

ANALISIS TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI IKLIM ORGANISASI, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, SERTA KERJA SAMA PADA KARYAWAN HOTEL FEODORA DI JAKARTA

Rivaldy Bryan Jullian¹, I Gede Adiputra^{2*}

¹Departemen Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: -

² Departemen Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta*
Email: gedea@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk : 17-04-2023, revisi: 10-06-2023, diterima untuk diterbitkan : dd-09-2023

ABSTRAK

Penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa kepuasan kerja karyawan agar dapat memiliki sumber daya manusia yang memiliki kualitas agar perusahaan dapat selalu maju secara dinamis. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui bahwa Iklim Organisasi, Pendidikan dan Pelatihan, dan Kerja sama memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Hotel Feodora. Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kuantitatif. Peneliti memperoleh data primer dengan cara menyebarkan kuesioner kepada beberapa responden. Penelitian ini menggunakan sampel Hotel Feodora yang disebarkan sebanyak 57 kuesioner. Waktu pengambilan data dilakukan pada bulan Oktober – November 2022. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini berbasis analisis pendekatan Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan software SmartPLS versi 3.0 yang merupakan sebuah metode yang tidak didasari dengan banyak asumsi dan syarat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Iklim Organisasi, Pendidikan dan Pelatihan, dan Kerja sama terhadap Kepuasan Kerja.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Pendidikan dan Pelatihan, Kerja sama, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

It is important for companies to ensure that employee job satisfaction is in order to have quality human resources so that the company can always progress dynamically. This study aims to find out that Organizational Climate, Education and Training, and Teamwork have a positive influence on Job Satisfaction for Feodora Hotel employees. This research was using quantitative research. Researchers obtained primary data by distributing questionnaires to several respondents. This study used a sample of Hotel Feodora which distributed 57 questionnaires. Data collection was carried out from October to November 2022. The analysis used in this study was based on the Partial Least Square (PLS) analysis using SmartPLS version 3.0 software, which is a method that is not based on many assumptions and conditions. The results of the study show that there is an influence between Organizational Climate, Education and Training, and Teamwork on Job Satisfaction.

Keywords: Organizational Climate, Education and Training, Teamwork, Job Satisfaction.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pariwisata merupakan salah satu sektor yang mempunyai peran yang cukup penting untuk membantu pertumbuhan perekonomian yang ada di Indonesia karena berperan sebagai pendukung turis yang berkunjung serta masyarakat Indonesia yang berkunjung. Sebuah peran yang cukup penting yang dimiliki oleh perindustrian pariwisata berfungsi untuk meningkatkan Produk Domestik Bruto (PDB) yang dapat meningkatkan PDB, oleh karena itu pendapatan devisa tentu akan meningkat karena turis yang datang untuk berkunjung ke Indonesia menghabiskan sekitar \$1.100 - \$1.200/kunjungan (Investment, 2020). Sektor pariwisata mempunyai peran yang besar, dan kontribusi dari sektor pariwisata yang optimal mempunyai peranan didalam proses pembentukan dan pembangunan perekonomian dalam sektor industri.

Membangun sebuah industri kecil sungguh mempunyai potensi untuk berkembang dengan mengingat sumber daya alam lokal dan masyarakat yang mempunyai kreativitas dalam bidang seni ataupun kerajinan tangan yang dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kesejahteraan yang ada di dalam masyarakat agar bisa mendapatkan program pembangunan di daerah seperti hotel dan sebagainya (Wiramartha, 2020). Tenaga kerja yang ada di dalam industri pariwisata juga memiliki daya serap yang cukup tinggi, sekitar 9% total pengangguran yang ada di Indonesia dipekerjakan didalam sektor industri pariwisata, seperti tempat wisata, hotel, dan sebagainya (Investment, 2020).

Agar sebuah organisasi tetap maju secara dinamis, perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas, sangat penting untuk perusahaan dalam memastikan dan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan emosional dari seseorang yang dilihat dari sisi positif ada menyenangkan dari yang dihasilkan dalam pengalaman kerja serta penilaian kerja (Chathurika, 2016 dalam Idris, 2019).

Beberapa penelitian dan teori yang mendasari penelitian ini yaitu 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 dari kunci keunggulan bersaing. Oleh karena itu Iklim organisasi dapat dilihat sebagai kunci kesuksesan organisasi. Sedangkan Wotkin dan Hubbard (2003) mengatakan bahwa kinerja organisasi yang tinggi karena memiliki Iklim Organisasi yang diukur dengan karakteristik khusus. Iklim Organisasi dapat membuat kinerja organisasi berbeda karena menunjukkan indikasi penuh semangat lingkungan pekerjaan karyawan. Bagaimanapun kinerja organisasi jelas dilihat dari semangat para karyawannya atau kehadiran dalam organisasi dan karakteristik kepemimpinan.

