

# **ANALISIS KINERJA KARYAWAN DI *THE VILLAS BALI HOTEL AND SPA* KUTA, BADUNG**

**A.A.Ayu Sriathi**

*Jurusan Manajemen,*

*Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Denpasar*

## ***Abstract***

*Improvement the performance of employee is give positive impact in corporate goal, therefore management has to learn attitude and behaviour employee in corporate. There are some factor which influence for performance an employee, amongst those level stress of employee and industrial's relationship. Thing such it, The Villas Bali Hotel and Spa, one of lodging firm at Kuta, Badung, that getting assimilates to outrival by effort a sort also notice stress and industrial relationship in effort increases employee performance.*

*This research was aimed to find out how the influences of stress and industrial's relationship and variable which that influential largest for the employee performance of The Villas Bali Hotel and Spa, Kuta, Badung. To answer that, therefore done by research where all employee which is 84 person are made as respondent. Hereafter the data analysis consisting of validity and reliability of research instrument (quitionare), classic assuming test, and multiple regression analysis (simultant and partial test)*

*Based on analysis result is gotten that stress and industrial's relationship in simultant and also partially effect, having for significant for employee performance of The Villas Bali Hotel and Spa Kuta, Badung. Industrial's relationship having for greater influence for employee performance of The Villas Bali Hotel and Spa Kuta, Badung.*

*Key word: stress, industrial's relationship, performance of employee*

## **PENDAHULUAN**

Peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para karyawan dalam perusahaan tersebut. Bila karyawan memberikan hasil kerja sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan, maka kinerja karyawan tergolong baik. Sebaliknya, bila perilaku karyawan memberikan hasil kerja yang kurang dengan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan maka kinerja karyawan tergolong kurang baik. Menurut Hariandja (2004 : 2), kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Menurut Rivai (2005: 309) bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2007 : 260) kinerja merupakan hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Timple dalam Anwar (2005 : 15) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, terdiri dari, (1) faktor internal, yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang misalkan kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. (2) Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Kinerja karyawan dipengaruhi tingkat stres karyawan, tergantung dari berapa besar tingkat stres. Menurut Siagian (2007 : 140) stres adalah merupakan kondisi ketegangan emosional yang mempengaruhi kondisi fisik dan mental seseorang. Sebagai hasilnya pada diri karyawan berbagai gejala stres dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka seperti mengalami kekawatiran yang berlebihan, mudah marah dan menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Seseorang individu dapat dikatakan stres apabila individu itu sendiri mengalami kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir maupun ketidakmampuan dalam menghadapi lingkungannya. Stres dapat terjadi pada siapa saja, kapan dan dimana saja. Stres yang berlebihan akan mengakibatkan perubahan perilaku, psikologis dan emosional seseorang karyawan sehingga dapat mengganggu kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas hasil kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Selain stres, faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah hubungan industrial. Menurut Barthos (2006 : 164) hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yaitu antara pekerja dan pengusaha dan pemerintah yang didasarkan atas kerjasama yang menguntungkan. Haryani (2002 : 3) menyatakan bahwa hubungan industrial adalah hubungan yang timbul karena karyawan, organisasi karyawan, pengusaha, organisasi pengusaha dan pemerintah dalam proses produksi barang dan jasa.

Begitu pula halnya *The Villas Bali Hotel and Spa* yang merupakan satu usaha penginapan di Kuta, Badung yang sedang berbaur dalam persaingan dengan usaha sejenis juga memperhatikan stres dan hubungan industrial dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan. Kegiatan karyawan di *The Villas Bali Hotel and Spa* Kuta, Badung sebagian besar secara langsung berhubungan dengan wisatawan yang berkunjung dan menginap, maka sudah selayaknya karyawan memberikan pelayanan yang terbaik kepada wisatawan. Adanya kepuasan dari wisatawan berarti karyawan sudah menunjukkan kinerja yang baik, kepedulian terhadap perusahaan dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan yang nantinya dapat meningkatkan nilai penjualan kamar.

