

# Pengaruh Fasilitas, Budaya Organisasi, dan Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Etos Kerja Pegawai Hotel Yang Berada Di Bawah Naungan Parador Hotel & Resort.

Laurent Florentina<sup>1)\*</sup>, Sonny Santosa<sup>2)</sup>

<sup>1)2)</sup>Universitas Buddhi Dharma  
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1)</sup>laurentflorentina18@gmail.com

<sup>2)</sup>snn santosa@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima 2025;  
Perbaikan 2025;  
Diterima 2025;  
Tersedia online 2025;

Kata kunci:

Fasilitas  
Budaya Organisasi  
Keselamatan & Kesehatan Kerja  
Etos Kerja

## Abstrak

Hotel akan dapat berjalan dengan baik semestinya dan lancar bergantung pada manajemen dan sumber daya manusia yang terdapat didalamnya. Sumber aya 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 memiliki suatu tujuan untuk mengetahui pengaruh Fasilitas, Budaya Organisasi dan Keselamatan & Kesehatan Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai Hotel Di Bawah Naungan Parador & Resort. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu dengan menyebarkan 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  $Y = (-2,046) + (-175) + 0,585 + 0,490$  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.

## I. PENDAHULUAN

Sektor Pariwisata adalah sektor yang hampir berada di seluruh Indonesia. Meskipun sempat mengalami penurunan dalam waktu yang cukup lama ketika masa pandemi Covid-19. Sektor pariwisata mulai kembali sedikit demi sedikit. Salah satu tempat usaha yang menerima dampak positif adalah tempat istirahat ataupun tempat penginapan di dekat area wisata. Tempat istirahat atau penginapan dapat berupa hotel, villa dan lainnya.

Penelitian ini menekankan penelitian pada tempat penginapan yang dinaungi oleh Parador Hotel & Resort. Tempat penginapan yang dinaungi antara lain ada Starlet Hotel, Fame Hotel, Vega Hotel, dan Atria Hotel. Hotel-hotel ini terdapat dari bintang 1 sampai bintang 5 yang juga tersebar di seluruh Indonesia.

Hotel adalah tempat usaha yang menawarkan jasa kepada tamunya, sehingga kepuasan tamu akan menjadi hal yang penting bagi hotel tersebut. Kepuasan tamu ini tentunya akan sangat dipengaruhi dari bagaimana pelayanan yang diberikan hotel tersebut. Dan tentunya etos kerja pegawai akan sangat menentukan seberapa puas tamu. Etos kerja yang tinggi tentunya dapat membuat pegawai bekerja dengan baik dan memberikan kepuasan penuh kepada tamunya. Etos kerja pegawai tentunya dapat dipengaruhi berbagai faktor, seperti fasilitas, budaya organisasi dan keselamatan & kesehatan kerja. Peneliti ingin melihat seberapa besar pengaruh dari beberapa faktor seperti fasilitas pada hotel, budaya organisasi pada hotel, dan keselamatan & Kesehatan yang ada pada hotel terhadap etos kerja pegawai hotel.

## II. METODE

Pada penelitian ini, peneliti melakukan pendekatan kuantitatif serta dengan mendapatkan data dari kuesioner yang dibagikan kepada pegawai hotel yang berada di bawah naungan Parador Hotel & Resort. Peneliti menggunakan SPSS 25 untuk melakukan beberapa uji terhadap data.

### Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono dalam Chaniari, 2023). Peneliti menggunakan sampel jenuh dengan total 111 pegawai hotel

### Pengumpulan Data

Peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara membagikan suatu kuesioner kepada setiap pegawai hotel yang berada di bawah naungan Parador Hotel & Resort.

### Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini, peneliti melakukan beberapa uji menggunakan SPSS 25, seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan uji t dan uji F.

### Operasional Variabel

Peneliti menggunakan beberapa indikator dalam variabelnya, pada fasilitas, indikator yang digunakan yaitu sesuai dengan kebutuhannya, mampu mengoptimalkan hasil kerja, mudah dalam penggunaan, mempercepat proses kerja, dan penempatan ditata dengan benar. Pada budaya organisasi, indikator yang digunakan antara lain jaminan diri, ketepatan dalam bersikap, kemampuan dalam pengawasan, kecerdasan emosi, inisiatif, kebutuhan akan pencapaian prestasi, kebutuhan akan aktualisasi diri, dan kebutuhan akan jabatan/posisi. Pada K3, indikator yang digunakan antara lain, lingkungan kerja secara fisik, dan lingkungan kerja secara psikologis. Pada etos kerja, indikator yang digunakan antara lain kerja keras, disiplin, jujur, bertanggung jawab, rajin, dan tekun.

## III. HASIL

Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.788	.621	.610	6.84109	.621	58.370	3	107	.000

a. Predictors: (Constant), Fasilitas, Budaya Organisasi, Keselamatan & Kesehatan kerja  
 b. Dependent Variable: Etos Kerja

Dilihat dari adjusted R Square= 0,621 atau 62,1% dapat diartikan fasilitas (X1), budaya organisasi (X2), dan keselamatan & kesehatan kerja (X3) dapat menerangkan variasi etos kerja pegawai, dan sisa 37,9% mendapatkan pengaruh dari variabel lain yang tidak termasuk pada model.