Pelatihan merupakan kegiatan yang diterapkan sebagai sarana memperluas pengetahuan serta keterampilan pada peserta untuk pekerjaan yang dihadapi para karyawan saat ini (Mortocchio, 2016). Pendidikan dan pelatihan disesuaikan kepada karyawan bukan hanya semata-mata sebagai sarana meningkatkan kinerja para karyawan, melainkan juga sebagai sarana peningkatan kepuasan kerja karena dapat membantu didalam pertumbuhan sebuah karir karyawan (Prajogo dan Cooper, 2010; Bari et al., 2016). Pelatihan merupakan kunci dari strategi organisasi sebagai sarana membangun sebuah keunggulan yang kompetitif serta cara untuk bertahan di abad ini. Pelatihan juga merupakan proses desain pelatihan yang dilihat secara spesifik dalam meningkatkan kemampuan, pengetahuan, serta perilaku yang membantu karyawan dalam memperbaiki kemungkinan kekurangan pada diri mereka masing-masing, supaya dapat memiliki kinerja yang lebih baik didalam lingkungan kerja (Hamid, 2001 dalam Hanaysha, 2016). Kondisi latar belakang para karyawan yang beragam seperti; kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, persepsi, motivasi, kondisi keluarga, karakteristik kelompok kerja sangat berpengaruh terhadap hasil kerja/kinerja seseorang atau kelompok. Berdasarkan alasan tersebut di atas, penulis tertarik untuk meneliti pendidikan dan pelatihan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya apabila sumber daya manusia nya rendah maka tujuan suatu perusahaan akan terhambat. Selain itu kerja sama tim (teamwork) juga merupakan faktor penting untuk mengukur kepuasan kerja karyawan. Dewasa ini, pembentukan kerjasama tim dianggap solusi terbaik untuk mencapai kesuksesan di dalam organisasi. Harris (1996) dalam Tarricone dan Luca (2002) mengatakan kerjasama tim merupakan sekumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Kumpulan individu ini harus memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas. Di dalamnya terdapat koordinasi dan prosedur yang harus disepakati oleh seluruh anggota tim. Banyak karyawan yang ingin memberikan pendapat serta ide mereka dan juga bisa memberikan suara didalam setiap

pekerjaan, para karyawan juga ingin pelatihan agar dapat meningkatkan skill mereka supaya lebih memotivasi diri mereka, juga karyawan memiliki rasa ingin kerja sama tim yang lebih terbuka dan lebih mendukung satu sama lain tanpa menjatuhkan dan perbedaan diantara divisi yang berbeda. Oleh karena itu peneliti memilih kerja sama terhadap kepuasan kerja untuk meneliti permasalahan yang terdapat di dalam Hotel Feodora.

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya. Menurut (Koesmono, 2014) bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja. Kepuasan kerja dapat dicapai apabila karyawan produktif dalam bekerja dan harapan karyawan dapat dipenuhi oleh perusahaan. Jika pemimpin atau rekan kerja tidak saling mendukung atau saling tidak memperdulikan satu sama lain maka pekerjaan yang dilaksanakan tidak akan berjalan dengan baik dan akan menimbulkan masalah dan secara otomatis kepuasan kerja karyawan sudah pasti menurun. Pemimpin dan rekan kerja sebaiknya saling memahami dan memotivasi satu sama lain agar tercipta hubungan kerja yang baik. Hubungan kerja yang baik akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan. Karyawan yang memiliki rasa puas pada keinginan yang diperolehnya dari sebuah perusahaan lebih cenderung akan memberi sesuatu yang lebih baik kepada perusahaan yang kemudian akan ia perbaiki dengan kinerjanya, sehingga karyawan itu pun akan terus mendapatkan kepuasan kerja yang didapatnya, dan akan menghasilkan hasil kinerja yang lebih maksimal. Perusahaan atau organisasi juga harus lebih mengenali apa saja faktor-faktor yang bisa menghasilkan kepuasan kerja kepada karyawan agar perusahaan dapat terus berkembang dan menjalankan apa saja yang perlu dilakukan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan kepuasan kerja.

Dari beberapa faktor tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul penelitian adalah “Analisis terhadap Kepuasan Kerja melalui Iklim Organisasi, Pendidikan dan Pelatihan, serta Kerja Sama pada Karyawan Hotel Feodora di Jakarta”.