Berdasarkan hasil observasi berkaitan dengan kondisi kinerja karyawan diketahui dalam kegiatan operasionalnya masih sering ditemui beberapa keluhan wisatawan terhadap kinerja karyawan, seperti kurang puas memberikan jasa pelayanan kepada wisatawan. Selain itu lemahnya kemampuan komunikasi karyawan di luar bahasa Inggris dengan wisatawan terutama pada saat menerima tamu *group* menyebabkan terjadi pemborosan penggunaan dokumen akibat kesalahan pencatatan. Hasil observasi juga diketahui ada karyawan yang menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan instruksi

yang disebabkan kurangnya komunikasi dengan atasan di samping kurangnya pengawasan dalam mengatur dan mengawasi aktivitas kerja karyawan, serta kurangnya kemampuan beberapa karyawan untuk memotivasi rekan kerja dalam menyelesaikan tugas karena adanya persaingan untuk mendapat perhatian lebih dari atasan. Hal ini dapat dikatakan sebagai indikasi rendahnya kinerja karyawan The Villas Bali *Hotel and Spa* Kuta, Badung

Berdasarkan kenyataan yang terjadi di lapangan, dapat dijelaskan masalah yang terjadi berkaitan dengan manajemen stres adalah beban kerja yang berlebihan yang diberikan atasan cenderung dianggap oleh karyawan sebagai tanggung jawab yang harus diselesaikan, walaupun dapat menjadi penyebab meningkatnya stres karyawan. Selain itu jumlah gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja dan tingkat kesulitan pekerjaan juga berpotensi meningkatkan stres karyawan. Hal ini dapat dilihat dari banyak karyawan yang tidak hadir dengan alasan sakit tanpa melampirkan surat sakit. Pada tahun 2008 tingkat absensi karyawan The Villas Bali *Hotel and Spa* Kuta, belfluktuasi setiap bulan dengan rata-rata tingkat absensi termasuk rendah yaitu sebesar 1,40 persen, menunjukkan kinerja karyawan adalah tinggi. Namun demikian, ada karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal serta masih banyak karyawan yang tidak hadir dengan alasan sakit tanpa melampirkan surat sakit. Perusahaan sebaiknya tetap melaksanakan perbaikan-perbaikan, khususnya dalam hal manajemen stres untuk lebih menekan tingkat absensi serendah mungkin tanpa mengabaikan hak-hak karyawan terutama dalam kenyamanan bekerja sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan.

The Villas Bali *Hotel and Spa* Kuta, Badung juga memperhatikan bagaimana pentingnya hubungan industrial diterapkan dalam perusahaan. Kebijakan ini dilaksanakan dengan harapan agar kinerja karyawan dapat lebih meningkat, sehingga nantinya dapat merealisasikan tujuan perusahaan dengan baik. Pelaksanaan hubungan industrial pada The Villas Bali *Hotel and Spa* Kuta, Badung menunjukkan sebagai berikut.

- 1) Pengusaha tidak menganggap pekerja sebagai faktor produksi semata-mata, akan tetapi telah memperhatikan harkat dan martabatnya secara manusiawi.
- 2) Tiap-tiap departemen dikepalai oleh satu orang *Head of Department* sehingga segala persoalan karyawan dapat lebih dini dapat diketahui.
- 3) Pekerja menyadari kewajibannya terhadap perusahaan dimana mereka bekerja.

Masalah yang timbul dalam penerapan hubungan industrial adalah kehadiran serikat pekerja yang kadangkala melakukan tekanan-tekanan pada perusahaan yang bertujuan untuk menojolkan kepentingan dan tuntutan para pekerja, seperti penyediaan dana yang cukup untuk menjamin kesejahteraan para pekerja. Manajemen menyadari bahwa kehadiran serikat pekerja dalam organisasi sudah merupakan kenyataan hidup industrial dan oleh karenanya tidak lagi berusaha menghalangi kehadiran serikat pekerja. Kenyataannya hanya sebagian kecil karyawan bergabung dalam serikat pekerja, ini dikarenakan masih banyak karyawan berpandangan kehadiran serikat pekerja sebagai lawan dari manajemen perusahaan bukan sebagai partner yang mendukung kemajuan perusahaan.

