

PENGARUH REWARD, STRESS KERJA DAN PELATIHAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
HOTEL YAN RESIDENCE TEGAL  
SKRIPSI

Oleh :

MARCELL TRY DHARMA

20180500072

JURUSAN MANAJEMEN  
KONSENTRASI SUMBER DAYA MANUSIA



FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG  
2022

PENGARUH REWARD, STRESS KERJA DAN PELATIHAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA HOTEL YAN RESIDENCE TEGAL

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar  
Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis  
Universitas Buddhi Dharma Tangerang  
Jenjang Pendidikan Strata 1

Oleh:

MARCELL TRY DHARMA

20180500072



FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2022

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Marcell Try Dharma  
NIM : 20180500072  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Reward, Stress Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja  
Karyawan Pada Hotel Yan Residence Tegal

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 15 September 2021

Menyetujui,  
Pembimbing,

Mengetahui,  
Ketua Jurusan,



**Gregorius Widiyanto, S.E., M.M.**  
NIDN : 0317116001



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

Judul Skripsi : Pengaruh Reward, Stress Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja  
Karyawan Pada Hotel Yan Residence Tegal

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Marcell Try Dharma

NIM : 20180500072

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M)**.

Tangerang, 28 Desember 2021

Menyetujui,

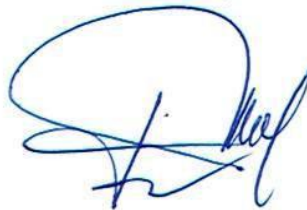
Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Jurusan,



**Gregorius Widiyanto, S.E., M.M.**  
NIDN : 0317116001



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Gregorius Widiyanto, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Marcell Try Dharma

NIM : 20180500072

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Reward, Stress Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Yan Residence Tegal

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

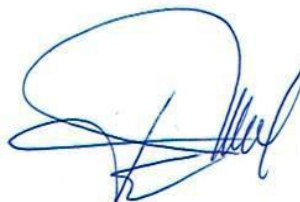
Menyetujui,  
Pembimbing,



**Gregorius Widiyanto, S.E., M.M.**  
NIDN : 0317116001

Tangerang, 28 Desember 2021

Mengetahui,  
Ketua Jurusan,



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG**

**LEMBAR PENGESAHAN**

Nama Mahasiswa : Marcell Try Dharma  
NIM : 20180500072  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Reward, Stress Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja  
Karyawan Pada Hotel Yan Residence Tegal

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat "**SANGAT MEMUASKAN**" oleh Tim Penguji pada hari Rabu, 9 Februari 2022.

**Nama Penguji**

**Tanda Tangan**

Ketua Penguji : Agus Kusnawan, S.E., M.M.  
NIDN : 0421107101



Penguji I : Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.  
NIDN : 0315056002



Penguji II : Fx. Pudjo Wibowo, S.E., M.M.  
NIDN : 0315056002



Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.  
NIDN : 0427047303



## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original. Penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Jurusan atau Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dhrama yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 24 Januari 2022

Penulis,



Marcell Try Dharma

NIM : 2018050007

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Dibuat oleh,

Nim : 20180500072  
Nama : Marcell Try Dharma  
Jenjang Studi : S1  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan izin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: "Pengaruh Reward, Stress Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Yan Residence Tegal)", beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau mengformatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk berkepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 24 Januari 2022

Penulis,



(MARCELL TRY DHARMA)



# PENGARUH REWARD, STRESS KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL YAN RESIDENCE TEGAL

## ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk menguji besar Pengaruh Reward, Stres Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Yan Residence Tegal. Penelitian ini adalah hasil penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi didalam laporan penelitian ini adalah karyawan yang ada di Hotel Yan Residence Tegal. Jumlah Sampel didalam penelitian ini adalah sebanyak 62 responden. Metode yang digunakan untuk pemilihan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Metode pengumpulan data yaitu dengan kuesioner. Metode analisis data yang akan digunakan adalah metode analisis Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Regresi Linear Berganda, Analisis Korelasi, Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) serta pengujian hipotesis dengan uji T dan uji F dengan program SPSS versi 24.

Hasil dari laporan penelitian ini dapat menunjukkan hasil dari variabel budaya Reward ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap hasil dari kinerja kerja karyawan dengan nilai sig  $0,045 < 0,05$ , variabel Stress Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja karyawan dengan nilai sig.  $0,665 < 0,05$ , serta pelatihan kerja ( $X_3$ ) juga berpengaruh kurang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan dengan nilai sig.  $0,0000 < 0,05$ . Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa variable Reward, Stres Kerja, dan Pelatihan kerja berpengaruh secara Simultan terhadap kinerja kerja karyawan di Hotel Yan Residence Tegal.

Kata kunci : Reward, Stres Kerja, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan.

*EFFECT OF REWARD, WORK STRESS AND TRAINING ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE AT YAN RESIDENCE HOTEL TEGAL*

*ABSTRACT*

*This study aims to examine the effect of reward, work stress, and training on employee performance at the Yan Residence Hotel, Tegal. This research is the result of qualitative descriptive research. The population in this research report are employees at hotel Yan Residence Tegal. The Number of samples in the study were 62 respondents. The method used of sample selection is the saturated sample method. The method of data collection is a questionnaire. The data analysis method that will be used is the analysis method of validity test, reliability test multiple linear regression test, correlation analysis, coefficient of determination (R<sup>2</sup>) and hypothesis testing with T test and F test with SPSS version 24 Program.*

*The results of this research report can show the results of the reward culture variable (X1) have a significant influence on the results of employee work performance with a sig value of  $0.045 < 0.05$ , Work Stress Variable (X2) has a significant effect on employee work performance with a sig value.  $0.665 < 0.05$ , and job training (X3) also has a less significant effect on employee work performance with a value of  $0.0000 < 0.05$ . this can indicate a variables of reward, job Stress, and job Training has a simultaneous effect on the work performance of employees at Hotel Yan Residence Tegal.*

*Keywords: Reward, Work stress, Training, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis dapat panjatkan kepada hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Reward, Stres Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan Di Hotel Yan Residence Tegal sebagai salah satu persyaratan kelulusan dalam meraih gelar Strata 1 (satu) pada Jurusan Pemeriksaan Manajemen di Universitas Buddhi Dharma.

Selama dalam persiapan dan penyusunan hasil skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bantuan dan dukungan serta bimbingan dari berbagai banyak pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Serta pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Suryadi Winata, SE., MM., M.Si., CA., Akt selaku Plt Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Angreani, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
4. Bapak Gregorius Widiyanto, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang sudah meluangkan banyak waktu, tenaga, serta pikiran untuk memberikan pengetahuan, kritik dan saran, masukan motivasi dan semangat bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.
5. Bapak Anthony Ferbianto Santoso, S.M., selaku Manager HRD Hotel Yan Residence Tegal yang sudah memberikan izin untuk melakukan penelitian di Hotel tersebut.
6. Orang tua dan keluarga penulis yang selalu mendukung penulis dengan memberikan semangat dan juga motivasi yang sangat luar biasa.
7. Seluruh teman-teman yang selama menyusun skripsi selalu memberika

dukungan, memotivasi, dan membantu penulis dengan memberikan saran ataupun informasi selama mengerjakan skripsi.

8. Seluruh staff dari perpustakaan Universitas Buddhi Dharma yang telah membantu penulis untuk memperoleh artikel - artikel yang digunakan sebagai acuan dalam Menyusun laporan skripsi ini.
9. Semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan seluruhnya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Penulis dapat menyadari bahwa kemampuan dan pengetahuan yang sudah dimiliki terbatas maka skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Namun dengan demikian, penulis dapat berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca untuk menambah ilmu dimasa yang akan datang.

Tangerang 21 Juli 2021,



Marcell Try Dharma  
Penulis



## DAFTAR ISI

Halaman

<b>JUDUL LUAR</b>	
<b>JUDUL DALAM</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING</b>	
<b>REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI</b>	
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH</b>	
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Rumusan Masalah .....	6
D. Tujuan Penelitian .....	7
E. Manfaat Penelitian .....	7
F. Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	11

A.	Gambaran Umum Teori .....	11
1.	Sumber Daya Manusia .....	11
a.	Pengertian Sumber Daya Manusia .....	11
b.	Faktor yang Mempengaruhi Sumber Daya .....	12
c.	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.	Reward atau Penghargaan .....	14
a.	Pengertian Reward .....	14
b.	Faktor yang mempengaruhi Reward .....	16
c.	Tujuan Pemberian Reward .....	17
3.	Stress Kerja .....	18
a.	Pengertian Stress Kerja .....	18
b.	Aspek Aspek Stress Kerja .....	19
c.	Faktor – Faktor Stress Kerja .....	20
4.	Pelatihan .....	22
a.	Pengertian Pelatihan .....	22
b.	Tujuan Pelatihan .....	23
c.	Manfaat Pelatihan .....	25
d.	Faktor Pelatihan .....	26
e.	Prinsip Pelatihan .....	26
5.	Kinerja Karyawan .....	28
a.	Pengertian Kinerja Karyawan .....	28
b.	Faktor yang mempengaruhi kinerja .....	29
c.	Indicator kinerja .....	30
d.	Tujuan kinerja .....	31
e.	Penilaian kinerja .....	32
B.	Hasil Penelitian Terdahulu .....	33
C.	Kerangka Pemikiran .....	38
D.	Perumusan Hipotesis .....	40
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>		<b>41</b>
A.	Jenis Penelitian .....	41

B. Gambaran Umum Perusahaan .....	42
1. Sejarah Singkat Perusahaan .....	42
2. Visi Misi Perusahaan .....	42
3. Struktur Organisasi .....	43
C. Jenis Dan Sumber Data .....	44
1. Jenis Data .....	44
a. Data Primer .....	44
b. Data Sekunder .....	44
2. Sumber Data .....	44
c. Sumber Data Primer .....	44
d. Sumber Data Sekunder .....	44
D. Populasi dan Sampel .....	45
1. Populasi .....	45
2. Sampel .....	45
E. Teknik Pengumpulan Data .....	46
1. Pengamatan .....	47
2. Wawancara .....	47
3. Kuisisioner .....	47
4. Riset Perpustakaan .....	47
F. Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	48
G. Teknik Pengujian Data .....	50
1. Pengujian Data Penelitian .....	51
a. Uji Validitas .....	51
b. Uji Reabilitas .....	52
2. Uji Asumsi Klasik .....	53
a. Uji Normalitas .....	53
b. Uji Multikolinearitas .....	54
c. Uji Heteroskedastisitas .....	54
3. Pengujian Model Statistik .....	55
a. Uji Regresi Linear Berganda .....	55
b. Uji korelasi .....	56

c. Uji koefisien Determinasi (R Square) .....	57
4. Uji Hipotesis Penelitian .....	58
a. Uji T .....	58
b. Uji F .....	60
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>62</b>
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian .....	62
1. Statistik Deskripsi Responden.....	62
2. Deskripsi Variabel Bebas ( <i>Independent Variable</i> ).....	65
3. Deskripsi Variabel Terikat ( <i>Dependent Variable</i> ) .....	83
B. Analisa Hasil Penelitian .....	89
1. Pengujian Data Penelitian.....	90
a. Uji Validitas .....	90
b. Uji Reabilitas .....	94
2. Uji Asumsi Klasik.....	96
a. Uji Normalitas .....	96
b. Uji Multikolinearitas .....	98
c. Uji Heteroskedastisitas .....	99
3. Pengujian Model Statistik.....	100
a. Uji Regresi Linear Berganda .....	100
b. Uji korelasi .....	102
c. Uji koefisien Determinasi (R Square) .....	105
C. Pengujian Hipotesis Penelitian .....	105
1. Uji F .....	106
2. Uji T .....	107
D. Pembahasan .....	108
1. Hasil Analisis Data Reponden.....	108
2. Hasil Analisis variabel X1 terhadap Y .....	109
3. Hasil Analisis variabel X2 terhadap Y .....	109
4. Hasil Analisis variabel X3 terhadap Y .....	109
5. Hasil Analisis variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y .....	110



