

**PENGARUH STRES KERJA, PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BEST SKIP HOTEL PALEMBANG**

SKRIPSI



Oleh :

AULA YANTI

19220031P

MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS IBA

PALEMBANG

2021

**PENGARUH STRES KERJA, PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA BEST SKIP HOTEL PALEMBANG**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

SKRIPSI



Oleh :

AULA YANTI

19220031P

MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS IBA

PALEMBANG

2021

SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA, PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA BEST SKIP HOTEL PALEMBANG**

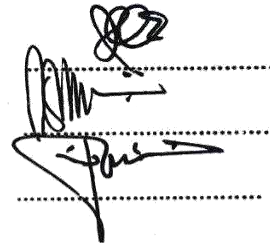
Dipersiapkan dan disusun oleh :

**AULA YANTI
19220031P
MANAJEMEN**

Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji
Pada Tanggal 8 Juli 2021
Dan Dinyatakan Memenuhi Syarat

TIM PENGUJI

Ketua : Rahmi Aryanti., SE.,ME
Anggota : Asma Mario, SE.,MM.
Anggota : Hermanto.,S.Pd.I.,M.Si



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi,



Sri Ermeila, SE.,M.Si



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS IBA
PALEMBANG**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : AULA YANTI
NPM : 19220031P
Program Studi : MANAJEMEN
Mata Kuliah Pokok : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
**Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA, PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BEST SKIP HOTEL PALEMBANG**

Tanggal Persetujuan:

PEMBIMBING SKRIPSI

Ketua,

Rahmi Aryanti SE.,ME.

Anggota,

Asma Mario, SE.,MM.

**Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi,**



Sri Ermeila, SE.,M.Si

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : AULA YANTI
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 21 April 1997
Program Studi : Manajemen
NPM : 19220031P

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Seluruh data, informasi, interpretasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya, adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan, serta pemikiran saya dengan pengarahan dari para pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas IBA maupun di perguruan tinggi lainnya.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari ditemukan adanya bukti ketidakbenaran dalam pernyataan tersebut di atas, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Palembang, 16 Juni 2021


AULA YANTI
19220031P

Motto :

**“ Apapun yang menjadi takdirmu, akan mencari jalannya menemukanmu”(Ali Bin
Abi Thalib”)**

“ Orang bisa tiba-tiba berubah karena Allah Swt membolak-balikkan hatinya “

(Aula Yanti)

Kupersembahkan skripsi ini kepada :

- ❖ **Orangtua ku tercinta**
- ❖ **Saudara-saudara & Adik-adikku tersayang**
- ❖ **Pembimbing terbaikku Ibu Rahmi Aryanti & Ibu Asma Mario**
- ❖ **Para Dosen Fakultas Ekonomi yang saya Hormati**
- ❖ **Seseorang yang kelak menjadi imamku hingga akhir hayat**
- ❖ **Teman-teman seperjuanganku**
- ❖ **Dan almamaterku**

KATA PENGANTAR

Ahlhamdulillah Puji dan syukur panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan kerunianya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA, PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BEST SKIP HOTEL PALEMBANG PALEMBANG”**.

Skripsi ini merupakan tugas dan kewajiban guna melengkapi sebagian syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi. Dalam penulisan skripsi ini penulis telah berusaha sebaik mungkin, namun penulis juga menyadari masih terdapat banyaknya kekurangan dalam penulisan skripsi ini, dan untuk itu kiranya pembaca dapat memaklumi kekurangan tersebut.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih atas segala bantuan, bimbingan, petunjuk dan nasihat yang tak terhingga dari awal sampai selesainya skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Tarech Rasyid, M.Si selaku Rektor Universitas IBA Palembang.
2. Ibu Dr. Ir Nurul Husna, M.Si selaku Wakil Rektor I Universitas IBA Palembang.
3. Ibu Dr. Titin Vegirawaty, SE., M.Si selaku Wakil Rektor II Universitas IBA Palembang.
4. Bapak M. Ardi Kurniawan, SP.,MP selaku Wakil Rektor III Universitas IBA Palembang.
5. Ibu Sri Ermeila, SE.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang.
6. Ibu Asma Mario, SE.,MM sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang dan selaku Anggota Pembimbing.
7. Ibu Rahmi Aryanti SE.,ME Ketua pembimbing dalam penelitian skripsi ini.
8. Segenap Dosen dan Staff TU Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang

atas pengetahuan dan bantuannya yang penulis dapatkan selama kegiatan perkuliahan

9. Kepada orang tua yang selalu memberikan dukungan, semangat serta doa kepada penulis guna kelancaran penyusunan skripsi ini.
10. Untuk teman-teman Manajemen angkatan 2019, terimakasih banyak atas bantuannya selama masa perkuliahan. Semoga kelak kita bisa meraih apa yang ingin kita capai.
11. Serta seluruh pihak yang membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini dan tidak dapat disebutkan satu per satu.
12. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me. I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, for just being me at all times.* (Terakhir tapi tidak, saya ingin berterima kasih kepada diri saya, saya ingin berterima kasih kepada saya karena telah mempercayai saya. Saya ingin berterima kasih kepada saya karena melakukan semua kerja keras ini, saya ingin berterima kasih kepada saya karena tidak memiliki hari libur, saya ingin berterima kasih kepada saya karena tidak pernah berhenti, karena menjadi saya sepanjang waktu)

Penulis menyadari bahwa skripsi ini secara teknis maupun materi masih jauh dari sempurna sebagai suatu bentuk karya ilmiah, mengingat keterbatasan kemampuan, serta pengetahuan dan pengalaman penulis yang masih minim. Meskipun demikian penulis yakin bahwa tulisan ini akan dapat memberikan kontribusi positif bagi pembaca. Penulis juga mengharapkan kritik serta saran guna perkembangan ilmu pengetahuan. Akhir kata saya ucapkan terima kasih.

Palembang, 16 Juni 2021

Penulis

Aula Yanti

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA, PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BEST SKIP HOTEL PALEMBANG

Oleh

Aula Yanti

Penulisan skripsi ini dibawah bimbingan :

Rahmi Aryanti, SE.,ME
Sebagai Ketua

Asma Mario., SE.,MM
Sebagai Anggota

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Best Skip Hotel Palembang. Penelitian ini dilakukan selama bulan akhir Februari sampai Juni 2022

Rancangan penelitian ini menggunakan metode Deskriptif Kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh yang dimana semua populasi dijadikan sampel. Data yang diperoleh melalui kuesioner berupa data primer sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumen - dokumen instansi. Model analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dimana variabel penelitian yang digunakan adalah variabel bebas yaitu Stres Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) serta Kinerja Karyawan (Y) Pada Best Skip Hotel Palembang sebagai variabel terikat.

Setelah melakukan analisis statistik maka secara bersama-sama variabel Stres Kerja dan Pengembangan Karir, memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai Sig. F_{hitung} 27.186 > F_{tabel} 3,27 secara Parsial variabel Stres Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Best Skip Hotel Palembang. Sedangkan Pengembangan Karir secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Best Skip Hotel Palembang.

Variabel Stres Kerja dan Pengembangan Karir mampu menjelaskan secara bersama-sama variabel terikat Kinerja Karyawan sebesar *Adjusted R square* 0,592 (59%) sedangkan sisanya 41% dipengaruhi oleh variabel lain seperti gaji, bonus, insentif, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi kerja.

Kata kunci : Stres Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

Halaman

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Perstujuan Skripsi	iii
Halaman Pernyataan	iv
Motto	v
Kata Pengantar	vi
Abstrak	ix
Daftar isi	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian	6
1.5 Penelitian Terdahulu	7
1.6 Kerangka Pemikiran	7
1.7 Hipotesis	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres Kerja	11
a. Pengertian Stres Kerja	11
b. Ciri dan Stres Kerja	12
c. Pendekatan Stres Kerja	12
d. Cara mengelola Stres	13
e. Indikator Stres Kerja	14
2.2 Pengembangan Karir	15
a. Teori Pengembangan Karir	15
b. Tujuan Pengembangan Karir	16
c. Manfaat Pengembangan Karir	17
d. Faktor-Faktor Penentuan Karir	17
2.3 Kinerja Karyawan	18
a. Teori Kinerja Karyawan	18
b. Faktor Mempengaruhi Kinerja	20
c. Penilaian Kinerja Karyawan	21
d. Tujuan Penilaian Kinerja	22

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian	24
3.2 Desain Penelitian	24
3.3 Operasional Variabel	25
3.4 Metode Penarikan Sampel	26
a. Populasi dan Sampe	26
3.5 Prosedur Pengumpulan Data	27

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas	28
a. Uji Validitas	28
b. Uji Reliabilitas	29
3.7 Metode Analisis Data	30
a. Uji Normalitas	30
b. Uji Multikolonieritas	31
c. Uji Heteroskedastisitas	32
3.9 Uji Hipotesis	32
a. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)	32
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	33
3.10 Uji Regresi Linier Berganda	34
3.11 Analisis Koefisien Korelasi	34
3.12 Koefisien Determinasi (R^2)	35
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Sejarah Singkat Best Skip Hotel Palembang	36
4.2 Visi dan Misi.....	37
4.3 Struktur Organisasi Best Skip Hotel Palembang	38
4.4 Gambaran Umum Responden.....	42
4.5 Tabulasi Pernyataan Responden Stres Kerja	44
4.6 Tabulasi Pernyataan Responden Pengembangan Karir	51
4.7 Tabulasi Pernyataan Responden Kinerja Karyawan	59
4.8 Pengujian Item Kuesioner Validitas dan Reliabilitas	66
4.9 Uji Asumsi Klasik.....	70
4.10 Pengujian Hipotesis	74
4.11 Analisis Regresi Berganda.....	77
4.12 Analisis Koefisien Korelasi (R)	78
4.13 Koefisien Determinasi (R^2)	79
4.14 Pembahasan Hasil Penelitian	79
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	83
5.2 Saran.....	83
 DAFTAR PUSTAKA.....	85
LAMPIRAN-LAMPIRAN	87

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel		Halaman
Tabel 1.1	Penelitian Terdahulu	7
Tabel 3.1	Operasional Variabel	25
Tabel 3.2	Pedoman Koefisien Korelasi	35
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
Tabel 4.4	Karyawan tidak ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak nasib karyawan	44
Tabel 4.5	Praturan yag diterapkan di perusahaan tidak bisa diikuti oleh karyawan	45
Tabel 4.6	Target perusahan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sangat memberatkan tugas-tugas saya	45
Tabel 4.7	Target perusahaan membuat kesehatan mental saya menurun	46
Tabel 4.8	Praturan di perusahaan menyulitkan saya dalam bekerja.....	47
Tabel 4.9	Saya merasa dilibatkan dalam setiap urusan yang menyangkut kepentingan perusahaan	47
Tabel 4.10	Pendapat karyawan tidak di dengarkan dalam pengambilan kerpurusan.....	48
Tabel 4.11	Sikap pimpinan dn tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif	49
Tabel 4.12	Alur perintah struktur organisasi yang tumpah tindih menjadi katidaknyamanan kerja	50
Tabel 4.13	Masing-masing unit kerja dalam perusahaan terdapat saling ketergantungan dengan unit kerja lainnya	50
Tabel 4.14	Karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk peningkatan karir atau untuk di promosikan	51
Tabel 4.15	Karyawan yang berprestasi dapat di usulkan oleh pimpinan unutk di promosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi lagi	52
Tabel 4.16	Karyawan dapat memanfaatkan berbagai kesempatan yang ada untuk kemajuan karir dan pengembangan personal	53
Tabel 4.17	Tanggung jawab dan pengembangan personal dapat berpengaruh untuk pertumbuhan karir yang lebih baik lagi.....	53
Tabel 4.18	Dengan adanya jenjang karir membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi	54
Tabel 4.19	Karyawan mendapatkan kesempatan pelatihan yang sama setiap promosi di tempat kerja	55
Tabel 4.20	Karyawan selalu mendapatkan umpan balik dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan	56
Tabel 4.21	Karyawan mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan saat ini dan pengembangan karir kedepannya.....	56
Tabel 4.22	Prestasi kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan jenjang karir di perusahaan.....	57