Berdasarkan uraian dan penjabaran tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab bagaimana pengaruh stres dan hubungan industrial terhadap kinerja karyawan The Villas Bali *Hotel and Spa*, Kuta, Badung. Tercapainya tujuan penelitian

ini diharapkan akan memberikan sumbangan yang spesifik dan relevan bagi kualitas peningkatan kinerja karyawan dan juga keilmuan manajemen sumber daya manusia.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya, salah satu diantaranya adalah penilaian kinerja. Sedarmayanti (2007 : 260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Secara umum kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukannya pada pekerjaannya sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Davis (Anwar, 2005 : 13), antara lain, (1) faktor kemampuan secara psikologis, yang terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari sehingga akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal dan (2) faktor motivasi yang berkaitan dengan situasi kerja di lingkungan organisasi yang mencakup hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. Menurut Timple (Anwar, 2005 : 15) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, (1) faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, dan (2) faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

### **Stres**

Siagian (2007 : 300) mengungkapkan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan emosional yang mempengaruhi kondisi fisik dan mental seseorang.. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan mereka sering menjadi mudah marah dan agresif tidak dapat rileks atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Secara umum dapat dikatakan bahwa stres adalah kondisi ketegangan seseorang yang menciptakan adanya ketidakseimbangan dalam diri seseorang sehingga dapat mempengaruhi fisik dan psikis seseorang, stres dapat terjadi pada karyawan yang tidak sanggup menghadapi lingkungan kerja baik secara internal maupun eksternal dan dapat menurunkan kinerja karyawan. Gejala-gejala stres dapat dilihat dari kondisi seseorang yang tidak mampu untuk bersantai, susah tidur, pemakaian minuman keras, obat penenang yang berlebihan, bersikap tidak kooperatif, ketidakstabilan emosi, masalah pencernaan, dan tekanan darah tinggi (Rivai, 2005 : 16).

Rivai (2005) mengungkapkan bahwa stres dapat disebabkan oleh kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan (*on the job*) seperti : beban kerja yang berlebihan, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak

mencukupi, untuk melaksanakan tanggung jawab, frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perubahan dan karyawan., serta berbagai bentuk perubahan. Penyebab stres yang diakibatkan oleh kondisi di luar pekerjaan (*off the job*) antara lain : kekhawatiran finansial, masalah yang bersangkutan dengan anak (keluarga), masalah fisik, masalah-masalah perekonomian, perubahan yang terjadi di tempat tinggal, dan masalah pribadi lainnya misalnya kematian sanak saudara

### **Hubungan Industrial**

Salah satu segi hubungan antara organisasi dengan para anggotanya adalah apa yang lazim dikenal dengan istilah hubungan industrial. Hubungan industrial yaitu hubungan formal antara kelompok manajemen dan kelompok pekerja yang terdapat dalam suatu organisasi (Siagian, 2007 : 328). Istilah lain yang digunakan dengan makna yang sama ialah hubungan kerja. Hanya saja dalam penggunaan sehari-hari hubungan kerja mencakup segala jenis organisasi sedangkan hubungan industrial lebih lumrah dipakai dalam organisasi-organisasi niaga. Menurut Sirait (2006 : 208) Hubungan industrial menyangkut seluruh aspek dan permasalahan ekonomi, sosial, politik dan budaya baik langsung maupun tidak langsung dalam hubungan antara pekerja, pengusaha dan pemerintah.

Menurut Siagian (2007 : 333) hubungan industrial yang didasarkan atas semangat kerja sama tidak terbatas hanya pada pemberian kesempatan kepada para karyawan untuk memberikan saran-saran tentang cara-cara kerja yang lebih efisien, efektif dan produktif. hubungan tersebut mencakup semua segi kehidupan organisasional didasarkan atas berbagai prinsip, seperti, saling menghargai, saling menghormati, saling mendukung, berusaha menempatkan diri pada posisi pihak lain, dan melakukan tindakan yang saling menguntungkan. Kondisi hubungan kerja yang serasi dapat terwujud apabila antara pekerja dan pengusaha terdapat sesuatu kecocokan yang berkaitan dengan kedudukan dan peranannya sebagai sesama pelaksana produksi. Sedangkan hubungan kerja seimbang dapat terwujud apabila pengusaha dan pekerja saling memperhatikan aspirasi satu sama lain.