<b>BAB V PENUTUP</b> .....	111
A. Kesimpulan .....	111
B. Implikasi .....	113
1. Implikasi Teoritis .....	113
2. Impikasi Manajerial .....	114
3. Implikasi Metodologi .....	114
C. Saran .....	114
1. Bagi Perusahaan .....	115
2. Bagi Peneliti Selanjutnya .....	115

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**SURAT PERMOHONAN PENELITIAN**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Penelitian terdahulu .....	33
Tabel III.1 Operasional Variabel Penelitian .....	48
Table III.2 Pedoman pemberian interpretasi koefisien korelasi .....	57
Tabel IV.1 Data Responden .....	63
Tabel IV.2 tanggapan responden tentang Gaji.....	65
Tabel IV.3 tanggapan responden tentang Upah .....	65
Tabel IV.4 tanggapan responden tentang Insentif.....	66
Tabel IV.5 tanggapan responden tentang Asuransi Kesehatan .....	67
Tabel IV.6 tanggapan responden tentang Bonus.....	67
Tabel IV.7 tanggapan responden tentang Pensiun Penuh .....	68
Tabel IV.8 tanggapan responden tentang Pujian.....	68
Tabel IV.9 tanggapan responden tentang Pesangon .....	69
Tabel IV.10 tanggapan responden tentang Pensiun Janda/Duda .....	70
Tabel IV.11 tanggapan responden tentang Tunjangan.....	70
Tabel IV.12 tanggapan responden tentang Beban Kerja.....	71
Tabel IV.13 tanggapan responden tentang Teknologi .....	72
Tabel IV.14 tanggapan responden tentang Pengaruh Pimpinan .....	72
Tabel IV.15 tanggapan responden tentang Konflik Peran .....	73
Tabel IV.16 tanggapan responden tentang Penumpukan Pekerjaan .....	74
Tabel IV.17 tanggapan responden tentang Lingkungan .....	74
Tabel IV.18 tanggapan responden tentang Teritorial Organisasi.....	75
Tabel IV.19 tanggapan responden tentang Struktur Organisasi.....	75
Tabel IV.20 tanggapan responden tentang Kekompakan Kelompok.....	76
Tabel IV.21 tanggapan responden tentang Dukungan Kelompok .....	77
Tabel IV.22 tanggapan responden tentang materi sesuai Kebutuhan .....	77
Tabel IV.23 tanggapan responden tentang Metode Sesuai Profesi.....	78
Tabel IV.24 tanggapan responden tentang Pelatih yang Sesuai .....	78
Tabel IV.25 tanggapan responden tentang Dampak Positif Pelatihan.....	79

Tabel IV.26 tanggapan responden tentang Metode Penguasaan Materi.....	80
Tabel IV.27 tanggapan responden tentang Penyesuaian Permasalahan .....	80
Tabel IV.28 tanggapan responden tentang Perasaan Aman.....	81
Tabel IV.29 tanggapan responden tentang Sarana dan Fasilitas.....	81
Tabel IV.30 tanggapan responden tentang Penyesuaian semua pihak.....	82
Tabel IV.31 tanggapan responden tentang paham etika dan Motivasi .....	82
Tabel IV.32 tanggapan responden tentang Kualitas Kerja.....	83
Tabel IV.33 tanggapan responden tentang Target Kerja .....	84
Tabel IV.34 tanggapan responden tentang Penyelesaian Pekerjaan .....	84
Tabel IV.35 tanggapan responden tentang Kompensasi .....	85
Tabel IV.36 tanggapan responden tentang Inisiatif .....	85
Tabel IV.37 tanggapan responden tentang Teliti .....	86
Tabel IV.38 tanggapan responden tentang Kuantitas Kerja.....	87
Tabel IV.39 tanggapan responden tentang Kerja Sama .....	87
Tabel IV.40 tanggapan responden tentang Tanggung Jawab.....	88
Tabel IV.41 tanggapan responden tentang Pengambilan Keputusan.....	89
Tabel IV.42 hasil uji validitas variable .....	91
Tabel IV.43 hasil Uji Reabilitas variable .....	95
Tabel IV.44 hasil Uji Normalitas .....	96
Tabel IV.45 hasil Uji Multikolonieritas .....	98
Tabel IV.46 hasil Uji Heteroskedastisitas .....	99
Tabel IV.47 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	101
Tabel IV.48 Hasil Statistik Deskriptif Korelasi .....	102
Tabel IV.49 Hasil Correlations .....	103
Tabel IV.50 hasil uji Koefisien Determinasi .....	105
Tabel IV.51 Hasil Uji F .....	106
Tabel IV.52 Hasil Uji T .....	107

Daftar Gambar

Gambar Kerangka pemikiran .....	38
Gambar II.2 Kerangka Penelitian.....	39
Gambar III.1 Struktur Perusahaan .....	43
Gambar IV. 1 Metode Normal Probability Plot.....	97





# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam perkembangan dunia seperti saat ini, Perkembangan sumber Daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar semua aktifitas sistem manajemen berjalan dengan baik dan layak, maka perusahaan harus dapat memiliki karyawan yang mempunyai banyak pengetahuan dan mempunyai keterampilan tinggi serta memiliki banyak cara untuk mengelolah suatu organisasi atau perusahaan sebaik mungkin sehingga kinerja suatu karyawan meningkat. Dalam mengatasi hal demikian, Sumber daya Manusia adalah hal yang paling penting dan utama yang harus di perhatikan didalam suatu perkembangan karena dengan adanya SDM yang baik akan lebih membantu untuk menjalankan kinerja suatu organisasi.

Dunia suatu bisnis menunjukan kemampuan yang sangat pesat yang akan diikuti berbagai macam perusahaan baru yang bergerak pada suatu bidang. Organisasi tersebut selalu memiliki berbagai cara untuk mendapatkan suatu jabatan ataupun dalam kondisi yang menguntungkan. Kondisi dalam seperti ini akan dapat menimbulkan suatu persaingan yang sangat keta tantara organisasi yang terdahulu. Persaingan seperti itu pun semakin sulit karena adanya perkembangan sistem informasi serta semakin meningkatnya

kemajuan teknologi maju sehingga dapat menimbulkan persaingan secara keseluruhan.

Hotel merupakan kegiatan yang akan tetap bersaing di dalam bidang pariwisata, setiap kegiatan akan selalu menghadapi persaingan yang sangat ketat dan sulit dari para pesaingnya. Untuk menghadapi persaingan di dalam kegiatan suatu organisasi atau perusahaan ini, maka harus dilakukannya berbagai strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan jumlah pengunjung agar merasa tertarik terhadap hotel tersebut.

Perkembangan dalam persaingan antar hotel telah mendorong banyak perhotelan untuk selalu meningkatkan kinerja para karyawannya. Hal ini dapat dimaksudkan untuk meningkatkan jumlah kualitas pelayanan serta memenuhi segala keinginan dan kebutuhan dari pemakainya dan menerapkan berbagai strategi yang tepat untuk dapat menarik minat pengunjung agar menemukan strategi yang tepat.

Intensitas persaingan yang semakin lama semakin meningkat menuntut persaingan dalam bidang bisnis perhotelan. Dalam hal ini tujuan yang menjadi dasar bisnis tidak akan lagi berupa laba, melainkan penambahan nilai positif bagi konsumen. Penambahan nilai memiliki arti konsumen yang akan merasa puas atas kinerja para karyawan. Bagaimanapun seorang konsumen merupakan tujuan utama dari suatu organisasi atau perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan.

Salah satu dari bidang yang saat ini sedang berkembang pesat yaitu bidang perhotelan, karena didalam perhotelan pada dasarnya merupakan

suatu kebutuhan penting bagi suatu setiap kalangan dari swasta maupun pemerintahan untuk penginapan sementara.

Dengan semakin meningkatnya jumlah hotel, maka suatu persaingan dalam industry bidang perhotelan akan semakin meningkat. Untuk dapat bersaing, hotel yang baik akan selalu memerlukan banyak sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang sangat baik dalam melakukan pelayanan serta operasional perhotelan lainnya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu bagian asset terpenting yang akan membantu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Kinerja kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, antara lain: pemberian reward, stress kerja, serta pelatihan. Pada laporan penelitian ini penulis akan membahas 3 faktor tersebut serta hubungan yang terkait dengan kinerja kerja karyawan. Kinerja kerja karyawan merupakan salah satu factor yang penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena kinerja merupakan wujud dari sebuah perilaku kerja seorang karyawan yang akan ditampilkan sebagai sebuah prestasi yang sesuai dengan peran atau profesi yang digunakan dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam bidang perhotelan.

Dengan adanya pengunjung yang loyal akan sangat membantu untuk pihak hotel, karena pengunjung yang loyal akan membawa konsumen lainnya

untuk menikmati pelayanan hotel tersebut, serta akan dapat menjadi alat promosi dari mulut ke mulut yang efektif.

Pemberian penghargaan atau *reward* merupakan “suatu penghargaan pendapatan yang biasanya berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang akan diterima seorang karyawan sebagai dari imbalan atas kontribusi jasa yang telah dibeikan oleh perusahaan yang diluar dari gaji pokok, biasayan berupa bonus karena keberhasilan karyawan telah menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan tersebut.”

Menurut Ngalim Purwanto (2019, p.182) menjelaskan bahwa “*Reward* adalah suatu alat yang digunakan untuk mendidik karyawan agar merasa senang karena suatu perbuatan atau pekerjaannya mendapat penghargaan. *Reward* juga merupakan bentuk usaha atau cara yang digunakan untuk menumbuhkan pengakuan atau perasaan diterima didalam suatu organisasi, yang biasanya meliputi *non financial* dan *financial*.” Sedangkan menurut Satrohadiwiry (2018, p17) yang mengatakan “penghargaan merupakan imbalan dari balas jasa yang biasanya diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atau tenaga kerja karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran semaksimal mungkin demi kemajuan dari perusahaan guna mencapai tujuan tang telah diterapkan.”