Tabel 4.23	Karyawan mengikuti pelatihan yang di adakan perusahaan	58
Tabel 4.24	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik – baiknya.....	59
Tabel 4.25	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu dan target yang telah di tentukan	59
Tabel 4.26	Peningkatan yang di hasilkan karyawan sesuai dengan standar yang sudah di terapkan perusahaan	60
Tabel 4.27	Karyawan termotivasi jika kinerja yang baik akan di berikan reward atau penghargaan	61
Tabel 4.28	Perusahaan memberikan insentif yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan	62
Tabel 4.29	Peningkatan kinerja melalui pelatihan secara berkesinambungan yang efektif untuk karyawan	62
Tabel 4.30	Manager memberikan program bimbingan secara rutin untuk meningkatkan kemampuan	63
Tabel 4.31	Karyawan selalu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya	64
Tabel 4.32	Karyawan memiliki kesempatan dan peluang untuk mendapatkan promosi	65
Tabel 4.33	Karyawan dapat melakukan pekerjaan secara optimal tanpa adanya pengawasan	65
Tabel 4.34	Hasil Uji Validitas Stres Kerja	67
Tabel 4.35	Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir	67
Tabel 4.36	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	68
Tabel 4.37	Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja.....	69
Tabel 4.38	Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karir.....	69
Tabel 4.39	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	70
Tabel 4.40	Hasil Uji Normalitas	71
Tabel 4.41	Hasil Uji Multikolinieritas.....	73
Tabel 4.42	Hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser.....	74
Tabel 4.43	Hasil Uji F	74
Tabel 4.44	Hasil Uji t.....	75
Tabel 4.45	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	77
Tabel 4.46	Hasil Koefisien Korelasi.....	78
Tabel 4.47	Hasil Koefisien Determinasi	79

DAFTAR GAMBAR

Nomor Tabel

Halaman

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas dengan P-Plot	72
---	----

BAB I

1.1 Latar Belakang Masalah

Kota Palembang merupakan salah satu kota metropolitan di Indonesia. Sebagai kota besar sekaligus statusnya sebagai ibukota Provinsi Sumatera Selatan, Palembang menjadi pusat segala aktivitas baik ekonomi, perdagangan, jasa, industri, serta pariwisata. Dalam bisnis hotel saat ini, perkembangan yang terjadi pada bisnis ini sangat pesat. Banyak hotel telah didirikan dimana-mana dari kota besar hingga ke daerah, terutama Kota Palembang yang sedang mengembangkan bisnis hotelnya di daerah tersebut pada beberapa tahun ini.

Mengembangkan bisnis hotel tak luput dari campur tangan para investor dalam hal ini perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat membutuhkan peran serta manusia yang menjadi anggota, perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada di dalamnya. Manusia merupakan unsur terpenting karena unsur-unsur lainnya yang dimiliki oleh suatu perusahaan seperti uang, materi, mesin-mesin, metode kerja, waktu dan kekayaan lainnya hanya dapat memberi manfaat bagi perusahaan jika manusia di dalam perusahaan itu merupakan daya pembangunan dan bukan perusak bagi perusahaan.

Salah satu tujuan dari Best Skip Hotel adalah ingin menjadikan perusahaan tersebut sebagai perusahaan yang dapat menjaga keberlangsungannya, tentunya dengan mampu bersaing sampai waktu yang lama. Untuk dapat menjaga keberlangsungannya dan mempunyai daya saing, perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber daya organisasi yang ada, salah satunya adalah sumber daya manusia.

Stres kerja suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Menurut Robbins dan Judge (2017), menyatakan stres kerja merupakan: Seorang kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.

Menurut Muhammad Busro (2018:274) Pengembangan Karir yaitu perkembangan vertikal yang meliputi jabatan, kepangkatan, pendidikan, dan penugasan yang dialami oleh seseorang dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.

Menurut Lijan Poltak Sinambela,dkk (2011) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja Karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan hasil pengamatan yang saya amati di Best Skip Hotel Palembang, stres kerja dan pengembangan karir mempunyai faktor-faktor yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Stres kerja yang dialami karyawan Best Skip Hotel Palembang disebabkan beban kerja yang terlalu berat dengan waktu yang pendek, dan karena tugas merangkap yang disandang karyawan sehingga mereka merasa kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Apalagi di saat masa pandemi ini mereka sering mendapat tugas tambahan yang menyita

waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karena itu tidak jarang seorang karyawan perusahaan atau organisasi bersikap malas, murung, kurang gairah, dalam bekerja, tertekan atau stres dan bahkan mengakhiri pekerjaannya dengan cara resign atau minta berhenti kerja. Penyebab dari permasalahan yang ada bisa berdampak pada kinerja karyawan yang menurun, membuat karyawan menjadi malas dan tidak semangat dalam bekerja. Kurangnya pengembangan karir di Best Skip Hotel Palembang, mereka hanya menerapkan jenjang karir karyawan, mereka tidak menerapkan sistem pelatihan, seminar. Maka dari itu Pengembangan Karir di Best Skip Hotel Palembang harus di benahi kembali.

Selain stres kerja, pengembangan karir juga merupakan hal yang dapat mempengaruhinya. Pengembangan karir perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Dengan terbukanya peluang karir yang disertai oleh suatu tujuan karir yang realistis dan wajar akan dapat menimbulkan suatu prestasi kerja yang memuaskan.

Pada awal tahun 2021 Best Skip Hotel Palembang telah bergabung dengan Manajemen baru yang memiliki beberapa karyawan dari berbagai hotel ternama di kota Palembang, beberapa perekrutan karyawan telah dilakukan, baik itu dari Front Office, F&B, Kitchen, Room Boy, FBS, Admin, Purchasing. Bergabungnya Best Skip Hotel dengan manajemen ini bertujuan untuk memajukan Best Skip Hotel Palembang lebih baik lagi dan melakukan pembenahan untuk memperbaiki segala kekurangan baik dari sumber daya manusia hingga pelayanan dan job descnya.

Berdasarkan hasil pengamatan yang saya amati di Best Skip Hotel Palembang adapun yang terkait dengan pengembangan karir yang berdampak dalam kinerja karyawan yaitu banyak karyawan yang lama dan sudah bekerja sudah lima (5) sampai 8 (delapan) tahun dengan posisi yang tetap. Hal itu tentu sering mendapatkan kejenuhan bagi para karyawan. Karena mereka tidak memiliki kesempatan dalam mengembangkan karir mereka. Oleh karena itu hal ini dapat menurunkan kinerja mereka.

Pada saat musim pandemi saat ini seringkali karyawan Best Skip Hotel Palembang dituntut untuk bekerja semaksimal mungkin dan terlihat dari berbagai karyawan Best Skip Hotel Palembang dituntut untuk bekerja diluar jobdesknya atau bekerja seperti merangkap dengan divisi lain. Maka dari itu owner Best Skip Hotel Palembang mengajak bekerja sama dengan Manajemen yang dimana telah dilakukan prekrutan karyawan- karyawan baru guna untuk memperbaiki sumber daya manusia. Selain itu Best Skip Hotel Palembang menerapkan sistem target dalam bidang F&B, Sales, dan Front Office. Adanya tuntutan tersebut beberapa karyawan mengalami stres dalam bekerja yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja pada karyawan itu sendiri. Berdasarkan dengan kondisi lingkungan kerja tersebut mendorong Best Skip Hotel Palembang melakukan pembenahan untuk memperbaiki segala kekurangan baik dari sumber daya manusia hingga pelayanan.

Keberhasilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi Best Skip Hotel Palembang akan sangat tergantung dari kinerja para karyawannya. Dengan kinerja karyawan yang semakin baik dan meningkat, maka pelayanan yang mereka

berikan pada pengunjung akan semakin baik. Persaingan dalam bisnis jasa perhotelan yang semakin ketat, membuat perusahaan dituntut untuk dapat membangun suatu kebijakan untuk mengembangkan dan mempertahankan kinerja karyawan supaya tetap optimal salah satunya melalui pelatihan pengembangan karyawan.

Dengan demikian stres kerja dan pengembangan karir keduanya sebagaimana dijelaskan di atas berpotensi terjadinya penurunan kinerja seorang karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Kinerja yang dimaksud adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk meneliti dengan judul :**“Pengaruh Stres Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Best Skip Hotel Palembang**

1.2 Rumusan Masalah

1. Adakah Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Best Skip Hotel Palembang ?
2. Adakah Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja karyawan pada Best Skip Hotel Palembang ?
3. Adakah Pengaruh Stres Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Best Skip Hotel Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Best Skip Hotel Palembang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Best Skip Hotel Palembang.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Best Skip Hotel Palembang.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktik yang berada di perusahaan mengenai Pengaruh Stres Kerja dan Pengembangan Karir.

2. Bagi Objek Peneliti

Bagi Best Skip Hotel Palembang diharapkan dapat dijadikan sebagai catatan bahwa dengan memperhatikan Pengaruh Stres Kerja,

4. Bagi Pengembangan Keilmuan

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa ataupun penelitian lebih lanjut yang melakukan penelitian serupa.

1.5 Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti	Judul	Hasil Peneliti
1	Novitri Nilam Sari (2016)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda	Terdapat bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2	M. Tahir (2018)	Pengaruh Tekanan Kerja (Stres) dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Pandawa Medan	Terdapat bahwa stress kerja secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Pandawa Medan.
3	Setyowati Subroto (2017)	Analisis Pengaruh Locus Of Control Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Cristine Julvia (2016)	Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat bahwa stress kerja di perkantoran memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Neddiar Widiarian (2017)	Pengaruh Stres Kerja dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan KPPN Merauke	Terdapat bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan pada KPPN Merauke

1.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai hal yang penting. Dalam penelitian ini dapat dibuat suatu kerangka pikir yang dapat menjadi pedoman dalam penulisan yang pada

akhirnya dapat diketahui variabel mana yang dominan untuk mempengaruhi kinerja karyawan terhadap Stres Kerja, pengembangan Karir pada Best Skip Hotel Palembang.

Menurut Robbins dan Judge (2017), stres merupakan kondisi yang dinamis yang terdapat di dalam seseorang individu dihadapkan dengan suatu peluang, tuntutan atau sumbu daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi, dan pada diri seorang.

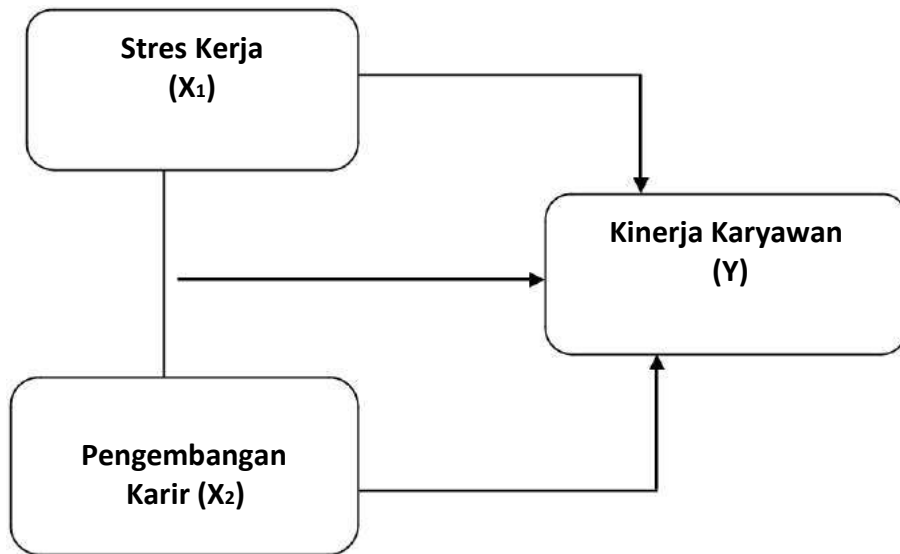
Menurut Muhammad Busro (2018:274) Pengembangan Karir yaitu perkembangan vertikal yang meliputi jabatan, kepangkatan, pendidikan, dan penugasan yang dialami oleh seseorang dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.

Adapun teori menurut Lijan Poltak Sinambela,dkk (2011) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Jadi, jika karyawan memiliki stres dalam pekerjaannya maka kinerjanya akan menurun begitu juga pengembangan karir, jika pengembangan karir karyawan tidak ada perkembangan dalam perusahaan tersebut maka kinerja karyawan akan menurun juga atau karyawan tidak memiliki semangat atau motivasi lagi untuk bekerja.

