

Pengaruh *employee relation* terhadap motivasi kerja karyawan di intercontinental bali resort

Dheanita Sekarini Octanisa¹⁾, Ni Ratna Sari²⁾, Ni Made Ariani³⁾

Program Studi Diploma IV Pariwisata, Fakultas Pariwisata, Universitas Udayana¹²³⁾

Jalan. Dr.Goris No.7, Denpasar

Email: Dheanitachmad@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di InterContinental Bali Resort dan berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat complain yang terjadi telah melebihi target yang telah ditentukan sehingga menunjukkan dan juga terjadinya penurunan kualitas kinerja karyawan dan masih adanya sikap ketidaksiplinan karyawan dalam absensi, maka pihak manajemen berusaha meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk dapat meningkatkan produktivitas dan kedisiplinan melalui *employee relation*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan *employee relation* serta pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner, dan studi kepustakaan. Teknik penentuan sampel menggunakan teknik stratified sampling dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 84 responden. Data diproses dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 21 for windows. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif, menggunakan uji instrumen yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana dan uji t_{test} dengan taraf signifikan 5 persen. Berdasarkan hasil dari *employee relation* yang telah dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di InterContinental Bali Resort antara lain: (1) program pelatihan dan pendidikan (2) program penghargaan (3) program acara khusus terdiri dari (4) program media komunikasi internal (5) komunikasi karyawan (6) penilaian sikap karyawan (7) program konseling dan (8) program keselamatan dan teknologi baru. Hasil dari uji t_{test} diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *employee relation* terhadap motivasi kerja di InterContinental Bali Resort dengan nilai $t_{hitung} 7,541 > t_{tabel} 1,663$. Berdasarkan hasil tersebut hendaknya terus melaksanakan *employee relation* karena terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja dengan harapan tujuan perusahaan dapat dicapai.

Kata Kunci: Hubungan Karyawan, Motivasi Kerja, Hotel

Abstract

This research conducted in InterContinental Bali Resort and based on the number of complaints that occurred at the InterContinental Bali Resort shows that the complaints level that occurred has exceeded the target that has been determined to show and also the decline in the quality of employee performance and still the attitude of undisciplined employees in attendance, then the management tried to increase employee motivation to increase productivity and discipline through employee relations. The purpose of this study is to determine the implementation of employee relationships and their effects on employee motivation. Data collection techniques in this study was done by observation, interviews, questionnaires, and literature study. Sampling technique using a stratified sampling technique and the number of samples used as many as 84 respondents. Data processed by using SPSS version 21 for windows. Data analysis techniques used are qualitative and quantitative analysis, using a test instrument that is validity, reliability, simple linear regression analysis and t -test test with significance level of 5 percent. Based on the results of employee relations that have been done to improve employee motivation at InterContinental Bali Resort are: (1) training and education program (2) award program (3) special event program consist of (4) internal communication media program (5) employee communication (6) assessment of employee attitude (7) counseling program and (8) new safety and technology program. Result of Ttest (test) known that there are positive and significant influence between employee relation to work motivation at InterContinental Bali Resort with value $t_{hitung} 7,541 > t_{tabel} 1,663$. Based on these results management should continue to implement employee relations because it has been proved to able to increase work motivation in the hope of corporate goals can be achieved.

Keywords : Human Resource Development, Work Motivation, Hotel

1. PENDAHULUAN

Kepulauan Bali merupakan salah satu provinsi yang memiliki peningkatan dan kontribusi terhadap Negara melalui sektor pariwisatanya. Menurut Bali dalam angka (2015) pada tahun 2014 terdapat 658.312 orang yang telah bekerja dalam sektor Perdagangan, Hotel dan Restoran dan hal ini berarti banyak usaha yang dapat digerakan oleh sektor pariwisata seperti biro perjalanan, transportasi, perhotelan, restoran, dan kesenian budaya daerah untuk mengetahui perkembangan tenaga kerja yang berkerja dalam sektor pariwisata Bali maka dapat dilihat pada Tabel dibawah ini.

Tabel 1. Data Penyerapan Tenaga Kerja di Sektor Pariwisata Bali 2010 - 2014

No	Jenis Usaha	Tahun				
		2010 (Orang)	2011 (Orang)	2012 (Orang)	2013 (Orang)	2014 (Orang)
1	Akomodasi					
	Hotel Berbintang	29.682	29.817	29.966	29.967	29.990
	Hotel Non bintang	17.704	18.413	18.486	18.560	18.617
	Pondok Wisata	1.608	1.980	1.988	1.998	2.011
2	Restoran	23.727	24.945	25.069	25.170	25.320
3	Transportasi	3.898	4.213	4.420	4.644	4.944
4	Biro Perjalanan	8.870	9.414	9.461	10.075	10.375
	Total	85.525	88.782	89.390	90.414	91.257
	Total Pertumbuhan (%)		3,80	0,68	1,15	0,93

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Provinsi Bali (2015)

Berdasarkan dari Tabel 1 jumlah perkembangan penyerapan tenaga kerja yang berkerja di industri pariwisata yang terbagi menjadi empat jenis usaha yaitu akomodasi, restoran, transportasi, dan biro perjalanan mengalami kenaikan secara terus menerus, dimana total rata-rata pertumbuhan tertinggi yang terjadi adalah dari tahun 2010 - 2011 dengan rata – rata 3,8%. Pada akhir tahun 2014, total dari penyerapan tenaga menjadi sebesar 91.257 orang. Menurut Effendy (1999; dalam Lestari, 2012) suatu organisasi tidak mungkin tanpa karyawan, karena merekalah yang menggerakkan atau menghidupkan organisasai berdasarkan hal tersebut maka pengelolaan hubungan baik antara karyawan dan perusahaan mejadi hal penting yang telah banyak disadari perusahaan dalam ruang lingkup global selain itu menurut *Edelman Trust Barometer Survey* pada tahun 2016 menyatakan bahwa salah satu faktor yang membuat perusahaan terpercaya oleh publik adalah *Threat Employee Well* atau memperlakukan karyawan dengan baik jadi membangun hubungan dan komunikasi yang baik dengan karyawan merupa hal yang penting.

Menurut Ruslan (2014:278) *employee relations* adalah hubungan dengan kepegawaian atau disebut *Publik Internal* atau juga hubungan masyarakat *internal* adalah sekelompok orang-orang yang sedang bekerja di suatu perusahaan yang jelas baik secara fungsional, organisasi maupun teknis dan jenis pekerjaan (tugas) yang dihadapinya dan memiliki tujuan sebagai pembinaan hubungan dengan karyawan ini bertujuan untuk memberikan pengabdian dan mengatur kerja sama antar karyawan terutama untuk menciptakan komunikasi internal yang efektif di dalam perusahaan. Upaya membangun hubungan internal karyawan yang baik umumnya dilakukan melalui berbagai macam aktivitas komunikasi internal seperti rekreasi bersama, rapat, pemberian penghargaan, dan lain-lain. Aktivitas komunikasi internal ini pada akhirnya dapat meningkatkan dan

membangun kepuasan kerja karyawan dan yang nantinya akan dapat membangun motivasi para karyawan dalam melakukan pekerjaan Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2016:141).

