

***ANALYSIS OF WORK ETHOS AND BEHAVIOR OF ORGANIZATIONAL  
LOYALTY TO TAMAN SARI SUKABUMI HOTEL EMPLOYEES  
PERFORMANCE DURING THE COVID-19 PANDEMIC***

**ANALISIS ETOS KERJA DAN PERILAKU LOYALITAS ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL TAMAN SARI SUKABUMI  
DIMASA PANDEMI COVID-19**

**Nandy Gumilang M<sup>1</sup>, Faizal Mulia Z<sup>2</sup>, Asep Muhammad Ramdan<sup>3</sup>**

Universitas Muhammadiyah Sukabumi<sup>1,2,3</sup>

[nandygumilangm99@gmail.com](mailto:nandygumilangm99@gmail.com)<sup>1</sup>

***ABSTRACT***

*Hotel industry company is one of the companies that always maintains the trust and comfort of visitors during the COVID-19 pandemic while continues to serve the needs of the society. Hospitality is one of the sectors that remains open during the COVID-19 pandemic. In this case, employees will continue to work during the pandemic. However, in terms of performance, there are The changing business environment is very fast and uncertain, which requires every organization to continuously strive to be more effective, efficient and creative in order to achieve the company's goals. The findings identified a problem, a decline in organizational productivity, which is thought to be due to a decline in morale and organizational loyalty to employee performance. The study aimed to determine the impact of organizational ethics and loyalty on employee performance. The number of samples used is no less than 38 employees at Taman Sari Sukabumi Hotel. Data were collected using interviews, observations and questionnaires. The technique used for data analysis was multiple linear regression analysis using Statistical Products and Services Solutions (SPSS). The findings show that morale (X1) has a positive and significant impact on employee performance in part. The number of samples used is no less than 38 employees at Taman Sari Sukabumi Hotel. Data were collected using interviews, observations and questionnaires. The technique used for data analysis was multiple linear regression analysis using Statistical Products and Services Solutions (SPSS). The findings show that morale (X1) has a positive and significant impact on employee performance in part. In addition, organizational loyalty (X2) also has a positive and significant impact on employee performance (Y).*

***Keywords:*** *Work Ethic, Organizational Loyalty, Employee Performance*

**ABSTRAK**

Perusahaan industry sektor perhotelan sebagai salah satu perusahaan yang selalu menjaga kepercayaan dan kenyamanan pengunjung dimasa pandemic covid-19 dengan tetap melayani kebutuhan masyarakat. Perhotelan merupakan salah satu sector yang tetap buka saat pandemic covid-19, Dalam hal tersebut menjadikan karyawan tetap bekerja dimasa pandemic, Akan tetapi dalam kinerja selalu ada perubahan lingkungan bisnis selalu sangat cepat dan sangat tidak pasti, dan setiap organisasi diharapkan untuk selalu berusaha meningkatkan efektivitas, efisiensi dan kreativitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Masalah dengan temuan, bagaimanapun, adalah bahwa penurunan produktivitas perusahaan diduga karena penurunan etos kerja dan loyalitas organisasi

terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika profesi dan loyalitas organisasi terhadap kinerja pegawai. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 38 karyawan Hotel Taman Sari Sukabumi. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan wawancara, observasi dan angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan Statistical Products and Services Solutions (SPSS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Loyalitas organisasi (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

**Kata Kunci :** Etos Kerja, Loyalitas Organisasi, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

SDM merupakan bagian penting disuatu organisasi. Kemajuan sebuah asosiasi sangat dipengaruhi oleh eksekusi tunggal para pekerjanya. Setiap asosiasi atau organisasi akan terus berupaya untuk lebih mengembangkan pelaksanaan kerjanya, dengan harapan tujuan organisasi akan tercapai. Menurut (Kristianto, 2020) kinerja adalah hasil atau pelaksanaan pekerjaan yang disurvei berdasarkan kualitas dan kuantitasnya melalui standar kerja yang ditentukan oleh organisasi. Eksekusi yang hebat adalah eksekusi yang ideal, yaitu eksekusi spesifik yang sesuai dengan pedoman hierarkis dan mendukung pencapaian tujuan organisasinya.

