :  
Budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana. Artinya pola nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi tidak diungkapkan, tetapi akan membentuk cara orang berperilaku.

Menurut (Marlinah & Azwina, 2020) menyatakan bahwa :  
Budaya Organisasi merupakan nilai- nilai, prinsip- prinsip tradisi, dan cara- cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak. Di dalam sebagian besar perusahaan nilai dan praktek yang dianut bersama ini berkembang pesat seiring dengan perkembangan zaman dan sangat mempengaruhi bagaimana organisasi dijalankan.

Menurut (Al Paksi, 2020) menyatakan bahwa:  
Budaya Organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai- nilai, anggapan, keyakinan, sikap, harapan, dan norma – norma yang dimiliki secara

bersama serta mengikat dalam suatu organisasi tertentu yang akan mempengaruhi jalannya kerja bisnis perusahaan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan pengertian Budaya Organisasi adalah ideologi, nilai-nilai, serta keyakinan yang dimiliki dan mengikat terhadap suatu organisasi, dan mempengaruhi jalan kerja suatu organisasi tersebut.

### **7. Indikator Budaya Organisasi**

Indikator budaya organisasi adalah ciri – ciri atau tanda-tanda yang menunjukkan bagaimana budaya tersebut terwujud dalam kehidupan sehari-hari di perusahaan. Indikator ini bisa berupa perilaku karyawan, interaksi antar departemen, cara pengambilan keputusan, hingga sistem penghargaan yang di terapkan. Indikator ini cerminan langsung dari nilai – nilai yang diyakini oleh perusahaan.

Dengan memahami indikator budaya organisasi, kita dapat mengukur sejauh mana budaya tersebut mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, kita juga dapat mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki untuk menciptakan budaya organisasi yang lebih positif dan produktif.

Menurut (Gunawan & Sutrisna, 2022) menyatakan bahwa:

“Budaya Organisasi merupakan tata nilai yang disepakati dan di patuhi oleh anggota organisasi yang bersifat dinamis dan mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan”

Menurut (M. Busro dalam Tanjung, 2020) menyatakan bahwa:

- 1) Jaminan diri.
- 2) Ketepatan dalam bersikap.
- 3) Kemampuan dalam pengawasan.
- 4) Kecerdasan emosi.
- 5) Inisiatif.
- 6) Kebutuhan akan pencapaian prestasi.
- 7) Kebutuhan akan aktualisasi diri.
- 8) Kebutuhan akan jabatan/ posisi.
- 9) Kebutuhan akan penghargaan.
- 10) Kebutuhan akan rasa aman.

#### **8. Pengertian Keselamatan & Kesehatan Kerja**

Menurut (Kaban et al., 2023) menyatakan bahwa :

Kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjanya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut.

Menurut (Chaniari & Sutrisna, 2023) menyatakan bahwa:

“Sementara kesehatan tempat kerja bertujuan untuk mencegah penyakit yang mungkin berkembang setelah mulai bekerja, keselamatan adalah upaya untuk menghentikan perilaku atau keadaan berisiko yang menyebabkan kecelakaan.”.

Menurut (Nurfitriani & Kusnawan, 2024) menyatakan bahwa :

“Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan alat yang berhubungan dengan keselamatan, kesehatan karyawan yang terlibat didalam lingkungan kerja, setiap karyawan memiliki jaminan untuk mendapatkan perlindungan pekerjaan agar menimalisir kecelakaan kerja”.

Menurut pendapat (Kartikasari & Swasto, 2019) menyatakan bahwa: Keselamatan kerja adalah situasi dimana para pekerja merasa aman dan nyaman dengan lingkungan kerja dan berpengaruh kepada produktivitas dan kualitas kerja.

Menurut (Wibowo & Widiyanto, 2019) menyatakan bahwa : “ Keselamatan Kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan, baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya untuk menuju masyarakat adil dan makmur”

Menurut (Kartikasari & Swasto, 2019) menyatakan bahwa: Kesehatan kerja merupakan suatu usaha yang diterapkan aturan-aturan untuk menjaga kondisi karyawan/tenaga kerja dari kejadian atau keadaan yang dapat merugikan kesehatan buruh/karyawan, baik keadaan yang sehat, fisik maupun sosial sehingga akan didapatkan kemungkinan bekerja yang lebih optimal dan produktif

Menurut (Efrata & Widiyanto, 2024) menyatakan bahwa :

“Keselamatan dan kesehatan kerja mencakup berbagai usaha serta perhatian untuk menjaga kesejahteraan fisik dan mental para pekerja, serta masyarakat secara keseluruhan. Tujuannya adalah menciptakan hasil kerja dan budaya yang mendukung terciptanya masyarakat yang adil dan sejahtera.”

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan pengertian Keselamatan & Kesehatan kerja adalah sebuah kondisi untuk mampu mengidentifikasi dan mengontrol risiko yang bertujuan untuk dapat menghindari situasi berbahaya dan kerusakan serta untuk dapat mencakup lingkungan sekitar dengan kondisi aman dan sehat.

### **9. Indikator Keselamatan & Kesehatan Kerja**

Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam sebuah organisasi dapat diukur melalui beberapa indikator. Pertama, keberadaan dan efektivitas program K3. Ini meliputi pelatihan keselamatan kerja secara berkala bagi seluruh karyawan, adanya prosedur kerja standar (SOP) yang jelas dan mudah dipahami, serta pelaksanaan pemeriksaan kesehatan berkala. Kedua, kondisi fisik lingkungan kerja. Indikator ini mencakup ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD) yang sesuai dengan jenis pekerjaan, penerangan yang cukup, ventilasi yang baik, serta tata letak peralatan kerja yang aman dan nyaman. Ketiga, budaya keselamatan yang tertanam dalam organisasi. Hal ini dapat dilihat dari tingkat

kepatuhan karyawan terhap aturan K3, adanya sistem pelaporan insiden yang efektif. Dan juga, indikator lain yang dapat digunakan adalah tingkat kecelakaan kerja. Angka kecelakaan kerja yang rendah menunjukkan bahwa upaya K3 yang dilakukan organisasi telah efektif. Tingkat kepuasan karyawan terhadap kondisi kerja juga menjadi indikator penting. Karyawan yang merasa aman dan nyaman bekerja cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi dan tingkat absensi yang lebih rendah.