Salah satu kawasan yang memiliki jumlah hotel yang cukup banyak adalah kawasan Jimbaran. Pada kawasan tersebut terdapat sekitar 300 hotel di kawasan Jimbaran seperti Hotel Le Meredien, Four Season, Watermark Hotel dan lain-lainnya. InterContinental Bali Resort merupakan salah satu hotel yang berada di kawasan Jimbaran yang telah berdiri cukup lama yaitu pada tahun 1993. Hotel ini merupakan hotel berbentuk resort dengan luas kurang lebih 14 hektar dengan 6 gedung berlantai 4 serta jumlah kamar sebanyak 418 kamar. Berdasarkan wawancara singkat di InterContinental Bali Resort terdapat beberapa program *employee relation* yang telah tersedia di hotel tersebut seperti, kegiatan bertamasya untuk setiap departemen, program pelatihan untuk karyawan, program perayaan serta fasilitas pendukung seperti kota saran dan kontak yang dapat dihubungi ketika memiliki keluhan. Kegiatan *employee relation* pada hotel ini diatur oleh dua departemen yaitu HRD (*Human Resource*) dan QCI (*Quality Continuous and Improvement*) masing-masing departemen ini memiliki peran masing-masing dalam membuat kegiatan. Setiap Hotel tentu harus memiliki tingkat *occupancy* yang berbeda-beda pada setiap bulanya maka hal ini akan mempengaruhi beban kerja dan stress kerja para karyawan maka dengan adanya kegiatan *employee relation* dapat membantu para karyawan dalam menyampaikan keluhan serta melepas penat dan juga sebagai media untuk melatih keterampilan para karyawan Di bawah ini merupakan jumlah tingkat hunian kamar di InterContinental Bali Resort.

Tabel 2 Data Tingkat *Occupancy* Hotel InterContinental 2012 – 2016

Tahun	Tingkat <i>Occupancy</i> (%)	Pertumbuhan (%)
2012	75,71	-
2013	77,91	2,82
2014	82,60	5,68
2015	79,42	(-4,01)
2016	86,72	7,30
Rerata	80,47	2,94

Sumber: InterContinental Bali Resort (2017)

Bedasarkan Tabel 2 tingkat hunian kamar diatas dapat disimpulkan bahwa dari data tingkat hunian kamar selama 5 tahun terakhir hanya ada satu tahun mengalami penurunan tingkat hunian kamar yaitu pada tahun 2014-2015 sebesar 4,01% kemudian tahun lainnya mengalami peningkatan yang berbeda-beda dengan peningkatan tertinggi terjadi pada tahun 2015-2016 yaitu sebesar 7,3% pada tahun. Hotel dengan tingkat hunian di atas 50% setiap tahunnya dengan total kamar 418 ini selama masa pengoperasiannya pasti memiliki beberapa masalah yang harus dihadapi salah satunya adalah komplain tamu. Menurut Soenarno (2006; dalam Damayanti, 2015) komplain adalah sebuah aksi yang dilakukan oleh seseorang, yang didalamnya termasuk mengkomunikasikan sesuatu yang negatif terhadap produk atau pelayanan yang dibuat atau dipasarkan. Komplain dikelompokkan dalam lima besar yaitu *service* yaitu komplain yang terjadi karena pelayanan yang diberikan secara umum oleh hotel, *facility* yaitu komplain tentang fasilitas yang disediakan oleh hotel, *staff* yaitu komplain yang terjadi karena ada staff hotel yang mengganggu atau membuat tamu tidak merasa nyaman, *own complain* yaitu komplain yang berdasar dari dalam diri tamu sendiri, dan *I- rational complaint* yaitu komplain yang disebabkan karena kurang pengetahuan tamu tentang penggunaan fasilitas yang tersedia. Adapun

tingkat komplain di InterContinental Bali Resort yang telah di bagi berdasarkan 5 kategori menurut Soenarno adalah sebagai berikut

Tabel 3 Data Tingkat Komplain Tamu di InterContinental Bali Resort 2012 - 2016

Tahun	Service (%)	Facilities (%)	Staff (%)	Own Complain (%)	I – Rational Complain (%)	Total (%)	Target (%)	Kelebihan Jumlah Komplain (%)
2012	11,6	17,8	-	2,1	1,5	33,00	27,01	5,99
2013	12,7	16,8	1,1	1,4	1,2	33,28	26,57	6,70
2014	14,3	9,70	1,3	2,0	1,7	29,00	24,50	4,50
2015	14,5	15,1	1,2	1,3	1,6	33,70	26,80	6,90
2016	14,8	11,7	1,3	1,1	1,9	30,86	27,60	3,26

Sumber: InterContinental Bali Resort (2017)

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat disimpulkan secara keseluruhan komplain yang terjadi di InterContinental Bali Resort melebihi target yang telah ditentukan dimana target tersebut telah bersifat baku dan dibuat oleh pihak manajemen InterContinental Hotels Group serta berlaku untuk semua hotel di bawah naungan InterContinental Hotels Group dan berdasarkan jenis komplainnya, service dan facilities adalah jenis komplain yang paling banyak terjadi di InterContinental Bali Resort. Menurut Hasibuan, (2016:146) salah satu tujuan motivasi adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka untuk mengetahui bahwa motivasi telah terlaksana dengan baik adalah dengan melihat tercapainya tujuan-tujuan dari motivasi.