Berdasarkan tinjauan kerangka pemikiran, maka dapat disusun paradigma penelitian seperti gambar dibawah ini :

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Stres Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan
pada Best Skip Hotel Palembang



Pada **gambar 1.1** diatas menunjukkan bahwa Stres Kerja(X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) merupakan variable bebas yang akan dibandingkan dengan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat

1.7 Hipotesis

Menurut Nanang Martono (2010:57) Hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya harus diuji atau rangkuman kesimpulan secara teoritis yang diperoleh melalui tinjauan pustaka.

Berdasarkan perumusan masalah penelitian, maka penulis mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada Stres kerja dan Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan pada Stres Kerja dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

Menurut Minarsih (2011) Stres kerja atau konflik kerja merupakan persoalan kerja yang tidak dapat dihindari. Kedua hal tersebut pasti terjadi, apabila dalam suatu organisasi yang sudah besar dimana persoalan akan terus ada. Stres kerja dapat timbul dari diri sendiri maupun lingkungan tempat kerja.

Menurut Robbins dan Judge (2017), menyatakan stres kerja merupakan: Sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.

Adapun menurut (Rivai,2011) menyatakan bahwa ”Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka”.

b. Ciri dan Jenis Stres

Ada beberapa gejala yang dapat dilihat untuk mengetahui stress yang sedang dialami seseorang. Terdapat beberapa gejala yang telah dikelompokkan oleh para ahli menurut Wijono (2014)

1. Perubahan fisiologis ditandai oleh adanya gejala-gejala seperti merasa letih/lelah, kehabisan tenaga, pusing, gangguan perencanaan
2. Perubahan psikologis ditandai oleh adanya kecemasan berlarut-larut, sulit tidur, napas tersengal-sengal
3. Perubahan sikap seperti keras kepala, mudah marah, dan tidak puas terhadap apa yang dicapai.

c. Pendekatan Stres Kerja

Pendekatan individu meliputi :

- Meningkatkan keimanan
- Melakukan meditasi dan pernapasan
- Melakukan kegiatan olahraga
- Melakukan Relaksasi
- Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga

- Menghindari kebiasaan rutin yang

membosankan Pendekatan perusahaan meliputi :

- Melakukan perbaikan iklim organisasi
- Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
- Menyediakan saran olahraga
- Melakukan analisis dan kejelasan tugas
- Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
- Melakukan restrukturisasi tugas
- Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran

Bagi individu penting dilakukan pendekatan karena stres dapat memengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan penghasilan.

Bagi perusahaan bukan saja karena alasan kemanusiaan, tetapi juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan.

d. Cara Mengelola Stres Kerja

- Penanggulangan secara mandiri, yaitu kenali permasalahannya apa yang membuat diri resah, tetapi ikuti kegiatan sosial sehingga dapat menghindari permasalahan sejenak.
- Ceritakan masalah yang dihadapi pada keluarga, teman atau pasangan
- Buat keseimbangan, stres muncul karena terlalu fokus pada pekerjaan, bagilah waktu antara pekerjaan dan keluarga. Melakukan hal-hal bersama keluarga akan membuat kembali segar.

- Pahami tugas dan kewajiban sebagai karyawan, mungkin inilah yang jelas-jelas akan mengurangi stres yang dialami di tempat kerja. Dengan mengetahui kewajiban akan mampu mengatur waktu dan rutinitas sehingga peluang stress akan makin kecil.

Dapat disimpulkan bahwa penanggulangan stres kerja dapat melalui beberapa cara yaitu merumuskan kebijaksanaan manajemen, melatih para manajer, melatih para karyawan, terus menerus membuka jalur komunikasi, memantau terus menerus kegiatan organisasi, menyempurnakan perencanaan tugas dan menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan

e. Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator yaitu sebagai berikut:

1. Stres Lingkungan yaitu ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Dimensi lingkungan adalah ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian politik menyebabkan stres kerja karena karyawan merasa tenaganya tidak lagi dibutuhkan.

2. Stres Organisasi yaitu, dimensi organisasi berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi.

Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan-tekanan yang

dialami karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan.

3. Stres Individu yaitu, dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan.

2.2 Pengembangan Karir

a. Teori Pengembangan Karir

Menurut Muhammad Busro (2018:274) Pengembangan Karir yaitu perkembangan vertikal yang meliputi jabatan, kepangkatan, pendidikan, dan penugasan yang dialami oleh seseorang dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian

Menurut Mangkunegara (2013) pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum

Proses dan pengembangan karir yang ditumbuhkan perusahaan sangat membantu setiap individu karyawan dalam memecahkan masalah karir, tidak ada masalah bagi diri karyawan dalam meniti karirnya. Sesuatu yang sangat baik dimana proses dan pengembangan karir yang dapat menjanjikan berbagai pilihan atas jalur-jalur karir.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Meskipun banyak orang gagal mengelola karir mereka, karena mereka tidak memerhatikan konsep-konsep dasar perencanaan karir ini.

b. Tujuan Pengembangan Karir

Menurut Eddy Sutrisno (2017) Pengembangan karir pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dan melalui pengembangan karir juga kualitas kinerja karyawan dapat baik dari sebelumnya. Berikut tujuan dari pengembangan karir yaitu:

- 1) Memberikan kepastian arah karir jabatan karyawan dalam kiprahnya di lingkup organisasi
- 2) Meningkatkan daya tarik organisasi atau instansi bagi para karyawan yang berkualitas
- 3) Memudahkan manajemen dalam menyelenggarakan program-program pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam rangka mengambil keputusan di bidang karir serta perencanaan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan yang selaras dengan rencana pengembangan organisasi

c. Manfaat Pengembangan Karir

Pada dasarnya pengembangan karir dapat bermanfaat bagi organisasi maupun karyawan. Berikut ini yaitu manfaat dari pengembangan karir sebagai berikut:

1) Meningkatkan kemampuan karyawan

Hal ini dicapai melalui pendidikan dan pelatihan dalam proses pengembangan karirnya, karyawan yang dengan sungguh-sungguh mengikuti pendidikan dan pelatihan akan mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, yang dapat diseimbangkan kepada organisasi atau perusahaan di mana mereka bekerja.

2) Meningkatkan suplai karyawan yang berkemampuan

Jumlah karyawan yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah sehingga memudahkan pihak pemimpin atau manajemen untuk menempatkan dalam pekerjaan yang lebih tepat. Dengan demikian suplay karyawan yang berkemampuan bertambah dan organisasi dapat memilih karyawan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhannya.

d. Faktor – Faktor Penentuan Karir

Ada lima faktor yang akan mempengaruhi baik tidaknya karir seorang karyawan

- Sikap Atasan dan Rekan Sekerja
- Pengalaman
- Pendidikan

- Prestasi
- Faktor Nasib

2.3 Kinerja Karyawan

a. Teori Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu tingkat pencapaian atas hasil pelaksanaan tugas tertentu. Hal ini pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi setiap karyawan dan untuk keberhasilan perusahaan. Menurut Anwar kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Yang dapat didefinisi bahwa “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Menurut Mathis dan Jackson (2012) bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengembangkan pekerjaannya. Dan menurut Rivai dan Sagala (2009) bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Menurut Kasmir 2016 mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga

akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Adapun teori menurut Lijan Poltak Sinambela,dkk (2011) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu, tingkat kemampuan, motivasi kerja yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, maka seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Selain itu, kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidak dapat diabaikan. Meskipun kemampuan pegawai sangat baik, tetapi motivasi kerjanya rendah, sudah barang tentu kinerjanya juga akan rendah.

Menurut Tambunan mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dapat meningkatkan kinerja:

1. Faktor manusia yang terdiri dari motivasi yang kuat, penawaran tenaga kerja, etos kerja, produktivitas kerja, dan kualitas tenaga kerja
2. Faktor ekonomi/bisnis yang terdiri dari, bahan baku, akses sumber keuangan, nilai ekonomis dan segmen pasar yang dilayani.

Menurut Schaffer dalam Warjana (2010) Upaya untuk meningkatkan kinerja yang berkualitas yaitu

1. Seleksi tujuan mengatasi masalah yang paling urgent lebih dahulu
2. Spesifikasi hasil yang diharapkan: sasaran harus SMART (Specific, Measurable, Achievable, Realistic, Time-Bound)
3. Komunikasi yang jelas
4. Alokasi tanggung jawab
5. Luas proses, sukses dalam mencapai tujuan dapat digunakan untuk mengulangi proses dengan tujuan yang baru atau perluasan tujuan yang terdahulu

b. Faktor mempengaruhi Kinerja

Menurut Hasibuan adapun faktor yang mempengaruhi Kinerja yaitu:

1. Kecakapan (pemahaman yang baik terhadap pekerjaan)
2. Pengalaman
3. Kesungguhan untuk bekerja dengan baik
4. Kecukupan waktu pengerjaan
5. Keinginan/kemauan untuk melaksanakan pekerjaan
6. Lingkungan kerja
7. Pemahaman pekerjaan

c. Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja (*perfomance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan - persyaratan pekerjaan (*job perfomance*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik.

Penilaian kinerja pada dasarnya mempunyai dua tujuan utama yaitu:

1) Penilaian kemampuan personel

Merupakan tujuan yang mendasar dalam rangka penilaian personel secara individual, yang dapat digunakan sebagai informasi untuk penilaian efektivitas manajemen sumber daya manusia.

2) Pengembangan personel

Sebagai informasi untuk pengambilan keputusan untuk pengembangan personel seperti: promosi, mutasi, rotasi, terminasi dan penyesuaian kompensasi.

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai tujuan antara lain sebagai berikut

1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

3) Pemeliharaan sistem

Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk penguji validitas.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi Lokasi penelitian adalah Best Skip Hotel Palembang yang terletak di Jalan Mayor Salim Batubara no. 224 20 Ilir D II Kemuning, Kota Palembang, Sumatera Selatan.

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014), menyatakan desain penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Data yang dikumpulkan melalui pengisian angket. Penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh antara Stres Kerja dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada Best Skip Hotel Palembang

Jenis dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur tingkat keberhasilan dalam Pengaruh Stres Kerja, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada Best Skip Hotel Palembang.

3.3 Operasional Variabel

Variabel- variabel dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) jenis variabel yaitu sebagai berikut :

1. Variabel independen yaitu Stres Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2)
2. Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y)

Operasional variabel penelitian dapat dijabarkan secara lengkap pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.1

Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Stres Kerja (X_1)	Menurut Robbins dan Judge (2017), stres merupakan kondisi yang dinamis yang terdapat di dalam seseorang individu dihadapkan dengan suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi, dan pada diri seorang.	1. Stres lingkungan 2. Stres organisasi 3. Stres individu	Likert
Pengembangan Karir (X_2)	Menurut Muhammad Busro (2018:274) Pengembangan Karir yaitu perkembangan vertikal yang meliputi jabatan, kepangkatan, pendidikan, dan penugasan yang dialami oleh seseorang dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian	1. Kejelasan karir 2. Pengembangan diri 3. Perbaikan mutu kinerja	Likert

Kinerja Karyawan (Y)	Adapun teori menurut Lijan Poltak Sinambela,dkk (2011) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.	1. Kemampuan 2. Motivasi 3. Peluang	Likert
-----------------------------	--	---	--------

3.4 Metode Penarikan Sampel

a. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018) Pupulasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Best Skip Hotel Palembang. Tingkat variasi populasi memberikan pengaruh dalam menentukan ukuran sampel. Jumlah keseluruhan karyawan Best Skip Hotel Palembang adalah 38.

Menurut Sugiyono (2018) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel pada penelitian ini diambil sebanyak 38 orang. Penelitian jumlah sampel yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota pupulasi digunakan sampel.

3.5 Prosedur Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018) teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Proses pengumpulan data menggunakan kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, (Sugiyono, 2017). Dalam kuesioner ini data primer meliputi identitas pegawai dan daftar pernyataan yang telah tersedia pilihan jawaban sesuai dengan data yang dibutuhkan.

Skala yang digunakan dalam kuesioner ini adalah skala likert. Menurut Juliansyah Noor (2015) Skala likert merupakan teknik mengukur sikap dimana subjek diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing pernyataan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara langsung dengan menggunakan media kertas di mana tertulis sejumlah pertanyaan yang telah disusun, dan akan dibagikan kepada responden yang bersangkutan. Responden akan menerima kuesioner yang berisi pernyataan mengenai Stres Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan.