Stres kerja adalah suatu kondisi yang biasa dialami oleh karyawan yang dikarenakan banyaknya pekerjaan yang dilakukan sehingga memiliki gangguan terhadap fisik dan mental karyawan tersebut. Stres kerja dapat



berdampak buruk bagi karyawan dan perusahaan, karena perubahan sikap tersebut dapat membuat kinerja karyawan tersebut menurun.

Menurut Nusran (2019, p 72) definisikan “stress kerja adalah bentuk suatu keadaan yang biasanya bersifat internal dikarenakan oleh tuntutan fisik( badan), lingkungan, dan situasi social yang biasanya berpotensi merusak dan tidak terkontrol.” Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja (Permatasari & Prasetio, 2018, p 89). “Stress juga menunjukkan bahwa suatu kondisi dinamika dimana seseorang individu dikondisikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang diinginkan dan yang pada hasilnya di persepsikan sebagai suatu hal yang tidak pasti.”

Pelatihan merupakan suatu bagian proses dari pengembangan diri kepada karyawan agar dapat bekerja lebih baik, terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun keahlian dari karyawan. Dengan demikian pelatihan yang akan dilakukan perusahaan karyawan akan bisa mengetahui bagaimana bekerja dengan baik dan benar sehingga sesuai dengan standar operasional yang akan ditetapkan oleh perusahaan, sehingga kedepannya dapat memberikan target yang diinginkan secara maksimal.

Dengan terciptanya program dari pelatihan tersebut maka perusahaan bisa dapat mengukur hasil kinerja para karyawan dari masa ke masa, dengan hal tersebut maka para perusahaan akan dapat mengoreksi apa yang dapat lebih

dipertahankan dalam sebuah pelatihan agar mengetahui dimana letak kesalahan dari para pegawainya.

Berdasarkan dari lampiran latar belakang yang telah dirincikan diatas, maka peneliti tertarik untuk menggunakan judul “PENGARUH REWARD, STRESS KERJA, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAN RESIDENCE TEGAL”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan lampiran latar belakang diatas yang telah dikemukakan, oleh karena itu dapat dirumuskan sebagai demikian :

1. Kurangnya Reward yang tidak sesuai dengan apa yang telah di kerjakan oleh karyawan,
2. Stress Kerja yang membuat karyawan kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya,
3. Lemahnya kinerja karyawan yang membutuhkan pelatihan.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari hasil latar belakang diatas permasalahan tersebut, maka dapat menjadi inti masalah ada didalam hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh reward terhadap kinerja karyawan pada Yan Residence Tegal
2. Seberapa besar pengaruh Stress Kerja terhadap kinerja karyawan pada Yan Residence Tegal

3. Seberapa besar pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Yan Residence Tegal
4. Seberapa besar pengaruh Reward, Stress Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Yan Residence Tegal

#### **D. Tujuan Penelitian**

Suatu laporan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh reward terhadap kinerja kerja karyawan pada Yan Residence Tegal.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari Stress Kerja terhadap kinerja Kerja Karyawan pada Yan Residence Tegal.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja kerja karyawan pada Yan Residence Tegal.
4. Untuk mengetahui pengaruh Reward, Stress Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Yan Residence Tegal

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun dari hasil laporan penelitian yang dilakukan diharapkan akan memberikan manfaat yang baik terhadap para pihak sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Bagi Perusahaan**

Penelitian diharapkan akan memberikan sebuah informasi yang baik berupa manfaat kepada pihak manajemen perhotelan sebagai bentuk kajian dan pertimbangan organisasi untuk menjadi bahan untuk mempertimbangkan bentuk kajian lainnya dalam menentukan kebijakan

di masa yang akan datang, dan digunakan untuk memberitahu seberapa berpengaruhnya pemberian penghargaan atau *reward*, stress kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) perusahaan.

2. **Manfaat Bagi Universitas**

Untuk membantu perkembangan ilmu pengetahuan dalam pembaruan kajian keilmuan dan perkembangan teknologi. Dan dapat digunakan untuk mengidentifikasi berbagai kebutuhan informasi yang diperlukan untuk meningkatkan suatu wawasan dan pandangan dan juga pengembangan informasi yang berguna untuk kebutuhan mahasiswa atau mahasiswi Universitas Buddhi Dharma.

3. **Manfaat Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan menjadi pengetahuan bagi penulis sebagai sarana syarat yang digunakan untuk mencapai derajat sarjana dan akan sebagai sarana untuk menyampaikan hasil ilmu didalam dunia perkuliahan ke dalam dunia yang sebenarnya.

4. **Manfaat Bagi Pihak Lain**

Hasil dari penelitian ini akan memberikan motivasi para penulis berikutnya untuk lebih mencari motivasi para peneliti lainnya agar dapat menggali lebih dalam penelitian tentang kinerja karyawan.

## F. Sistematika Penulisan Skripsi

Berikut ini akan diuraikan secara garis besar dari pokok-pokok penelitian ini yang terdiri lima bagian yang saling bergantung satu dengan yang lainnya, agar dapat memberikan gambaran yang jelas agar dapat lebih dimengerti dan dipahami. Pembagian dan uraian-uraian dari setiap bab tersebut adalah berikut :

### BAB I : PENDAHULUAN

Dalam hal ini terdiri dari kajian daftar Pustaka dari suatu kajian, identifikasi masalah, rumusan suatu masalah, tujuan permasalahan, keunggulan dan sistematika penulisan.

### BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam hal ini berisikan sebuah gambaran umum mengenai teori, terdapat penelitian dari berbagai para ahli, mengenai pembahasan terdahulu mengenai variabel independen dan dependen, hasil dari penelitian dahulu, kerangka permikiran dan merumuskan hipotesa penelitian.

### BAB III : METODE PENELITIAN

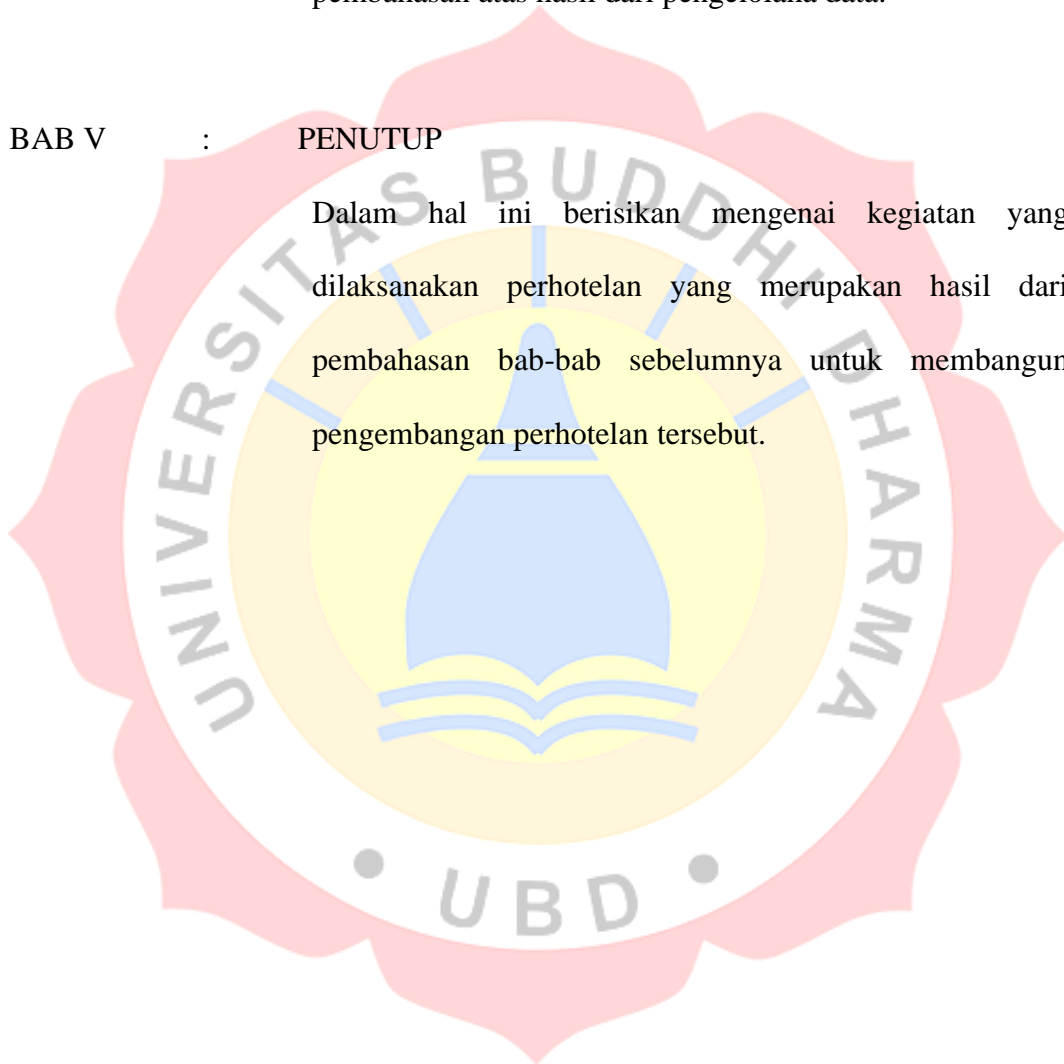
Dalam hal ini berisi penjelasan tentang objek dari penelitian, metode dalam pengumpulan data, metode penelitian, teknik menganalisis data, hipotesis dari penelitian pada hotel Yan Residence Tegal

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam hal ini berisikan tentang isi yang mengdeskripsikan mengenai penulis akan menganalisa dan menguji data dan pembahasan atas hasil dari pengolahan data.

**BAB V : PENUTUP**

Dalam hal ini berisikan mengenai kegiatan yang dilaksanakan perhotelan yang merupakan hasil dari pembahasan bab-bab sebelumnya untuk membangun pengembangan perhotelan tersebut.





## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Gambaran Umum Teori**

##### **1) Sumber Daya Manusia**

###### **a. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Menurut (Daryanto, *Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance*, 2017, p. 15) mengatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut (Hasibuan, 2019, p. 5) mengatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut (Hasibuan, 2019, p. 21) mengatakan sebagai berikut:

“Sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.”.

Berdasarkan definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian SDM adalah kegiatan dalam perekonomian yang dimanfaatkan untuk perencanaan, penentuan harga, mempromosikan, dan pendistribusian barang dan jasa yang

dapat memberi kepuasan dari kebutuhan, keinginan serta pencapaian mangsa pasar dan tujuan dari suatu perusahaan.