Kajian Teori

Kepuasan kerja merupakan pandangan dari seseorang individu mencakup tentang perasaan yang dikerjakan oleh pekerjaannya dan pekerjaan organisasi. Kemudian, kepuasan kerja yaitu keadaan dimana emosional seseorang yang menyenangkan dapat dihasilkan dari pencapaian yang diambil dari nilai-nilai pekerjaan yang kemudian dapat membuat kepuasan kerja seseorang lebih meningkat untuk melakukan pekerjaan itu sendiri (Courtney & Younkyoung, 2017). Sebagian besar individu dilihat memiliki kriteria yang tidak sama dalam mengukur setiap kepuasan kerja. Beberapa factor yang dilihat lebih mempengaruhi yaitu jam kerja, pembayaran, tunjangan, jadwal, fleksibilitas, dan tingkat stres. Kepuasan kerja juga dapat di definisikan seperti perasaan seseorang atas pekerjaan mereka, dapat dilihat bahwa sejauh mana individu merasakan pencapaian yang sesuai dari apa yang diharapkan oleh mereka dari suatu pekerjaan, agar nantinya pekerja yang dihasilkan dapat mempengaruhi kinerja para karyawan (Darmawangsa, Suriyanti & Ramlawati, 2021). Menurut Aziri (2011) ada tiga kekuatan yang paling menonjol yang dapat membuat seseorang bisa memutuskan kepuasan dalam pekerjaannya atau tidak. Kekuatan ini mencakup kekuatan fisiologis dan psikologis, dan lingkungan (lingkungan organisasi). Sesuai dengan definisi yang diutarakan, meski pekerjaan dipengaruhi pada beberapa faktor eksternal, namun faktor internal yang ada di dalam diri para karyawan pun sangat

mempengaruhi perasaan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Haque et al (2021) kepuasan kerja ataupun dimensi yang mempengaruhi faktor kerja secara luas dapat diklasifikasikan menjadi dua faktor, yaitu faktor organisasi dan faktor pribadi. Faktor pribadi yang dilihat yaitu ras, usia, agama, jenis kelamin juga memiliki peran untuk memberikan dampak yang cukup besar pada kepuasan kerja seorang karyawan. Apabila organisasi dimana tempat seseorang bekerja lebih menawarkan kesempatan kepada karyawan maupun itu dari faktor pribadi, ataupun tingkat kepuasan kerja yang tinggi dari karyawan itu sendiri.

Iklim organisasi dibangun dari perbaikan atas metode dari strategi pengembangan karyawan melalui pemenuhan kinerja sesuai bidang yang dilandasi pengetahuan, keterampilan dan budaya kerja yang positif. iklim organisasi perusahaan dapat diukur berdasarkan keenam dimensi yaitu lingkungan (*environment*), lingkungan pergaulan (*milieu*), budaya (*culture*), suasana (*atmosphere*), situasi (*situation*), pola lapangan (*field setting*). Dengan mengukur keenam dimensi dari iklim organisasi suatu perusahaan, dapat digambarkan profil iklim organisasi perusahaan, dapat digambarkan profil iklim organisasi perusahaan tersebut. Terdapat lima faktor yang menyebabkan terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu lingkungan eksternal, strategi, paraktek kepemimpinan pengaturan organisasi dan sejarah organisasi. (Sugianto et al., 2020).

Iklim organisasi mempengaruhi kepuasan kerja dengan membuktikan bahwa kepuasan kerja diperoleh dari sistem sosial yang dipengaruhi oleh lingkungan internal dan eksternal. Iklim organisasi yang baik dalam bekerja menimbulkan kenyamanan, saling menghormati dan kebersamaan dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan akan meningkat jika iklim dalam organisasi tersebut baik dan sehat dan karyawan akan merasa nyaman dalam menyelesaikan tugasnya. Seseorang akan merasa puas dan kemauan yang besar untuk melakukan suatu kegiatan yang menjadi kewajibannya dan bahkan melakukan tugas di luar perannya jika berada pada iklim organisasi yang baik. Iklim Organisasi juga berpengaruh langsung terhadap sikap kerja dan meningkatkan prestasi kerja karyawan (Rahadian dan Suwandana, 2017).

Iklim organisasi merupakan faktor utama dalam kehidupan pendidik yang mengajar, belajar, dan berkembang secara profesional. Iklim organisasi boleh ditakrifkan sebagai norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan, tradisi, dan upacara yang telah dibina dari masa ke masa di mana orang bekerja bersama-sama, menyelesaikan masalah, dan menghadapi cabaran. Tanggungjawab bagi mewujudkan iklim organisasi yang positif bermula dengan pemimpin yang menyediakan kepemimpinan dalam membangunkan dan mengekalkan iklim yang kondusif. Jenis iklim sesebuah organisasi boleh mempengaruhi kepada perasaan pekerja dalam organisasi berkenaan dan secara tidak langsung akan mempengaruhi kepuasan kerja mereka (Aziz dan Hussin, 2016).