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Langkah-langkah Uji validitas:

1. Membuat tabel persiapan koefisien korelasi
2. Setelah mendapat data dari uji coba instrumen pada responden, data di entry ke dalam tabel
3. Hasil uji coba instrumen dihitung dengan menggunakan rumus korelasi product moment.

Adapun product moment adlah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - \left(\sum x \right) \left(\sum y \right)}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = Jumlah responden

$\sum x$ = Jumlah skor butir soal

$\sum y$ = Jumlah skor total soal

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali skor X dan Y setiap responden

$\sum x^2$ = Jumlah soal kuadrat butir soal

$\sum y^2$ = Jumlah soal kuadrat total soal

4. Hasil yang didapatkan dari perhitungan tersebut selanjutnya dibandingkan dengan r table pada taraf signifikan 5%
5. Apabila hasil perhitungan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument dikatakan valid, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument dikatakan tidak valid. Setelah dilakuakn uji validitas dengan menggunakan *rumus product moment* dan bantuan *SPSS versi 16 dan MS Excel 2016*

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) uji reliabilitas merupakan uji instrumen yang reliable adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur instrumen yang sama akan menghasilkan data yang sama. Adapun langkah-langkah uji realibilitas adalah sebagai berikut:

1. Membuat tabel persiapan koefisien realibilitas.
2. Setelah mendapatkan data (butir soal) yang valid, data di entry ke dalam tabel.
3. Data tersebut dihitung dengan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*.
4. Hasil yang didapatkan dari perhitungan tersebut selanjutnya dibandingkan dengan r_{tabel} pada taraf signifikan 5%.
5. Perhitungan uji realibilitas dianggap berhasil jika hasil perhitungan $r_{hitung} > r_{tabel}$ 5%.

Untuk mengetahui tinggi rendahnya reliabel instrumen maka digunakan pedoman menurut Arikunto (2010):

- 1) Antara 0,800 sampai 1,00 = Sangat Tinggi
- 2) Antara 0,600 sampai 0,799 = Tinggi
- 3) Antara 0,400 sampai 0,599 = Cukup
- 4) Antara 0,200 sampai 0,399 = Rendah
- 5) Antara 0,000 sampai 0,199 = Sangat Rendah

3.7 Metode Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2018) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi data normal. Normalitas dapat dilihat dari besaran kolmogorov-smirnov, dengan kriteria sebagai berikut.

1. $\text{Sig} > 0,05$, data berdistribusi normal
2. $\text{Sig} < 0,05$, data tidak berdistribusi normal

Pengujian normalitas data akan digunakan alat uji sminorv kolmogorov dengan program SPSS versi 16. Data mempunyai distribusi normal apabila nilai signifिकासinya diatas 0,05 (Ghozali,2016). Rumus yang digunakan secara manual adalah :

$$D = \text{maksimum}[S_{n1}(X) - S_{n2}(X)]$$

Keterangan :

D = Nilai Kritis

Sn1 = Standar deviasi fungsi distribusi empiris

Sn2 = Standar deviasi fungsi distribusi kumulatif

2) Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya. Konsekuensi adanya multikolinearitas adalah koefisien korelasi variabel tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar atau tidak terhingga. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) dengan dibantu aplikasi SPSS versi16. Menurut Ghozali (2013:106), nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance <0,10 atau sama dengan nilai VIF>10. Secara manual perhitungan VIF dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{(1-R^2_j)} \quad j=1,2,\dots,K$$

Keterangan :

VIF = Angka VIF

J = Jumlah sampel 1,2..k

R^2_j = Koefisien determinansi variabel bebas ke-j dengan variabel lain

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013) Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Kemudian untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser dan dibantu dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 16. Dengan memiliki kriteria sebagai berikut:

1. Sig>0,05 tidak terjadi heteroskedastisitas
2. Sig < 0,05 terjadi heteroskedastisitas

3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

a. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.
- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

Apabila menggunakan tingkat signifikan, maka pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- (1) Jika signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak.
- (2) Jika signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas pada variabel terikat maka perlu dilakukan adanya pengujian signifikansi dari masing-masing koefisien regresi yaitu dengan menggunakan Uji t.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji statistik F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Uji f dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka pengaruhnya tidak signifikan.

3.10 Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Anwar Sanusi 2011 Regresi linier berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu menambah jumlah variable bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas yang dimana dalam penelitian ini tentang pengaruh stress kerja, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini ada 2 variabel bebas dan satu variabel terikat. Dengan demikian regresi linier berganda dinyatakan dalam peramaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y : Variabel terikat (kinerja karyawan)

a: Koefisien regresi (konstanta)

b₁: Koefisien regresi Stres Kerja

b₂: Koefisien regresi pengembangan karir

X₁: Variabel bebas Stres Kerja

X₂: Variabel bebas pengembangan karir

e: error

3.11 Analisi Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi merupakan analisis untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) atau untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independen dan dependen. Untuk menentukan hubungan antara

kedua variabel yang ada, yaitu variabel independen dan variabel dependen, maka dilakukan uji korelasi *pearson*. Rumus *korelasi Pearson Product Moment*.

Tabel 3.2
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi
Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Cukup kuat
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono 2017 : 231)

3.12 Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari setiap masing-masing variabel yang digunakan. Koefisien determinasi menjelaskan proporsi variasi dalam variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh hanyasatu variabel independen (lebih dari satu variabel bebas: X_i ; $i = 1,2,3,4,\text{dst.}$) secara bersama-sama.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Singkat Best Skip Hotel Palembang

Hotel Best Skip merupakan Owner dari Bapak H.Thamrin Azwari S.H. yang didirikan pada tahun 2009. Hotel ini berada 2.0 km dari pusat kota Palembang. Hotel ini memiliki 5 lantai yang terdiri dari *laundry*, restoran, *hub area*, *back office*, dan *lobby*. Best Skip Hotel Palembang di pimpin oleh seorang *General Manager* yaitu Bapak Muhammad Iqbal.

Best Skip Hotel merupakan hotel berbintang 2 yang memiliki 92 kamar yang terdiri dari *standardking*, *standardtwin*, *superiorking*, *superiortwin*, *deluxe*, *family*, *suite*, dan *singleroom*. Hotel ini memiliki beberapa fasilitas seperti karaoke, *smoking area*, *Wifi Area*, restoran, *Tv Channel*, *Area Parkir yang luas*, *Air Panas dan dingin*, *Bathube*, *Minibar*, *mushola*, *7meetingroom* yang memiliki kapasitas yang berbeda-beda. Adapun *ballroom* yang dapat memuat 1000pax. Kamar *standard* memiliki fasilitas berupa AC TV kabel, *Wi-Fi*, telepon, pemanas kopi dan teh. Di kamar mandi ada air panas dan dingin dan ada tersedia *bathtub*. Tipe kamar *family* mempunyai fasilitas berupa Ac, TV kabel, Wi-fi, telepon, pemanas kopi dan teh. Di kamar mandi ada air panas dan dingin dan di kamar ini ada satu *single bed* dan satu *double bed*.

4.2 Visi dan Misi

Visi dari Best Skip Hotel Palembang yaitu menjadikan hotel ini sebagai hotel pilihan utama di Palembang dan sekitarnya. Kami berkomitmen untuk memberikan kualitas properti komersial untuk kepuasan pelanggan.

Misi dari Best Skip Hotel Palembang yaitu senantiasa bertekad memberikan produk yang bermutu tinggi guna memenuhi harapan pelanggan melalui pengembangan sumber daya dan manajemen kelas dunia.

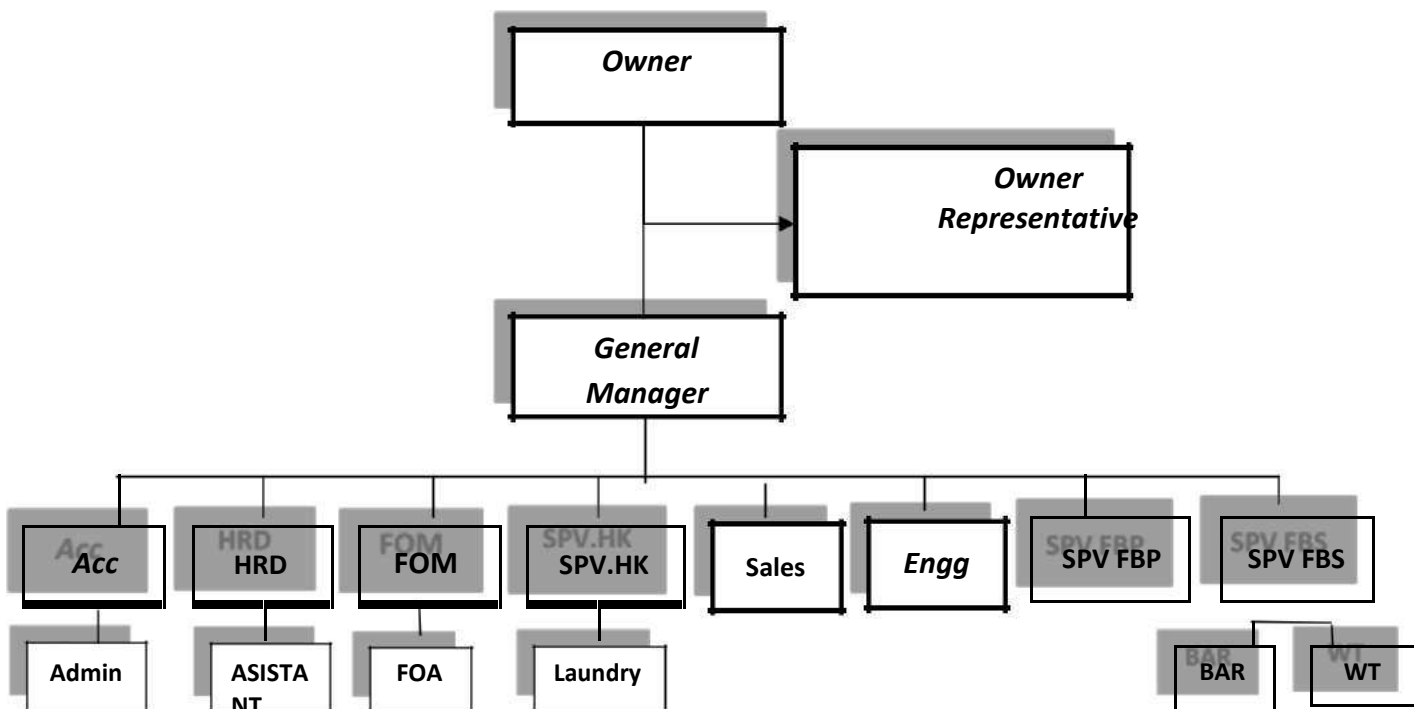
Selalu menyapa tamu terlebih dahulu dan berpenampilan profesional dan penuh perhatian, sehingga tamu merasakan bahwa kita senang mereka datang ke hotel dan merasa menjadi keluarga.

Tingkat kebersihan yang maksimal merupakan tanggung jawab setiap karyawan tanpa kompromi.

4.3 Struktur Organisasi Hotel Best Skip Palembang

Struktur Organisasi Best Skip Hotel Palembang dapat dilihat sebagai berikut ini :

Struktur Organisasi Best Skip Hotel Palembang



1. *General Manager*

Fungsi wewenang dan tanggung jawab *General Manager* adalah sebagai pemimpin utama dalam hotel yang bertugas memberikan arahan serta mengawasi pelaksanaan seluruh kegiatan dilapangan baik menyangkut operasional hotel itu sendiri maupun sistem pelaporan dan hal-hal administrasi lainnya sekaligus sebagai pengambilan keputusan.

2. *Human Resources Department*

Human Resources Department merupakan bagian yang bertanggung jawab dalam hal ini seperti pelatihan karyawan, bagian administrasi yang bertanggung jawab atas segala urusan yang bertanggung jawab terhadap keseluruhan keamanan hotel. Bagian ini merupakan bagian yang sangat penting pada hotel karena merupakan bagian pengembangan karyawan pada hotel.