**b. Faktor yang Mempengaruhi Sumber Daya manusia (SDM)**

Sumber daya manusia (SDM) memiliki posisi krusial bagi kelangsungan hidup seluruh masyarakat. Dengan ini semua usaha manusia dapat menghasilkan suatu barang yang akan digunakan untuk kebutuhan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kenyamanan sumber daya manusia adalah :

1. Pendidikan

pentingnya ilmu Pendidikan dianggap penting dikarenakan ilmu Pendidikan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, jadi sangat penting didalam dunia pekerjaan karena dapat menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki daya persaingan yang baik. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dapat meningkatkan produktifitas dlam dunia kerja ehingga efek bisnis dapat dicapai dengan mudah. Secara umum, lokasi internasional yang berkembang memiliki tahap pelatihan yang baik untuk tingkat Pendidikan yang luar biasa.

2. Lingkungan

Lingkungan dapat berdampak di dalam membentuuk sifat dan kepribadian seseorang. Maka dengan keadaan lingkungan

yang baik itu umumnya dapat membentuk karakter manusia yang tentu baik juga, sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas serta mempunyai daya saing. Lingkungan yang berpengaruh membentuk karakter manusia misalnya adalah seperti lingkungan tempat tinggal, lingkungan pendidikan, lingkungan bermain, dan lain-lain

### **c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan Sumber Daya Manajemen Manusia Tidak hanya diperlukan untuk memberikan gambaran tujuan dari manajemen akhir, tetapi juga memiliki tujuan sebagai penyeimbang banyak tantangan yang akan dihadapi oleh suatu organisasi yang terdapat fungsi manajemen sumber daya manusia, yang mana masyarakat dan pegawai yang dipengaruhi oleh tantangan tersebut.

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia terdiri 4, yaitu:

1. Tujuan Organisasi setiap manager perusahaan memiliki departemennya sendiri yang bertanggung jawab atas kepegawaian departement tersebut. Sumber daya manusia atau manajemen sumber daya manusia tidak ikut campur dalam urusan departemen selain masalah sumber daya manusia. Sebaliknya, departemen SDM bertugas membantu departemen lain dengan hal-hal terkait SDM untuk masing masing Departement

2. Tujuan fungsional dirancang untuk memastikan bahwa setiap anggota berkontribusi sesuai dengan bagiannya dalam organisasi. Jangan memasukan anggota yang tidak berkontribusi pada organisasi atau terlalu terlibat dalam urusan organisasi.
3. Tujuan social responden adalah untuk menjawab kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan menggunakan Tindakan yang mengurangi dampak negative terhadap organisasi. Misalnya, masyarakat dapat membatasi kebijakan pengelolaan sumber daya manusia dengan menggunakan perangkat hukum seperti deskriminasi, keamanan, dan hal-hal lainnya yang dapat menimbulkan kekhawatiran public.
4. Tujuan Pribadi ditampilkan dan dapat digunakan untuk membantu karyawan mencapai tujuan, setidaknya tujuan tersebut dapat membantu karyawan meningkatkan kontribusinya terhadap organisasi.

## 2) Reward atau Penghargaan

### a. Pengertian Reward.

Menurut (Wirawan, 2018, p. 20) mengatakan bahwa:

“Reward adalah salah satu elemen yang penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik

dan meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan baik secara financial dan non-financial.”.

Menurut (Kusnawan, 2018, p. 4) menyatakan bahwa:

“Reward atau kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.”

Menurut (Dicky Saputra, 2017,p. 3) mengatakan bahwa :

“Reward merupakan suatu motivasi untuk pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah karyawan yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan.”.

Menurut (Dicky Saputra,2017,p. 3) Reward digolongkan menjadi 2 macam yaitu *Reward extrinsic* dan *Reward Intrinsik*.

1. Penghargaan Ekstrinsik (*Ekstrinsic Reward*) adalah imbalan yang biasanya datang dari luar orang tersebut.

“Penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial yaitu Gaji, Tunjangan, Bonus/insentif dan penghargaan non finansial yaitu penghargaan interpersonal serta promosi.”

2. Penghargaan Intrinsik (*Intrinsic Reward*) adalah kondisi penghargaan dari dalam diri seseorang.

“Penghargaan intrinsik (Intrinsic Reward) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari Penyelesaian (completion), Pencapaian (achievement), dan Otonomi.”

Berdasarkan dari definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian *reward* ialah penghargaan yang akan diberikan suatu perusahaan atau organisasi karena telah mengerjakan tanggung jawab pekerjaan secara baik sehingga mempengaruhi hasil yang memuaskan.

**b. Faktor yang mempengaruhi Reward atau Penghargaan**

Terdapat 4 faktor pendukung yang dijadikan landasan pertimbangan kebijakan dalam pemberian penghargaan (*Reward*) menurut Winda Sri Astuti dkk (Astuti, 2018, pp. 31-46), yaitu :

1. Konsistensi internal adalah suatu cara pemberian penghargaan (*reward*) yang dilandasi pada beberapa perbandingan dari jenis-jenis pekerjaan yang terdapat didalam suatu perusahaan.
2. Kompensasi Eksternal adalah cara pemberian penghargaan yang didasarkan pada tingkatan perusahaan yang biasanya terdapat keunggulan yang kompetitif dengan perusahaan lainnya sehingga perusahaan tersebut akan mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan dan kualitas baik agar dapat tetap berkerja di perusahaan.



3. Kontribusi karyawan adalah cara penetapan nilai penghargaan yang besarnya nilai akan merujuk kepada hasil kontribusi yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan tersebut.
4. Administrasi adalah bentuk bahan pertimbangan dalam menentukan penghargaan yang diberikan perusahaan dalam penetapan kebijakan pemberian penghargaan, antara lain aspek perencanaan, anggaran yang sudah tersedia, komunikasi dan evaluasi.

**c. Tujuan Pemberian Reward**

Menurut (Sutrisna, 2018, pp. 24-25) tujuan pemberian reward adalah:

Dalam bukunya Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa pemberian Bonus merupakan insentif dalam bentuk bonus yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui. Melampaui tingkat produksi itu terdapat dalam salah satu dari 2 bentuk :

1. Melampaui tingkat produksi yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.
2. Apabila terjadi penghematan waktu Artinya jika karyawan menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dalam waktu lebih singkat dari waktu yang seharusnya, karyawan

yang bersangkutan menerima bonus dengan alasan bahwa dengan menghemat waktu itu, lebih banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan.

Menurut Tresia Karli Kawulur (2018, p. 55) tujuan utama dari program Reward ini adalah:

1. Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi
2. Memberikan tanda bagi seorang yang memiliki kemampuan lebih
3. Bersifat universal

### 3) **Stress Kerja**

#### a. **Pengertian Stress Kerja**

Menurut (Ekawarna, 2018, p. 139) mengatakan bahwa :

”Stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu menurut definisi WHO, stres kerja adalah tanggapan berbagai orang pada saat tuntutan pekerjaan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya.”

Menurut (Kreitner dan Kinicki dalam Lijan Poltak Sinambela, 2018, p. 472) mendefinisikan bahwa :

“Stress sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik dan mental khusus pada seseorang.”

## b. Aspek- Aspek Stress Kerja

Aspek-aspek stress menurut Selye, Stress kerja digolongkan menjadi beberapa macam, yaitu:

1. Gejala Fisik meliputi sakit kepala, tidur tidak teratur, diare, urat tegang terutama dibagian leher dan bahu, terganggunya pencernaan, serangan jantung, eringan berlebih, kehilangan daya pikir, berubah selera makan, kesalahan dalam berkerja dan pola hidup berubah
2. Gejala Emosional : Gelisah, cemas, sedih, depresi, mudah menangis, moody, mudah marah, gugup, merasa tidak aman atau rasa harga diri rendah, mudah tersinggung, gampang menyerang, dan bermusuhan.
3. Gejala Intelektual meliputi sulit berkonsentrasi, susah mengambil keputusan, sulit mengingat, pikiran kacau, daya ingat menurun, melamun berlebihan, kehilangan rasa humor, produktivitas dan prestasi menurun, dan dapat meimbulkan kekeliruan dalam berkerja.
4. Gejala Interpersonal meliputi hilangnya kepercayaan kepada orang lain, mudah mempersalahkan pendapat orang lain, mudah membatalkan janji, suka mencari kesalahan orang lain, mengambil sikap terlalu membentengi atau mempertahankan diri, dan sering mendiamkan orang lain.

Berdasarkan hasil diatas, maka dikesimpulkan bahwa gejala yang terjadi akibat stress kerja meliputi gejala fisik, gejala emosional, gejala intelektual, dan gejala interpersonal.

### c. Faktor Faktor yang mempengaruhi Stress Kerja

Stress pada lingkungan berkerja sangat berdampak pada hasil produktifitas karyawan, sehingga dapat berakibat pada suatu perusahaan.

Manurut (Diana, 2021), Berikut 6 faktor yang mempengaruhi stress kerja:

#### 1. Konflik dengan rekan kerja

Ketidak cocokan antar rekan tersebut akan menjadi rentan dalam menimbulkan suatu permasalahan antar karyawan. Pastinya konflik yang terus berlanjut akan dapat memicu stress dan membuat pekerjaan jadi tak optimal. Solusinya, cobalah untuk tak membawa permasalahan pribadi dalam menjalankan aktivitas kerja di tempat berkerja.

#### 2. Tidak bisa menahan Emosional

Salah satu factor pemicu saat berkerja juga dapat diakibatkan hal ini, karena emosi akan membuat pekerjaan yang dilakukan tidak segera selesai sehingga

membuat stress kerja. Solusinya dengan melakukan semua kegiatan yang membuat anda menjadi tenang, misalnya mendengarkan musik

### 3. Tumpukan pekerjaan

Didatangkab oleh tumpukan tugas baru disaat tugas lainnya belum selesai akan membuat pegawai merasa kekelelahan, apabila terlalu sering demikian makan akan memicu stress dengan solusinya adalah cobalah anda memprioritaskan pekerjaan yang akan di selesaikan terlebih dahulu.

### 4. Kerjaan diluar jam kerja

Faktor pemicu stress kerja dikarenakan karyawan harus mengerjakan atau mendapat pekerjaan yang harus diselesaikan di luar jam kerja, misalkan di malam hari, hari libur, bahkan saat mengambil cuti. Namun untuk karyawan yang posisi sebagai staff kadang sering merasa tidak enak untuk mengabaikan tugas dari atasan, apalagi jika berisi tentang perihal yang penting. Kejadian seperti ini yang bisa merusak *mood*, bahkan memicu stres.

### 5. Masalah personal

Faktor yang dapat memicu stress kerja didalam dunia pekerjaan dikarenakan beberapa factor eksternal yang dapat memicunya gangguan pikiran. Masalah personal

seperti masalah dengan keluarga, teman, maupun pasangan, apat memberikan tekanan pada pikiran, sehingga membuat produktifitas saat berkerja menjadi terhambat.

Solusinya, cobalah untuk tidak membaw masalah yang bersifat personal ke dalam pekerjaan atau menyelesaikan masalah personal terlebih dahulu

#### 6. Lingkungan pekarjaan

Biasanya kepala bagian atau dengan karyawan yang tidak mendapat dukungan atau kompentisi dari dalam perusahaan bisa membuat lingkungan kerja yang di kerjakan menjadi tidak nyaman, karena adanya rasa tidak nyaman yang dapat tidak sesuai dengan diri dari karyawan dan terbukti dapat menimbulkan stress di dalam lingkungan tempat kerja.