Indikator dari keselamatan kerja menurut (Larasati dalam Triwibowo, 2023) menyatakan bahwa:

- 1) Lingkungan kerja secara fisik
  - a) Penataan benda seefektif mungkin sehingga tak menjadi potensi yang dapat menimbulkan kecelakaan terhadap para pegawai yang ada pada tempat kerja ataupun lingkungan sekitarnya. Penataan bisa juga dijalankan lewat tanda peringatan yang cukup memadai.
  - b) Perlengkapan perlindungan dalam hal ini dapat berupa helm pengaman, rompi keselamatan, Sepatu keselamatan, masker, penutup telinga dan sebagainya.
  - c) Penyediaan perlengkapan yang dapat dijadikan alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan dalam hal ini bisa berupa: pintu darurat,

pertolongan pertama seperti : tabung oksigen, mobil ambulans dan lain sebagainya.

## 2) Lingkungan kerja secara psikologis

Sedangkan jaminan keselamatan kerja secara psikologis dilihat pada aturan organisasi atas pegawai atau pekerja sepanjang mengenai berbagai jaminan,

- a) Perlakuan yang layak dan juga adil para seluruh karyawan yang bekerja tanpa adanya diskriminasi
- b) Pemberian asuransi kepada para pekerja yang melaksanakan pekerjaan yang memiliki potensi terjadinya kecelakaan yang besar.
- c) Masa depan karyawan khususnya dalam kondisi tak sanggup lagi mengemban tugas karena kecelakaan, baik secara jasmani ataupun mental yang terganggu
- d) Kepastian posisi dalam bekerja, tentu hal tersebut ialah yang menjadi jaminan bahwa setiap tenaga kerja dalam perusahaan dilindungi hak dan posisinya oleh regulasi terkait pegawai dimana menjamin secara sama rata hak dan kewajibannya.

## 10. Pengertian Etos Kerja

Dalam konteks organisasi, etos kerja menjadi fondasi yang kuat untuk mencapai tujuan bersama. Ketika setiap individu memiliki etos kerja yang tinggi, maka akan tercipta sinergi yang positif dan

meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Etos kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal individu, seperti kepribadian dan motivasi, tetapi juga oleh faktor eksternal seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan.

Menurut ( Rismayanti Dkk, 2019) menyatakan bahwa :

“Etos kerja ialah totalitas pribadi, manifestasi, memandang, meyakini serta memberikan arti atas sesuatu untuk memotivasi diri dalam bertindak dan meraih kebaikan yang optimal”.

Menurut (Rachel & Kusnawan, 2022) menyatakan bahwa :

“Etos kerja dimaknai artian luas, yakni pertama sebagai sistem tata mental, tanggung jawab dan kewajiban. Dalam hal ini, sikap moral berbeda halnya etos kerja, karena moral menekankan kewajiban berorientasi atas norma-norma sebagai patokan yang harus diikuti.”  
Kerangka”

Menurut ( Muhammad Busro, 2017 ) menyatakan bahwa:

“Etos kerja dapat dimaknai secara luas, yaitu pertama sebagaimana sistem tata nilai mental, tanggung jawab, dan kewajiban. Dalam hal ini, sikap moral berbeda dengan etos kerja, karena sikap moral menekankan kewajiban untuk berorientasi pada norma sebagai patokan yang harus diikuti.”

Menurut ( Donni, 2019 ) menyatakan bahwa :

Etos kerja adalah seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai sesuatu hal yang positif

bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan pengertian Etos Kerja adalah hubungan antara satu dengan yang lainnya bisa saja memberikan pengertian yang berbeda, tetapi pada dasarnya memiliki satu tujuan yang sama yaitu fokus terhadap sikap dasar manusia.

### **11. Indikator Etos Kerja**

Etos kerja merupakan semangat, sikap, dan komitmen yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya. Dalam konteks pegawai hotel, etos kerja mencerminkan seberapa besar mereka mengabdikan diri pada pekerjaan, seberapa tinggi rasa tanggung jawab mereka, dan seberapa besar usaha yang mereka lakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator etos kerja adalah tolak ukur yang digunakan untuk mengukur dan menilai sejauh mana seorang pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi.

Menurut (Amrulloh, 2021) menyatakan bahwa :

Indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja sebagai berikut:

a) Kerja keras

Dalam melaksanakan pekerjaan, seseorang dituntut untuk memiliki sifat yang menggebu-gebu dalam bekerja agar dapat mencapai sasaran yang diinginkan. Kerja keras juga tentunya

harus diiringi dengan kemampuan mengelola waktu yang disiplin agar kesulitan yang diharapkan dapat diminimalisir.

b) Disiplin

Disiplin merupakan kemampuan seseorang yang tercermin dalam sikap menghargai dan mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dan bersedia menerima sanksi yang berlaku jika melanggar.

c) Jujur

Kejujuran yaitu kemampuan seseorang untuk bertindak sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan tanpa adanya manipulasi.

d) Bertanggung jawab

Tanggung jawab ialah suatu moral yang menerangkan bahwa pekerjaan harus dikerjakan dengan tekun dan sungguh-sungguh.

e) Rajin

Merupakan salah satu bentuk kekonsistenan karyawan dalam menuntaskan dan meningkatkan kualitas pencapaiannya secara teratur. Rajin bekerja berarti ialah seseorang dapat mengembangkan kebiasaan positif di tempat kerja, melakukan sesuatu dalam keadaan prima setiap waktu.

f) Tekun

Merupakan sikap giat dan semangat kerja yang tinggi dalam berusaha. Seseorang yang giat merupakan orang yang

bekerjanya memiliki alur, konsisten, dapat menahan rasa bosan/jemu, dan mau belajar dari sebuah kesalahan.