Iklim organisasi memiliki beberapa hubungan pada kepuasan kerja, oleh karena itu iklim organisasi yang terdapat di lingkungan kerja yang positif mampu untuk memberikan akibat dari tingginya kepuasan kerja. Iklim organisasi juga merupakan suatu pola pikir agar dapat menjelaskan apa yang dimaksud dari “persepsi” dari lingkungan kerja organisasi, namun dapat terjadi sebaliknya apabila kepuasan kerja tersebut merupakan suatu konsep alternatif sebagai dasar perasaan seseorang mengartikan persepsi tersebut. Dua hal tersebut dapat dinilai sebagai korelasi yang dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang cukup tinggi didalam kepuasan kerja seorang karyawan (Putra dan Sudharma, 2016). Pendapat tersebut juga didukung oleh hasil kajian dari Sugiono et al., (2020), Rahadian dan Suwandana,(2017)

Pendidikan dan Pelatihan yang diberikan kepada karyawan bukan hanya semata-mata untuk meningkatkan kinerja para karyawan, melainkan juga untuk meningkatkan kepuasan kerja karena dapat menunjang pertumbuhan karir para karyawan. Pendidikan dan pelatihan juga dapat

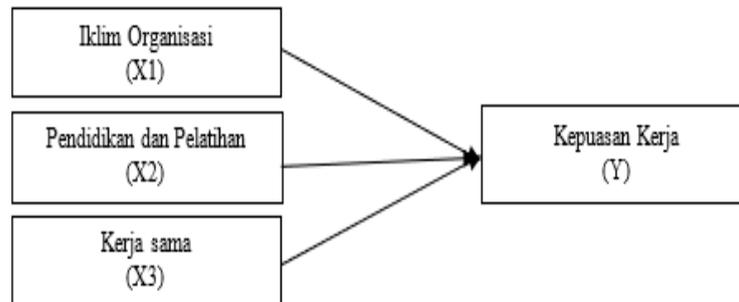
memberi ajaran baru mengenai kerja sama tim untuk menciptakan hubungan kerja yang lebih baik, serta dapat menciptakan suatu komunikasi yang baik, supaya dapat menciptakan kepuasan kerja kepada karyawan Menurut Prajogo dan Cooper, 2010; Bari et al. (2016). Pelatihan menurut Pramudyo (2017) yaitu sebuah proses dimana karyawan belajar untuk mencapai tujuan dalam mengubah kinerja pekerjaan orang lain. Menurut Sutrisno (2019) pelatihan memiliki tujuan sebagai perolehan keterampilan untuk mampu menggunakan peralatan kerja dengan benar didalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan apa yang telah dinyatakan diatas, disimpulkan bahwa pelatihan memiliki kelebihan positif dalam hal meningkatkan kemampuan, pengetahuan, serta perilaku untuk membantu karyawan dalam hal menghadapi segala kekurangan agar dapat mencapai kinerja yang optimal didalam tempat kerja (Hamid, 2001 dalam Hanaysha, 2016).

Didalam perhotelan, ada dua bagian yang terdapat didalam jobdesk hotel, yaitu *Front of House* dan *Back of House*. *Front of House* lebih mempusatkan kepada segala perilaku dan wilayah dimana pelanggan berada selama di lobi, restoran dan ruang makan. Ruang depan merupakan suatu lokasi yang sangat tepat untuk mendesain tema restoran. Karyawan yang memiliki tugas dibagian *Front of House* diwajibkan memiliki tingkat kebersihan yang jauh lebih baik dan selalu bisa untuk bersikap profesional dan ramah kepada para pelanggan. Sedangkan *Back of House* merupakan wilayah kerja dimana para karyawan memperhatikan wilayah yang tidak dapat terlihat oleh pelanggan. Karyawan yang berada diposisi *Back of House* harus bertindak sebagai pusat dari sebuah komando yang ada di restoran, karena makanan akan dimasak, disiapkan, dan disepuh sebelum makanan sampai ke meja pelanggan. Moekijat (1991;:4) mengungkapkan bahwa pelatihan sebagai berikut: pelatihan sangat dibutuhkan untuk membantu pegawai untuk menambah kecakapan didalam organisasi, dan pengetahuan yang berhubungan erat dengan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu pendidikan dan pelatihan memiliki peran yang cukup penting bagi perusahaan untuk mengembangkan *soft skill* karyawannya (Lodjo, 2018). Pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan untuk menutupi kekosongan antara kecakapan karyawan dalam permintaan jabatan serta apat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam mencapai kepuasan karyawan (Nargis et al., 2018), hal yang samajuga dikemukakan oleh Riana et al., (2017).