#### 4. **Pelatihan**

##### a. **Pengertian Pelatihan**

Menurut Veithzal Rival dalam jurnal (Mulyani, 2017, p. 32) bahwa:

“Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan



keterampilan diluar sistem Pendidikan yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori.”

**b. Tujuan Pelatihan**

“Menurut Sikula dalam (Priansa,2017, p.77) program pelatihan yang akan dilaksanakan oleh perusahaan memiliki sejumlah tujuan dan manfaat yang signifikan baha tujuan pelatihan adalah sebagai berikut.” :

1. Produktifitas (*Productivity*)

“Pelatihan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perubahan tingkah laku. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.”

2. Kualitas (*Quality*)

“Penyelenggaraan pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas pegawai, tetapi dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam mengemban pekerjaan. Dengan demikian kualitas output yang dihasilkan pegawai dalam bekerja akan tetap terjaga, bahkan meningkat.”

3. Perencanaan Kepegawaian (*Human resource Planning*)

“Pelatihan akan dapat mempermudah seorang karyawan dalam mengisi kekosongan dalam bagian jabatan didalam perusahaan sehingga perencanaan kepegawaian akan dilakukan sebaiknya. Perencanaan sumber daya manusia adalah salah satu diantaranya mengenai kualitas dan kuantitas

karyawan yang sudah direncanakan, untuk memperoleh pegawai dengan baik dengan kualitas yang sesuai akan di kembangkan dan diarahkan.”

#### 4. Moral ( *Morale* )

“Pelatihan dapat meningkatkan sebuah prestasi kerja dari karyawan sehingga akan menimbulkan peningkatan upah seorang karyawan. Hal tersebut dapat meningkatkan moral kerja seorang karyawan untuk menjadi lebih bertanggung jawab terhadap tanggung jawab yang di pegangnya didalam perusahaan.”

#### 5. Kompensasi Tidak langsung ( *Indirect Compensation* )

“Pemberian kesempatan pada pegawai untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atau prestasi yang telah dicapai pada waktu yang lalu, yang dengan mengikuti program tersebut, pegawai yang bersangkutan mempunyai kesempatan untuk dapat mengembangkan diri.”

#### 6. Keselamatan dan Kesehatan ( *Health and Safety* )

“Pelatihan merupakan langkah terbaik untuk mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja di suatu perusahaan sehingga akan menciptakan kinerja kerja yang tenang aman dan stabilitas pada sikap mental mereka.”

#### 7. Pencegahan Kadaluarsa (*Absoleseene Prevemion*)

“Pelatihan dapat mendorong pikiran inisiatif dan kreatifitas seorang karyawan untuk mencegah karyawan dari sifat kadaluarsa, diartikan sebagai kemampuan yang sudah dimiliki oleh seorang pegawai dalam menyesuaikan dengan perkembangan teknologi.”

#### 8. Perkembangan Pribadi (*Personal Growth*)

“Memberikan banyak kesempatan untuk karyawan agar meningkatkan suatu pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut, termasuk meningkatkan pengembangan pribadinya.”

#### c. Manfaat Pelatihan

Menurut Werther dan Davis dalam (Priansa, 2017, p.290) menyatakan bahwa:

“Manfaat pelatihan adalah adanya kemampuan untuk meningkatkan jenjang karier karyawan dan membantu pegawai untuk berkembang dalam rangka menyelesaikan berbagai tanggung jawab pada masa yang akan datang”.

Menurut Simamora dalam (Priansa, 2017, p.80) menyatakan bahwa pelatihan memiliki banyak manfaat yang diberikan, yaitu:

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas dari pelatihan
2. Membagi waktu yang dapat digunakan untuk belajar

3. Terciptanya loyalitas dan sikap symbiosis mutualisme antara pimpinan dan karyawan.
4. Mendapatkan syarat-syarat dalam membangun sumber daya manusia yang sudah ada.
5. Menuruni tingkat dari angka K3 yang mungkin terjadi di dalam lingkungan perusahaan.
6. menolong karyawan dalam meningkatkan dan membangun kepribadian di dalam lingkungan organisasi.

**d. Faktor – Faktor Yang Berpegaruh dalam Pelatihan.**

Dalam melaksanakan pelatihan terdapat beberapa factor-fsktor yang dapat menjadi pertimbangan dan akan berperan didalam pelatihan menurut Rivai dalam jurnal (Fibriany,2017, p.173) yaitu:

1. Meminimalisi pembiayaan
2. Materi dengan program yg diminati
3. Tujuan pembelajaran
4. Kesesuaian fasilitas yang ada
5. Preferensi anggota pelatihan
6. Preferensi instruktur pelatihan

**e. Prinsip Pelatihan**

Menurut (Rozalena dan Dewi, 2017, p.110) program pelatihan merupakan “solusi terbaik karyawan untuk mengembangkan kariernya, sudah seharusnya para pimpinan,

supervisor, maupun manager memutuskan program pelatihan yang tepat untuk dijalankan. Hal penting yang harus diingat adalah pemilihan metode pelatihan yang tepat sangat tergantung pada tujuan dan sasarannya.” Oleh sebab itu, prinsip seharusnya diperlihatkan didalam pelatihan sebagai berikut:

1. Ikut serta dapat memotivasi anggota pelatihan untuk mengikuti pelatihan penuh perhatiandan serius. Pertisips juga menumbuhkan kreatifitas dan kerja tim.
2. Repetisi, peserta dapat mendemontrasikan hasil berupa keterampilan, kemampuan,dan keterampilan setelah pelatihan, sehingga dapat mendorong hasil Latihan yang lebih ooptimal.
3. Relevan, semua kompenen dalam syarat pelatihan harus selaras dalam meteri yang diberikan.
4. Umpan balik, pelatihan dapat memberikan umpan balik positif bagi semua peserta dan pengelolah
5. Transpran, kursus dapat diatur dengan biaya terendah dan terbuka tanpa menghilangkan esensi pelatihan.

Oleh karena itu, prinsip-prinsip pelatihan harus lebih efisien,efektif,dan sistematis. Dengan cara ini Ketika menentukan tujuan atau kompetensi, bentuk atau prosedur pengujian sesuai dengan model sistem yang telah disetujui perusahaan.

## 5. Kinerja Karyawan

### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diartikan sebagai hal yang dapat dilakukan karyawan. Kinerja kerja karyawan adalah skap yang dapat mempengaruhi berapa banyak kontribusi kepada tempat kerja.

Menurut Affandi (2018, p.83) “Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.”

Menurut Lijan Poltak Sinambela, Dkk (2018, p.480) “kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.”

Menurut Casio dalam Lijan Poltak Sinambela (2018, p.481) “kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya.”

Menurut Gregorius Widiyanto dan Fx. Pudjo Wibowo (2019, p.144)

“Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efisien. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan secara periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standart hasil kerja, target sasaran, atau kinerja yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati secara bersama.”



## b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang dapat memengaruhi pencapaian kinerja yaitu dengan berlandaskan beberapa faktor yaitu:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*). Secara psikologis, kemampuan ini terdiri dari beberapa potensial (*IQ*) dan artinya kemampuan actual (pengetahuan+keterampilan). Artinya kalian sebagai pemimpin dan karyawan harus memiliki IQ yang luar biasa, sangat baik, berbakat dan berpendidikan memadai dibidang kantor yang mereka kelolah, dan mahir dalam tugas sehari-hari mereka, lebih mudah untuk mencapai tujuan kinerja yang paling terbaik.
2. Faktor Motivasi (*Motivation*). Motivasi dapat diartikan sebagai sikap atau sikap pimpinan dan pegawai terhadap kondisi atau situasi kerja dilingkungan organisasi. Mereka yang selalu positif tentang situasi kerja (Pro) menunjukkan hasil motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya, mereka yang negative tentang situasi kerja (kontra) menunjukkan motivasi kerja yang sangat rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain yaitu, hubungan kerja antara pimpinan dengan

pegawai, fasilitas kerja yang disediakan, iklim kerja, kebijakan yang dibuat pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

### c. Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018, p.89) indicator- indicator didalam kinerja kepegawaian adalah sebagai berikut:

#### 1. Kuantitas Hasil Kerja

Segala macam bentuk satuan pengukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang biasanya dinyatakan didalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

#### 2. Kualitas Hasil Kerja

Segala Macam bentuk satuan pengukuran yang berhhubungan dengan kuaitas dan mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau pedanan angka lainnya.

#### 3. Efesiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya yang dikelolah secara baik dan bijaksana serta dengan cara yang lebih hemat energi dan biaya.

#### 4. Inisiatif

Kemampuan yang ditimbulkan untuk memutuskan dan melaksanakan suatu yang baik dan benar tanpa harus diberitahu, mampu menemukan yang seharusnya dapat dikerjakan terhadap sesuatu yang ada didalam sekitarnya, berusaha untuk terus

bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan semakin terasa sulit.

#### 5. Kepemimpinan

Proses yang dapat mempengaruhi atau memberikan contoh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi.

#### d. Tujuan Kinerja

kinerja kerja secara keseluruhan dilakukan bertujuan untuk mengetahui hasil dari kewajiban yang telah diberikan kepada karyawan. Selain itu, juga bertujuan untuk menentukan sejauh mana pencapaian badan usaha dalam mencapai suatu tujuan. Tidak hanya itu, kinerja keseluruhan bertujuan untuk memperluas metode yang diambil menggunakan bisnis untuk mencapai target yang lebih tinggi.

Tujuan Kinerja Kerja Karyawan menurut Lijan Poltak Sinambela (2018, pp.503-504) yaitu sebagai berikut:

1. Pengelolaan sumber daya manusia yang memiliki untuk mencapai tujuan suatu organisasi
2. Tentang arah perusahaan secara umum
3. Sebuah aspirasi
4. Tanggung jawab setiap individu
5. Membantu mendefinisikan harapan atau target kinerja

6. Mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor
7. Berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki suatu kinerja
9. Bersifat luas.

Poin-poin diatas yang dijabarkan dapat disimpulkan bahwa tujuan dari suatu penilaian kinerja yaitu agar dapat tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi dengan maksimal dan cara menanggulangi permasalahan yang dihadapi oleh setiap individu tau perusahaan sehingga mendapat jalan keluar terbaik dari setiap permasalahan yang sedang dihadapi.”

**e. Penilaian Kinerja Kerja.**

Penilaian kinerja secara keseluruhan haus dilakukan dengan maksud untuk memahami perkembangan volume yang diberikan kepada pekerja untuk menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan. Evaluasi juga dilakukan untuk mengatur kinerja yang akan diambil, untuk mengetahui pekerjaan perusahaan dan pekerjaannya.