## B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel II.1

NO	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian Terdahulu
1	Claudia Silver Tanjung 2020	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Pt. Mega Mustika Gemilang	Dari hasil penelitian ini dapat dibuktikan bahwa variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PT. Mega Mustika Gemilang baik secara

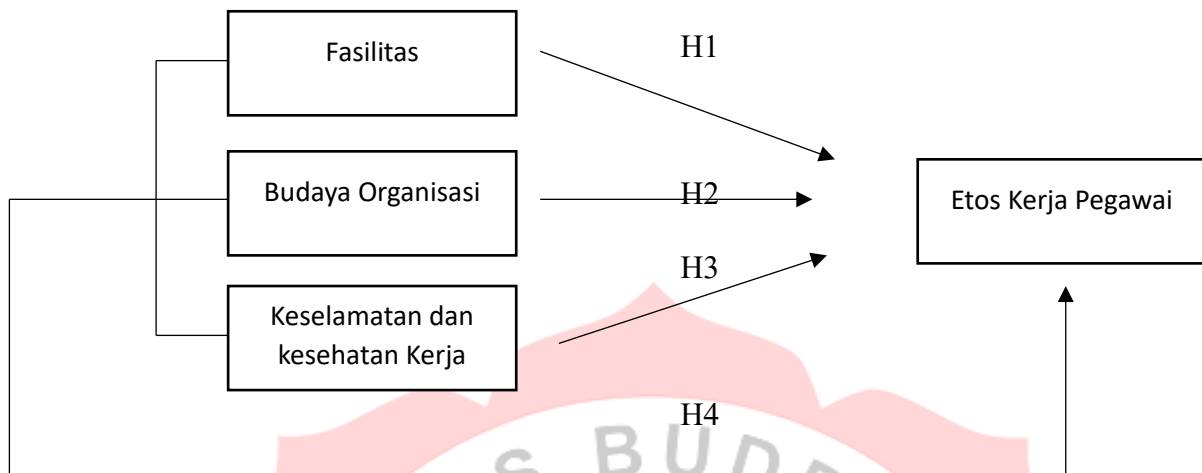
			<p>simultan maupun parsial. Hasil dari analisis uji simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PT. Mega Mustika Gemilang sebesar 0,703 atau 70,3%.</p>
2	Ligia Anjeli Chaniari 2023	<p>Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja, Benefit Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.</p>	<p>Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat dilihat bahwa variabel K3 terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai <math>t(\text{tabel}) 1.98063 &lt; t(\text{hitung}) 3.648</math> dan</p>

		Hings Subur Makmur	tingkat signifikansi sebesar 0.000 , nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel K3 berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3	Diana Anggraeny 2023	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Mitra	Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) yang di buktikan dengan nilai presentasi sebesar 32.1% atau 0,321. Serta dibuktikan berdasarkan nilai thitung > ttabel (6,803 >1,660) dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian, sesuai

		Makmur Multindo	dengan kriteria pengujian hipotesis parsial, maka $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima yaitu antara Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $Y$ ) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara statistik
--	--	--------------------	--

### C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan pembuatan sebuah model yang dibuat dan diambil dari fenomena yang sedang diteliti. Dengan berdasar pada teori-teori diatas, peneliti ingin melihat pengaruh dari fasilitas, budaya organisasi dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap etos kerja pegawai hotel. Oleh sebab itu, peneliti menyimpulkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



#### D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau pernyataan sementara yang digunakan untuk menyelesaikan suatu permasalahan dalam penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris.

Perumusan hipotesis penelitian sebagai berikut :

Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh antara variabel fasilitas, budaya organisasi, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap etos kerja pegawai hotel.

Ha : Diduga terdapat pengaruh antara variabel fasilitas, budaya organisasi dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap etos kerja pegawai hotel

H1 : Fasilitas (X1) berpengaruh terhadap etos kerja pegawai (Y)

H2 : Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap etos kerja pegawai (Y)

H3 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3) berpengaruh terhadap etos kerja pegawai (Y)

H4 : Fasilitas (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Keselamatan & Kesehatan Kerja (X3) Berpengaruh secara simultan terhadap etos kerja pegawai hotel (Y)



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian berdasarkan tujuannya pada penulisan skripsi ini penulis mengembangkan teori yang sudah ada dari berbagai sumber teori mengenai variabel-variabel yang ada pada judul skripsi ini dengan melakukan penelitian terdahulu untuk mendapatkan keputusan dalam menetapkan hipotesis. Berdasarkan pendekatannya penulis melakukan penelitian dengan data kuantitatif.

Menurut (Sugiyono dalam Chaniari, 2023) menyatakan bahwa: Metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **B. Objek Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Perusahaan**

Objek penelitian ini ialah Parador Hotel & Resort berdiri sejak tahun 2012, dan merupakan salah satu manajemen perhotelan yang dikelola oleh *PT Parador Management Intenational* yang merupakan unit bisnis dari *PT Paramount Enterprise*. Parador Hotel & Resort terletak di daerah Gading Serpong, Kabupaten Tangerang, Provinnsi Banten. Parador Hotel & Resort mengelola

hotel – hotel yang berada satu grup di lokasi yang berdekatan, dan nama hotel tersebut :

- 1) Atria Hotels
- 2) Fame Hotels
- 3) Starlet Hotels
- 4) Vega Hotels

Hal ini bertujuan untuk memberikan berbagai alternatif hotel sesuai dengan *budget* dan segmen yang dituju.