Kerja sama merupakan sebuah faktor yang cukup penting dalam menilai kepuasan kerja karyawan. Dewasa ini dibentuk oleh kerja sama yang memberikan solusi yang terbaik dalam mencapai kesuksesan di dalam organisasi. Kerja sama merupakan sebuah aktivitas atau proses yang mampu membagikan informasi atau masalah yang dihadapi oleh perusahaan dan bekerjasama untuk menyelesaikan masalah tersebut. Kerja sama merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan dan dikelola oleh kelompok karyawan yang berada di satu organisasi. Kerja sama dinilai mampu meningkatkan komunikasi yang ada diantara bagian – bagian di perusahaan. Biasanya kerja sama beranggotakan orang – orang yang memiliki peran yang berbeda kemampuan, sehingga dijadikan sebuah kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan yang nantinya akan dijadikan sebagai acuan dalam kepuasan kerja seorang karyawan (Masyithah et al., 2018). Kerja sama dapat dinilai sebagai suatu lingkungan suportif yang memiliki tujuan tinggi, kejelasan peran, kepemimpinan yang sesuai, dan juga masalah tim. Penelitian dan pembahasan dalam menganalisis pengaruh kerja sama terhadap kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan. Didapati bahwa beberapa kesimpulan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan antara kerja sama terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan dan kerja sama memberikan kontribusi yang cukup kecil terhadap kepuasan kerja karyawan (Nainggolan et al., 2020). Adanya sistem pelatihan yang baik didalam organisasi juga dapat menjadikan karyawan untuk lebih produktif dan memberikan semangat kerja yang lebih baik.

Adanya kerja sama ini juga dapat menciptakan sebuah kepuasan kerja didalam organisasi (Kristianinggar, 2021).

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat dibuat model penelitian seperti pada gambar di



Gambar 1. Model Penelitian

Rumusan Masalah

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Feodora di Jakarta.

H2: Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Feodora di Jakarta.

H3: Kerja sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Feodora di Jakarta.

2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan metode deskriptif yang merupakan metode pengumpulan data yang menggambarkan atau mendeskripsikan sesuatu. Desain penelitian dengan metode deskriptif mengumpulkan data yang mendeskripsikan atau menjelaskan suatu karakteristik seseorang, aktivitas, dan situasi (Sekaran & Bougie, 2016). Ciri-ciri penelitian deskriptif yaitu penelitian dilakukan dengan memusatkan penelitian pada permasalahan yang ada, penelitian tersebut menggambarkan fakta yang ada, kemudian penelitian tersebut tidak hanya menggambarkan permasalahan yang ada, tetapi juga menerangkan hubungan, menguji hipotesis, membuat deskripsi, dan mendapatkan makna dari suatu masalah, metode yang digunakan adalah survei dengan teknik analisis kuantitatif yang memiliki subjek yang cukup banyak. Dalam penelitian ini, peneliti tidak menggunakan metode pengambilan sampel karena peneliti menggunakan jumlah keseluruhan populasi yang menjadi responden di Hotel Feodora yaitu sebanyak 57 responden.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Iklim Organisasi (X₁)

Sumber tabel: Intifada (2019) dalam I Gusti Ngurah Pranata dan I Wayan Mudiarta Utama (2019)

Variabel	Indikator/Pernyataan	Kode	Skala
Iklim Organisasi	Interaksi seseorang pimpinan mampu mengkoordinasikan dan menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi	IO1	Likert
	Adanya sikap saling percaya antara karyawan dan pimpinan dengan tetap mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang penuh keyakinan dan kepercayaan	IO2	

Para karyawan disemua tingkat organisasi harus diajak komunikasi dan konsultasi mengenai semua masalah dalam semua kebijakan organisasi yang relevan dengan kedudukan mereka dan berperan serta dalam pembuatan keputusan dan penetapan tujuan	IO3
Suasana umum yang meliputi kejujuran dan keterusterangan yang mewarnai hubungan antar karyawan didalam organisasi, dimana karyawan mampu mengatakan apa yang ada dipikiran	IO4
Karyawan berhak mengetahui akan informasi yang berhubungan dengan tugas dan wewenang mereka	IO5
Karyawan memiliki kebebasan untuk menyampaikan pendapat, serta mempunyai kekuatan pada diri sendiri yang mana dapat menerima atau menebak saran dengan pikiran terbuka	IO6
Karyawan menyadari akan risiko pekerjaan dengan tetap berkomitmen dan loyal terhadap perusahaan	IO7