Tabel Hipotesis

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficient	t	Sig.
1	(Constant)	-4.419	7.663		-.577	.565
	Fasilitas	.886	.115	.592	7.674	.000
2	(Constant)	-11.160	5.529		-2.019	.046
	Budaya Organisasi	1.000	.084	.751	11.883	.000
3	(Constant)	9.050	3.928		2.304	.023
	Keselamatan & kesehatan kerja	.754	.065	.744	11.637	.000

a. Dependent Variable: Etos kerja
b. Predictors: (Constant), Fasilitas, Budaya Organisasi, Keselamatan & Kesehatan kerja

Berdasarkan tabel hipotesis, didapati fasilitas berpengaruh terhadap etos kerja dengan 7,674 (t hitung) > 1,98238 (t tabel). Lalu didapati budaya organisasi berpengaruh terhadap etos kerja dengan 11,883 (t hitung) > 1,98238 (t tabel). Dan keselamatan & Kesehatan kerja berpengaruh terhadap etos kerja dengan 11,637 (t hitung) > 1,98238 (t tabel).

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8195.266	3	2731.755	58.370	.000 <sup>b</sup>
	Residual	5007.653	107	46.800		
	Total	13202.919	110			
a. Dependent Variable: Etos kerja						
b. Predictors: (Constant), Fasilitas, Budaya Organisasi, Keselamatan & Kesehatan kerja						

Berdasarkan tabel, didapati bahwa fasilitas, budaya organisasi dan keselamatan & Kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap etos kerja dengan 58,370 (F hitung) > 2,46 (F tabel)

### Pembahasan

#### H-1 : Pengaruh Fasilitas terhadap Etos Kerja

Menurut uji hipotesis, dapat diambil Kesimpulan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Kondisi ini memperlihatkan bahwa fasilitas berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja pegawai yang berada di bawah naungan Parador Hotel & Resort. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis yang menunjukkan nilai signifikan fasilitas  $0,00 < 0,05$  dan nilai t hitung  $7,674 > 1,98238$  pada persamaan regresinya.

#### H-2 : Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja

Menurut uji hipotesis, dapat diambil Kesimpulan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima. Kondisi ini memperlihatkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja pegawai yang berada di bawah naungan Parador Hotel & Resort. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis yang menunjukkan nilai signifikan budaya organisasi  $0,00 < 0,05$  dan nilai t hitung  $11,883 > 1,98238$  pada persamaan regresinya.

#### H-3 : Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja terhadap Etos Kerja

Menurut uji hipotesis, dapat diambil Kesimpulan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima. Kondisi ini memperlihatkan bahwa keselamatan & kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja pegawai yang berada di bawah naungan Parador Hotel & Resort. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis yang menunjukkan nilai signifikan keselamatan & kesehatan kerja  $0,00 < 0,05$  dan nilai t hitung  $11,637 > 1,98238$  pada persamaan regresinya.

#### H-4 : Pengaruh Fasilitas, Budaya Organisasi, dan Keselamatan & Kesehatan Kerja terhadap Etos Kerja

Menurut uji hipotesis, dapat diambil Kesimpulan bahwa H0 ditolak dan H4 diterima. Kondisi ini memperlihatkan bahwa fasilitas, budaya organisasi dan keselamatan & kesehatan kerja memiliki pengaruh yang simultan terhadap etos kerja pegawai yang berada di bawah naungan Parador Hotel & Resort. Hal ini dibuktikan dengan uji F yang menunjukkan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$  dan nilai f hitung  $58,370 > 2,46$  pada persamaan regresinya.