## 2. Visi dan Misi Perusahaan

Terdapat Visi, Misi Perusahaan dari Parador Hotel & Resort

Visi : “ *To be salt and the light of hospitality throughout Indonesia*”

Misi : “ *To ensure our guests and customers enjoy a truly premier experience by providing sincere hospitality and excellent services from the heart*”

## 3. Macam – macam Hotel

### a) Atria Hotels & Atria Residences

*Atria Hotels* mengambil konsep “ Wishing Star” yang berarti harapan bagi manajemen Parador Hotel sebagai hotel terfavorit. Atria Hotels merupakan hotel Bintang 4 (empat) yang berdiri pada tahun 2012. Atria hotels memiliki 4 hotel yang tersebar di seluruh Indonesia yaitu Atria Hotel Gading Serpong yang berada di Jalan Boulevard Raya Gading

Serpong, Kav.2 – Gading Serpong, Atria Hotel Magelang yang berada di Jalan Jenderal Sudirman No 42, Magelang, Atria Hotel Malang yang berada di Jalan Letjen S Parman No 87-89, Malang dan Atria Residences Gading Serpong yang berada di Jalan Boulevard Raya Gading Serpong, Kav.2 – Gading Serpong.

**b) Fame Hotels**

Fame Hotels mengambil konsep “*Super Star*” Fame Hotels ingin membuat para tamunya yang menginap di Fame Hotels merasa terkenal dan *stylish*, oleh karena itu Fame Hotels membuat tagline “*Stay Famous*”. Fame Hotels merupakan Hotel Bintang 2 (dua) yang berdiri pada tahun 2013. Fame Hotels memiliki 3 hotel yang tersebar di seluruh Indonesia yaitu Fame Hotel Gading Serpong yang berada di Tivoli District Lot 3. Jl. Boulevard Gading Serpong - Tangerang, Fame Hotel Sunset Road yang berada di Jalan Sunset Road No. 9 Legian, Kuta, Denpasar - Bali, dan Fame Hotel Jayapura yang berada di Jalan Dr. Soetomo No.16 Jayapura – Papua.

**c) Starlet Hotels**

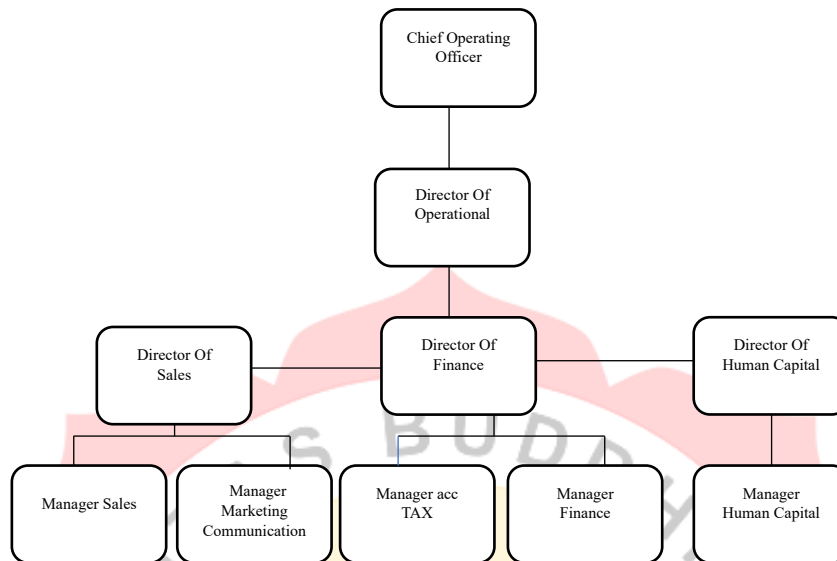
Starlet Hotels mengambil konsep “*The Star Of Stay*” yang artinya Starlet menjadi tempat favorit untuk menginap, dan juga Starlet Hotels memiliki tagline “*Affordable Comfort*”

yang artinya starlet merupakan hotel budget tetapi tetap mengutamakan keamanan dan kenyamanan bagi pengunjungnya. Starlet Hotels merupakan hotel Bintang 1 (satu). Starlet Hotels memiliki 2 hotel yang tersebar di seluruh Indonesia yaitu Starlet Hotel Gading Serpong dan Starlet Hotel Jakarta Airport yang berada di Airport Soekarno Hatta – Tangerang.

**d) Vega Hotels**

Vega Hotels memiliki konsep kemewahan atau *luxury*, tetapi tetap saja Vega Hotels tetap memadukan konsep Tradisional khas Indonesia, yang berdiri pada tahun 2014. Vega Hotels memiliki 1 Hotel yaitu Vega Hotel Gading Serpong yang berada di Boulevard Raya Gading Serpong, Curug, Sangereng, Banten.

#### 4. Struktur organisasi



**Gambar III.1**

#### 5. Wewenang dan tanggung jawab

##### a) Chief Operating Officer (COO)

##### 1) Pengambilan Keputusan

Chief Operating Officer berwenang mengambil Keputusan strategis terkait operasional perusahaan, termasuk pengalokasian sumber daya, pengembangan produk atau layanan baru, dan peningkatan efisiensi proses bisnis.

##### 2) Pengawasan operasional

Chief Operating Officer bertanggung jawab untuk mengawasi seluruh kegiatan operasional perusahaan,

memastikan bahwa semua proses berjalan dengan standar yang telah ditetapkan.

### 3) Pengelolaan Tim

Chief Operating Officer memimpin tim manajemen yang bertanggung jawab atas berbagai fungsi operasional, seperti produksi.