Menurut Simanjutak yang dikutip dalam Lijan Poltak Sinambela (2018, p.519) menyatakan bahwa “penilaian kinerja atau sering disebut evaluasi kinerja merupakan suatu metode dan proses penialian pelaksanaan tugas seseorang, sekelompok orang,

unit-unit, kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang diterapkan terlebih dahulu.”

## B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel II.1  
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Raymond Suak (2017)	Pengaruh reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang	Hasil dari uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa reward dan punishment juga tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Rika Trinoviyani (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan	Dari nilai korelasi stress kerja terhadap

		<p>Keyakinan Diri terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Amega Inspira Arora</p>	<p>motivasi kerja karyawan adalah - 0.664 yang berarti korelas negatf dan tidak memiliki pengaruh signifikan. Nilai korelasi keyakinan diri terhadap motivasi kerja karyawan adalah 0.662 yang berarti korelasi positif dan kuat.</p>
3	Felicia Wijaya (2019)	<p>Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pada Perusahaan Lion Boga</p>	<p>Hasil ppenelitian ini menyatakan bahwa stree kerja dapat disebabkan dri berbagai factor dan dapat berpengaruh</p>



			kepada hasil kinerja yang diperoleh.
4	Ariyanto (2020)	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus perusahaan PT. Bersaudara Lintas Samudra,Tangerang)	Dari hasil analisis pelatihan terhadap kinerja karyawandengan menggunakan analisis korlasi, hal ini menunjukan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan cukup kuat dan memiliki arah positif, pengaruh yang positif menunjukan sekain baik

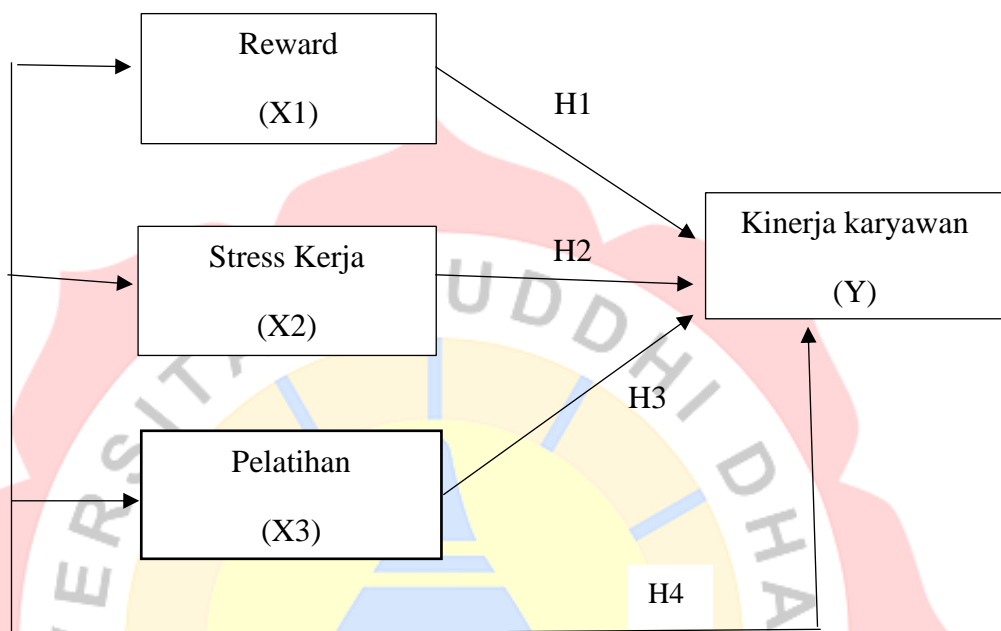
			<p>pelatihan dan lingkungan kerja akan menciptakan meningkatkan kinerja karyawan pada PT.</p> <p>Bersaudara Lintas Samudra</p>
5	Ahmad Haidir Arafat (2018)	<p>Pengaruh penghargaan, stress kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk Cabang Malang</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan pemberian reward atau penghargaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan disaat karyawan mendapat reward akan membuat kinerja semakin meningkat.</p>

6	Hekgi Rifhqi Virgio	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Onna Prima Utama	Hasil dari penelitian ini adalah dengan menggambarkan analisis koefisien korelasi. Kemudian dapat diketahui bahwa hasil pengaruh pelatihan dan motivasi kerja memiliki korelasi positif dan kuat dalam kinerja karyawan PT. Onna Prima Utama.
---	---------------------	---	---

### C. Kerangka Pemikiran

#### Bagan II.1

#### Kerangka Pemikiran



Keterangan:

X1 : Reward

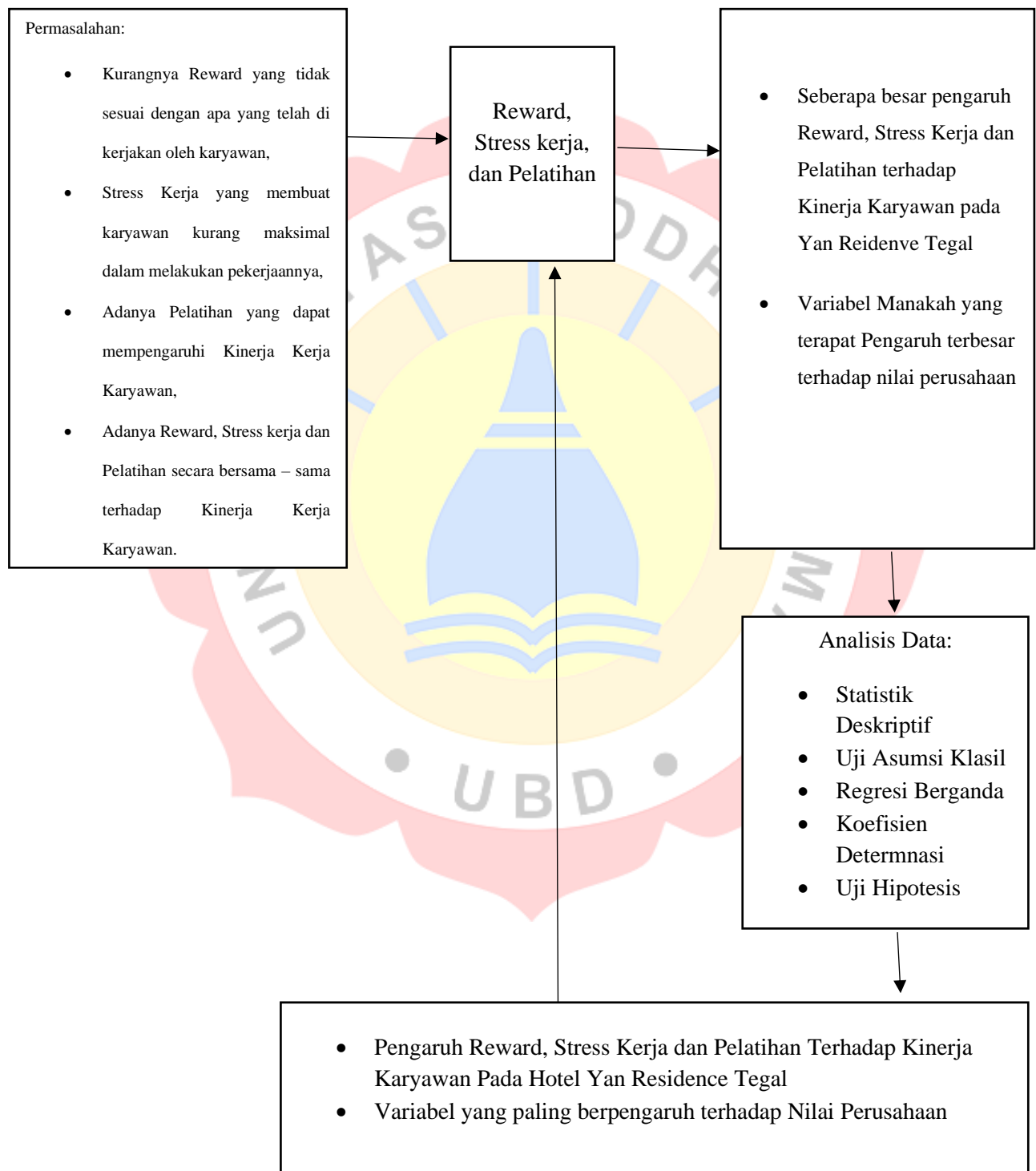
X2 : Stress Kerja

X3 : Pelatihan

Y : Kinerja Karyawan

## Bagan II.2

### Kerangka Penelitian



#### D. Perumusan hipotesa

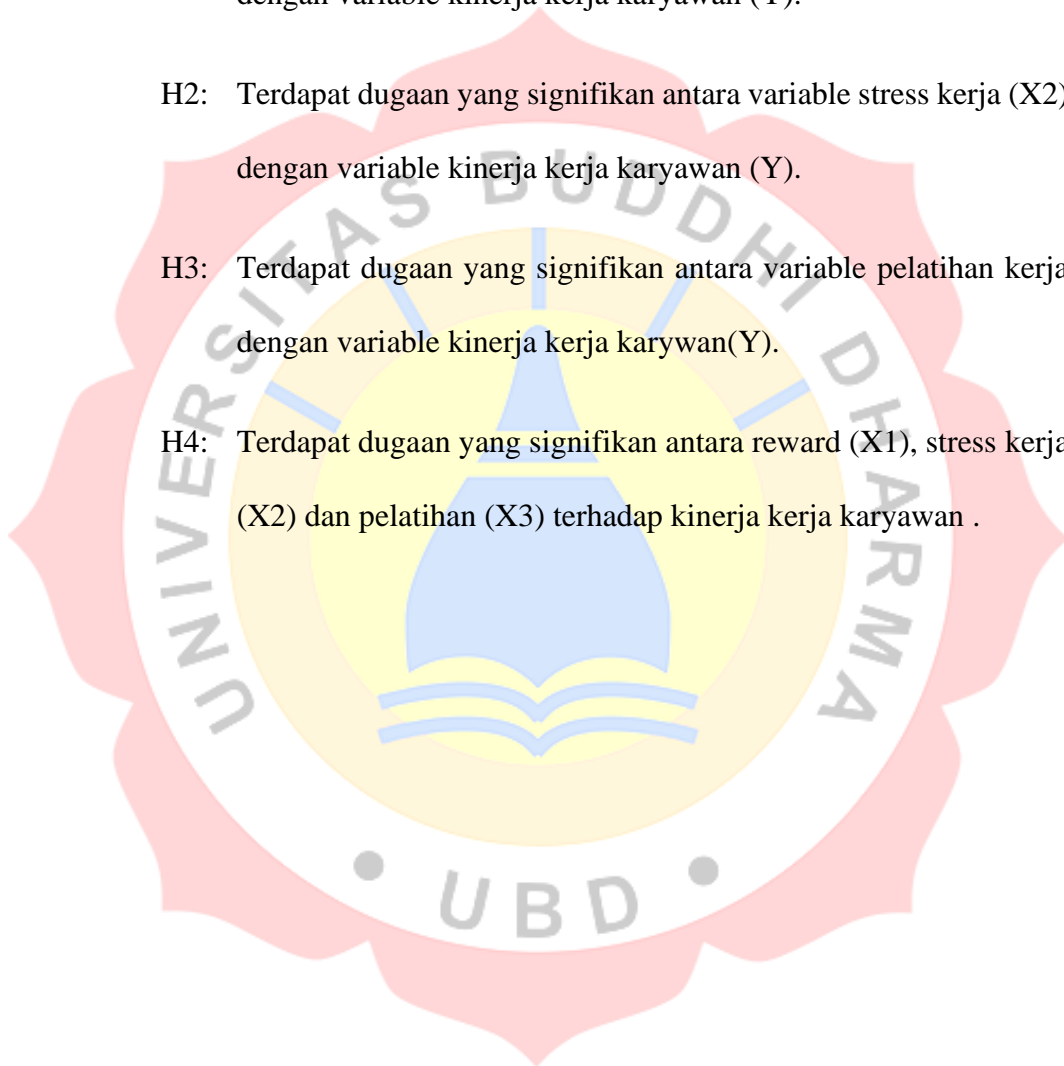
Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis penulisan sebagai berikut:

H1: Terdapat dugaan yang signifikan antara variable Reward (X1) dengan variable kinerja kerja karyawan (Y).