Hal yang mempengaruhi pelaksanaan Kinerja adalah Sikap Etos kerja atau biasa di sebut kerja keras. Sikap kerja keras merupakan tahap awal dari segala kemajuan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Dengan asumsi apabila tidak ada sikap kerja keras yang layak, akan sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang ideal (Bawelle, 2016). Penggunaan sikap kerja keras dalam berserikat berarti membuat seluruh perwakilan dalam organisasi siap bekerja keras dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Seperti yang ditunjukkan oleh (Hadiansyah, 2015) Sikap kerja keras adalah keseluruhan karakternya serta pendekatan untuk berkomunikasi, melihat, menerima, dan memberi makna pada sesuatu yang mendorongnya untuk bertindak dan mencapai tujuan ideal, oleh karena itu organisasi harus memiliki pilihan. menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memberdayakan SDM untuk mendorong dan bekerja pada kapasitas dan kemampuannya tanpa batas.

Karyawan yang kurang memiliki sikap etos kerja atau sikap kerja keras akan menganggapnya merepotkan sebagai sesuatu yang kurang berguna dan akan sulit untuk memahami pencapaian tujuan yang diterapkan oleh organisasi sebelumnya. Begitu pula yang terjadi dengan para pekerja di Hotel Taman Sari Sukabumi.

Untuk mengantisipasi kegiatan tersebut dan menjaga efisiensi organisasi, organisasi harus memiliki perwakilan yang memiliki loyalitas organisasi atau disposisi kesetiaan yang tinggi. Perilaku ini disebut-sebut sebagai loyalitas organisasi yang dikenal dengan Organization Citizenship Behavior (OCB). Yaitu perilaku yang dengan sengaja mengurus bisnis yang melampaui norma dari usaha yang dialokasikan untuk mereka, untuk membantu pemeliharaan

organisasi dalam mencapai tujuannya. Perilaku ini menggambarkan cara berperilaku loyalitas yang secara sukarela membantu rekan kerja mereka saat menghadapi posisi yang merepotkan, dinamis dalam menghadiri pertemuan, secara efektif memberikan ide-ide berharga untuk kemajuan organisasi dan meningkatkan kemampuan mereka dalam asosiasi atau perusahaan (Caroline, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh (Silmih, 2018) menunjukkan bahwa sikap OCB yang dimiliki oleh karyawan sangat penting dalam mengembangkan eksekusi lebih lanjut, karena dapat meningkatkan produktivitas dan dapat berdampak pada meningkatnya kinerja. karyawan dapat dikatakan penting untuk lebih meningkatkan kinerja, terutama dalam sikap etos kerja atau kerja kerasnya, karena setiap pekerjaan yang terus-menerus akan memiliki kesulitannya sendiri yang membuat dia lebih tumbuh dan berkembang, sehingga pegawai yang memiliki sikap kerja keras akan lebih energik. dalam menjalankan tanggung jawabnya (Hadiansyah, 2015). Hal ini didukung oleh penelitian (Bawelle, 2016) bahwa ada hubungan signifikan antara sikap etos kerja dan loyalitas organisasi (OCB) pada kinerja pegawai dan itu menyiratkan bahwa semakin besar sikap kerja keras yang dimiliki, maka semakin tinggi OCB pada kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya. semakin rendah sikap kerja keras yang dimilikinya, semakin rendah OCB terhadap kinerja. Di masa pandemi virus corona ini banyak mengakibatkan kesulitan dan ketegangan yang dihadapi karyawan yang dapat memicu penurunan perilaku loyalitas organisasi terhadap kinerja, namun pekerja yang memiliki sikap kerja keras yang tinggi memiliki kendali atas keadaan tertentu untuk bertahan dalam pekerjaan mereka (Andika dkk.