3. *Sales and Marketing Department*

Bagian ini adalah divisi yang khusus mengkonsentrasikan diri pada bidang pemasaran dan penjualan yang mana tugas dan tanggung jawabnya adalah melakukan kontrak dengan para relasi yang sudah lama dan akan menggunakan jasa hotel. Memastikan penjualan kamar memenuhi target, menggiatkan program promosi, baik kamar maupun makanan/minuman dan konvensi lainnya. Juga bertanggung jawab dalam mempertahankan hubungan dengan para pelanggan. Mengatur pelaksanaan proses pemasaran seperti iklan dan penawaran-penawaran serta menciptakan hubungan – hubungan baru. Mengorganisasi pelaksanaan *event* tertentu

dihotel dan melakukan evaluasi terhadap performa produk yang dimiliki oleh hotel.

4. *Accounting Department*

Tugas dan tanggung jawab bagian *Accounting* yaitu

- a. Mencatat transaksi keuangan setiap hari
- b. Membuat laporan keuangan setiap bulan dan setiap tahun, kemudian di sampaikan kepada pimpinan hotel.

5. *Housekeeping Department*

Sesuai dengan namanya, bagian tata graha (*Housekeeper*) bertugas menata rumah dalam arti mengatur peralatan, menjaga kebersihan, agar hotel tampak rapi, bersih, menarik dan menyenangkan. Bagian ini mempunyai tugas dan tanggung jawab antara lain mengkoordinir seluruh *section* yang berada dalam organisai *housekeeping department*, membuat *planning strategy* perubahan atau pergantian, penambahan asset untuk semua *section* yang tentunya disesuaikan dengan budget yang telah ditentukan. Membuat dan mengajukan ilustrasi budget. Melakukan evaluasi hasil kerja dan mencari metode baru mengenai sistem kerja maupun alat-alat yang lebih efisien untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Melakukan kontrol dalam segi managing cost atau penghematan tanpa mengurangi kualitas pelayanan. Analisa terhadap segala bentuk keluhan dan action yang tepat dengan memberikan solusi yang baik.

6. *Food and Beverage Service Department*

Bagian ini bertanggung jawab atas operasional pada divisi makanan dan minuman yang meliputi kegiatan di restaurant, *room service*, konvensi seperti pesta, seminar, ulang tahun, *show*, dan lain-lain. Juga turut dalam pelaksanaan tugas di dapur yang meliputi *main kitchen* dan *pastry* serta ruang makan karyawan atau *employee dining room*, selain itu tugasnya meliputi bagian entertainmenr seperti karaoke dan *lounge*.

7. *Food and Beverage Product Department*

Bagian ini bertanggung jawab terhadap seluruh makanan yang disajikan pada Best Skip Hotel Palembang, mulai dari masakan Indonesia, Japan, dan masakan lainnya, semuanya dikerjakan oleh tenaga-tenaga yang ahli pada bidangnya.

8. *Enginnering Department*

Bagian ini bertanggung jawab terhadap pelaksanaan perbaikan dan perawatan perlengkapan yang ada di kamar dan peralatan, mesin-mesin, komputer, audio visual, pendingin dan alat elektronik lainnya yang ada di seluruh hotel serta melakukan perbaikan bangunan hotel yang sering mengalami perubahan sesuai event yang sedang dilaksanakan.

9. *Front Office Department*

- a. Menjual kamar, tugas ini antara lain menerima pemesanan kamar, menangani tamu yang tanpa pemesan kamar, melaksanakan pendaftaran, dan penentuan kamar.
- b. Memberikan informasi tentang pelayanan hotel.

- c. Mengkoordinir pelayanan tamu, antara lain sebagai penghubung antara bagian- bagian di hotel menangani berbagai masalah dan keluhan tamu.
- d. Menyusun laporan status kamar dan mengkoordinasikan penjualan kamar dengan bagian *housekeeping*
- e. Menyelenggarakan pembayaran tamu
- f. Menyusun riwayat kunjungan tamu antara lain melakukan pencatatan data-data individu untuk kunjungan akan datang, dan menyelenggarakan arsip kartu riwayat kunjungan tamu.
- g. Menangani telephone
- h. Menangani barang-brang bawaan tamu.

4.4 Gambaran Umum Responden

Dari kuisioner yang telah terkumpul di dapat karaktersistik responden sebagai berikut.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	25	66%
Perempuan	13	34%
Total	38	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Berdasarkan dari tabel 4.1 telah diketahui jenis kelamin responden perempuan sebanyak 13 orang dari total keseluruhan responden dan 25 orang adalah responden berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	18-25	16	42%
2	26-30	11	29%
3	>30	11	29%
	Total	38	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.2 diketahui responden dengan usia 18-25 tahun adalah sebanyak 16 orang (42%) dan untuk usia >30 tahun sebanyak 11 orang (29%) dan responden yang terkecil adalah responden yang berusia 26-30 (29%). Dari data tersebut menunjukkan bahwa karyawan Best Skip Hotel Palembang didominasi umur 18-25 tahun.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	S1	12	32%
2	D3	8	21%
3	SMA	18	47%
	TOTAL	38	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.3 diketahui responden bahwa 32% responden didominasi oleh karyawan dengan latar belakang pendidikan S1 sedangkan sebanyak 21% diisi oleh karyawan dengan latar belakang Diploma (D3) dan latar belakang SMA sebanyak 47%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Best Skip Hotel Palembang mengedepankan latar belakang pendidikan formal dalam merekrut karyawannya.

4.5 Tabulasi Pernyataan Responden Tentang Stres Kerja

Tabel 4.4

Karyawan tidak ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yg berdampak terhadap nasib karyawan di perusahaan (X1.1)

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	0	0%
Setuju	0	0%
Netral	1	2%
Tidak Setuju	19	50%
Sangat Tidak Setuju	18	48%
Jumlah	38	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.4 dapat dilihat sebanyak 18 responden (48%) yang menyatakan sangat tidak setuju jika karyawan tidak ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak terhadap nasib karyawan di perusahaan, 19 responden (50%) menyatakan tidak setuju, 1 responden (2%) menyatakan netral, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat setuju jika karyawan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak terhadap nasib karyawan di perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 98% responden sangat tidak setuju jika karyawan tidak ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak terhadap nasib karyawan di perusahaan.

Tabel 4.5
Praturan yang diterapkan di perusahaan
ini tidak bisa diikuti oleh karyawan (X1.2)

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	0	0%
Setuju	0	0%
Netral	2	5%
Tidak Setuju	14	37%
Sangat Tidak Setuju	22	58%
Jumlah	38	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.5 dapat dilihat sebanyak 22 responden (58%) yang menyatakan sangat tidak setuju jika praturan yang diterapkan di perusahaan ini tidak bisa diikuti oleh karyawan, 14 responden (37%) menyatakan tidak setuju, 2 responden (5%) menyatakan netral, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat setuju jika praturan yang diterapkan di perusahaan ini tidak bisa diikuti oleh karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 95% responden sangat tidak setuju jika praturan yang diterapkan di perusahaan ini tidak bisa diikuti oleh karyawan.

Tabel 4.6
Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi
sangat memberatkan tugas-tugas saya (X1.3)

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	0	0%
Setuju	0	0%
Netral	1	2%
Tidak Setuju	25	66%
Sangat Tidak Setuju	12	32%
Jumlah	38	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.6 dapat dilihat sebanyak 12 responden (32%) yang menyatakan sangat tidak setuju jika target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sangat memberatkan tugas-tugas saya, 25 responden (66%) menyatakan tidak setuju, 1 responden (2%) menyatakan netral. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 98% responden tidak setuju jika target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sangat memberatkan tugas-tugas saya.

Tabel 4.7
Target yang ditetapkan perusahaan membuat kesehatan mental
saya menurun (X1.4)

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	0	0%
Setuju	0	0%
Netral	2	5%
Tidak Setuju	24	63%
Sangat Tidak Setuju	12	32%
Jumlah	38	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.7 dapat dilihat sebanyak 12 responden (32%) yang menyatakan sangat tidak setuju jika target yang ditetapkan perusahaan membuat kesehatan mental menurun, 24 responden (63%) menyatakan tidak setuju, 2 responden (5%) menyatakan netral, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat setuju jika target yang ditetapkan perusahaan membuat kesehatan saya menurun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 95% responden tidak setuju jika target yang ditetapkan perusahaan membuat kesehatan mental menurun.

Tabel 4.8
Peraturan di perusahaan menyulitkan saya dalam bekerja (X1.5)

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	0	0%
Setuju	0	0%
Netral	6	16%
Tidak Setuju	21	55%
Sangat Tidak Setuju	11	29%
Jumlah	38	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.8 dapat dilihat sebanyak 11 responden (29%) yang menyatakan sangat tidak setuju jika peraturan di perusahaan menyulitkan karyawan Best Skip Hotel dalam bekerja, 21 responden (55%) menyatakan tidak setuju, 6 responden (16%) menyatakan netral, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat setuju jika peraturan di perusahaan menyulitkan karyawan Best Skip Hotel dalam bekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 84% responden tidak setuju jika peraturan di perusahaan menyulitkan karyawan dalam bekerja.

Tabel 4.9
Saya merasa dilibatkan dalam setiap urusan yang menyangkut kepentingan perusahaan (X1.6)

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	0	0%
Setuju	0	0%
Netral	3	8%
Tidak Setuju	14	37%
Sangat Tidak Setuju	21	55%
Jumlah	38	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.9 dapat dilihat sebanyak 21 responden (55%) yang menyatakan sangat tidak setuju jika karyawan Best Skip Hotel merasa dilibatkan dalam setiap urusan yang menyangkut kepentingan perusahaan, 14 responden (37%) menyatakan tidak setuju, 3 responden (8%) menyatakan netral, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat setuju jika karyawan merasa dilibatkan dalam setiap urusan yang menyangkut kepentingan perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 92% responden tidak setuju jika karyawan Best Skip Hotel merasa dilibatkan dalam setiap urusan yang menyangkut kepentingan perusahaan.

Tabel 4.10
Pendapat karyawan tidak didengarkan dalam
pengambilan keputusan (X1.7)

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	0	0%
Setuju	0	0%
Netral	3	8%
Tidak Setuju	19	50%
Sangat Tidak Setuju	16	42%
Jumlah	38	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.10 dapat dilihat sebanyak 16 responden (42%) yang menyatakan sangat tidak setuju jika pendapat karyawan tidak didengarkan dalam pengambilan keputusan, 19 responden (50%) menyatakan tidak setuju, 3 responden (8%) menyatakan netral, dan tidak ada responden yang menyatakan sangatsetuju jika pendapat karyawan tidak didengarkan dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 92%

responden tidak setuju jika pendapat karyawan tidak di dengarkan dalam pengambilan keputusan.

Tabel 4.11
Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim
dalam perusahaan relative tidak kondusif (X1.8)

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	0	0%
Setuju	0	0%
Netral	4	11%
Tidak Setuju	14	37%
Sangat Tidak Setuju	20	52%
Jumlah	38	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.11 dapat dilihat sebanyak 20 responden (52%) yang menyatakan sangat tidak setuju jika sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif, 14 responden (37%) menyatakan tidak setuju, 4 responden (11%) menyatakan netral, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat setuju pada sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 89% responden tidak setuju pada sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif.

Tabel 4.12
Alur perintah struktur organisasi yang tumpah tindih
menjadi ketidaknyamanan kerja (X1.9)

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	0	0%
Setuju	0	0%
Netral	3	8%
Tidak Setuju	14	37%
Sangat Tidak Setuju	21	55%
Jumlah	38	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.12 dapat dilihat sebanyak 21 responden (55%) yang menyatakan sangat tidak setuju jika alur perintah struktur organisasi yang tumpah tindih menjadi ketidaknyamanan kerja, 14 responden (37%) menyatakan tidak setuju, 3 responden (8%) menyatakan netral, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat setuju pada alur perintah struktur organisasi yang tumpah tindih menjadi ketidaknyamanan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 92% responden tidak setuju pada alur perintah struktur organisasi yang tumpah tindih menjadi ketidaknyamanan kerja.

Tabel 4.13
Masing- masing unit kerja dalam perusahaan tedapat
saling ketergantungan dengan unit lainnya (X1.10)

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	0	0%
Setuju	0	0%
Netral	6	16%
Tidak Setuju	21	55%
Sangat Tidak Setuju	11	29%
Jumlah	38	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.13 dapat dilihat sebanyak 11 responden (29%) yang menyatakan sangat tidak setuju jika masing-masing unit kerja dalam perusahaan terdapat saling ketergantungan dengan unit lainnya, 21 responden (55%) menyatakan tidak setuju, 6 responden (16%) menyatakan netral, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat setuju jika masing-masing unit kerja dalam perusahaan terdapat saling ketergantungan dengan unit lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 84% responden tidak setuju jika masing-masing unit kerja dalam perusahaan terdapat saling ketergantungan dengan unit lainnya.