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_2)

Sumber tabel: Simamora (2007)

Variabel	Indikator/Pernyataan	Kode	Skala
Pendidikan dan Pelatihan	Karyawan didorong untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan kerja	PP1	Likert
	Sumber daya tersedia untuk pendidikan dan pelatihan karyawan di perusahaan	PP2	
	Karyawan dianggap sebagai sumber daya jangka panjang yang berharga, yang layak menerima pendidikan dan pelatihan sepanjang karir mereka	PP3	
	Pendidikan memahami kualitas diberikan kepada karyawan	PP4	

Tabel 3. Operasionalisasi Variabel Kerjasama (X_3)

Sumber tabel: Ivancevich et al., (2005)

Variabel	Indikator/Pernyataan	Kode	Skala
Kerjasama	Unit kerja saya menggunakan tim untuk memecahkan masalah	KS1	Likert
	Perusahaan telah mengadopsi konsep tim	KS2	
	Banyak masalah yang terjadi di perusahaan diselesaikan melalui rapat tim	KS3	
	Selama rapat tim, kami berusaha untuk mendapatkan pendapat dan ide dari semua anggota tim sebelum mengambil keputusan	KS4	

Tabel 4. Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Sumber tabel: Ghayas dan Hussain (2015)

Variabel	Indikator/Pernyataan	Kode	Skala
Kepuasan Kerja	Saya menerima pengakuan atas pekerjaan yang saya lakukan dengan baik	KK1	Likert
	Saya merasa dekat dengan orang-orang di lingkungan kerja	KK2	
	Saya merasa senang bekerja diperusahaan ini	KK3	
	Saya merasa aman dengan pekerjaan saya	KK4	
	Saya percaya manajemen memperhatikan kinerja saya	KK5	
	Secara keseluruhan, saya percaya bahwa pekerjaan ini baik untuk kesehatan fisik saya	KK6	

Data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer yang diperoleh oleh peneliti melalui responden yang mengisi kuisisioner online yang peneliti buat dengan menggunakan google form yang kemudian disebarakan melalui HRD Hotel Feodora. Dalam penelitian ini, data yang digunakan sebagai data kuisisioner diperoleh dan kemudian disajikan dengan memakai *software* Microsoft Excel dan diolah dengan menggunakan *software Smart Partial Least Square (Smart-PLS)* versi 3.0 yang digunakan sebagai salah satu metode menganalisis data dengan menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* atau disebut juga PLS-SEM. Pada PLS, analisis data dapat dibagi menjadi dua, yaitu: pengujian *outer model* dan *inner model*. *Outer model* merupakan salah satu pengujian yang biasa digunakan untuk melihat hasil uji validitas dan uji reliabilitas. Uji *inner model* terdiri dari uji koefisien determinan (R^2), uji pengukuran atau Q-Square (Q^2), uji kecocokan model atau *Goodness of Fit (GoF)*, dan uji hipotesis atau *Path Coefficient*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil kuesioner dari responden maka dapat diperoleh hasil dari pengujian *inner model*. Berdasarkan hasil uji R^2 menunjukkan hasil sebesar 0.860 atau dapat diuraikan bahwa iklim organisasi, pendidikan dan pelatihan, dan kerjasama mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja usaha yaitu sebesar 86%, yang memiliki arti 14% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel eksogen lainnya yang tidak diteliti oleh Penulis. Nilai *R-Square* pada penelitian ini dikategorikan moderat. Berdasarkan hasil pengukuran *Q-Square* (Q^2), diperoleh hasil pengukuran sebesar 0,662. Maka dapat diuraikan bahwa hasil pengukuran *Q-Square* (Q^2) variabel Kinerja Usaha > 0 yang artinya model ini memiliki nilai relevansi prediktif yang baik dan variabel eksogen akan mampu menjelaskan variabel endogen dengan baik. Selanjutnya pengujian terhadap nilai kecocokan model *Goodness of Fit (GoF)*, hasil menunjukkan nilai *GoF* dalam penelitian ini adalah sebesar 0,847 yang artinya tingkat kecocokan dan kelayakan penelitian ini dinyatakan besar. Berikut ini disajikan tabel hasil dari uji hipotesis *Path Coefficient* dengan menggunakan teknik *bootstrapping*.