2017). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh sikap Etos Kerja dan Loyalitas Organisasi terhadap Kinerja pegawai hotel Taman Sari Sukabumi.

### **Etos Kerja**

Sikap etos kerja atau sikap kerja keras adalah cara pandang terhadap jiwa kerja yang ditemukan dalam cara individu menjawab pekerjaan, inspirasi yang mendorong suatu pekerjaan dan pendekatan kerja yang dimiliki oleh individu, suatu perkumpulan atau suatu negara (Hadiansyah, 2015).

Priansa dalam (Andika et al., 2017) menyatakan bahwa sikap kerja keras adalah sekumpulan pemahaman dan keyakinan tentang nilai-nilai yang secara umum mempengaruhi kehidupan, menjadi standar perkembangan dan metode artikulasi yang luar biasa untuk pertemuan dengan orang-orang serupa. budaya dan keyakinan.

Dari pemahaman tersebut dapat disimpulkan bahwa sikap kerja keras dalam pelaksanaan kinerja merupakan keseluruhan sikap dan cara ia berkomunikasi, melihat, menerima, dan mementingkan sesuatu yang mendorongnya untuk bertindak dan mencapai landasan ideal. .

### **Loyalitas Organisasi**

adalah instrumen administratif yang penting untuk asosiasi, secara tegas mempengaruhi kinerja individu, kelompok, dan otoritas jika diawasi dengan tepat. Hal ini dapat dimanfaatkan sebagai kesiapan seorang pegawai untuk mengambil pekerjaan yang melebihi pekerjaan pokoknya dalam suatu perkumpulan, sehingga disebut sebagai perilaku pekerjaan tambahan (Lestari et al., 2018).

Sesuai Darmawangsa dalam (Asep et al., 2020) mencirikan Perilaku

Loyalitas Organisasi sebagai perilaku yang membantu asosiasi dalam mengakui berbagai jenis tujuan organisasi dan mempengaruhi manfaat otoritatif dalam efisiensi pekerja.

Jadi Keteguhan akan memberikan kepastian dan kapasitas pekerja untuk mematuhi, melaksanakan, dan mengerjakan sesuatu yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam menyelesaikan tugas yang menjadi kewajibannya. Ketabahan harus terlihat dari kapasitas dan keterampilan serta mentalitas yang ditunjukkan oleh pegawai dalam melakukan kewajibannya dengan disiplin, dan kesungguhan dalam bekerja.

### **Kinerja**

Menurut Riani dalam (Faizal et al., 2021) kinerja pegawai adalah kapasitas perwakilan tunggal dalam menyelesaikan kewajiban pekerjaannya dan membuat kemajuan kerja sesuai prinsip organisasi di setiap pekerjaan yang diperintahkan kepada perwakilan dan hasil yang diciptakan oleh kapasitas atau latihan kerja tertentu. latihan pada pekerjaan tertentu selama jangka waktu tertentu, yang menunjukkan kualitas dan jumlah pertunjukan.

Kinerja adalah kapasitas individu untuk mengurus bisnis dan hasil yang dicapai dari pekerjaan. Dibutuhkan perluasan dalam penyajian setiap perwakilan agar tujuan dapat tercapai dan mempercepat pekerjaan yang telah ditetapkan. Eksekusi yang representatif akan terus dipikirkan dan diyakini bahwa perluasan kerja akan sangat mempengaruhi daya tahan pekerja dalam organisasi. (Asep dkk. 2021).

Sikap etos kerja dan loyalitas organisasi merupakan bagian penting dalam cara pandang dan perilaku karyawan dalam menyelesaikan latihannya. Kedua hal ini dapat mempengaruhi eksekusi representatif.