#### b) Director Of Operational

##### 1) Merencanakan dan Mengontrol Operasional

Director Of Operational bertanggung jawab dalam merancang strategi operasional, menetapkan target kinerja, serta mengawasi pelaksanaan kegiatan sehari-hari. Dan mencakup perencanaan produksi, pengelolaan hotel, hingga pemeliharaan fasilitas. Director Of Operational memiliki wewenang untuk menentukan standar fasilitas yang sesuai dengan SOP, mengimplementasikan program budaya organisasi yang mendukung K3, serta memastikan semua aktivitas operasional berjalan sesuai dengan regulasi K3 yang berlaku.

##### 2) Pengambilan Keputusan Strategis

Director Of Operational terlibat dalam pengambilan Keputusan strategis yang berdampak langsung pada

operasional perusahaan. Director Of Operational memiliki wewenang untuk mengambil keputusan terkait investasi dalam fasilitas baru, pengembangan sistem kerja yang lebih efisien, atau perubahan kebijakan K3.

### 3) Manajemen Sumber Daya

Director Of Operational bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya perusahaan, baik sumber daya manusia maupun sumber daya fisik. Director Of Operational memiliki wewenang untuk Menyusun program pelatihan K3 bagi karyawan, melakukan inspeksi secara berkala, serta memastikan tersedianya peralatan pelindung diri yang memadai.

#### c) Director Of Finance

##### 1) Perencanaan, penanggaran, dan pengendalian keuangan perusahaan.

Director Of Finance mencakup penyusunan anggaran tahunan, monitoring kinerja keuangan, serta evaluasi terhadap efisiensi penggunaan dana. Director Of Finance juga akan terlibat dalam penganggaran untuk pembangunan atau pemeliharaan fasilitas, serta memastikan bahwa investasi dalam fasilitas memberikan return on investment yang optimal.

2) Mengelola risiko keuangan perusahaan

Director Of Finance berperan penting dalam membangun budaya risiko yang sehat, dimana karyawan merasa bertanggung jawab untuk mengidentifikasi dan melaporkan risiko yang potensial. Ini termasuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengelola berbagai jenis risiko seperti risiko pasar, risiko kredit, dan risiko operasional.

3) Bertanggung jawab dengan pihak eksternal

Director Of Finance bertanggung jawab dan menjalin hubungan dengan bank, investor, dan Lembaga pemerintah. Director Of Finance akan bernegosiasi untuk mendapatkan pembiayaan yang terbaik bagi perusahaan, serta memastikan bahwa perusahaan memenuhi semua kewajiban keuangannya. Director Of Finance akan berinteraksi dengan pihak bank untuk mendapatkan pinjaman guna membiayai Pembangunan atau renovasi fasilitas.

d) Director Of Sales

- 1) Pengembangan Tim Penjualan
- 2) Implementasi dan pengawasan
- 3) Hubungan eksternal

Director Of Sales perlu memastikan bahwa tim penjualan memiliki fasilitas yang memadai untuk mendukung kinerja mereka, sepperalatan kerja yang canggih, ruang kerja yang nyaman, dan akses yang mudah ke informasi.

Director Of Sales berperan penting dalam menciptakan budaya organisasi yang positif, dan mendukung pencapaian target penjualan. Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas tim.

Director Of Sales memastikan bahwa tim penjualan bekerja dalam lingkungan yang aman dan sehat. Dengan ini karyawan merasa senang jika lingkungan nya aman dan sehat, dan juga dapat mengurangi tingkat absensi.

e) Director Of Human Capital

- 1) Merumuskan dan melaksanakan strategi SDM sesuai Visi dan Misi

Director Of Human Capital meliputi perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, pengembangan karir, hingga pengelolaan kinerja karyawan. Director Of Human Capital memiliki wewenang untuk menetapkan kebijakan-kebijakan terkait pengelolaan sumber daya manusia, seperti kebijakan cuti, kompensasi, dan benefit.

- 2) Bertanggung jawab untuk memastikan lingkungan kerja aman

Director Of Human Capital harus memastikan lingkungan kerja di Parador Hotel & Resort kondusif dan aman bagi seluruh karyawan. Ini melibatkan pengelolaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja, pencegahan kecelakaan kerja, serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai. Director Of Human Capital juga berperan dalam menciptakan budaya organisasi yang positif, inklusif, dan mendukung kinerja karyawan.

- 3) Bertanggung jawab atas pengembangan kompetensi karyawan

Director Of Human Capital memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Bisa dilakukan dengan cara melakukan pelatihan dan pengembangan, seperti pelatihan teknis, pengembangan kepemimpinan.

- f) Manager Sales

- 1) Perumusan Strategi Penjualan

Manager Sales bertanggung jawab dalam merancang dan melaksanakan strategi penjualan yang efektif untuk mencapai target pendapatan hotel.

## 2) Pengembangan Tim Penjualan

Manager Sales memiliki wewenang untuk merekrut, melatih, dan mengembangkan tim penjualan yang professional, dan berdedikasi. Manager Sales juga bertanggung jawab dalam memotivasi tim untuk mencapai target penjualan yang telah ditetapkan serta memberikan evaluasi kinerja secara berkala.

## 3) Membangun Relasi dengan Pelanggan

Manager Sales membangun dan memelihara hubungan yang baik dengan pelanggan, baik individu maupun korporasi. Manager Sales juga bertanggung jawab dalam menangani keluhan pelanggan dan memastikan kepuasan pelanggan terjaga.

## g) Manager Marketing Communication

### 1) Perencanaan, pengembangan dan pelaksanaan seluruh kegiatan komunikasi hotel

Manager Marketing Communication bertugas untuk memastikan bahwa semua komunikasi yang dilakukan selaras dengan misi dan visi perusahaan, serta mampu menciptakan citra positif terhadap hotel. Dan juga mencakup pengembangan strategi branding, kampanye pemasaran, pengelolaan media sosial, serta kegiatan public relations.