H2: Terdapat dugaan yang signifikan antara variable stress kerja (X2) dengan variable kinerja kerja karyawan (Y).

H3: Terdapat dugaan yang signifikan antara variable pelatihan kerja dengan variable kinerja kerja karyawan(Y).

H4: Terdapat dugaan yang signifikan antara reward (X1), stress kerja (X2) dan pelatihan (X3) terhadap kinerja kerja karyawan .



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penulis dalam penelitian ini memilih menggunakan jenis penelitian memakai metode deskriptif kualitatif yaitu dengan model penelitian kualitatif berupa studi kasus. Model penelitian ini memahami dan mempelajari sebuah kasus yang lebih spesifik dan mendalam dengan cara menyebarkan kuesioner.

Menurut (Sugiono, 2019) mengatakan bahwa :

“Metode penelitian kualitatif dikatakan sebagai metode penelitian naturalistic dikarenakan risetnya dilaksanakan dengan keadaan alamiah (natural setting)”.

Metode penelitian kuantitatif juga dinamakan metode artistic karena proses risetnya mempunyai sifat seni tertata tidak rapi yang dikenal dengan metode interpretive karena informasi yang didapatkan melekat pada interpretasi kepada penerima informasi yang ditemui saat riset dilakukan seperti survei yang dilakukan agar memperoleh data yang berasal dari dahulu kala ataupun sekarang berupa komentar mengenai karakter, sifat tingkah laku dan keterkaitan variable guna menafsirkan hipotesis mengenai variable sosiologis dan psikologis berdasarkan populasi yang ditentukan yang menghasilkan sampel yang didapatkan dengan cara mengumpulkan dan



mengamati sumber seperti kuesionernya disebar dan diteliti hasilnya secara lebih lanjut yang menghasilkan riset ini guna dapat di generalisasikan.

## **B. Gambaran Umum Perusahaan**

### **1. Sejarah Singkat Perusahaan**

Yan Residence merupakan salah satu bentuk perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan, terletak di daerah Tegal, Jawa Tengah. Mempunyai lebih dari 100 kamar, yang dijadikan 4 cabang hotel seperti, Orchid Home, Hotel Pelita 1, Hotel Pelita 2 dan Hotel Pelita 3. Terletak di jalan Nanas No.68, Keraton, Kecamatan Tegal Barat, Kota Tegal, Jawa Tengah.

Yan Residence merupakan hotel yang dibangun pada awal tahun 2008 dan sudah mulai beroperasi pada tanggal 1 Januari 2009. Awal beroperasi, hotel Yan Residence menganut sistem manajemen kekeluargaan. Tujuan awal pembangunan hotel tersebut hanya untuk membuka lapangan pekerjaan bagi lulusan SMK ( Sekolah Menengah Kejuruan) yang produktif dan mengurangi angka pengangguran di daerah Tegal dan sekitarnya.

Hotel Yan Residence ini sudah dilengkapi dengan fasilitas seperti air panas dan AC ( *Air Conditioner* ) sehingga memberikan kenyamanan untuk para pengunjung yang ingin beristirahat

### **2. Visi dan Misi Perusahaan**

Visi

Memberikan layanan “*Value for Money*” dan mempererat tali silaturahmi dengan pelanggan agar tetap setia dan menjadikan hotel kita sebagai referensi perjalanan mereka

Memberikan Kenyamanan kepada tamu dan pengunjung hotel dengan melakukan pelayanan dan penataan yang terbaik

Misi

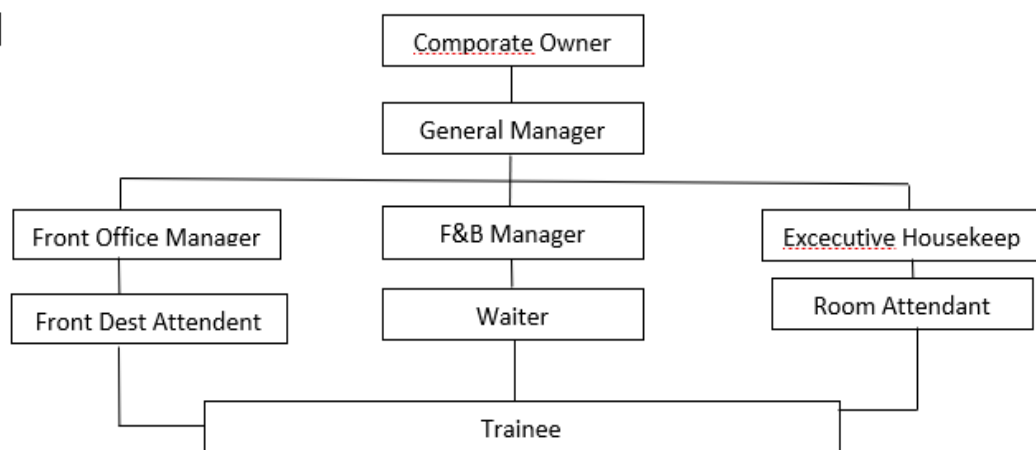
Menjadikan Hotel Yan Residence terkenal dan terpercaya atas layanan terbaik

### 3. Struktur Organisasi

Perhotelan adalah suatu organisasi yang terdiri dari sekelompok orang yang terorganisir dalam suatu proses mencapai tujuan. Semakin berkembangnya suatu perusahaan maka persoalan yang terdapat di dalamnya akan semakin kompleks, sehingga dengan demikian pimpinan suatu perusahaan secara individu tidak mungkin melaksanakan pengawasan secara langsung terhadap seluruh kegiatan yang terjadi di hotel.

Dengan demikian pimpinan perusahaan menetapkan pekerjaan yang akan dilakukan agar tercapai segala hal yang menjadi tujuan dari hotel tersebut. Salah satu cara untuk menetapkan pekerjaan tersebut yaitu dengan membuat struktur organisasi, berikut struktur organisasi Yan Residence, Tegal.

Struktur Organisasi Hotel Yan Residence, Tegal



Sumber : Yan Residence, Tegal

## C. Jenis dan Sumber Data

### 1. Jenis Data

Sumber data berikut digunakan untuk penelitian ini untuk mendapatkan hasil data yang baik, yaitu dengan:

#### a. Data Primer

data primer adalah data penelitian yang diperoleh langsung dari sumbernya, tanpa melalui orang lain atau perantara. Tujuan diperolehnya data tersebut adalah untuk dapat menjawab pertanyaan – pertanyaan dalam penelitian ini, yaitu dengan menyebarkan kuesioner yang kemudian diisi oleh responden.

#### b. Data Sekunder

data sekunder adalah data yang diperoleh melalui perantara seperti buku, catatan, dan media perantara tidak langsung untuk penulis gunakan sebagai bahan referensi.

### 2. Sumber Data

Sumber data merupakan suatu cara untuk mendapatkan hasil yang penulis inginkan dengan datanya, agar tidak mengalami kesalahan dalam memilih sumber data dan mendapatkan data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Sumber data untuk penelitian ini adalah :

#### a. Sumber data primer

sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung dari observasi langsung di hotel Yan Residence terhadap subjek penelitian

#### b. Sumber data sekunder

sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dengan menggunakan perantara lain tanpa melakukan observasi langsung di hotel Yan residence terhadap subjek penelitian.

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut (Sugiono 2017, pp80) mengatakan:

“populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Yan Residence, Tegal sebanyak 62 Karyawan.

### 2. Sampel

Menurut (Sugiono 2017,81) mengatakan :

“Metode Sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel”.

Sampel dalam penelitian ini adalah semua anggota populasi yaitu sebanyak 53 karyawan.

Teknik pengambilan sample ini adalah teknik probability sampling adalah teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jumlah sampel dapat di hitung dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sample

N = Jumlah Populasi

$e^2$  = Tingkat kesalahan (persen 5%)

$$n = \frac{62}{1 + 62 \cdot (0,05)^2}$$

$$n = \frac{62}{1 + 0,155}$$

$$n = \frac{62}{1,155}$$

$$n = 53,379$$

Jadi, penulis ambil jumlah sample untuk penelitian sebanyak 53 orang.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut (sugiono 2017, p.224) mengatakan bahwa:

“Teknik pengumpulan data merupakan Langkah yang paling strategis dalam penelitian adalah memperoleh data”.

ketahui Teknik dalam mendapatkan data tersebut,penulit tidak akan memperoleh hasil yang memiliki standart yang disetujui atau relevan. Dengan demikian, cara pengumpulan data yang teratur, maakan penelti dapat menetapkan cara pengambilan data premier dan sekunder sebagai berikut ini:

## 1. Pengamatan (*Observasi*)

Menurut (Sugiyono 2017, p.203) mengatakan :

“Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila di bandingkan dengan teknik yang lainnya. Observasi dilakukan dengan melihat langsung di lapangan misalnya kondisi ruang kerja dan lingkungan kerja yang dapat dilakukan untuk menentukan faktor layak yang didukung dengan adanya wawancara dan kuisisioner mengenai analisis jabatan.”

## 2. Wawancara

Menurut (Sugiyono 2017, p.194) mengatakan :

“wawancara digunakan sebagai tehnik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan di teliti dan apabila peneliti juga ingin mengetahui hal hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit.”

## 3. Kuisisioner

Menurut (Sugiyono 2017, p.142) menyatakan :

“kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan beberapa pertanyaan kepada responden untuk dijawab”. Kuisisioner dijawab oleh seluruh karyawan Hotel Yan Residence yang terdiri dari 62 karyawan sebagai sampel penelitian.

## 4. Riset Kepustakaan

Riset keperustakaan merupakan teknik pengumpulan data yang akan dijadikan mengadakan studi penelaah pada buku-buku, literatur, catatan dan laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dipecahkan.