Semakin tinggi sikap kerja keras dan keandalan otoritatif, semakin tinggi tingkat efisiensi pekerja yang diberikan. pegawai dapat dianggap kritis untuk lebih mengembangkan pelaksanaannya, terutama dalam sikap kerja kerasnya, mengingat setiap pekerjaan yang terus-menerus akan memiliki kesulitannya sendiri akan membuatnya lebih bertumbuh dan berkembang, sehingga pekerja yang memiliki sikap kerja keras akan lebih baik. lebih bersemangat dalam menjalankan tanggung jawabnya (Hadiansyah, 2015). Hal ini didukung oleh penelitian (Bawelle, 2016) bahwa ada hubungan kritis antara sikap etos kerja dan loyalitas organisasi (OCB) pada konerja, dan itu menyiratkan bahwa semakin tinggi sikap kerja keras yang dimiliki, semakin meningkat OCB terhadap kinerja, begitu pula sebaliknya. semakin rendah sikap kerja keras yang dimilikinya, semakin rendah OCB dalam presentasinya. selama ini, namun karyawan yang memiliki sikap kerja keras yang tinggi memiliki kendali atas keadaan tertentu untuk bertahan dalam pekerjaannya (Andika et al., 2017). Melihat signifikansi kedua bagian ini pada kinerja, diperkirakan bahwa sikap etos kerja dan loyalitas organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan penggambaran ini, spekulasi ketiga dapat dibentuk, H3: Sikap etos kerja dan loyalitas organisasi mempengaruhi kinerja.

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan metode penelitian dekriptif, asosiatif dan kuantitatif. Dengan metode penelitian deskriptif penulis dapat menggambarkan variable penelitian tanpa adanya perbandingan penulis juga menggunakan metode penelitian asosiatif karena dengan metode tersebut bisa digunakan untuk menunjukan sebab akibat antara variable

independent. Etos Kerja dan Perilaku Loyalitas Organisasi serta variabel dependen Kinerja dimasa Pandemi Covid-19. Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk bisa mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jadi maksudnya dari cara ilmiah adalah bahwa kegiatan penelitian bersandar pada kemiripan keilmuan yang bertujuan untuk memecahkan masalah (Suwendra et al., 2018).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Responden

Deskripsi responden ini akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan ciri usia dan jenis kelamin, sebagai suatu gambaran mengenai responden yang diambil dalam penelitian ini. Semua responden adalah karyawan hotel taman sari sukabumi yang berjumlah 38 karyawan,

Berdasarkan usia pegawai dalam responden ini kebanyakan besar berusia antara 20-30=19 tahun dengan persentase 50%, kemudian diikuti oleh usia 31-40=10 dengan prosentase 26,3%, usia 41-50=7 tahun dengan prosentase 18,4% dan usia 51-60=2 dengan prosentase 5,3%.

Berdasarkan jenis kelamin karyawan yang menjadi responden sebagian besar laki-laki dengan jumlah 30 orang memiliki prosentase 78,9% adapun responden perempuan dengan jumlah 8 pegawai dengan prosentase 21,1%.

### Uji Validitas

Pengujian validitas yang dilakukan memakai rumus product moment yaitu hitungan koefisien korelasi antara skor butir angket dengan skor butir instrument artinya Suatu data dapat dikatakan valid jika memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat. Koefien korelasi dikatakan valid atau

sah jika jumlah skor  $r > 0,3$  (Sugiyono,2015).

Berdasarkan hasil perolehan uji validitas variable Etos Kerja bahwa enam belas pernyataan yang digunakan oleh peneliti menghasilkan hasil yang valid, karena angka  $r$  hitung lebih tinggi dari pada  $r$  kritis. Angka terbesar berada pada item number tiga dengan angka sebesar 0,865 dan angka terkecil berada pada item number sebelas dengan nilai sebesar 0,401.

Berdasarkan tabel hasil perolehan uji validitas variable Perilaku Loyalitas Organisasi bahwa sepuluh pernyataan yang digunakan oleh peneliti menghasilkan hasil yang valid, karena angka  $r$  hitung lebih tinggi dari pada  $r$  kritis. Angka terbesar berada pada item number lima dengan angka sebesar 0,801 dan angka terkecil berada pada item number sepuluh dengan nilai sebesar 0,411.