Tabel 4 Data Tingkat Kualitas Kinerja Karyawan di InterContinental Bali Resort 2012 – 2016

Tahun	Kualitas (%)	Target (%)	Kekurang nilai kualitas (%)	Keterangan
2012	50,41	48,46	1,95	Cukup
2013	44,79	46,10	(1,31)	Kurang
2014	45,61	45,42	(0,19)	Kurang
2015	46,50	47,50	(1,00)	Kurang
2016	44,44	45,99	(1,55)	Kurang

Sumber: InterContinental Bali Resort (2017)

Berdasarkan dari Tabel 4 di atas tentang penilaian kualitas kinerja karyawan dari tahun 2013 ke tahun 2016 menunjukkan hasil kualitas kinerja karyawan dalam kategori kurang hal ini disebabkan nilai kualitas kinerja tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan. Target di atas merupakan target telah bersifat baku dengan kategori penilaian, jika nilai kurang dari target maka dikategorikan kurang, jika nilai melebihi target kurang dari 5% maka dapat dikategorikan cukup, dan jika nilai melebihi target di atas 5% dikategorikan baik seperti pernyataan Ibu Mieke di atas akan tetapi berbanding terbalik, jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat kualitas kinerja karyawan dalam kurun waktu lima tahun tidak dapat mencapai target yang ditentukan dan hal ini juga menunjukkan kemungkinan kurangnya pemberian motivasi kerja pada karyawan sehingga dapat menyebabkan tidak tercapainya target perusahaan yang telah ditentukan. Menurut Hasibuan, (2016:146) salah satu tujuan motivasi adalah meningkatkan kedisiplinan karyawan maka untuk mengukur kedisiplinan karyawan maka akan digunakan tingkat absensi karyawan.

Tabel 5 Tingkat Absensi dan Keterlamabatan di InterContinental Bali Resort Januari – Desember 2016

Bulan	Absensi Karyawan (Kasus)	Jumlah Hari kerja (Hari)	Jumlah Karyawan (Orang)	Nilai Kehadiran	Datang Terlambat (Orang)	Nilai Keterlamabatan
	A	B	C	$D=B \times C / A$	E	$F=B \times C / E$
Januari	213	23	715	0.012	157	0.009
Februari	218	21	815	0.012	142	0.008
Maret	195	23	818	0.010	143	0.007
April	197	22	819	0.010	135	0.007
Mei	179	23	821	0.009	135	0.007
Juni	185	22	822	0.010	135	0.007
Juli	172	23	824	0.009	129	0.006
Agustus	177	23	826	0.009	132	0.006
September	189	22	829	0.010	126	0.006
Oktober	202	23	833	0.010	131	0.006
November	213	22	839	0.011	147	0.007
Desember	206	23	840	0.010	152	0.007
Total	2346	270	9801	0.128	1664	0.090
Rerata	195.5	22.5	816.75	0.010	138.6	0.007

Sumber: InterContinental Bali Resort (2017)

Berdasarkan dari hasil Tabel 5 di atas dapat disimpulkan bahwa rata-rata nilai kehadiran karyawan adalah 0,01 dan nilai keterlamabatan karyawan adalah 0,007 hal ini berarti nilai absensi karyawan tidak lebih dari 3% berarti tingkat kehadiran karyawan di InterContinental masih dalam cakupan yang baik. Penggunaan batasan menurut ahli digunakan dikarenakan InterContinental Bali Resort tidak memiliki batasan akan hal tersebut. Ketidakterlambatan karyawan ini dapat disebabkan karena tidak adanya batasan pasti dan sanksi serta kurangnya dorongan dan motivasi yang dapat membuat karyawan datang lebih awal.

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka, perlu dilakukan beberapa cara untuk dapat meningkatkan kinerja melalui motivasi yang diberikan. Motivasi dapat dipastikan memengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja (Wibowo, 2013; dalam Jayanti, 2014). Berdasarkan penelitian Apriani dan Hartoyo

(2012; dalam Jayanti, 2014) menyatakan bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan dalam bekerja dalam perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut maka diadakan kegiatan *employee relation* yang merupakan program *internal relation* dapat mempengaruhi motivasi secara positif karena beberapa tujuan dari *employee relation* adalah menanamkan rasa damai kepada pegawai, menanamkan rasa sukses kepada pegawai sehingga mereka merasa diberi kesempatan untuk maju dalam mengembangkan kariernya, menanamkan rasa tanggung jawab kepada para pegawai, dan menciptakan adanya semangat kerja yang tinggi (IG Wasanto, 1987; dalam Rinaldi & Anugrah, 2013). Dikarenakan latar belakang tersebutlah maka penelitian dengan judul penting untuk dilakukan.

2. METODE PENELITIAN

Pemilihan InterContinental Bali Resort sebagai lokasi penelitian karena berdasarkan beberapa pertimbangan, yaitu: InterContinental Bali Resort merupakan hotel bintang lama yang telah lama berdiri yaitu sejak 1993 dan berada di kawasan wisata jimbaran yang artinya hotel tersebut telah memiliki banyak pengalaman dalam pemberian jasa pelayanan, serta berbagai cara dalam mempertahankan motivasi kerja karyawannya melalui kegiatan *employee relation* yang bahkan telah diatur oleh pihak IHG (InterContinental Hotel Group) dan tambahan kegiatan sebagai inisiatif manajemen akan tetapi pengaruh pemberian kegiatan tersebut nampaknya kurang optimal, dikarenakan beberapa hal. Variabel dalam penelitian ini adalah *employee relation* sebagai variabel bebas dan motivasi kerja sebagai variabel terikat. Berdasarkan rumusan masalah terdapat dua rumusan masalah yaitu penerapan *employee relation* dan pengaruh *employee relation* terhadap motivasi kerja.

Penerapan *employee relation* dalam penelitian ini merupakan bentuk dari usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan dan menjaga hubungan antar karyawan dengan pihak manajemen serta karyawan dengan karyawan menjadi lebih baik. Pengambilan data akan dilakukan dengan wawancara mendalam mengenai program-program *employee relation* yang termasuk dalam program pendidikan dan pelatihan, program penghargaan, program acara khusus, program media komunikasi internal, *employee communication*, *employee attitude survey*, *employee counseling*, dan *special program on safety or new technology*, tingkat keikutsertaan karyawan dalam kegiatan, seberapa penting kegiatan tersebut, serta pandangan informan terhadap kegiatan *employee relation* yang telah berlangsung. Pengaruh *employee relation* terhadap motivasi kerja karyawan dalam penelitian ini adalah dampak dari hubungan yang terjadi antara variabel *employee relation* terhadap motivasi kerja karyawan.

Pengaruh *employee relation* terhadap motivasi kerja karyawan dalam penelitian ini adalah dampak dari hubungan yang terjadi antara variabel *employee relation* terhadap motivasi kerja karyawan. *Employee relation* dalam penelitian ini merupakan hubungan yang dipengaruhi oleh hubungan komunikasi internal antar karyawan ataupun hubungan antar karyawan dan manajemen yang mana dalam hal ini hubungan tersebut dibentuk dalam suatu program kegiatan yang telah dilaksanakan oleh karyawan InterContinental Bali Resort dan kemudian menghasilkan suatu peningkatan dalam motivasi kerja para karyawan. Pelaksanaan program komunikasi ke dalam melalui program *employee relation* akan menimbulkan hasil yang positif yaitu merasa dihargai dan diperhatikan sehingga dapat menciptakan rasa memiliki, motivasi, kreativitas, dan ingin mencapai prestasi kerja semaksimal mungkin sehingga pada akhirnya akan memberi dampak positif terhadap motivasi kerja (Ruslan, 2014;272).