- 2) Mengelola anggaran pemasaran dan memastikan bahwa setiap rupiah yang dikeluarkan memberikan hasil yang optimal.

Manager Marketing Communication bertanggung jawab untuk mengukur efektivitas dari setiap kampanye yang dilakukan, serta melakukan evaluasi secara berkala untuk terus meningkatkan kinerja tim pemasaran.

Manager Marketing Communication juga bertugas untuk menjalin hubungan yang baik dengan berbagai pihak eksternal, seperti media, influencer, dan mitra bisnis, guna mendukung pencapaian tujuan pemasaran hotel.

- 3) Memimpin dan mengembangkan tim pemasaran

Manager Marketing Communication harus mampu memotivasi tim, menetapkan target kinerja yang jelas, serta memberikan pelatihan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kompetensi tim. Manager Marketing Communication juga harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, sehingga tim dapat bekerja secara optimal.

#### h) Manager ACC & Tax

- 1) Bertanggung jawab atas aktivitas akuntansi dan perpajakan di hotel

Manager ACC & Tax mencakup penyusunan laporan keuangan, pengelolaan data keuangan, serta memastikan semua transaksi keuangan dicatat dengan akurat dan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku. Manager ACC & Tax bertugas dalam Menyusun anggaran perusahaan, melakukan analisis kinerja keuangan, dan memberikan laporan keuangan secara berkala kepada manajemen puncak.

1) Memastikan kepatuhan perusahaan terhadap pajak

Manager ACC & Tax bertugas dalam mengelola hubungan dengan pihak pajak dan mengatasi segala permasalahan yang terkait dengan perpajakan.

2) Manager Finance

1) Manager Finance bertanggung jawab atas seluruh aktivitas keuangan hotel, mulai dari perencanaan anggaran, pengendalian biaya, hingga pelaporan keuangan, Manager Finance memiliki wewenang untuk Menyusun anggaran tahunan, memantau realisasi anggaran dan melakukan analisis.

2) Manager Finance memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan dan menerapkan sistem pengendalian internal yang efektif, bertujuan untuk mencegah terjadinya kesalahan, kecurangan, dan

pemborosan dalam pengelolaan keuangan perusahaan.

i) Manager Human Capital

1) Manager Human Capital bertanggung jawab atas perencanaan dan pengadaan tenaga kerja Manager Human Capital melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja, merancang deskripsi pekerjaan, serta melakukan rekrutmen dan seleksi calon karyawan.

2) Manager Human Capital memiliki wewenang dalam pengembangan sumber daya manusia, Manager Human Capital merancang program pelatihan dan pengembangan karyawan, baik untuk meningkatkan kompetensi maupun untuk pengembangan karier. Manager Human Capital juga bertanggung jawab atas evaluasi kinerja karyawan dan pemberian penghargaan atas prestasi yang dicapai.

**C. Jenis dan Sumber Data**

Pada penulisan skripsi ini, data adalah sebuah komponen yang sangat penting. Dimana data ini digunakan sebagai bukti empiris untuk mendukung argument dan kesimpulan yang ada. Sumber data dibedakan menjadi 2, antara lain :

1) Data Primer

Data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber pertama itulah yang dimaksud dengan data primer. Data ini diperoleh melalui proses pengumpulan data yang dilakukan secara langsung oleh peneliti, seperti wawancara, observasi, kuesioner, atau eksperimen. Keunggulan data primer adalah relevansi yang tinggi dengan tujuan penelitian, namun membutuhkan waktu dan biaya yang lebih besar untuk pengumpulannya.

## 2) Data Sekunder

Data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain dan telah tersedia dalam bentuk yang sudah diolah itulah yang disebut dengan data sekunder. Contoh dari data sekunder adalah data dari laporan penelitian sebelumnya, data statistik dari Lembaga pemerintah, data dari artikel jurnal, atau data yang tersedia di database. Kelebihan data sekunder adalah mudah diakses dan hemat biaya, namun perlu diingat bahwa data sekunder mungkin tidak selalu sesuai dengan kebutuhan penelitian secara spesifik.

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut (Sugiyono dalam Amin et al., 2023) menyatakan bahwa :

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah 111 pegawai hotel dibawah naungan Parador Hotels & Resorts.

## 2. Sampel

Menurut (Sugiyono dalam Chaniari, 2023) menyatakan bahwa :

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Karena jumlah populasi sebesar 111 pegawai, maka penulis menggunakan sampel Jenuh untuk penelitian ini yaitu dengan menggunakan pegawai hotel di bawah naungan Parador Hotels & Resorts.

## E. Teknik dan Pengumpulan Data

Data merupakan kumpulan informasi yang diperoleh dari suatu pengamatan, dapat berupa angka, lambang, dan sifat. Sebuah data bisa saja memberikan sebuah gambaran tentang suatu informasi ataupun nilai yang akan diperoleh dari penelitian terhadap suatu objek ataupun subjek. Data yang baik adalah data yang bisa dipercaya kebenarannya, tepat waktu, dan mencakup ruang lingkup yang luas atau bisa memberikan gambaran tentang suatu masalah secara menyeluruh yang merupakan data relevan. Pada

penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan sebuah alat yang dapat digunakan dengan tujuan untuk mengumpulkan data dengan memberikan pernyataan tertulis kepada responden.

2. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data sekunder dengan cara mencari penelitian terkait dengan variabel atau objek penelitian yang digunakan. Studi dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis data yang berasal dari literatur, hasil penelitian terdahulu dan sebagainya. Hal ini dilakukan untuk dapat menambah wawasan mengenai masalah yang sedang dibahas

**F. Operasionalisasi Variabel Penelitian**

**Tabel III.1**

**Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Item	Skala
Fasilitas(X1)	1. Sesuai dengan Kebutuhan	1) Fasilitas yang tersedia umumnya kurang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya. 2) Saya merasa fasilitas di hotel yang disediakan	

		<p>kurang sesuai dengan standara yang diharapkan.</p> <p>3) Saya kurang puas dengan ketersediaan fasilitas yang membantu pekerjaan saya.</p>	
	<p>2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja</p>	<p>4) Fasilitas yang ada kurang membantu saya untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya.</p> <p>5) Saya merasa produktivitas kerja saya kurang meningkat dengan adanya fasilitas yang memadai.</p> <p>6) Fasilitas yang ada kurang mendukung saya untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan perusahaan.</p>	
	<p>3. Mudah dalam pemnggunaan</p>	<p>7) Fasilitas yang ada kurang mudah digunakan dan dipahami.</p> <p>8) Petunjuk penggunaan fasilitas kurang jelas</p>	

		<p>dan mudah diikuti.</p> <p>9) Fasilitas menimbulkan kesulitan teknis dalam penggunaannya</p> <p>10) Saya kurang dapat dengan mudah mengoperasikan fasilitas yang ada tanpa bantuan orang lain.</p>	
	<p>4. Mempercepat proses kerja</p>	<p>11) Fasilitas yang ada kurang membantu saya untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat</p> <p>12) Fasilitas yang ada kurang membantu saya untuk meningkatkan efisiensi kerja.</p> <p>13) Fasilitas yang ada kurang membantu saya untuk menghindari penumpukan pekerjaan.</p>	
	<p>5. Penempatan ditata dengan benar</p>	<p>14) Tata letak fasilitas kurang memudahkan saya untuk menemukannya</p> <p>15) Fasilitas yang ada kurang ditempatkan</p>	

		<p>di lokasi yang strategis dan mudah diakses</p> <p>16) Saya kurang dapat dengan mudah berpindah dari satu fasilitas ke fasilitas lainnya.</p>	
Sumber : (Sabri dan Susanti dalam Yandi & Trimerani, 2023)			
Budaya Organisasi (X2)	1. Jaminan diri	<p>1) Saya kurang merasa yakin dengan kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.</p> <p>2) Saya kurang mampu mengatasi masalah yang timbul dengan tenang</p>	
	2. Ketepatan dalam bersikap	<p>3) Saya kurang berusaha untuk bersikap sopan dan santun kepada semua orang</p> <p>4) Saya kurang mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku di perusahaan</p>	
	3. Kemampuan dalam pengawasan	<p>5) Saya kurang dapat mengatur waktu dan tugas dengan efektif untuk mencapai target.</p> <p>6) Saya kurang memastikan bahwa tugas-tugas telah</p>	

		diselesaikan dengan benar dan tepat waktu.	
	4. Kecerdasan emosi	7) Saya kurang dapat mengelola emosi diri sendiri dengan baik, bahkan dalam situasi yang sulit 8) Saya kurang dapat memahami dan merespons emosi orang lain dengan empati	
	5. Inisiatif	9) Saya kurang mengajukan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja tim atau perusahaan. 10) Saya kurang berani mengambil risiko yang terukur dengan mencapai tujuan.	
	6. Kebutuhan akan pencapaian prestasi	11) Saya tidak merasa puas ketika berhasil menyelesaikan tugas dengan baik 12) Saya kurang mencari umpan balik untuk meningkatkan kinerja saya	
	7. Kebutuhan akan akualisasi diri	13) Saya kurang ingin terus belajar dan mengembangkan diri 14) Saya kurang ingin merasa berguna dan dihargai	
	8. Kebutuhan akan jabatan/posisi	15) Saya kurang ingin memiliki otoritas untuk membuat Keputusan	

		16) Saya kurang ingin memiliki karir yang sukses	
Sumber : (Tanjung, 2020)			
Keselamatan & Kesehatan Kerja (X3)	1. Lingkungan kerja secara fisik	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Jalur evakuasi kurang mudah diakses dan jelas</li> <li>2) Tempat istirahat karyawan kurang bersih dan nyaman</li> <li>3) Fasilitas kebersihan seperti toilet dan kamar mandi kurang terawat dengan baik</li> <li>4) Ventilasi udara kurang bekerja dengan baik</li> <li>5) APAR kurang tersedia di sudut ruangan dan mudah diakses</li> <li>6) Alarm kebakaran yang kurang terjaga dan fungsional</li> <li>7) Peralatan kerja yang saya gunakan dalam kondisi kurang baik dan kurang aman</li> <li>8) Tempat kerja saya tidak bebas dari bau tidak sedap</li> </ul>	
	2. lingkungan kerja secara psikologis	<ul style="list-style-type: none"> <li>9) Saya merasa kurang aman bekerja di tempat ini</li> <li>10) Beban kerja yang saya terima kurang terasa wajar atau berlebihan</li> </ul>	

		<p>11) Saya kurang memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja</p> <p>12) Saya merasa kurang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi</p> <p>13) Saya merasa kurang dihargai sebagai individu</p> <p>14) Saya merasa kurang bebas dari diskriminasi atau perlakuan tidak adil</p> <p>15) Saya merasa kurang menjadi bagian dari tim yang solid</p> <p>16) Saya merasa kurang nyaman menyampaikan pendapat atau ide-ide baru</p>	
Sumber : (Larasati dalam Triwibowo, 2023)			
Etos Kerja (Y)	1. Kerja keras	<p>1) Saya kurang berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang diberikan</p> <p>2) Saya mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan dalam bekerja</p> <p>3) Saya kurang berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan</p>	
	2. Disiplin	<p>4) Saya kurang mematuhi aturan</p>	