Berdasarkan tabel hasil perolehan uji validitas variable Kinerja bahwa sepuluh pernyataan yang digunakan oleh peneliti menghasilkan hasil yang valid, karena angka  $r$  hitung lebih tinggi dari pada  $r$  kritis. Angka terbesar berada pada item number tiga dengan persentasi sebesar 0,947 dan nilai terkecil berada pada item number empat dengan nilai sebesar 0,404.

### Uji Reliabilitas

Teknik Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Cronbach's Alpha, koefisien reliabilitas dapat dilihat dari tinggi atau rendahnya skor pada soal yang dibuat oleh peneliti dan dikatakan baik atau reliable jika soal memiliki koefisien reliabilitas  $> 0,60$  (yusup,2018)

Berdasarkan tabel hasil pengujian reliabilitas variable Etos Kerja, dapat dilihat bahwa dari enam belas butir item pernyataan menghasilkan skor sebesar 0,770 dimana skor tersebut lebih tinggi

dari 0,60. Bahwa ini menunjukkan bahwa data yang digunakan telah reliable, selain itu data ini dinyatakan akurat serta dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variable Loyalitas Organisasi, dapat dilihat bahwa dari sepuluh butir item pernyataan menghasilkan skor sebesar 0,754 dimana skor tersebut lebih tinggi dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan telah reliable, selain itu data ini dinyatakan akurat dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Berdasarkan tabel hasil pengujian reliabilitas variable Kinerja, dapat dilihat bahwa dari sepuluh butir item pernyataan menghasilkan skor sebesar 0,704 dimana skor tersebut lebih tinggi dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan telah reliable, selain itu data ini dinyatakan akurat dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### Uji Regresi Linier Berganda

pengujian dalam penelitian ini menggunakan uji regresi berdasarkan analisis data yang dihitung dengan program SPSS (Statistical for product and servise solution) maka didapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Beta	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
1 (Constant)	18,035			1.690	.100
Etos Kerja	0,160	,124	.212	1.288	.206
Loyalitas Organisasi	0,513	,157	.537	3.263	.002

a. Dependent Variable: kinerja

Hasil angka regresi linier berganda tersebut adalah :

$$Y = 18,035 + 0,160X_1 + 0,513X_2$$

Nilai konstan sebesar 18,035 menyimpulkan bahwa jika tidak dihitung variabel bebas (Etos Kerja dan

Loyalitas Organisasi) maka kinerja mempunyai angka sebesar 18,035 atau dengan kata lain. Jika variabel bebas sama dengan 0 maka kinerja tetap menghasilkan 18,035.

Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,160 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 tingkat nilai X1 (Etos kerja) akan mengakibatkan kinerja bertambah sebesar 0,160 dengan anggapan variabel bebas lain tidak mempengaruhi atau = 0.

Nilai koefisiensi regresi X2 sebesar 0,513 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 tingkat nilai X2 (Loyalitas Organisasi) akan mengakibatkan kinerja bertambah sebesar 0,513 dengan anggapan variabel bebas lain tidak mempengaruhi atau = 0.

### Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis yang dilakukan penulis ini menggunakan uji t dan uji F, uji t digunakan untuk melakukan pengujian secara parsial terhadap variabel independen pengaruhnya terhadap variabel dependen dimana uji t digunakan untuk menguji hipotesis H1 dan H1 serta uji F digunakan untuk melakukan pengujian secara serempak atau bersama variabel independen pengaruhnya terhadap variabel dependen dimana uji F digunakan untuk menguji hipotesis H3.