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi yaitu menurut Sugiyono, (2016:145) Observasi adalah cara pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yaitu wawancara atau kuesioner.

Dalam penelitian ini observasi dimaksudkan untuk melakukan pengamatan langsung ke lokasi penelitian untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang kegiatan employee relation dan motivasi kerja karyawan InterContinental Bali Resort, wawancara menurut Sugiyono, (2016:142) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti and hasil yang didapatkan adalah adanya masalah pada motivasi kerja karyawan. Dalam penelitian ini metode wawancara yang dilakukan adalah wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun, kuesioner menurut Sugiyono, (2016:142). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pada penelitian ini yang dimaksud responden adalah karyawan yang telah ditentukan dan responden akan mengisi kuesioner mengenai tanggapan karyawan tentang *employee relation* di Intercontinental Bali Resort yang tentunya mengacu pada indikator yang tersedia, studi kepustakaan menurut Utama dan Mahadewi, (2012:65). Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memperoleh data berupa dokumen, catatan, media, makalah, maupun literatur lain yang terkait dengan penelitian ini dan dokumentasi menurut Sugiyono, (2016:240).

Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi adalah pengambilan data yang diperoleh melalui catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya momental seseorang dalam hal ini untuk melengkapi data penelitian dokumen yang didapatkan berupa foto, data yang diperoleh di InterContinental Bali Resort. Teknik penentuan informan adalah teknik yang digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan informan adalah purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan hal tertentu (Sugiyono, 2016:85). Teknik penentuan informan diawali dengan menunjuk sejumlah informan yaitu informan yang mengetahui, memahami, dan berpengalaman sesuai dengan objek penelitian ini. Teknik penentuan sampel menggunakan teknik stratified sampling dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 84 responden. Data diproses dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 21 for windows. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif, menggunakan uji instrumen yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana dan uji t_{test} dengan taraf signifikan 5 persen

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

InterContinental Bali Resort pertama kali dibangun pada tahun 1992 oleh PT Citra Bali Jimbaran yang pada saat itu ingin membangun sebuah kawasan akomodasi hotel di daerah pinggir pantai di Jimbaran, Bali. Diresmikan pada tahun 1993. Arsitek yang berada dibalik pembangunan hotel ini bernama Hendra Hadiprana yang berasal dari Indonesia sendiri. Beliau yang sangat menghargai kebudayaan Bali dan Jawa merefleksikan bakatnya dalam pencitraan bangunan yang bergaya modern dan sensitive dengan dekorasi dan furniture yang kental dengan kebudayaan Bali dan Jawa di seluruh bagian Hotel.

InterContinental Bali Resort dibangun diatas tanah seluas 14 hektar dengan kebun-kebun yang luas di dalamnya yang tetap mencerminkan tradisi Bali. Pemilihan InterContinental Bali Resort sebagai lokasi penelitian karena berdasarkan beberapa pertimbangan, yaitu: InterContinental Bali Resort merupakan hotel bintang lama yang telah lama berdiri yaitu sejak 1993 dan berada di kawasan wisata Jimbaran yang artinya hotel tersebut telah memiliki banyak pengalaman dalam pemberian jasa pelayanan, serta berbagai cara dalam mempertahankan motivasi kerja karyawannya melalui kegiatan employee relation yang bahkan telah diatur oleh pihak IHG (InterContinental Hotel

Group) dan tambahan kegiatan sebagai inisiatif manajemen akan tetapi pengaruh pemberian kegiatan tersebut nampaknya kurang optimal, dikarenakan beberapa hal. Dalam memenuhi kebutuhan yang nantinya akan berpengaruh kepada kepuasan tamunya, maka InterContinental Bali Resort menyediakan fasilitas-fasilitas berupa kamar, restoran, kolam renang maupun fasilitas penunjang lainnya. Diharapkan keinginan dan kebutuhan tamu akan tersebut terpenuhi sehingga dapat memberikan pengalaman tersendiri. Adapun fasilitas-fasilitas tersebut adalah 417 kamar termasuk 100 Club Intercontinental, 20 Suites dan 2 Villa. Untuk fasilitas kamar Club, segala jenis akomodasi dan pelayanan tersedia di Club InterContinental Wing dengan tambahan biaya dari kamar standar. Semua anggota yang tergabung dalam komunitas Club dapat menikmati keuntungan-keuntungan yang lebih dari tamu-tamu lain.

InterContinental memiliki beberapa bar dan restoran dengan cita rasa masing - masing yaitu taman gita terrace yaitu restoran untuk breakfast ini buka mulai pukul 06.30 am-11.00 am dengan menyajikan Balinese, Japanese, Indonesian, dan International buffet dengan kapasitas 130 pax, jimbaran garden restoran ini buka mulai pukul 11.00 am-11.00 pm, begitu pula dengan barnya. Restoran ini menyajikan masakan seafood dan masakan Bali dengan kapasitas tempat duduk 150 pax, KO Japanese Restaurant ini buka mulai pukul 06.30 pm-10.30 pm dengan menyajikan makanan khas Jepang dengan kapasitas tempat duduk sebanyak 118 pax, Bella Cucina restoran untuk dinner ini buka mulai pukul 06.30 pm-10.30 pm dengan menyajikan masakan Italia modern dengan konsep open kitchen dan berbagai macam pilihan wine dan champagne. Restoran ini berkapasitas 60 pax (di dalam ruangan dan di teras restoran), Sunset Beach Bar and Grills Restoran ini mulai buka pukul 12.00 pm-10.00 pm dengan kapasitas 54 pax. Dengan posisinya yang menghadap Samudra Hindia, bar ini menyajikan pemandangan sunset yang indah kepada para tamu sambil menikmati minuman khas bar ini, yaitu *frozen margarita*. Event yang biasanya diadakan di Sunset Beach Bar ini antara lain cocktail hours dari pukul 05.30pm-07.30pm dan spirit of bali yang menawarkan hiburan tari-tarian Bali dan masakan Bali.