Tabel 7. *Path Coefficient*
Sumber tabel: Olahan Data SmartPLS 3.0 dan diolah oleh Penulis

Variabel	Original Sample	t-Statistics	P-Values
Iklim Organisasi → Kepuasan Kerja	0.219	4.178	0.019
Pendidikan dan Pelatihan → Kepuasan Kerja	0.015	3.079	0.037
Kerja sama → Kepuasan Kerja	0.706	3.401	0.001
<i>R-Square</i> = 0.860	<i>Q-Square</i> = 0,662	<i>GoF</i> = 0,847	

Hasil pengujian H_1 : Berdasarkan hasil uji Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, dapat dikatakan bahwa *t-Statistics* sebesar 4.178 dan nilai *P-Values* 0.019 lebih kecil dari 0,05. Dari penjelasan ini, maka dapat dikatakan bahwa variabel Iklim Organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Feodora.

Hasil pengujian H_2 : Berdasarkan hasil uji Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja, dapat dikatakan bahwa *t-Statistics* sebesar 3.079 dan nilai *P-Values* 0.037, lebih kecil dari 0,05. Dari penjelasan ini, maka dapat dikatakan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Feodora.

Hasil pengujian H_3 : Berdasarkan hasil uji Kerja sama terhadap Kepuasan Kerja, dapat dikatakan bahwa *t-Statistics* sebesar 3.401 dan nilai *P-Values* 0.001, lebih kecil dari 0,05. Dari penjelasan ini, maka dapat dikatakan bahwa variabel Kerja

Pembahasan

Variabel Iklim Organisasi memiliki pengaruh positif namun signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Feodora. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa iklim organisasi merupakan variabel yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Sugiono et al., (2020). Iklim organisasi merupakan sebuah bangunan dari sebuah dasar pekerjaan yang mempunyai aturan-aturan yang ada didalam organisasi. Menurut Litwin dan Tagiuri (2008) Iklim organisasi dipakai oleh seseorang yang mengemukakan beberapa istilah dari perilaku dalam hubungan yang dilatarbelakangi tempat dimana perilaku terjadi didalam lingkungan pergaulan, situasi, budaya, pola perilaku dan pola lapangan. Hasil penelitian diatas membuktikan bahwa iklim organisasi mempengaruhi kepuasan kerja. Maka dari itu, iklim organisasi sangat penting bagi karyawan karena merupakan salah satu cara untuk membantu karyawan agar menjadi lebih kompeten dan mampu bertanggung jawab didalam pekerjaannya. Dengan adanya iklim organisasi, karyawan yang kompeten akan mempengaruhi performa hotel dalam melayani konsumen sebagaimana mestinya.

Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Hotel Feodora. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan merupakan variabel yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Nargis et al., (2018). Pendidikan dan Pelatihan merupakan usaha yang disediakan oleh perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan ilmu keterampilan bagi karyawan. Dalam upaya pengembangan sumber daya manusia dilihat dari fungsi pengembangan tenaga kerja, terdiri dari dua aktivitas yaitu, mengadakan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan diterapkan oleh perusahaan memiliki tujuan untuk meningkatkan, pengertian dan pengetahuan dan latar belakang seorang karyawan secara umum yang didalam pelaksanaannya diperlukan waktu dalam kurun waktu lebih dari satu tahun dan memperoleh ijazah. Sedangkan pelatihan yang diterapkan oleh perusahaan yang bertujuan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan yang berada pada tingkat professional, yang dalam pelaksanaannya diperlukan waktu yang kurang dari satu tahun untuk memperoleh sertifikat yang menjelaskan tentang profesionalisme karyawan, Nargis et al., (2018). Hasil penelitian diatas membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara positif signifikan pada kepuasan kerja karena dengan adanya program pendidikan dan pelatihan yang disediakan oleh manajemen hotel, para karyawan akan merasa lebih memahami apa yang harus dikerjakan dan tidak selalu menunggu perintah untuk melaksanakan tanggung jawabnya.

Kerja sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Hotel Feodora. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kerja sama dan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Hotel Horison Ultim Riss Yogyakarta, Kristianinggar (2021). Menurut Elim (2020), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kerja sama tim. Agar dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan yang ada di suatu organisasi, penerapan kerja sama diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan, yang nantinya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sikap positif yang dicerminkan karyawan terhadap pekerjaan yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja akan memberikan kepuasan kerja pada pekerjaan yang ditekuni oleh karyawan.

Hasil penelitian diatas membuktikan bahwa kerja sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Feodora. Karena Kerja sama yang dilakukan dengan mental yang sehat sangat baik bagi kemampuan kinerja karyawan. Selain itu, kerja sama yang baik dan benar dapat membantu dan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi, sehingga karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka tekuni.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Iklim Organisasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Hotel Feodora, Jakarta, Pendidikan dan Pelatihan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan dan Kerja sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Feodora Jakarta Barat.