### **Hipotesis**

Berdasarkan tujuan dan landasan teori maka dapat ditarik jawaban sementara yaitu, stres dan hubungan industrial berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan The Villas Bali *Hotel and Spa*, Kuta, Badung.

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode Penentuan Responden**

Menurut Sugiyono (2008 : 115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Arikunto (2002 : 107) mengatakan bahwa untuk sekedar acuan-acuan maka apabila subyeknya kurang dari 100 maka sampel yang digunakan adalah seluruhnya. Mengingat populasi di The Villas Bali *Hotel and Spa* Kuta, Badung jumlahnya dibawah 100 yaitu 84 orang, maka yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yaitu 84 orang. Jumlah responden sama dengan jumlah populasinya sehingga merupakan penelitian populasi dengan menggunakan metode sensus.

## Alat Ukur

Dari penelitian ini ada dua jenis variabel yang diteliti yaitu, variabel bebas yang terdiri atas variabel stres ( $X_1$ ) dan hubungan industrial ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan ( $Y$ ). Untuk mengukur tentang ketiga variabel ini, digunakan instrumen penelitian yaitu kuisioner. Variabel kinerja diukur dari lima indikator, yaitu tanggung jawab, kejujuran, motivasi kerja, prestasi kerja, dan inisiatif. Untuk variabel stres diukur dari lima indikator, yaitu beban kerja, peraturan di tempat kerja, sifat kepemimpinan, frustrasi, dan kekhawatiran finansial, sedangkan variabel hubungan industrial diukur dengan menggunakan tujuh indikator, yaitu kerja sama, komunikasi, perasaan senang, sikap menghargai, partisipasi, penyampaian saran, dan hubungan dengan pemerintah. Adapun jenis skala yang digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap permasalahan penelitian ini adalah skala Likert.

Hasil uji coba alat ukur (kuisioner) terhadap 30 sampel penelitian menghasilkan nilai koefisien reliabilitas Alpha Cronbach untuk kinerja karyawan sebesar 0,714, untuk variabel stres sebesar 0,663, dan variabel hubungan industrial sebesar 0,751. Sedangkan, nilai koefisien validitas tiap item pertanyaan menunjukkan nilai di atas 0,3, sehingga hal tersebut dapat dinyatakan bahwa kuisioner sudah valid dan reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat ukur pada penelitian ini.

## Teknik Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linear berganda. Tahap awal dalam pengolahan data adalah melakukan transformasi data dari data ordinal menjadi data interval menggunakan teknik *methods of successive interval* (MSI). Setelah data ditransformasikan menjadi data interval, maka dilakukan uji asumsi klasik sebagai salah satu syarat untuk menghasilkan model atau persamaan regresi yang fit. Uji asumsi klasik ini meliputi uji normalitas, autokorelasi, multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Setelah memenuhi uji asumsi klasik, maka data diolah dengan teknik regresi linier berganda untuk menghitung besarnya pengaruh variabel bebas (stres dan hubungan industrial) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Persamaan regresinya dapat dinyatakan sebagai berikut.

$$Y_i = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon_i$$

Keterangan :

$\alpha$  = intersep

$\beta_1, \beta_2$  = koefisien regresi

$\varepsilon_i$  = *error term*

$Y_i$  = kinerja karyawan

$X_1$  = stres

$X_2$  = hubungan industrial

Dalam penelitian ini, output pada program SPSS yang digunakan untuk menjawab pertanyaan dan hipotesis penelitian adalah nilai koefisien regresi, *t-value*, *F-value* serta nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### (1) Gambaran Umum Perusahaan