Untuk mendukung kegiatan MICE (Meeting, Incentive, Conference, Exhibition) maka InterContinental Bali Resort menyediakan 8 ruang pertemuan, baik dalam kapasitas kecil maupun besar. Ruang pertemuan tersebut dilengkapi dengan pengatur suhu tersendiri. Fasilitas-fasilitas yang disediakan dalam ruangan tersebut adalah audio visual, OHP, video, slide proyektor, flip chart, video konferensi yang terdiri dari Puri Kencana adalah sebuah ballroom yang berukuran besar sehingga dapat dibagi menjadi 3 ruangan dengan kapasitas untuk masing-masing ruangan adalah 170 pax, Pandawa juga sebuah ballroom yang berukuran besar dengan kapasitas keseluruhan adalah 210 pax dan dapat dibagi juga menjadi 3 ruangan dengan kapasitas 60 pax di Pandawa I, 30 pax di Pandawa II, dan 120 pax di Pandawa III, Nakula adalah ruang pertemuan yang disediakan untuk pertemuan dengan kapasitas 20 pax dan berada bersebelahan dengan ruangan Nakula, dan Sadewa adalah ruang pertemuan yang disediakan untuk pertemuan dengan kapasitas 20 pax dan berada bersebelahan dengan ruangan Sadewa.

Penerapan *Employee Relation* di InterContinental Bali Resort

Berikut ini akan dijelaskan bagaimana penerapan dari masing-masing indikator tersebut pada InterContinental Bali Resort sebagai dari variabel *employee relation* sebagai berikut. Berdasarkan Buku Perjanjian Bersama program pelatihan dan pendidikan dibagi menjadi empat yaitu pelatihan di tempat kerja, pelatihan dalam area *InterContinental Hotels Group*, pelatihan di ruang kelas, dan pelatihan di luar hotel. Setiap pelatihan yang dilakukan dengan status *mandatory* atau wajib harus dihadiri oleh karyawan dan jika karyawan tidak menghadiri pelatihan tersebut sebanyak tiga kali maka karyawan tersebut akan mendapatkan dispensasi, kemudian seluruh pelatihan yang telah disetujui oleh pihak manajemen, semua biaya akan ditanggung oleh pihak hotel, Pada hotel InterContinental Bali Resort memiliki beberapa jenis bentuk penghargaan yang

diberikan pada karyawannya seperti penghargaan yang diberikan pada karyawan dan manajer terbaik yang diberikan setiap bulan, setiap tiga bulan sekali, dan setiap satu tahun sekali pemilihan karyawan dan manajer terbaik ini dilakukan oleh para atasan yang terdiri dari para direktur, *resort manager* dan *general manager* pada saat *excom meeting*, Pada Hotel InterContinental Bali Resort sendiri terdapat beberapa kegiatan acara khusus yang dilakukan secara berkala seperti acara *Special Menu* yaitu acara yang dilakukan pada hari tertentu di dalam kantin hotel dengan menyediakan menu spesial untuk para karyawan, music dan juga beberapa acara hiburan lainnya.

Acara khusus yang dilakukan untuk memperingati hari keagamaan seperti saat bulan ramadhan maka akan ada acara berbuka bersama dan halal bihalal untuk para karyawan muslim dan para atasan, lalu ada acara *Chrismast Eve* yaitu acara yang dilakukan pada malam natal yang peruntukan untuk para karyawam beragama Kristen, dan ada kegiatan acara galungan dan kuningan dengan aka nada acara sembayang bersama bagi para karyawan beragama hindu, Pada InterContinental Bali Resort terdapat beberapa media komunikasi internal yaitu berupa papan pengumuman, kotak saran dan keluhan, nomor telepon pengaduan, majalah, koran dan informasi-informasi yang ditayangkan pada layar televisi yang terletak di kantin karyawan. Kotak saran dan keluhan yang disediakan oleh hotel untuk seluruh karyawan InterContinental Bali Resort akan tetapi kotak saran ini jarang digunakan karena karyawan lebih memilih berbicara secara langsung sama seperti penggunaan nomor telpon keluhan yang jarang digunakan,

Jalur komunikasi yang digunakan adalah jalur komunikasi dua arah, dimana perusahaan berusaha menginformasikan berbagai kebijakan dan perkembangan perusahaan pada karyawan dan mau mendengarkan berbagai pandangan dan tanggapan karyawan. Pemberian informasi yang dilakukan oleh pihak manajemen adalah melalui rapat-rapat dan pertemuan yang dilakukan secara berkala pada setiap harinya saat pagi hari atau disebutkan *morning briefing*, kemudia terdapat acara pertemuan yang dilakukan oleh para direktur selama dua hari sekali dan untuk embahas isu perkembangan hotel dan kemudian akan dibagikan pada setiap departemen masing-masing kemudian para karyawan akan meberikan pendapat dan saran serta bertanya akan masalah dan perkembangan yang terjadi, Program kegiatan penilaian sikap kerja yang dilakukan di InterContinental Bali Resort dilakukan selama satu minggu dalam satu tahun sekali yang biasa disebut *Colleagues Heart Beat*. Kegiatan ini merupakan bentuk evaluasi dari para karyawan kepada manajemen terhadap kinerja manajemen yang dilakukan secara online dan kemudian hasil akan dievaluasi dan dibahas pada pertemuan kemudian hasil akan diletakan pada papan pengumuman

Pada InterContinental program konseling dilakukan oleh atasan kepada bawahanya pada setiap akhir bulan yang kemudian akan diberikan *feed back form* yaitu formulir yang berisi pendapat dari para bawahan kepada atasan, pengetahuan yang didapat, keterampilan yang dilakukan dan kemajuan serta penilaian diri sendiri oleh karyawan yang nantinya akan diberikan dan dikumpulkan kepada bagian pihak *Human Resource Departement* kemudian InterContinental Bali Resort memiliki program keselamatan kerja dari peberian pelatihan keselamatan seperti simulasi kebakaran, gempa bumi, perampokan, dan ancaman bom dilakukan secara berkala and berlaku untuk semua karyawa, lalu terdapat pelatihan dengann beberapa lembaga perlindungan bencana seperti pelatihan dengan pemadam kebakaran, pelatihan dengan BPBD, dan PUSDALOP.

Pengaruh *Employee Relation* terhadap Motivasi kerja

Data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner mendapatkan hasil tentang pembagaian karakteristik responden, dan penilaian responden terhadap kedua variabel kemudian dengan didukung oleh hasil dari pengujian instrument yang telah ditetapkan

seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear sederhana, uji korelasi, uji determinasi dan terakhir uji t-test untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel *employee relation* terhadap motivasi kerja karyawan. Berikut ini adalah pembagian dan penjelesan akan karakteristik responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini merupakan karakteristik karyawan tetap yang berkerja di InterContinental Bali Resort sejumlah 85 orang. Berdasarkan dari hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan di InterContinental Bali Resort berikut ini karakteristik karyawan menurut jenis kelamin, status perkawinan, usia, jenjang pendidikan, departemen, jabatan dan lama kerja.