### Uji Parsial (Uji t)

Pengujian t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas Etos Kerja (X1) dan Loyalitas Organisasi (X2) secara parsial atau individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan sesuai tabel 1 maka dapat dapat dijelaskan sebagai berikut: (1). Hasil pengujian terhadap variabel Etos Kerja (X1) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4,233 lebih besar dari pada t

tabel 1,687 (  $4,233 > 1,687$  ) maka dapat disimpulkan variable etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Hasil pengujian terhadap variable Loyalitas Organisasi (X2) menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ( $5,580 > 1,687$ ) Hal ini menunjukkan bahwa untuk variable Loyalitas organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Uji Simultan antar Variable**

Penulis melakukan pengujian simultan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau keseluruhan. jika:  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan. Dengan signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,01 atau 1%. Sedangkan jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya tidak signifikan. Dengan signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,01 atau 1%. Setelah dilakukan perhitungan dengan program SPSS, maka dapat diperoleh hasil uji F pada tabel 3 berikut ini:

**Tabel 2. Hasil Uji F**

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1027.505	2	513.752	16.682	.000b
Residual	1077.864	35	30.796		
Total	2105.368	37			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), loyalitas organisasi, etos kerja

Berdasarkan table diatas maka dapat dilihat bahwa nilai variable Etos Kerja (X1) dan variabel Loyalitas Organisasi (X2) terhadap variable Kinerja (Y) sebesar 16,682. Taraf kesalahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 1% atau 0,1 dan  $db=(n-k-1)$  ( $db=38-2-1=35$ ), dan dari ketentuan tersebut diperoleh hasil  $f_{tabel}$  sebesar 3,27.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka nilai  $f_{hitung}$  lebih besar dari  $f_{tabel}$  dimana nilai  $f_{hitung}$  16,682 dan nilai

$t_{tabel}$  sebesar 3,27. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variable Etos Kerja dan variable Loyalitas Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja pada karyawan hotel taman sari.

**Pengujian Koefisien Determinasi (R2)**

Pengujian dengan menggunakan Uji koefisien determinasi (R2) atau Goodness of Fit Test, adalah untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas yaitu Etos kerja (X1 ) dan Loyalitas Organisasi (X2 ) terhadap variabel terikat yaitu kinerja Karyawan (Y) Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar variasi dari variabel Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Etos Kerja dan Loyalitas Organisasi

**Tabel 3. Pengujian Godness of Fit**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,716	0,512	0,459	5,549

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Loyalitas Organisasi

Berdasarkan tabel hasil korelasi diatas maka dapat diketahui bahwa hubungan antara Etos Kerja dan Loyalitas Organisasi terhadap Kinerja karyawan hotel taman sari sukabumi terdapat hubungan sebesar 0,716. Sedangkan kontribusi secara simultan variable Etos Kerja dan Loyalitas Organisasi sebesar 51,2% dan 48,8% di tentukan oleh variable lain.

Untuk pengaruh Etos kerja terhadap Kinerja karyawan secara parsial berpengaruh signifikan  $4,233 < 1,687$  Hal ini menunjukkan bahwa variable Etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dengan loyalitas karyawan tinggi maka akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yang merupakan suatu sikap



karyawan yang merefleksikan perasaan suka terhadap perusahaan. Oleh sebab itu, keterlibatan pegawai dalam bekerja merupakan derajat sejauh mana seseorang melakukan pekerjaan dan menganggap tingkat kinerjanya yang dipersepsikan sebagai penting untuk harga diri karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Etos kerja terhadap Kinerja karyawan dinyatakan dapat diterima.

Sedangkan untuk variabel Loyalitas Organisasi berdasarkan hasil perhitungan secara parsial diperoleh nilai signifikan sebesar  $5,580 < 1,687$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Loyalitas Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan maka hipotesa ke 2 diterima, sehingga dengan demikian Loyalitas Organisasi sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga target yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Demikian juga untuk menjawab hipotesis yang ketiga (H3) ditemukan hasil perhitungan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dimana nilai  $t_{hitung}$  16,682 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 3,27. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel Etos Kerja dan variabel Loyalitas Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja pada karyawan hotel taman sari.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Hasil penelitian penulis dalam pembahasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh Etos Kerja dan Loyalitas Organisasi terhadap Kinerja karyawan Hotel Taman Sari Sukabumi mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan, hal tersebut