## IV. KESIMPULAN

Pada penelitian ini, peneliti mencoba melihat seberapa besar pengaruh dari beberapa variabel seperti fasilitas, budaya organisasi dan keselamatan & Kesehatan kerja terhadap etos kerja pegawai hotel. Peneliti melakukan penelitian terhadap pegawai hotel yang berada di bawah naungan Parador Hotel & Resort. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada para pegawai. Dan datanya nanti akan di analisis menggunakan SPSS 25. Setelah dilakukan analisis, didapati bahwa fasilitas pada hotel, budaya organisasi yang ada dan keselamatan & Kesehatan kerja berpengaruh terhadap etos kerja baik secara parsial maupun secara simultan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Paksi, Y. F. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan  
Corporate University. *Jurnal Akrab Juara*, 5(1), 98–107.  
[Http://Akrabjuara.Com/Index.Php/Akrabjuara/Article/View/946](http://Akrabjuara.Com/Index.Php/Akrabjuara/Article/View/946)
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1), 15–31. <https://doi.org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7>
- Amrulloh, Y. A. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Kerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Mojokerto*. 8–25.  
[Http://Repository.Stiedewantara.Ac.Id/2045/4/11](http://Repository.Stiedewantara.Ac.Id/2045/4/11).
- Angelina, C. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Fasilitas Dan Lokasi Terhadap Keputusan Memilih Sekolah (Pada Smk Strada Daan Mogot).
- Ariyanto, A., & Santosa, S. (2022). Pengaruh Mutasi Rotasi Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Kantuna Boga Makmur). *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 26–33.  
[Http://Repository.Buddhidharma.Ac.Id/Id/Eprint/1529%0ahttps://Jurnal.Buddhidharma.Ac.Id/Index.Php/Pros/Article/Download/1117/562](http://Repository.Buddhidharma.Ac.Id/Id/Eprint/1529%0ahttps://Jurnal.Buddhidharma.Ac.Id/Index.Php/Pros/Article/Download/1117/562)
- Chaniari, L. A. (2023). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja, Benefit, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Hings Subur Makmur.
- Chaniari, L. A., & Sutrisna. (2023). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja , Benefit , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Hings Subur Makmur. *Prosiding : Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1).
- Efrata, D., & Widiyanto, G. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja , ( K3 ) Keselamatan Dan Kesehatan Kerja , Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt . Asia Prima Packaging*. 2, 1–18.
- Endang, E., & Sugiyanto, S. (2019). Pengaruh Fasilitas Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pengguna Gudang Komoditi Sistem Resi Gudang Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Manajemen*, 4(3), 1031.  
<https://doi.org/10.30736/Jpim.V4i3.269>
- Gunawan, A., & Sutrisna, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 1–6. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Husaini, H., & Fitria, H. (2019). Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jmksp (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 43. <https://doi.org/10.31851/Jmksp.V4i1.2474>
- Ika Fuzi Anggrainy, Nurdasila Darsono, T. R. I. P. (2018). *Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh*. 2(1), 1–10.
- Kaban, K. B. K., May Vitha Rahmadhani, Edison P.Sirait, Ali Zulfikar, & Amon Gari Permana. (2023). Pelatihan Persiapan Sertifikasi Ahli K3 Umum Oleh Lembaga Competence Development Center (Cdc) Secara Daring. *Publica: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 1–13. <https://doi.org/10.58738/Publica.V2i1.29>
- Kartikasari, R. D., & Swasto, B. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Surya Abses Cement Group Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 44(1), 89–95.  
[https://garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=636761&val=6468&title=Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt Surya Asbes Cement Group Malang](https://garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=636761&val=6468&title=Pengaruh%20keselamatan%20dan%20kesehatan%20kerja%20karyawan%20terhadap%20kinerja%20karyawan%20studi%20pada%20karyawan%20bagian%20produksi%20pt%20surya%20asbes%20cement%20group%20malang)
- Marlinah, H., & Azwina, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( Studi Smk Muhammadiyah Parakan Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(2), 89.  
<https://doi.org/10.32493/Drb.V3i2.6298>
- Nurfitriani, A., & Kusnawan, A. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi Kerja , Keselamatan Dan Kesehatan Kerja ( K3 ) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Ir Indonesia*. 4(1).
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Comserva : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817.  
<https://doi.org/10.59141/Comserva.V3i03.882>
- Pratiwi, A., & Pemasari, R. Intan. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi Pt. Multi Elektrik Sejahterindo, Citeureup Kabupaten Bogor. *Jurnal Inovasi Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 176–187. <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/106>
- Rachel, A. P. R., & Kusnawan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Rekan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Saat Pandemi Di Pt. Mega Mustika Gemilang. *Emabi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 120–130. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/emabi/article/view/1104>

- Rahmawati, A., & Nurlinda. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jamkrindo Cabang Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 5(6), 588–603. <https://doi.org/10.37531/Sejaman.V5i2.2405>
- Siahaan, D. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Maja Agung Elektrindo. *Skripsi*, 13.
- Sofyandi. (2019). *Sejarah Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 11, Issue 1). [http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/red2017-eng-8ene.pdf?sequence=12&isallowed=y%0ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484\\_sistem\\_pembetulan\\_terpusat\\_strategi\\_melestari](http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/red2017-eng-8ene.pdf?sequence=12&isallowed=y%0ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_sistem_pembetulan_terpusat_strategi_melestari)
- Tanjung, C. S. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Pt. Mega Mustika Gemilang*. <http://repositori.buddhidharma.ac.id/597/>
- Triwibowo, T. S. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Serta Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Bangun Cemerlang*.
- Wibowo, F. P., Sugandha, S., Sugandha, S., Tholok, F. W., & Tholok, F. W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di Pt Mutiara Nusantara Globalindo). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 20(3), 248–258. <https://doi.org/10.33061/jeku.v20i3.4309>
- Wibowo, F. P., & Widiyanto, G. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 23. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.170>
- Yandi, A., & Trimerani, R. (2023). Indikator Fasilitas Dan Kinerja Karyawan Di Pt.Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat Working Facilities And Employee Performance Indicators At Pt. Works Of Prosperous Langgeng West Kalimantan. *Jurnal Ilmiah Management Agribisnis (Jimangis)*, 4(1), 2776-107x.