Karakteristik Responden

Menurut jenis kelaminnya dapat disimpulkan bahwa dari seluruh responden dengan jumlah 85 Orang didapatkan sebanyak 43 orang atau 51% adalah perempuan dan 42 orang atau 49% adalah laki-laki, jadi sebagian besar karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah perempuan hal ini dikarenakan jumlah karyawan perempuan di InterContinental Bali Resort lebih dominan perempuan serta lebih banyak mengikuti kegiatan *employee relation* di hotel dan berdasarkan hasil kuesioner indikator yang paling besar adalah acara khusus yang memang lebih di senangi oleh para perempuan, menurut status perkawinan dapat disimpulkan bahwa dari 85 responden terdapat 72 orang atau 85% karyawan dengan status kawin dan 13 orang atau 15% karyawan dengan status belum kawin jadi, sebgaiian responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang yang menikah atau dengan status kawin. Hal ini disebabkan karyawan InterContinental Bali Resort memiliki rentan usia dewasa yang telah masuk usia pernikahan dan menurut usia dapat disimpulkan bahwa usia responden yang mengisi kuesioner didominasi oleh usia dari 46 – 50 tahun dengan total jumlah 17 orang dari 85 orang responden keseluruhan, kemudian sisanya merupakan rentan usia yang lain. Hal ini dikarenakan banyak karyawan InterContinental merupakan karyawan lama bahkan saat hotel ini baru berdiri.

Menurut jenjang pendidikan dapat disimpulkan untuk jenjang pendidikan yang paling mendominasi dari seluruh responden adalah SMA/SMK yaitu sebanyak 43 orang atau 51% dari total 85 orang responden. Hal ini dikarenakan karyawan InterContinental Bali Resort merupakan pegawai lama yang bahkan telah lama menjabat sebagai karyawan sebelum adanya ketentuan jenjang pendidikan selain itu pengalaman kerja lebih menjadi pertimbangan yang lebih penting dari pada jenjang pendidikan, menurut jabatan dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jabatan yang paling mendominasi adalah jabatan sebagai staff yaitu sebanyak 49 orang atau 58% dari total keseluruhan responden sebanyak 85 orang hal ini di karenakan jumlah staff memang yang terbanyak dan menyesuaikan dengan penelitian ini tentang hubungan karyawan dan menurut tingkat lama kerja dapat disimpulkan bahwa tingkat lama kerja yang mendominasi adalah lebih dari delapan tahun yaitu sebanyak 28 orang atau 45% memiliki lama kerja lebih dari 8 tahun hal ini dikarenakan InterContinental merupakan hotel yang telah berdiri dari tahun 1993 dan banyak dari pegawainya merupakan pegawai lama bahkan beberapa karyawannya telah ada saat hotel ini baru diresmikan dan berdasarkan hasil kuesioner tentang pemberian penghargaan kepada karyawan loyal yaitu >7 tahun.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan hasil dari validasi variabel *employee relation* memiliki nilai valid dengan rentang 0,327 sampai 0,564, dan untuk variabel motivasi kerja memiliki nilai rentang 0,411 sampai 0,576. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel memiliki korelasi di atas 0,3 maka semua indikator dinyatakan valid

sebagai alat pengumpulan data dan untuk data yang lebih lengkap maka dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item	Validitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan
1.	<i>Employee Relation</i>	X.1	0,399	Valid
2.		X.2	0,381	Valid
3.		X.3	0,352	Valid
4.		X.4	0,426	Valid
5		X.5	0,531	Valid
6		X.6	0,428	Valid
7		X.7	0,408	Valid
8		X.8	0,327	Valid
9		X.9	0,494	Valid
10		X.10	0,429	Valid
11		X.11	0,490	Valid
12		X.12	0,413	Valid
13		X.13	0,440	Valid
14		X.14	0,408	Valid
15		X.15	0,564	Valid
16	<i>Motivasi Kerja</i>	X.16	0,461	Valid
17		Y.1	0,446	Valid
18		Y.2	0,446	Valid
19		Y.3	0,446	Valid
20		Y.4	0,446	Valid
21		Y.5	0,458	Valid
22		Y.6	0,457	Valid
23		Y.7	0,576	Valid
24		Y.8	0,538	Valid
25		Y.9	0,529	Valid
26		Y.10	0,506	Valid
27		Y.11	0,411	Valid
28	Y.12	0,544	Valid	

Sumber: Data Olahan (2017)

Uji Reabilitas

Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas maka di dapatkan hasil nilai reabilitas variabel *employee relation* adalah 0,707 dan nilai motivasi kerja adalah 0,714 sedangkan syarat data dapat dikatakan reliabel maka nilai data harus berada di atas 0,60 artinya semua variabel yang digunakan dapat memperoleh data yang konsisten dan jika pernyataan tersebut diajukan maka akan diperoleh jawaban yang *relative* sama dan berdasarkan hasil pengujian maka dengan nilai tersebut maka dapat dikatakan data penelitian ini reliabel karena berada diatas 0,60 dan di bawah ini adalah hasil dari uji reabilitas yang telah dilakukan.

Tabel 7. Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	<i>Employee Relation</i>	0,707	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,714	Reliabel

Sumber: Data Olahan (2017)

Penilaian Karyawan

Data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan InterContinental Bali Resort ini digunakan untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap variabel *employee relation* dan motivasi kerja sekaligus untuk mengetahui pengaruh dari variabel *employee relation* terhadap motivasi kerja akan dijelaskan secara deskriptif dan di bawah ini merupakan hasil dari penilaian karyawan tentang *employee relation* terhadap motivasi kerja. Skor penilaian *employee relation* yang dilakukan oleh responden yaitu karyawan InterContinental Bali Resort terdapat empat pilihan jawaban dengan bobot nilai yang berbeda pada setiap pertanyaan yang memiliki sifat positif. Metode pemberian skor pada pertanyaan tersebut adalah sebagai berikut: SS (4) = Sangat Setuju dengan bobot empat, S (3) = Setuju dengan bobot tiga, TS (2) = Tidak Setuju dengan bobot dua, STS (1) = Sangat Tidak Setuju dengan bobot satu

Tabel 8 Hasil Penilaian Kuisisioner terhadap *Employee Relation*

No	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban				Total	Rata - Rata	Kategori
		STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)			
Variabel <i>Employee Relation</i> (X)								
Program Pendidikan dan Pelatihan								
1	Pemberian program pelatihan dapat meningkatkan kualitas jasa pelayanan yang diberikan	30	46	6	4	266	3,16	Baik
2	Pemberian program pelatihan tidak dapat meningkatkan keterampilan	7	45	110	108	270	3,17	Baik
Rata – Rata							3,17	Baik
Program Penghargaan								
3	Pemberian penghargaan kepada karyawan terbaik dapat meningkatkan rasa dihargai	7	55	117	115	294	3,45	Sangat Baik