## F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

TABEL III.1

OPERASIONALISASI VARIABEL PENELITIAN

VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SKALA
Reward (X1)	1. Financial  2. Non financial	1. Gaji 2. Upah 3. Intensif 4. Asuransi Kesehatan 5. Bonus 6. Pensiun Penuh 7. Pujian 8. Pesangon 9. Pensiun Janda/Duda 10. Tunjangan Hari Raya	Likert
Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia (Suparyadi 2015,272).			
VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SKALA
Stress Kerja (X2)	1. Faktor Organisasi	1) Beban Kerja 2) Teknologi 3) Pengaruh Pimpinan 4) Konflik Peran	Likert



	Faktor Kelompok	5) Penumpukan pekerjaan 6) lingkungan 7) territorial organisasi 8) Struktur Organisasi 9) Kekompakan Kelompok 10) Dukungan kelompok	
Sumber : Suwanto dan Doni juni Priansa (2014,257) dalam bukunya Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis			
VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SKALA
Pelatihan (X3)	1. Instruktur 2. Peserta pelatihan 3. metode 4. materi 5. Sarana dan Fasilitas 6. Evaluasi Pelatihan	1)Materi Pelatihan Sesuai Dengan Kebutuhan 2)Metode pelatihan Sesuai dengan Profesi 3)Pelatih yang sesuai 4)Dampak Positif Pelatihan 5)Metode Penguasaan Materi 6)Materi Pelatihan Lengkap 7)Penyesuaian Permasalahan 8)Sarana dan Fasilitas Penunjang	Likert

	7. Tujuan pelatihan	9) Mampu Menyesuaikan pekerjaan seluruh pihak  10) Paham etika kerja yang dijalankan dan motivasi	
Sumber : Gary Dessler dalam (Sentot Imam Wahjono 2015,102)			
VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SKALA
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja  2. Kuantitas Kerja	1) Kualitas Kerja 2) Target kerja 3) Penyelesaian Pekerjaan 4) Kompensasi 5) Inisiatif 6) telitii 7) Kuantitas Kerja 8) Kerja Sama 9) Tanggung Jawab 10) Pengambilan Keputusan	Likert
Sumber : Sudarmayanti (2013,63) dalam bukunya Manajemen dan Komponen Terkait			

### G. Teknik Pengujian Data

Dalam penelitian yang dilakukan, kita dapat mrnguji data yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk mendapatkan kepercayaan dan kebenaran didalam penguji, maka penting jika kita dapat menggunakan pengujian valiits dan uji reliabilitas.

## 1. Pengujian Data Penelitian

### a. Uji Validitas

Menurut (Supriadi 2020, pp.138-139) menyatakan bahwa :

“Validitas adalah ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam pengukuran”

Berdasarkan teori diatas, penulis menyimpulkan bahwa validitas merupakan sebuah alat pengukuran yang dapat mengukur sebuah hal yang ingin diukur. Untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi Bivariate Pearson yang mempunyai rumus berikut :

Rumus :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n(\sum y)^2\}}$$

Keterangan :

r	:Koefisien Korelasi (validitas)
n	:Jumlah individu dalam Sampel.
X	:Skor yang diperoleh subyek dalam setiap item
$\sum X$	:Jumlah Skor dalam variable X
$\sum Y$	:Jumlah Skor dalam Variabel Y
$\sum X^2$	:Jumlah kuadrat masing-masing skor X.
$\sum Y^2$	: Jumlah kuadrat masing-masing Skor Y.
$\sum XY$	:Jumlah Skor Perkalian X dan Y.

Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item total correlations*) dengan nilai r table. Jika

r hitung lebih besar dari r table (pada taraf sigmifikan 5%) maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Cara melihat table dengan melihat baris N-3

### b. Uji Reabilitas

Menurut Supriadi (2020, pp.139-140) menyatakan bahwa :

“Reliabilitas berarti dapat dipercaya. Artinya instrument dapat memberikan hasil yang tepat”.

Alat pengukuran instrument dapat digolongkan reliabel jika dapat menunjukkan hasil yang kostranta terhadap pengukuran serta memiliki ketepatan jumlah dalam pengukuran sehingga akan terbukti bahwa pengukuran tersebut benar dapat dipertanggungjawabkan sehadirannya.

Untuk mengukur reliabilitas skala atau kuesioner dapat digunakan rumus *Cronbach's Alpha* Sebagai berikut:

Rumus :

$$r_{tt} = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{tt}$  = instrumen reliabilitas (total tes)

$K$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah variable butir

$$\sigma_t^2 = \text{varian skor total}$$

Menurut Firmansyah dan Haryanto (2019, p.77) menyatakan “bahwa Apabila *cronbach's alpha* suatu variabel lebih besar dari 0,6 maka indikator yang digunakan tersebut reliabel, jika nilai *cronbach's alpha* suatu variabel lebih kecil dari 0,6 maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel.”

## 2. Uji Asumsi Klasik

Dalam melakukan pengujian yang dilakukan adalah dengan melihat model yang digunakan untuk mewakili atau mendekati kenyataan yang ada. Untuk uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen maupun independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini menggunakan uji statistik. Menurut Sujarweni(2017, p.72) pengambilan keputusan Jika  $\text{sig} > 0,05$  maka data terdistribusi normal dan jika  $\text{sig} < 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal. Analisis normalitas data dapat menggunakan metode normal probability plot dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal grafik, data pengambilan

keputusan normalitas data yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal maka regresi tersebut terdistribusi secara normal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Menurut Ghazali (2018, p.103) Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi, dapat dilihat dari: 1. Nilai Tolerance atau lawannya. 2. Variance Inflation Factor (VIF). Nilai Tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance  $< 0.10$  atau sama dengan nilai VIF  $> 10$ .

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas yaitu adanya variasi sehingga varians variabel selalu berbeda untuk semua pengamat. Uji regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan menggunakan program SPSS V.23. Menurut Ghazali (2018, p.134) Dasar analisis yang digunakan adalah sebagai berikut: 1. Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur,

maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. 86 2. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada titik sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Pengujian Model Statistik

pembahasan masalah yang dijabarkan pada peneitian dalam cara penganalisis data, penulis menggunakan alat penganalisa sebagai berikut:

#### a. Uji Regresi Linear Berganda

“Regresi linier berganda adalah metode regresi berganda yang jumlah variabel bebas (independen) digunakan lebih dari satu untuk memengaruhi satu variabel tidak bebas lainnya (dependen)”.

Regresi linier berganda adalah pengembangan dari regresi linear sederhana. perbedaan pada metode ini hanya terdapat pada jumlah variable bebas yang diperlukan dalam penelitian. Adapun rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

Rumus :

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2$$

keterangan:

Y = variabel terikat (Kinerja Karyawan)

X<sub>1</sub> = variabel bebas pertama (Reward)

X<sub>2</sub> = variabel bebas kedua (Stress Kerja)

X<sub>3</sub> = variabel bebas ketiga (Pelatihan)



$a, B_1, B_2$  = konstanta

### b. Uji Korelasi

korelasi adalah suatu cara atau metode statistic yang dapat digunakan untuk pengujian antara ada dan tidaknya suatu ikatan antara dua variable atau lebih dalam suatu penelitian.

Menurut Kurniawan, menyatakan bahwa:

“Korelasi berganda merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menyelesaikan persamaan-persamaan tiga variabel atau lebih”.

Korelasi dapat digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variable yang sedang diteliti. adapun rumus korelasi berganda sebagai berikut:

Menurut (sugiono 2017, p.284) rumus uji koefisien korelasi sebagai berikut

Rumus :

$$r_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2 \cdot (ryx_1) \cdot (ryx_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}}$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Komunikasi

X2 = Stress Kerja

Dengan kesimpulan :

R = 0 = Tidak memiliki hubungan kedua variabel

R = 1 = hubungan yang sangat kuat

**Tabel III.2**

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Keterangan:

KP = Koefisien penentu

r = nilai Koefisien Korelasi

### c. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Menurut Kurniawan (2019, p.31) menyatakan bahwa :

“Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen”.

Jika anda sudah mendapatkan hasil dari koefisien determinasi tersebut, peneliti dapat menerangkan semua kelebihan dari jenis model regresi didalam pengkoreksian hasil variable dependen. Jika

nilai koefisien determinasi semakin tinggi maka semakin baik kemampuan variable independent didalam menjelaskan variable dependen tersebut.

Adapun rumus koefisien determinasi dengan dua variabel independen sebagai berikut

$$R^2 = \sqrt{\frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2 \cdot (ryx_1) \cdot (ryx_2) \cdot (ryx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}}$$

Rumus di atas, memiliki dua kemungkinan jawaban yang diperoleh, yaitu :

- a. Jika  $R^2 = 0$ , maka tidak memiliki sedikitpun hasil presentasi sumbangan hubungan yang akan diberikan kepada inependen terhadap variable dependen.
- b. Jika  $R^2 = 1$ , maka nilai persentasi dari sembangan berhungang yang akan diberikan terhadap variable independent terhadap variable dependen akan memiliki nilai sempurna.

#### 4. Uji Hipotesis Penelitian

##### a. Uji T

Menurut Mulyono (2018, p.113) menjelaskan bahwa :

“Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen”.

“Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka peneliti menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel secara parsial memengaruhi variabel dependen.”

Terdapat rumus Uji T :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono 2016, p 65)

Keterangan :

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

t = thitung yang selanjutnya dibandingkan dengan ttabel

“Uji statistik t, pada dasarnya menunjukkan bahwa seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel dependen.”

Pengujian ini dilakukan uji dua arah dengan hipotesis :

$$H_0: \beta_1 = 0$$

Artinya tidak memiliki pengaruh yang signifikan dari variable independent terhadap variable dependen.

$$H_a: \beta_1 < 0 \text{ atau } \beta_1 > 0$$

Artinya adanya pengaruh yang signifikan dari hasil variable independent terhadap variable dependen

1.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , artinya variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , artinya variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.”

Alternatif yang dapat diberikan untuk dapat meneliti pengaruh secara sistem parsial adalah dengan melihat hasil nilai signifikansinya, apabila hasil nilai signifikannya yang terbentuk dibawah hasil 5%, maka dapat berpengaruh signifikan variable independent secara parsial terhadap variable dependen dan berlaku untuk sebaliknya.

**b. Uji F**

Menurut Mulyono (2018, p.113) menjelaskan bahwa:

“Uji F digunakan untuk mengetahui bahwa variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen”.

“Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.”

Terdapat rumus Uji F :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sumber : (Sugiyono 2016,p 65)

Keterangan :

$F_h$  =  $F_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F_{tabel}$

R = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Adapun cara menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut :

- a.  $H_0$  diterima, apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai sig  $> 0,05$
- b.  $H_0$  ditolak, apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai sig  $< 0,05$

Maka jika hasil penerimaan  $H_0$ , maka akan dapat digunakan sebagai hasil yang tidak signifikan dari model regresi multiple yang diperoleh sehingga akan dapat berakibat tidak signifikan juga untuk mempengaruhi variable bebas secara simultan terhadap variable terikat.