4.6 Tabulasi Pernyataan Responden Tentang Pengembangan Karir

Tabel 4.14
Karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk peningkatan karir atau untuk dipromosikan (X2.1)

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	21	55%
Setuju	17	45%
Netral	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	38	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.14 dapat dilihat sebanyak 21 responden (55%) yang menyatakan sangat setuju jika karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk peningkatan karir atau untuk di promosikan, 17 responden (45%) menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju jika karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk peningkatan

karir atau untuk di promosikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 100% responden setuju jika karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk peningkatan karir atau untuk di promosikan.

Tabel 4.15
Karyawan yang berprestasi dapat diusulkan oleh pimpinan untuk dipromosikan kepekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi lagi (X2.2)

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	18	47%
Setuju	20	53%
Netral	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	38	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.15 dapat dilihat sebanyak 18 responden (47%) yang menyatakan sangat setuju jika karyawan yang berprestasi dapat diusulkan oleh pimpinan untuk dipromosikan kepekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi lagi, 20 responden (53%) menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju jika karyawan yang berprestasi dapat diusulkan oleh pimpinan untuk dipromosikan kepekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi lagi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 100% responden setuju jika karyawan yang berprestasi dapat diusulkan oleh pimpinan untuk dipromosikan kepekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi lagi.

Tabel 4.16
Karyawan dapat memanfaatkan berbagai kesempatan yang ada, untuk kemajuan karir dan pengembangan personal (X2.3)

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	23	61%
Setuju	15	39%
Netral	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	38	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.16 dapat dilihat sebanyak 23 responden (61%) yang menyatakan sangat setuju jika karyawan dapat memanfaatkan berbagai kesempatan yang ada, untuk kemajuan karir dan pengembangan personal, 15 responden (39%) menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju jika karyawan dapat memanfaatkan berbagai kesempatan yang ada, untuk kemajuan karir dan pengembangan personal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 100% responden setuju jika karyawan dapat memanfaatkan berbagai kesempatan yang ada, untuk kemajuan karir dan pengembangan personal.

Tabel 4.17
Tanggung jawab dan pengembangan personal dapat berpengaruh untuk pertumbuhan karir yang lebih baik (X2.4)

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	23	61%
Setuju	15	39%
Netral	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	38	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.17 dapat dilihat sebanyak 23 responden (61%) yang menyatakan sangat setuju jika tanggung jawab dan pengembangan personal dapat berpengaruh untuk pertumbuhan karir yang lebih baik, 15 responden (39%) menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju jika tanggung jawab dan pengembangan personal dapat berpengaruh untuk pertumbuhan karir yang lebih baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 100% responden setuju jika tanggung jawab dan pengembangan personal dapat berpengaruh untuk pertumbuhan karir yang lebih baik.

Tabel 4.18
Dengan adanya jenjang karir membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi (X2.5)

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	23	61%
Setuju	15	39%
Netral	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	38	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.18 dapat dilihat sebanyak 23 responden (61%) yang menyatakan sangat setuju jika dengan adanya jenjang karir membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi, 15 responden (39%) menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju jika dengan adanya jenjang karir membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 100% responden

setuju jika dengan adanya jenjang karir membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

Tabel 4.19
Karyawan mendapatkan kesempatan pelatihan
yang sama dalam setiap promosi di tempat kerja (X2.6)

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	20	53%
Setuju	17	45%
Netral	1	2%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	38	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.19 dapat dilihat sebanyak 20 responden (53%) yang menyatakan sangat setuju jika karyawan mendapatkan kesempatan pelatihan yang sama dalam setiap promosi di tempat kerja, 17 responden (45%) menyatakan setuju, 1 responden (2%) menyatakan netral, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju jika karyawan mendapatkan kesempatan pelatihan yang sama dalam setiap promosi di tempat kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 98% responden setuju jika karyawan mendapatkan kesempatan pelatihan yang sama dalam setiap promosi di tempat kerja.

Tabel 4.20
Karyawan selalu mendapatkan umpan balik dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan (X2.7)

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	23	61%
Setuju	15	39%
Netral	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	58	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.20 dapat dilihat sebanyak 23 responden (61%) yang menyatakan sangat setuju jika karyawan selalu mendapatkan umpan balik dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan, 15 responden (39%) menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju jika karyawan selalu mendapatkan umpan balik dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 100% responden setuju jika karyawan selalu mendapatkan umpan balik dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

Tabel 4.21
Karyawan mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan saat ini dan pengembangan karir kedepannya (X2.8)

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	19	50%
Setuju	19	50%
Netral	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	58	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.21 dapat dilihat sebanyak 19 responden (50%) yang menyatakan sangat setuju jika karyawan mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan saat ini dan pengembangan karir kedepannya, 19 responden (50%) menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju jika karyawan mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan saat ini dan pengembangan karir kedepannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 100% responden setuju jika karyawan mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan saat ini dan pengembangan karir kedepannya.

Tabel 4.22
Prestasi kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan
jenjang karir di perusahaan (X2.9)

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	20	53%
Setuju	18	47%
Netral	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	38	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.22 dapat dilihat sebanyak 20 responden (53%) yang menyatakan sangat setuju jika prestasi kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan jenjang karir di perusahaan, 18 responden (47%) menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju jika prestasi kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan jenjang karir di perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 100% responden

setuju jika prestasi kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan jenjang karir di perusahaan.

Tabel 4.23
Karyawan mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan (X2.10)

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	24	63%
Setuju	14	37%
Netral	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	38	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.23 dapat dilihat sebanyak 24 responden (63%) yang menyatakan sangat setuju jika karyawan mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan, 14 responden (37%) menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju jika karyawan mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 100% responden setuju jika karyawan mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan.

4.7 Tabulasi Pernyataan Responden Tentang Kinerja Karyawan

Tabel 4.24
Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya (Y1)

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	19	50%
Setuju	18	47%
Netral	1	3%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	38	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.24 dapat dilihat sebanyak 19 responden (50%) yang menyatakan sangat setuju jika karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, 18 responden (47%) menyatakan setuju, 1 responden (3%) menyatakan netral dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju jika karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 97% responden setuju jika karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Tabel 4.25
Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu dan target yang telah ditentukan (Y2)

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	18	47%
Setuju	20	53%
Netral	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	38	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.25 dapat dilihat sebanyak 18 responden (47%) yang menyatakan sangat setuju jika karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu dan target yang telah ditentukan, 20 responden (53%) menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju jika karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu dan target yang telah ditentukan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 100% responden setuju jika karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu dan target yang telah ditentukan.

Tabel 4.26
Peningkatan yang dihasilkan karyawan sesuai dengan standar yang sudah diterapkan perusahaan (Y3)

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	21	55%
Setuju	17	45%
Netral	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	38	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.26 dapat dilihat sebanyak 21 responden (55%) yang menyatakan sangat setuju jika peningkatan yang dihasilkan karyawan sesuai dengan standar yang sudah diterapkan perusahaan, 17 responden (45%) menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju jika peningkatan yang dihasilkan karyawan sesuai dengan standar yang sudah diterapkan perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

100% responden setuju jika peningkatan yang dihasilkan karyawan sesuai dengan standar yang sudah diterapkan perusahaan.

Tabel 4.27
Karyawan termotivasi jika kinerja yang baik akan diberikan reward atau penghargaan (Y4)

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	17	45%
Setuju	17	45%
Netral	4	10%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	38	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.27 dapat dilihat sebanyak 17 responden (45%) yang menyatakan sangat setuju jika karyawan termotivasi jika kinerja yang baik akan diberikan reward atau penghargaan, 17 responden (45%) menyatakan setuju, 4 responden (10%) menyatakan netral, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju pada karyawan termotivasi jika kinerja yang baik akan diberikan reward atau penghargaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 90% responden setuju pada karyawan termotivasi jika kinerja yang baik akan diberikan reward atau penghargaan.

Tabel 4.28
Perusahaan memberikan insentif yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan (Y5)

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	17	45%
Setuju	21	55%
Netral	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	38	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.28 dapat dilihat sebanyak 17 responden (45%) yang menyatakan sangat setuju jika perusahaan memberikan insentif yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan, 21 responden (55%) menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju jika perusahaan memberikan insentif yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 100% responden setuju jika perusahaan memberikan insentif yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan.

Tabel 4.29
Peningkatan kinerja melalui pelatihan secara berkesinambungan yang efektif untuk karyawan (Y6)

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	14	37%
Setuju	21	55%
Netral	3	8%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	38	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.29 dapat dilihat sebanyak 14 responden (37%) yang menyatakan sangat setuju jika peningkatan kinerja melalui pelatihan secara berkesinambungan yang efektif untuk karyawan, 21 responden (55%) menyatakan setuju, 3 responden (8%) menyatakan netral. Dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju jika peningkatan kinerja melalui pelatihan secara berkesinambungan yang efektif untuk karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 92% responden setuju jika peningkatan kinerja melalui pelatihan secara berkesinambungan yang efektif untuk karyawan.

Tabel 4.30
Manager memberikan program bimbingan secara rutin
untuk meningkatkan kemampuan (Y7)

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	23	61%
Setuju	14	37%
Netral	1	2%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	38	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.30 dapat dilihat sebanyak 23 responden (61%) yang menyatakan sangat setuju jika manager memberikan program bimbingan secara rutin untuk meningkatkan kemampuan, 14 responden (37%) menyatakan setuju, 1 responden (2%) menyatakan netral. Dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju jika manager memberikan program bimbingan secara rutin untuk meningkatkan kemampuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 98% responden setuju jika manager

memberikan program bimbingan secara rutin untuk meningkatkan kemampuan mereka.

Tabel 4.31
Karyawan selalu mendapatkan kesempatan untuk
menunjukkan prestasi kerjanya (Y8)

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	18	47%
Setuju	19	50%
Netral	1	3%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	38	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.31 dapat dilihat sebanyak 18 responden (47%) yang menyatakan sangat setuju jika karyawan selalu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya, 19 responden (50%) menyatakan setuju, 1 responden (3%) menyatakan netral. Dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju jika karyawan selalu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 97% responden setuju jika karyawan selalu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Tabel 4.32
**Karyawan memiliki kesempatan dan peluang untuk
mendapatkan promosi (Y9)**

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	29	76%
Setuju	9	24%
Netral	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	38	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.32 dapat dilihat sebanyak 29 responden (76%) yang menyatakan sangat setuju jika karyawan memiliki kesempatan dan peluang untuk mendapatkan promosi, 9 responden (24%) menyatakan setuju. Dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju jika karyawan memiliki kesempatan dan peluang untuk mendapatkan promosi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 100% responden setuju jika karyawan memiliki kesempatan dan peluang untuk mendapatkan promosi.

Tabel 4.33
**Karyawan dapat melakukan pekerjaan secara optimal
tanpa adanya pengawasan (Y10)**

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	31	81%
Setuju	6	16%
Netral	1	3%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	38	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.33 dapat dilihat sebanyak 31 responden (81%) yang menyatakan sangat setuju jika karyawan dapat melakukan pekerjaan secara optimal tanpa adanya pengawasan, 6 responden (16%) menyatakan setuju. 1 responden (3%) yang menyatakan netral. Dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju jika karyawan dapat melakukan pekerjaan secara optimal tanpa adanya pengawasan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 97% responden setuju jika karyawan dapat melakukan pekerjaan secara optimal tanpa adanya pengawasan.

4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Setelah mengumpulkan kusioner dari responden, kemudian dilakukan uji validitas kembali terhadap data yang diperoleh. Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisisioner.

Uji signifikansi untuk melihat valid tidaknya data dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah banyak sampel. Jika r_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka instrumen kuisisioner dinyatakan *valid*. Maka $df = 38-2$ yaitu 36. Jadi r_{tabel} dari 36 yaitu 0.270. Berikut ini merupakan hasil pengolahan data yang dilakukan penulis dengan menggunakan SPSS.