4	Pemberian penghargaan kepada karyawan dengan masa kerja 7 tahun dapat menurunkan motivasi kerjakaryawan (Berdasarkan pada Perjanjian Kerja Bersama)	2	32	102	132	268	3,15	Baik
Rata – Rata							3,30	Sangat Baik
Program Acara Khusus								
5	Kegiatan (Outing) dan perayaan dapat membangun hubungan baik antara karyawan	7	55	116	115	293	3,44	Sangat Baik
6	Melakukan kegiatan sosial bersama dapat menumbuhkan rasa kebersamaan	6	51	109	109	275	3,23	Baik
Rata – Rata							3,34	Sangat Baik
Program Media Komunikasi Internal								
7	Penyediaan media cetak dan elektronik dapat menyampaikan informasi dengan efektif	5	45	99	112	261	3,07	Baik
8	Penyediaan kotak saran dan nomor telepon pengaduan keluhan mempermudah karyawan dalam menyampaikan keluhan dan saran.	8	48	109	107	272	3,2	Baik
Rata – Rata							3,13	Baik
Komunikasi Karyawan (Employee Communication)								
9	Komunikasi vertikal yang baik dapat mengurangi kesalahpahaman antar karyawan.	5	52	112	115	284	3,34	Sangat Baik

10	Komunikasi horizontal yang baik dapat mengurangi hambatan komunikasi	7	52	111	111	281	3,3	Sangat Baik
Rata – Rata							3,32	Sangat Baik
Penilaian Sikap Karyawan (<i>Employee Attitude Survey</i>)								
11	Pelaksanaan program penilaian dari karyawan ke manajemen (<i>Employee Heart Beat</i>) dapat menurunkan kinerja manajemen	7	55	108	115	285	3,35	Sangat Baik
12	Pelaksanaan program penilaian tentang sikap, kinerja, dan loyalitas karyawan dapat memberikan data informasi untuk pembinaan selanjutnya.	7	55	110	115	287	3,37	Sangat Baik
Rata – Rata							3,36	Sangat Baik
Program Konseling (<i>Employee Counseling</i>)								
13	Program konseling dapat menurunkan kerjasama	6	51	108	113	278	3,27	Baik
14	Program konseling dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.	7	47	94	109	257	3,02	Baik
Rata – Rata							3,14	Baik
Program Keselamatan Dan Teknologi Baru (<i>Special Program On Safety Or New Techology</i>)								
15	Pemberian program keselamatan dapat meningkatkan rasa aman	7	54	114	119	294	3,4	Sangat Baik
16	Pemberian program pengenalan teknologi baru dapat mempersulit pekerjaan.	7	45	100	103	255	3	Baik
Rata – Rata							3,22	Baik

	Rata – Rata Total	3,25	Baik
--	--------------------------	-------------	-------------

Sumber: Data Olahan (2017)

Berdasarkan Tabel 6 di atas maka didapatkan hasil rata – rata total dari penilaian responden terhadap *employee relation* di InterContinental Bali Resort adalah sebesar 3,25 dan termasuk dalam kategori baik hal ini disebabkan karena sebagian besar berpendapat setuju terhadap pernyataan yang diajukan dan untuk indikator dengan nilai terendah adalah program media komunikasi internal dengan nilai 3,13 hal ini disebabkan kurangnya partisipasi karyawan dalam penggunaan media komunikasi internal seperti kotak saran.

Tabel 9 Hasil Penilaian Kuisisioner terhadap Motivasi Kerja Karyawan

No	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban				Total	Rata – Rata	Kategori
		STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)			
Variabel Motivasi Kerja (Y)								
Semangat Kerja								
1	Semangat kerja tidak mempengaruhi produktivitas kerja	0	10	132	144	286	3,36	Sangat Baik
2	Semangat kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan dalam mencapai tujuan	1	14	143	123	280	3,29	Sangat Baik
Rata – Rata							3,32	Sangat Baik
Inisiatif Dan Kreativitas								
3	Inisiatif dalam berkerja dapat menciptakan semangat kerja	0	14	144	120	278	3,27	Baik
4	Kreativitas dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas	0	16	151	126	293	3,44	Sangat Baik

	Rata – Rata						3,35	Sangat Baik
Rasa Bertanggung Jawab								
5	Rasa tanggung jawab untuk dapat menyelesaikan tugas dengan tepat	1	13	149	124	286	3,36	Sangat Baik
6	Rasa tanggung jawab untuk dapat menyelesaikan tugas secara tepat waktu.	1	14	150	120	284	3,34	Sangat Baik
	Rata – Rata						3,35	Sangat Baik
Menimbulkan Rasa Aman								
7	Pembayaran pensiun tidak dapat meningkatkan kepuasan karyawan	0	14	149	126	289	3,4	Sangat Baik
8	Pemberian jaminan hari tua dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan	0	13	153	131	297	3,49	Sangat Baik
	Rata – Rata						3,44	Sangat Baik
Memperhatikan Kesempatan Maju								
9	Program transfer(<i>room to be involved</i>) dapat menurunkan motivasi kerja	0	14	143	123	280	3,29	Sangat Baik
10	Program promosi (<i>room to grow</i>) dapat meningkatkan motivasi kerja	0	15	149	127	291	3,42	Sangat Baik

	Rata – Rata		3,35	Sangat Baik				
Pemberian Insentif								
11	Pemberian insentif dapat meningkatkan motivasi kerja	0	15	147	132	294	3,45	Sangat Baik
12	Pemberian bonus tidak dapat meningkatkan motivasi kerja	0	15	158	134	307	3,61	Sangat Baik
	Rata – Rata						3,53	Sangat Baik
	Rata – Rata Total						3,39	Sangat Baik

Sumber: Data Olahan (2017)

Berdasarkan Tabel 6 di atas dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan penilaian responden terhadap variabel motivasi kerja dikatakan sangat baik dengan rata – rata 3,39 hal ini menunjukkan bahwa responden menjawab sangat setuju pada pernyataan terhadap indikator dalam kuisisioner yang telah disebarkan dan untuk nilai indikator terendah pada variabel tersebut adalah semangat kerja dengan nilai 3,32 hal ini disebabkan beberapa karyawan memiliki pandangan yang berbeda pada pernyataan tersebut.

Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui ketergantungan antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat dan untuk menduga arah dari hubungan tersebut serta mengukur derajat keeratan hubungan.