The Villas Bali *Hotel and Spa* merupakan salah satu dari sekian akomodasi penginapan yang ada di Kuta, yang berlokasi di Jalan Kunti No. 118X, Seminyak, Kuta, Badung. The Villas Bali *Hotel and Spa* didirikan tahun 1994. Sampai saat ini jumlah karyawan adalah sebanyak 84 orang. Pengembangan usaha yang dilakukan sampai sekarang ini modalnya berasal dari laba operasional perusahaan dan sisanya dari suntikan dana pemiliknya kalau dianggap mendesak sekali. The Villas Bali *Hotel and Spa* Kuta, Badung memperkerjakan karyawan yang sebagian besar adalah laki-laki yaitu sebanyak 66,67 persen dari seluruh populasi dan sebagian besar berada pada rentang umur 35 – 41 tahun (45,24 %). Dapat dikatakan bahwa The Villas Bali *Hotel and Spa* Kuta, Badung lebih banyak membutuhkan karyawan laki-laki jika dikaitkan dengan tuntutan tugas dan beban pekerjaan dan pada rentang umur tersebut biasanya karier karyawan mulai menanjak tentunya masih mempunyai motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kinerjanya. Berkaitan dengan tingkat pendidikan responden, The Villas Bali *Hotel and Spa* Kuta, Badung memperkerjakan karyawan yang sebagian besar adalah lulusan SLTA yaitu 45,24 persen dari seluruh populasi, selanjutnya adalah Diploma sebanyak 38,10 persen dan S1 sebanyak 16,66 persen. Pendidikan menentukan keahlian yang dimiliki seseorang dan tentunya menentukan posisinya pada perusahaan. Hal ini berarti dalam perekrutan karyawan The Villas Bali *Hotel and Spa* Kuta, Badung memandang penting tingkat pendidikan karyawan yang disesuaikan dengan jabatannya.

### (2) Pembahasan Hasil Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka pada pembahasan akan dianalisis pengaruh stres dan hubungan industrial secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan di The Villas Bali *Hotel and Spa* Kuta, Badung. Pembahasan hasil penelitian terdiri atas uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda.

#### (1) Uji Asumsi Klasik

Agar regresi linier berganda bisa memberikan manfaat dengan benar maka perlu dilakukan uji asumsi klasik, dimana model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi antar variabel bebasnya, tidak terjadi otokorelasi, tidak terjadi heteroskedastisitas dan data berdistribusi normal. Karena dalam regresi linier didasarkan pada OLS (*Ordinary Least Square*) atau metode kuadrat terkecil, maka ada beberapa asumsi yang harus dipenuhi untuk mendapatkan hasil prediksi yang baik (*BLUE : Best Linier Unbiased Estimation*). Asumsi dasar yang sering disebut asumsi klasik, meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji otokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

- 1) Uji Normalitas. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,833 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas atau data berdistribusi normal.
- 2) Uji Multikolinearitas. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa dalam regresi berganda gejala korelasi seharusnya tidak ada. Untuk mendeteksi ada atau

tidaknya gejala ini diketahui dari nilai *VIF* dan *tolerance* seperti pada Tabel 1 berikut.

**Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas**

| No | Variabel Bebas                | Collinearity Statistic |       | Keterangan            |
|----|-------------------------------|------------------------|-------|-----------------------|
|    |                               | Tolerance              | VIF   |                       |
| 1  | Stres ( $X_1$ )               | 0,636                  | 1,572 | Non multikolinearitas |
| 2  | Hubungan Industrial ( $X_2$ ) | 0,636                  | 1,572 | Non multikolinearitas |

Sumber : Data penelitian, 2008.

Nilai *VIF* (*Varian Inflation Factor*)  $< 10$  dan mempunyai angka *tolerance* mendekati satu menjelaskan tidak terjadi gejala multikolinearitas, artinya persamaan regresi memenuhi asumsi BLUE yaitu hasil prediksi yang baik terpenuhi.