Peneliti menyarankan khususnya bagi karyawan Hotel Feodora untuk lebih mengembangkan iklim organisasi yang kondusif yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman. Peran dari atasan tim pun sangat memberikan dampak yang besar untuk anggota tim, oleh karena itu pemimpin tim harus mempunyai pikiran yang terbuka dan mau untuk menerima pendapat dari anggota tim. Pemimpin tim yang buruk akan memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan dari sebuah perusahaan. Untuk peneliti selanjutnya, sehubungan dengan variabel yang terdapat didalam penelitian ini hanya sebatas iklim organisasi, pendidikan dan pelatihan, dan kerja sama yang berhubungan dengan kepuasan kerja, oleh karena itu disarankan untuk menambah variabel-variabel lainnya.

REFERENSI

- Aziri, B. 2011. Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research and Practice* Vol 3, 77-86.
- Bari, M., Fanchen, M., & Baloch, M. (2016). TQM Soft Practices and Job Satisfaction; Mediating Role of Relational Psychological Contract. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*.
- Brown Sp, & Leigh Tw. (1996). A New Look At Psychological Climate And Its Relationship To Job Involvement, Effort And Performance. *Journal Of Applied Psychology*. Vol 81, 358-368.
- Cooper, & Prajogo, D. (2010). The effect of people-related TQM practices on job satisfaction: a. *Production Planning and Control*.
- Cronley, Courtney, & Kim, Youn kyoung. (2017). Intentions to turnover Testing the moderated effects of organizational culture, as mediated by job satisfaction, within the Salvation Army. *Journal of Business and Management*, 38 (2), 194-209.
- Della Kristianinggar. 2021. Pengaruh Kerja Tim Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Di Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta. Skripsi. Fakultas Bisnis Dan Ekonomika. Universitas Atma Jaya Yogyakarta
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*.
- Darmawangsa, A. M., Suriyanti, & Ramlawati. (2021, Januari). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap, 4, 263-273.
- Hanaysha, J. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment, *Science Direct*.
- Haque-Fawzi, M. G., Iskandar, A. S., Erlangga, H., & Sunarsi, D. (2022). *STRATEGI PEMASARAN Konsep, Teori dan Implementasi*. Pascal Books
- Henry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta

- Hussin, A. d. (2016) Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Menengah Dalam Daerah Kuala Terengganu.
- Idris, A. O. (2019). Examining the relationship between soft total quality management (TQM) aspects and employees' job satisfaction in "ISO 9001" Sudanese oil companies. Emerald Insight.
- Investment, I. (2020). Retrieved from <https://www.indonesiainvestments.com/id/bisnis/industri-sektor/pariwisata/item>
- Ivancevich, John. 2007. *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Koesmono, H. T. (2014). The influence of organizational culture, servant leadership, and job satisfaction toward organizational commitment and job performance through work motivation as moderating variables for lecturers in economics and management of private universities in east Surabaya. *Educational Research International*, 3(4), 25-39.
- Lodjo, F. S. (2013). Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal EMBA*, 747-755.
- Masyithah et al. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. *SIMEN STIES*, 50-59.
- Moekijat. 1991. *Motivasi dan Pengembangan Management*. Bandung: Alumni 1981.
- Mortocchio, R. W. (2016). *Human Resources Management*.
- Nainggolan et al. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Al Tijarah*, 181-192.
- Nargis et al. (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. (PERSERO) PLN Di Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 65-77.
- Pramudyo, G. N. (2017). *Etika Ilmiah dan Penelitian*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Riana et al. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Remunerasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dit Reskrimsus Polda Riau. *Jurnal Psikologi*, 94-114.
- Riana, L. W. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan. *Psikoborneo*, 76-82.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Sudharma, P. d. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5524-5553.
- Sugiono et al. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Mantab Al Hamid. *Jurnal Ilmiah MEA*.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. PRENADAMEDIA GROUP.
- Suwandana, R. d. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 2904-2932.
- Tarricone, P., Luca, J., 2002. Successful teamwork: A case study 7.
- Watkin C, & Hubbard B, 2003. Leadership motivation and the drivers of share price: The businesscase for meansuring organizational climate. *Leaderships and organization developmentjournal*, 24, 380-386.
- Wiramartha, P. N. H, & Karmini, N. (2019). Analisis Faktor - Faktor Pengaruh Minimarket Terhadap Pendapatan Warung Tradisional Di Kecamatan Petang. *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana*, 8(2), 389-419.