Tabel 10 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.558	3.224		5.137	.000
1 Employee Relationship	.466	.062	.638	7.541	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data Olahan (2017)

Berdasarkan Tabel 7 di atas maka dapat dibuat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut.

$$Y = 16,558 + 0,466 X$$

$$= 17,054$$

1. Berdasarkan hasil persamaan di atas maka didapatkan hasil persamaan konstanta sebesar 17,054 artinya, bahwa jika variabel *employee relation* tidak mengalami perubahan maka nilai motivasi kerja adalah sebesar 17,054.
2. Nilai koefisien *employee relation* adalah sebesar 0,466 dimana artinya adalah setiap satu peningkatan pada variabel *employee relation* dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 0,466. Hal ini berarti bahwa *employee relation* mempengaruhi peningkatan motivasi kerja karyawan InterContinental Bali Resort.

Analisis Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan yang positif atau signifikan atau sebaliknya antara variabel X dengan Y.

Tabel 11 Hasil Analisis Korelasi Sederhana

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 ^a	.407	.399	2.72591

a. Predictors: (Constant), Employee Relationship

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data Olahan (2017)

Berdasarkan Tabel 8 di atas dapat dilihat bahwa hasil uji nilai r adalah 0,638 artinya terdapat hubungan positif antara *employee relation* dengan motivasi kerja di InterContinental Bali Resort. Berdasarkan pada Tabel 3.5 Interpretasi terhadap koefisien korelasi nilai 0,638 berada pada 0,60 – 0,799 yang dimana artinya korelasi antara variabel kuat, hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara variabel *employee relation* dengan variabel motivasi kerja adalah korelasi yang kuat.

Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana besarnya rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase dimana nilai R Square adalah 0,407 ada untuk mencari koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

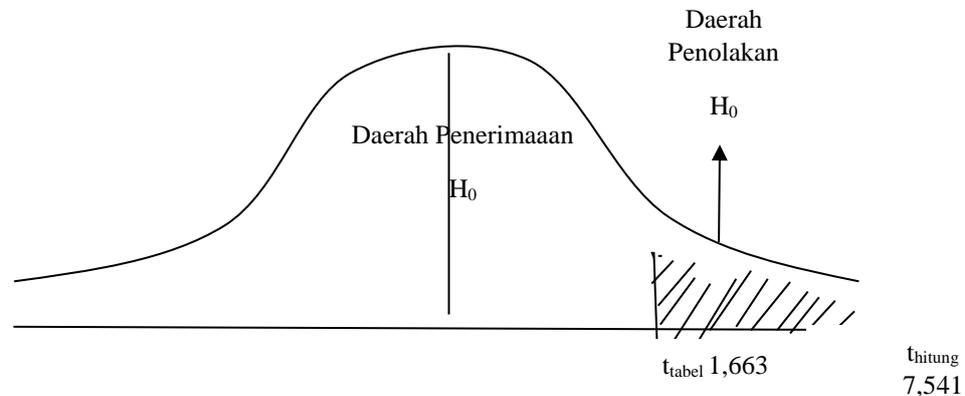
$$D = 0,407 \times 100\%$$

$$D = 40,7\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka hasil analisis determinasi yang didapatkan adalah sebesar 40,7% artinya terdapat kontribusi sebesar 40,7% pada variabel *employee relation* terhadap motivasi kerja

Uji t_{test}

Uji hipotesis untuk analisis regresi linier sederhana ini menggunakan uji t yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan menggunakan SPSS, bahwa t_{hitung} adalah 7,541 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1: Kurva Normal t_{test}

Berdasarkan Gambar 1 di atas maka dapat dilihat nilai t_{hitung} yaitu 7,541 lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu sebesar 1,663 dan berada dalam daerah H_0 maka H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel *employee relation* dengan variabel motivasi kerja di InterContinental Bali Resort

Berdasarkan beberapa pengujian variabel yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh pada *employee relation* terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 40,7%

4. SIMPULAN

Terdapat delapan kategori kegiatan *employee relation* yang diterapkan di InterContinental Bali Resort dengan hasil dari rata – rata penilaian skala likert “Sangat Baik” dan berdasarkan hasil Uji t_{test} menunjukkan nilai t_{hitung} 7,541 > t_{tabel} 1,663 berada pada penolakan H_0 maka H_a diterima hal ini berarti terdapat pengaruh positif antara *employee relation* dengan motivasi kerja karyawan dengan hasil dari analisis determinasi menunjukkan bahwa koefisien determinasi sebesar 40,7 yang artinya kontribusi variabel *employee relation* terhadap motivasi kerja adalah sebesar 40,7%.

Ucapan Terimakasih

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih atas bimbingan dan bantuan semua pihak dalam menyelesaikan jurnal ini, kepada:

1. Bapak Drs. I Made Sendra, M.Si, selaku Dekan Fakultas Pariwisata Universitas Udayana.
2. Ibu Ni Made Ariani, SE.,M.Par, selaku Ketua Program Studi Diploma IV Pariwisata Fakultas Pariwisata Universitas Udayanan dan juga sekaligus pembimbing II yang telah memberi arahan selama bimbingan laporan akhir hingga penulisan jurnal ilmiah ini.
3. Ibu Ni Putu Ratna Sari, SST.Par.,M.Par, selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan laporan akhir hingga penulisan Jurnal ilmiah.
4. Terima kasih penulis ucapkan semua Staff InterContinental Bali Resort yang telah memberikan waktu untuk penulis mendapatkan data dan memberikan dukungan.

5. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada orang tua serta kawan-kawan Diploma IV Pariwisata 2013 yang selalu mendukung dan memberikan semangat serta berbagi informasi mengenai kuliah ataupun informasi diluar kuliah.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Damayanti, Retno. 2005. Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture Di Semarang. *Tugas Akhir Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Malang*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Jayanti, Selly. 2014. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kontrak Psikologis, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Kota Semarang. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro*
- Juniartha, I Gusti Ngurah. 2016. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Ramada Bintang Bali Resort Kuta. *Tugas Akhir Program Studi Diploma IV Pariwisata Universitas Udayana*
- Lestari, Y. I. 2012. Penerapan Kegiatan *Employee Relation* Dalam Mendukung Iklim Komunikasi Internal. *Tugas Akhir Program Studi Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Indonesia*
- Ruslan, Rosady, SH, MM. 2014. *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi*, Edisi Revisi, Cetakan keduabelas, Jakarta, penerbit: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Cetakan ke Bandung:Alfabeta
- Bali Dalam Angka, 2015 (diakses di <https://id.scribd.com/mobile/document> pada 15 Juli 2017)
- Edelman Trust Barometer Survey 2016* (di akses pada <https://edelman.com/insights/intellectual-property/edelman-trust-barometer-archive/>)
- Laporan Akuntabilitas Kinerja Kementerian Pariwisata, 2016 (di akses pada <https://kemenpar.go.id>)