### 3) Uji Otokorelasi

Uji ini mensyaratkan bahwa variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Untuk mendeteksi gejala otokorelasi digunakan uji Durbin-Watson (DW). Nilai Durbin-Watson (DW) dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut.

**Tabel 2. Hasil Uji Otokorelasi**

| No | Variabel Bebas                | Durbin-Watson | Keterangan      |
|----|-------------------------------|---------------|-----------------|
| 1  | Stres ( $X_1$ )               | 1,873         | Non Otokorelasi |
| 2  | Hubungan Industrial ( $X_2$ ) |               |                 |

Sumber : Data Penelitian, 2008

Dari Tabel 2 diketahui Durbin-Watson (DW) adalah 1,873 menunjukkan nilai Durbin-Watson (DW) mendekati 2 maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala otokorelasi, artinya persamaan regresi memenuhi asumsi BLUE yaitu hasil prediksi yang baik terpenuhi.

### 4) Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas yaitu dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel dan membandingkan nilai Sig. dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ). Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

**Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

| Model                         | Unstandardized Coeficients |            | Standardized Coeficients | t     | Sig.  |
|-------------------------------|----------------------------|------------|--------------------------|-------|-------|
|                               | B                          | Std. Error | Beta                     |       |       |
| Constant                      | 2,114                      | 0,630      |                          | 3,355 | 0,001 |
| Stres ( $X_1$ )               | 0,020                      | 0,036      | 0,065                    | 0,549 | 0,584 |
| Hubungan Industrial ( $X_2$ ) | 0,044                      | 0,029      | 0,175                    | 1,485 | 0,141 |

Sumber : Data penelitian, 2008.



Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa variabel stres dan hubungan industrial memiliki  $t$ -hitung  $<$   $t$ -tabel (0,549 dan 1,485) dan nilai Sig. (0,584 dan 0,1485)  $>$   $\alpha$  (0,005). Hal ini dapat diartikan koefisien regresi tidak signifikan sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas pada kedua variabel tersebut.

## (2) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial variabel stres dan hubungan industrial terhadap kinerja karyawan yaitu berubahnya kinerja karyawan akibat adanya perubahan stres dan hubungan industrial secara serempak. Rekapitulasi hasil analisis dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

**Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

| Variabel                      | Koefisien Regresi | t-hitung | Signifikan t |
|-------------------------------|-------------------|----------|--------------|
| Konstanta                     | 1,732             | 1,157    | 0,251        |
| Stres ( $X_1$ )               | 0,298             | 3,098    | 0,003        |
| Hubungan Industrial ( $X_2$ ) | 0,418             | 5,887    | 0,000        |
| Determinasi                   | = 0,563           |          |              |
| F-rasio                       | = 52,099          |          |              |
| Signifikan F                  | = 0,000           |          |              |

Sumber : Data penelitian, 2008

Dari Tabel 4 diketahui nilai konstanta (a) adalah 1,732, koefisien regresi stres ( $b_1$ ) adalah 0,298 dan koefisien regresi hubungan industrial ( $b_2$ ) adalah 0,418 sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda :

$$\hat{Y} = 1,732 + 0,298 X_1 + 0,418 X_2$$

1) Pengujian koefisien secara serempak dengan uji F (*F-test*). Analisis ini bertujuan untuk menguji secara serempak pengaruh stress dan hubungan industrial terhadap kinerja karyawan The Villas Bali *Hotel and Spa*, Kuta, Badung. Hasil analisis menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  adalah 52,099 yang mana nilai ini lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3,15). Dari hasil ini diperoleh kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak. Ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stress dan hubungan industrial secara serempak terhadap kinerja karyawan The Villas Bali Hotel and Spa, Kuta, Badung.

2) Pengujian koefisien secara parsial dengan uji t (*t-test*). Pengujian ini bertujuan untuk menghitung pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95 % ( $\alpha = 5\%$ ), *degree of freedom* (df) = (n-k) = (84-3) = 81, maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,000.  $H_0$  diterima apabila  $-t_{tabel}(2,000) \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}(2,000)$  dan  $H_0$  ditolak bila  $t_{hitung} > t_{tabel}(2,000)$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}(2,000)$ .