		<p>dan prosedur yang berlaku</p> <p>5) Saya kurang menjaga kehadiran yang baik</p> <p>6) Saya kurang menggunakan seragam dengan rapi dan bersih</p>	
	3. Jujur	<p>7) Saya kurang jujur dalam melaporkan hasil kerja saya</p> <p>8) Saya kurang selalu bersikap terbuka dan transparan dalam bekerja</p> <p>9) Saya kurang selalu menjaga kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan</p>	
	4. Bertanggung jawab	<p>10) Saya kurang selalu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan</p> <p>11) Saya kurang selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang saya lakukan</p> <p>12) Saya kurang selalu berusaha untuk memberikan Solusi atas masalah yang dihadapi</p>	
	5. Rajin	<p>13) Saya kurang selalu berinisiatif untuk menyelesaikan</p>	

		tugas tanpa disuruh 14) Saya kurang berusaha membantu rekan kerja yang membutuhkan	
	6. Tekun	15) Saya kurang bersedia untuk belajar hal-hal baru 16) Saya kurang selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik	
Sumber : (Amrulloh, 2021)			

## G. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Data

#### a. Uji Validitas

Uji validitas berfungsi untuk dapat mengukur valid atau tidak validnya kuesioner. Data kuesioner dapat diperlihatkan valid apabila memiliki pernyataan atau pertanyaan kuesioner yang mampu untuk mengutarakan sesuatu yang kemudian akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan dengan cara membandingkannya nilai hitung dengan nilai  $r$  tabel.

Rumus :

$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{((n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2))}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

x = nilai dari item

y = nilai dari total item

n = jumlah sampel

$\sum X$  = jumlah skor pada variabel X

$\sum Y$  = jumlah skor pada variabel Y

$\sum X^2$  = jumlah kuadrat masing-masing skor x

$\sum Y^2$  = jumlah kuadrat masing-masing skor Y

$\sum XY$  = jumlah skor perkalian X dan Y

Berikut ini agar dapat memperlihatkan valid atau tidaknya suatu variabel dengan cara membandingkan indeks korelasi sebagai nilai kritisnya :

Membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$

- $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau nilai sig  $r < 0,05$  dikatakan valid
- $r_{hitung} < r_{tabel}$  atau nilai sig  $r > 0,05$  dikatakan tidak valid

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut (Chaniari, 2023) menyatakan “Uji Realibilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner

dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten”.

Dengan uji reliabilitas berkonsentrasi dengan data temuan dan berguna untuk menentukan instrument dalam kuesioner yang dapat digunakan lebih dari satu kali maupun dengan reponden yang sama dengan yang lain. Teknik yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah teknik *Cronbach* yang menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{ac} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{ac}$  = koefisien reliabilitas alpha cronbach

$k$  = banyak butir/item pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah/total varians per-butir/item pertanyaan

$\sigma_t^2$  = jumlah atau total varians

Pengujian reliabilitas dapat dinilai jika kriterianya :

- Jika *Cronbach's Alpha* > 60% atau 0,6 maka pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dapat dikatakan reliabel
- Jika *Cronbach's Alpha* < 60% atau 0,6 maka pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dapat dikatakan tidak reliabel

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolomogorov-Smimrnov* dalam program SPSS dengan persyaratan nilai signifikan > 0,05

### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance  $>0,10$  dan VIF nya  $<10$  maka tidak terjadinya multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah heteroskedastisitas yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan melakukan uji gletser maka akan diketahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas.

Uji gletser dilakukan dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel independent dengan persamaan regresi :

$$|U_t| = \alpha + \beta X_t + v_t$$

Untuk melihat apakah ada atau tidak terjadinya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

### 3. Model Statistik

#### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, selain itu juga untuk menunjukkan arah hubungan antar variabel terikat dengan variabel bebas. Umumnya rumus persamaan regresi liner berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

Y = Etos kerja pegawai

$\alpha$  = Konstanta

b = Koefisien regresi

$X_1$  = Variabel bebas

$X_2$  = Variabel bebas

$X_3$  = Variabel bebas

E = error

#### b. Analisis Koefisien Determinasi

Kita dapat mengetahui sejauh mana variabel independent mempengaruhi variabel dependen dengan melihat nilai koefisien determinasi  $r^2$ . Hasil uji koefisien determinasi ditentukan dari nilai  $\text{adjustedR}^2$ . Nilai  $\text{adjustedR}^2$  adalah 0 sampai 1. Apabila nilai  $\text{AdjustedR}^2$  sama dengan 0 maka yang bisa digunakan adalah nilai  $R^2$  adalah sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD : Koefisien determinasi

$r^2$  : Koefisien korelasi

### c. Uji Hipotesis

#### 1) Pengujian Hipotesis Parsial (Uji T)

Menurut (Sugiyono dalam Siahaan, 2020) menyatakan bahwa uji t pada hakikatnya digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Syarat keputusan pada uji t yaitu sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi  $>0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
2. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### 2) Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independent secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada dasarnya uji f menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai hubungan terhadap variabel dependen.

Untuk pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan besarnya nilai f penelitian dengan nilai f pada tabel dengan cara :

1. Menghitung  $f$  penelitian yang didapatkan melalui kolom  $f$  pada tabel anova yang didapatkan dari output program SPSS
2. Menghitung nilai  $f$  tabel dengan taraf signifikan tertentu menggunakan kriteria hipotesis sebagai berikut :
  - a. Jika  $f_{hitung} > \text{nilai } f_{tabel}$  atau propabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
  - b. Jika  $f_{hitung} < \text{nilai } f_{tabel}$  atau propabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
  - c. Dengan berdasarkan acuan signifikansi  $< 0,05$  (a = 5% ) yang berarti jika nilai signifikansinya  $< 0,05$  maka variabel bebas secara bersamaan dalam penelitian ini berpengaruh terhadap variabel terikat dan sebaliknya