Tabel 4.34
Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,393	0,320	Valid
X1.2	0,436	0,320	Valid
X1.3	0,343	0,320	Valid
X1.4	0,326	0,320	Valid
X1.5	0,464	0,320	Valid
X1.6	0,814	0,320	Valid
X1.7	0,636	0,320	Valid
X1.8	0,554	0,320	Valid
X1.9	0,814	0,320	Valid
X1.10	0,464	0,320	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16,2021

Berdasarkan pada tabel 4.34 diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dari variabel stres kerja diatas diperoleh bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dikatakan variabel stress kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.35
Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,644	0,320	Valid
X2.2	0,517	0,320	Valid
X2.3	0,698	0,320	Valid
X2.4	0,636	0,320	Valid
X2.5	0,745	0,320	Valid
X2.6	0,778	0,320	Valid
X2.7	0,884	0,320	Valid
X2.8	0,704	0,320	Valid
X2.9	0,559	0,320	Valid
X2.10	0,808	0,320	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16,2021

Berdasarkan pada tabel 4.35 di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dari variabel Pengembangan Karir diatas diperoleh

bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dikatakan variabel Pengembangan Karir dinyatakan valid.

Tabel 4.36
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y1	0,760	0,320	Valid
Y2	0,558	0,320	Valid
Y3	0,783	0,320	Valid
Y4	0,618	0,320	Valid
Y5	0,383	0,320	Valid
Y6	0,559	0,320	Valid
Y7	0,727	0,320	Valid
Y8	0,661	0,320	Valid
Y9	0,661	0,320	Valid
Y10	0,354	0,320	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16,2021

Berdasarkan pada tabel 4.36 di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dari variabel Kinerja Karyawan diatas diperoleh bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dikatakan variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Realibilitas

Uji Realibilitas digunakan untuk mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukur tersebut diulang. Program *SPSS 16* memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistic *Cronbac'h Alpha* sama dengan 0,6 atau lebih. Berikut ini hasil uji realibilitas pada tabel 4.7

Tabel 4.37
Hasil Uji Realibilitas Stres Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.718	10

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16,2021

Dari tabel 4.37 bahwa hasil dari uji realibilitas X1 di atas menunjukkan masing-masing nilai alpha variabel yang berada diatas 0,6 dengan nilai 0,718. Dengan demikian masing-masing konsep variabel tersebut dapat dikatakan reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistic.

Tebel 4.38
Hasil Uji Realibilitas Pengembangan Karir

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.882	10

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16,2021

Dari tabel 4.38 bahwa hasil dari uji realibilitas X2 di atas menunjukkan masing-masing nilai alpha variabel yang berada diatas 0,6 dengan nilai 0,882. Dengan demikian masing-masing konsep variabel tersebut dapat dikatakan reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistic.

Tabel 4.39
Hasil Uji Realibilitas Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	10

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16,2021

Dari tabel 4.39 bahwa hasil dari uji realibilitas Y di atas menunjukkan masing-masing nilai alpha variabel yang berada diatas 0,6 dengan nilai 0,808. Dengan demikian masing-masing konsep variabel tersebut dapat dikatakan reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistic.

4.9 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada tabel 4.40 ini digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

Tabel 4.40
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.03037227
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		.652
Asymp. Sig. (2-tailed)		.789

a. Test distribution is Normal.

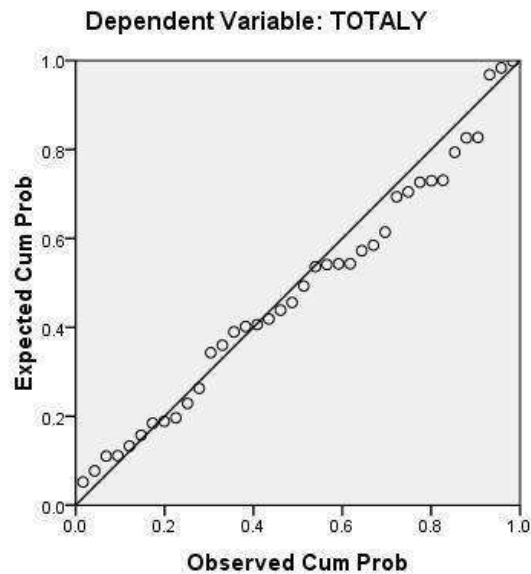
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16,2021

Berdasarkan pada tabel 4.8 di atas hasil uji normalitas menggunakan uji kolmogrov-smirnov yaitu uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam variabel yang akan dianalisis berdistribusi normal, uji kolmogrov-smirnov test diketahui nilai signifikannya $0,652 > 0,05$, jadi dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal.

Selanjutnya pada tabel di bawah ini dapat dilihat juga uji normalitas dengan menggunakan uji norma *P-Plot oft Regression Standarized* residual pada gambar 4.1

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas dengan P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16,2021

Berdasarkan hasil pada gambar 4.1 di atas terdapat bahwa penyebaran titik – titik mendekati sekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Dengan ini maka, nilai residual terdistribusi tersebut telah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan kolerasi yang tinggi antara variabel independen. Berikut dibawah ini dapat dilihat nilai VIF pada tabel 4.9

Tabel 4.41
Hasil Uji Multikoliniertitas

Coefficients^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Total X1	1.000	1.000
Total X2	1.000	1.000

a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16,2021

Berdasarkan pada tabel 4.41 di atas terdapat bahwa nilai *Tolerance* dan *VIF* sebesar 1.000 dan nilai *VIF* 1.000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas dan dapat digunakan dalam penelitian ini dan data berdistribusi normal.

c. Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan kepengamatan lain. Berikut ini kita lihat pada tabel 4.10

Tabel 4.42
Hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser

Coefficients^a		
Model	T	Sig.
1 (Constant)	2.406	.022
Total X1	-2.542	.016
Total X2	-.279	.782

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16,2021

Berdasarkan pada tabel 4.42 dengan menggunakan metode Glejser terdapat bahwa hasil nilai signifikansi 0,016 dan 0,782 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

4.10 Uji Hipotesis

a. Uji F

Tabel 4.43
Hasil Uji F

ANOVA^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	240.342	2	120.171	27.186	.000 ^a
Residual	154.711	35	4.420		
Total	395.053	37			

a. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16,2021

Berdasarkan pada tabel 4.43 dapat dilihat bahwa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} pada tabel anova lebih besar dari F_{tabel} ($27.186 > 3,27$) dengan tingkat signifikansi 0,00. Hasil perolehan F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikan 0,05 dengan $df_1 = k-1$ dimana k yaitu jumlah variabel maka $df_1 = 2-1$ jadi nilai df_1 yaitu $df_1 = n-k-1$ dimana n adalah jumlah responden dan k jumlah variabel bebas maka $df_1 = 38-2-1$ adalah 35 maka f_{tabel} 3,27. Oleh karena itu probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang berarti Stres Kerja dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kinerja.

b. Uji t

Tabel 4.44
Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	47.152	4.769		9.888	.000
TOTALX2	.225	.097	.242	2.308	.027
TOTALX1	-.742	.104	-.747	-7.107	.000

a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16,2021

Pada tabel 4.44 dapat diketahui pengaruh masing-masing dari variabel yaitu sebagai berikut:

1) Variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh variabel Stres Kerja secara individual/parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada tabel 4.12 di atas, maka dapat dilihat bahwa $t_{hitung} -7.107$ terhadap kinerja karyawan sebesar -7.107 . Berarti ada pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja maka kinerja karyawan mengalami penurunan

2) Variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh variabel Pengembangan Karir secara individual /parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada tabel 4.12 di atas, maka dapat dilihat bahwa $t_{hitung} 2.308$ terhadap kinerja karyawan sebesar 2.030 . Hal ini berarti $t_{hitung} 2.308 > t_{tabel} 2.030$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan. Maka semakin tinggi pengembangan karir yang dilakukan maka makin tinggi pula kinerja karyawan di Best Skip Hotel Palembang.

4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.45
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	47.152	4.769		9.888	.000
TOTALX2	.225	.097	.242	2.308	.027
TOTALX1	-.742	.104	-.747	-7.107	.000

a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16,2021

Berdasarkan pada tabel 4.45 maka dapat diperoleh suatu regresi linier berganda dengan melihat nilai-nilai pada kolom B. Untuk nilai a diperoleh dari kolom B begitu juga nilai b diperoleh dari kolom B. Dengan demikian dapat ditarik suatu model persamaan sebagai berikut:

$$Y = 47.152 + -0,742 X1 + 0,225 X2 + 4.769$$

- Konstant sebesar 47.152 diartikan bahwa tidak ada perubahan antara variabel-variabel stres kerja, pengembangan karir maka kinerja karyawan yaitu 47.152. Artinya masih tetap ada kinerja karyawan walaupun nilai Stres Kerja, pengembangan karir, terhadap Y bernilai nol.
- Nilai koefisien dari stres kerja yaitu -742 yang menyatakan bahwa dari nilai stres kerja mengalami kenaikan satu skor, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar -742 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

- c. Nilai koefisien dari variabel pengembangan karir yaitu 0,225 yang menyatakan bahwa nilai dari pengembangan karir mengalami kenaikan satu skor, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,225 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
- d. *Standard error* sebesar 4.769 menunjukkan data yang diberikan hanya akan mengalami penyimpangan sebesar 4.769 dari satuan. Semakin kecil angka error maka kemungkinan penyimpangannya juga akan semakin kecil, artinya data yang diberikan akan semakin akurat

4.12 Hasil Koefisien Korelasi

Tabel 4.46
Koefisien Korelasi (R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.614	.592	2.088

a. Predictors: (Constant), TOTALX1, TOTALX2

b. Dependent Variable: TOTALY

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16,2021

Berdasarkan pada tabel 4.46 dapat diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0.784 dimana tingkat hubungannya kuat. Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara stres kerja, pengembangan karir dan kinerja karyawan Best Skip Hotel Palembang kuat.

4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.47
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.614	.592	2.088

a. Predictors: (Constant), TOTALX1, TOTALX2

b. Dependent Variable: TOTALY

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16,2021

Berdasarkan pada tabel 4.47 dapat dilihat di kolom *Adjusted R Square* sebesar 0.592 yang berarti pengaruh variabel independen terhadap perubahan variabel dependen sebesar 59% dan sisanya 41% dipengaruhi oleh variabel lain seperti gaji, bonus, insentif, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi.

4.14 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Stres Kerja, Pengembangan Karir Secara Simultan

Terhadap Kinerja Karyawan Pada Best Skip Hotel Palembang

Dalam pengaruh Stres Kerja, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada Best Skip Hotel Palembang. Penelitian ini menguji dengan uji F yaitu dilihat pada tabel ANOVA bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tabel anova ($27.825 > 3,27$) dengan tingkat signifikansi 000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel Stres Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Besarnya pengaruh variabel Stres Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada Best Skip Hotel Palembang dapat dilihat dari hasil pengolahan data berdasarkan tabel *model summary* regresi berganda sebesar 59% dan sisanya 41% dipengaruhi oleh variabel lain seperti gaji, bonus, insentif, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi.

Hal ini semakin rendah tingkat stres kerja dan semakin tinggi pengembangan karir yang dimiliki karyawan maka akan membuahkan kinerja yang baik. Berdasarkan penjelasan tersebut bahwa sangatlah penting bagi karyawan untuk dapat mencapai kinerja yang lebih baik guna untuk mencapai suatu tujuan. Untuk pencapaian kinerja yang baik diperlukannya perhatian terhadap stres kerja yang dialami karyawan dan pengembangan karir karyawan. Dengan tidak adanya stres terhadap karyawan maka kinerjanya akan baik dan berjalan dengan lancar, begitu juga dengan pengembangan karir, berdasarkan dalam hal ini perusahaan harus memperhatikan pengembangan karir karyawan baik itu dari kejelasan karir, pengembangan diri, perbaikan mutu kinerja. Jika pengembangan karir dilakukan maka kinerja karyawan akan lebih baik lagi. Berdasarkan hal tersebut penulis meyakini bahwa pencapaian kinerja karyawan yang baik dapat dicapai apabila tidak mengalami stres kerja, stres lingkungan, stres organisasi, stres individu dan dapat meningkatkan pengembangan karir yang saling mempengaruhi satu dengan yang lainnya.

2. Pengaruh Stres Kerja, Pengembangan Karir Secara Parsial

Terhadap Kinerja Karyawan pada Best Skip Hotel Palembang

Besarnya pengaruh masing-masing variabel independen stres kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil pengolahan data pada tabel *model summary* regresi berganda.

a. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Best Skip Hotel Palembang

Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Best Skip Hotel Palembang. Dari analisis data stres kerja dengan indikator stres lingkungan, stres organisasi, stress individu. Jadi stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara negatif dengan nilai - 0,742.