dapat magsudkan setelah mendapatkan hasil dari hipotesis yang mempunyai pengaruh terhadap Kinerja, serta dipengaruhi oleh factor lain yang tidak di teliti dalam penelitian. Loyalitas Organisasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja pada Karyawan Hotel Taman Sari Sukabumi, ini dapat dilihat dari hasil uji  $t$  yaitu dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $5,580 > t_{Tabel} 1,68$ . Melalui uji  $t$  pada variabel Etos Kerja menghasilkan dampak positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja pada Karyawan Hotel Taman Sari Sukabumi, ini dapat dilihat hasil dari uji  $t$  yang menggunakan bantuan program SPSS dengan hasil nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,233 > t_{Tabel} 1,68$ .

### **Saran**

Perusahaan harus lebih memperhatikan Etos Kerja dan Loyalitas Organisasi pada karyawan yang tercermin dari kesukarelaan karyawan dalam memajukan perusahaan, terlihat pada permasalahan dilapangan, ada pada beban kerja yang meningkat saat pandemic, apabila organisasi belum bisa menangani peningkatan beban pekerjaan yang dirasakan seluruh karyawan dengan menambah pekerja ataupun memberi kompensasi terhadap karyawan ketika tujuan perusahaan tercapai, maka akan berpengaruh terhadap menurunnya etos kerja dan loyalitas yang dimiliki karyawan yang merupakan factor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya, semakin besar etos kerja serta loyalitas yang punyai karyawan, semakin mudah pula perusahaan mencapai tujuan. Karyawan hotel taman sari sukabumi harus bisa mempertahankan keunggulan pelayanan dan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja sebagai basis keunggulan bersaing.



## DAFTAR PUSTAKA

- Andika, Lie, D., & Wijaya, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Taspen (Persero) Kc Pematangsiantar. *3*(2), 1–9.
- Asep, Azizah, S. F., & Samsudin, A. (2021). *Peran Dukungan Sosial dan Job Insecurity Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Hotel di Tengah Pandemi Covid-19*. *5*(1), 133–140.
- Asep, Mulyani, T., & Samsudin, A. (2020). Mengukur Loyalitas Konsumen Melalui Ekuitas Merek Pada Produk Kosmetik. *3*(2), 42–50.
- Bawelle. (2016). Pengaruh Etos Kerja , Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA*, *4*(5), 353–361. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14120>
- Caroline, D. (2016). analisis kepuasan kerja dengan perilaku kewargaan organisasi/organizational citizenship behavior. *1*, 1–9.
- Faizal, M., Raihan, & Dicky. (2021). Kinerja karyawan pt perkebunan nusantara viii kebun cibungur sukabumi berdasarkan efikasi diri dan kecerdasan emosional. *5*.
- Hadiansyah, A. (2015). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Ae. *2*, 150–158.
- Ilmih, A. aina. (2018). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di UKM Snak Makroni Cap Bintang Desa Mutih Wetan, Kabupaten Demak. *6*(2), 17–29.
- Kristianto. (2020). *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Hubungan Antara Work Stress Dengan Workplace Incivility. Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi Hubungan Antara Work Stress Dengan Workplace Incivility*.
- Lestari, E. R., Kholifatul, N., & Ghaby, F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior ( OCB ) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan The Influence Of Organizational Citizenship Behavior ( OCB ) On Employee ' S Job Satisfaction And Performance. *7*, 116–123.
- Sugiyono. (2015). *metode penelitian pendidikan*.
- Suwendra, D. I. W., Pd, S., & Pd, M. (2018). Penelitian Kualitatif.
- Yusup, F., Studi, P., Biologi, T., Islam, U., & Antasari, N. (2018). Uji Validitas Dan Reliabilitas. *7*(1), 17–23.