Pertama adalah uji parsial (*t-test*) untuk variabel stres. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,098. Nilai ini lebih besar daripada  $t_{tabel}$  sebesar 2,000, sehingga berada di daerah penolakan  $H_0$ . Hal ini berarti bahwa variabel stress

berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan The Villas Bali *Hotel and Spa*, Kuta, Badung.

Kedua adalah uji parsial (*t-test*) untuk variabel hubungan industrial. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,887. Nilai ini lebih besar daripada  $t_{tabel}$  sebesar 2,000, sehingga berada di daerah penolakan  $H_0$ . Hal ini berarti bahwa variabel hubungan industrial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan The Villas Bali *Hotel and Spa*, Kuta, Badung.

3) Menentukan variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui hal tersebut, maka digunakan nilai *standardized coefficients beta*. Dalam hal ini variabel bebas adalah stres, dan hubungan industrial sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Hasil koefisien Beta dapat dilihat pada Tabel 5 berikut.

**Tabel 5. Standardized Coefficients Beta**

| No | Variabel Bebas                | Standardized Coefficients Beta | Ranking |
|----|-------------------------------|--------------------------------|---------|
| 1  | Stres ( $X_1$ )               | 0,298                          | 2       |
| 2  | Hubungan Industrial ( $X_2$ ) | 0,418                          | 1       |

Sumber : Data penelitian,, 2008

Dari Tabel 5 diketahui koefisien Beta hubungan industrial ( $\beta_2$ ) adalah 0,418 (ranking 1) lebih besar dari koefisien Beta stres ( $\beta_1$ ) yaitu 0,285 (ranking 2) menunjukkan hubungan industrial berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan di The Villas Bali *Hotel and Spa* Kuta, Badung.

4) Koefisien determinasi ( $R^2$ ). Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,563. Hal ini berarti variasi kinerja karyawan The Villas Bali *Hotel and Spa*, Kuta, Badung dapat dijelaskan oleh variasi stres dan hubungan industrial sebesar 56,3 %, sedangkan sisanya sebesar 44,7 % dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak disebutkan dalam model.

Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa semua nilai parameter variabel-variabel bebas pada model penelitian ini secara signifikan memberikan pengaruh positif terhadap variabel terikatnya.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut.

- (1) Variabel stres dan hubungan industrial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di The Villas Bali *Hotel and Spa* Kuta, Badung.
- (2) Variabel stres dan hubungan industrial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di The Villas Bali *Hotel and Spa* Kuta, Badung.

- (3) Hubungan industrial berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan di The Villas Bali *Hotel and Spa* Kuta, Badung.

### **Saran**

Berdasarkan simpulan, maka saran yang dapat diajukan dalam usaha lebih meningkatkan kinerja karyawan di The Villas Bali *Hotel and Spa* Kuta, Badung adalah sebagai berikut.

- (1) Bahwa karyawan di perusahaan ini tidak mengalami stres, namun untuk lebih baik lagi sebaiknya perusahaan tidak menerapkan peraturan yang terlalu keras di tempat kerja sehingga tidak membuat karyawan tertekan dan memberikan beban kerja yang tidak berlebihan sehingga karyawan tidak frustrasi terhadap tuntutan kerja yang harus diselesaikan.
- (2) Hubungan industrial dirasakan sudah baik, namun untuk lebih baik lagi sebaiknya tidak terlalu menekan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan perusahaan lebih meningkatkan hubungan dengan instansi pemerintah berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan.
- (3) Kinerja karyawan dapat dikatakan baik, namun untuk lebih baik lagi sebaiknya karyawan lebih meningkatkan prestasi kerja dan selalu berinisiatif untuk melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar Prabumangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama: Bandung.
- Arikunto, Suharsini. 2002. *prosedur penelitian*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Basir, Barthos. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Makro*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. PT. Grasindo: Jakarta.
- Justine T, Sirait. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Penerbit Grasindo: Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama: Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta: Bandung.