Berdasarkan pada hasil yang sudah diteliti oleh penulis terdapat bahwa stres kerja perlu diperhatikan pada karyawan Best Skip Hotel Palembang yang dimana akan berdampak pada kinerjanya tersendiri. Dengan adanya stres dalam bekerja maka kinerja karyawan akan menurun. Dari hasil data peneliti lakukan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan tidak adanya stres pada karyawan maka kinerja yang dilakukan karyawan membuahkan hasil yang maksimal.

b. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Best Skip Hotel Palembang

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa pengembangan karir terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan tingkat signifikan 2.308. Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dapat naik grade dan menduduki jabatan dimana karyawan yang berkompeten akan mendapatkan promosi jabatan. Kriteria kenaikan Grade atau pangkat dilihat dari penilaian kompetensi, lamanya bekerja, disiplin kerja, dan kinerja yang memuaskan.

Pengembangan karir adalah suatu keadaan yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan. Hubungan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan yaitu dengan adanya program pengembangan karir maka karyawan Best Skip Hotel Palembang termotivasi untuk dapat bekerja secara maksimal di perusahaannya.

Berdasarkan hasil yang sudah diteliti oleh penulis terdapat bahwa pengembangan karir di Best Skip Hotel Palembang telah diterapkan yang dapat dilihat dari karakteristik responden berdasarkan hasil jawaban dengan beberapa indikator pengembangan yaitu kejelasan karir, pengembangan diri, perbaikan mutu kinerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Stres Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Best Skip Hotel Palembang. Berdasarkan hasil dari pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin tinggi tingkat pengaruh stres kerja yang dialami karyawan maka semakin rendah tingkat kinerja karyawan di Best Skip Hotel Palembang.

Besarnya pengaruh Stres Kerja dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan secara simultan pada Best Skip Hotel Palembang dapat dilihat dari tabel 4.15 yang dimana nilainya sebesar 59% sedangkan 41% dipengaruhi oleh variabel lain, seperti gaji, bonus, insentif, lingkungan kerja dll

5.2 Saran

Setelah melakukan pengamatan dan pembahasan maka penulis ingin memberikan beberapa saran yang akan dapat bermanfaat dalam meningkatkan kinerja karyawan di Best Skip Hotel Palembang antara lain yaitu :

1. Perusahaan dapat memperbaiki dampak stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara tidak menekan pekerjaan dengan waktu yang sesuai dengan peraturan tetapi memberikan jam lembur agar karyawan

dapat menyelesaikan tugas dengan baik tanpa dikejar waktu. Dan memberikan insentif, bonus atau uang jam lembur kepada karyawan yang memiliki. Berdasarkan hasil penelitian ini, sebaiknya sebagai pimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja para karyawan sehingga dapat memudahkan perusahaan mencapai target-target yang ditentukan oleh perusahaan, diantaranya dengan mengurangi beban kerja yang dapat memicu terjadinya stres, atau dengan memberikan kesempatan berkarir kepada karyawannya terutama yang berkinerja tinggi.

2. Pengembangan Karir di Best Skip Hotel Palembang perlu diperhatikan lagi bahwa pengembangan karir sangatlah penting dan berpengaruh pada kinerja karyawan. Peningkatan pengembangan karir dapat dilakukan dengan memperhatikan kesempatan-kesempatan para karyawan untuk tumbuh dan meningkatkan karirnya di perusahaan seperti halnya melakukan promosi. Promosi karyawan yang diambil dari dalam perusahaan bukan dari luar perusahaan. Hal ini karena para karyawan selama ini menganggap bahwa kesempatan para karyawan untuk tumbuh di perusahaan kurang begitu baik. Memberikan berbagai macam program pengembangan karir seperti pelatihan, pendidikan tambahan, seminar, promosi, magang. Karena dengan adanya pengembangan karir dapat meningkatkan keterampilan, minat, dan wawasan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Raja Bahrial. 2013. *“Analisis Kepemimpin, pengembangan karir terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus Pada Badan Penghubung Provinsi Riau di Jakarta)”*, Skripsi, (Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta)
- Busro, Dr.Muhammad. 2018. *“Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia”* (Jakarta:Penerbit PERNADAMEDIA Group)
- Cahyaningrum, Syamsiatul. *“Pengaruh stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan” (studi pada karyawan PT. Surya Cipta)*
- Heikal, Mohd. 2016. *“Pengaruh stres kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan”* ,Jurnal,(Sumatra Utara: Economic Management &Business) *Internusa Gresik”*, Jurnal, (Surabaya: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya, 2018)
- <http://repository.unpas.ac.id/44571/4/BAB%202.pdf>
- Kurniawan Kenny,Yulianto *(Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Parit Padang Global)*, Jurnal, (Surabaya: Program Studi Manajemen Universitas Kristen Petra)
- Poltak,Lijan Sinambela, dkk. 2011 *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* (Depok: Penerbit PT Raja Grafindo Persada)
- Rosita, Titik, *“Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel Intervening”* Jurnal (Surabaya: Sekolah Tinggi Indonesia)
- Sutrisno,Edy. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, (Jakarta: Penerbit Erlangga)
- Sugiyono, Prof. Dr. 2018. *“Metode Penelitian”* (Bandung : Alfabeta,cv)
- Sulistiyastuti, Purwanto. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Gava Media)

Tahir,M. 2018. (*Pengaruh Tekanan Kerja (stress) dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinar Pandawa Medan*), Jurnal (Medan: Program Studi Manajemen Universitas Islam Sumatera Utara)

Widodo, Prof.Dr. Suparni Eko. "Manajemen Sumber Daya Manusia" Jakarta: Pustaka Pelajar

Wilson, Banguni. 2012 "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Jakarta: penerbit Erlangga,)

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH STRES KERJA, PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BEST SKIP HOTEL PALEMBANG

IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin

Pria ☐

Wanita ☐

Umur

18-25 ☐ 26-30 ☐ >30 ☐

PENDIDIKAN

SMA ☐ D3 ☐ SMA ☐

PETUNJUK PENGISIAN:

1. Mohon dengan hormat, bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dalam kuisisioner ini
2. Berilah tanda (√) pernyataan berikut yang sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya pada kolom yang tersedia
3. Ada 5 (lima) pilihan yang tersedia untuk masing-masing pernyataan, yaitu:

SS : Sangat setuju

S : Setuju

N: Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

A. Stres Kerja (Variabel X₁)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Setiap karyawan tidak ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak terhadap nasib karyawan di perusahaan					
2	Peraturan yang di terapkan di perusahaan ini tidak bisa diikuti oleh karyawan					
3	Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sangat memberatkan tugas-tugas saya					
4	Target yang di tetapkan perusahaan membuat kesehatan mental saya menurun					
5	Peraturan di perusahaan menyulitkan saya dalam bekerja					
6	Saya merasa dilibatkan dalam setiap urusan yang menyangkut kepentingan perusahaan					
7	Pendapat karyawan tidak didengarkan dalam pengambilan keputusan					
8	Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif					
9	Alur perintah struktur organisasi yang tumpah tindih menjadi ketidaknyamanan kerja					
10	Masing-masing unit kerja dalam perusahaan terdapat saling ketergantungan dengan unit kerja lainnya					

B. Pengembangan Karir (Variabel X₂)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk peningkatan karir atau untuk dipromosikan					
2	Dengan prestasi kerja, karyawan yang berprestasi dapat diusulkan oleh pimpinan untuk dipromosikan kepekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan					
3	Karyawan dapat memanfaatkan berbagai kesempatan yang ada untuk kemajuan karir dan pengembangan personal					

4	Tanggung jawab dan pengembangan personal dapat berpengaruh untuk pertumbuhan karir yang lebih baik					
5	Dengan adanya jenjang karir membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi					
6	Setiap karyawan mendapatkan kesempatan pelatihan yang sama dalam setiap promosi di tempat kerja					
7	Saya selalu mendapatkan umpan balik dari hasil pekerjaan yang telah saya lakukan					
8	Saya mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini dan pengembangan karir kedepannya					
9	Prestasi kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan jenjang karir di perusahaan					
10	Karyawan mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan					

C. Kinerja Karyawan (Variabel Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu dan target yang telah ditentukan					
3	Peningkatan yang saya hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan perusahaan					
4	Saya termotivasi jika kinerja karyawan yang baik akan diberikan reward atau penghargaan					
5	Perusahaan memberikan insentif yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan					
6	Peningkatan kinerja melalui pelatihan secara berkesinambungan efektif untuk saya					
7	Manager saya memberikan program bimbingan secara rutin untuk meningkatkan kemampuan dan pengalaman dibawahannya					
8	Karyawan selalu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya					
9	Saya memiliki kesempatan dan peluang untuk mendapatkan promosi					
10	Karyawan dapat melakukan pekerjaan secara optimal tanpa adanya pengawasan					

VARIABEL STRES KERJA

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2
2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3
6	1	3	2	2	2	3	1	3	3	2
7	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
8	1	1	2	2	1	3	3	3	3	1
9	1	1	2	2	1	3	3	3	3	1
10	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2
11	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1
12	1	1	2	2	3	1	2	1	1	3
13	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
17	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
18	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
19	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2
20	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2
21	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
22	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2
23	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
24	3	1	3	2	3	2	1	1	2	3
25	1	1	1	2	3	1	2	2	1	3
26	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1
27	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
28	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2
29	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1
30	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2
31	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
33	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1
34	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2
35	1	1	2	2	3	1	2	1	1	3
36	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2
37	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2
38	1	1	1	2	3	1	2	3	1	3

[illegible]

VARIABEL KINERJA KARYAWAN

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
1	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5
6	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5
7	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5
8	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
9	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
10	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5
11	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4
12	4	5	5	4	4	3	5	4	5	5
13	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
16	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5
18	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5
19	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
20	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
24	4	5	4	4	4	3	4	5	5	3
25	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5
26	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5
27	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
28	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
29	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5
30	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5
31	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
32	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
35	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4
36	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
37	3	4	4	3	5	4	4	4	5	5
38	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5

LAMPIRAN

UJI VALIDITAS X1

Correlations

[illegible]

UJI VALIDITAS X2

Correlations

[illegible]

UJI VALIDITAS Y

Correlations

[illegible]

LAMPIRAN

UJI REALIBILITAS X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.718	10

UJI REALIBILITAS X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	10

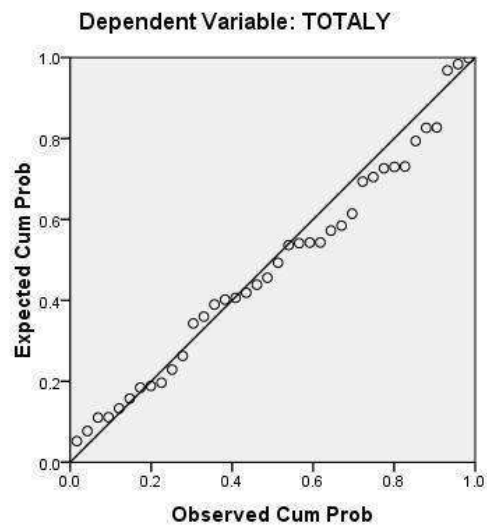
UJI REALIBILITAS Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	10

UJI NORMALITAS P-PLOT

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



UJI NORMALITAS KOLMOGROV

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.03037227
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		.652
Asymp. Sig. (2-tailed)		.789

a. Test distribution is Normal.

UJI MULTIKOLINERITAS

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	47.152	4.769		9.888	.000		
TOTALX2	.225	.097	.242	2.308	.027	1.000	1.000
TOTALX1	-.742	.104	-.747	-7.107	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: TOTALY

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.419	2.854		-.147	.884		
TOTALX2	-.021	.058	-.056	-.367	.716	1.000	1.000
TOTALX1	.175	.063	.428	2.805	.008	1.000	1.000

a. Dependent Variable: RES2

UJI F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	242.523	2	121.262	27.825	.000 ^a
Residual	152.529	35	4.358		
Total	395.053	37			

a. Predictors: (Constant), TOTALX1, TOTALX2

b. Dependent Variable: TOTALY

UJI T

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	47.152	4.769		9.888	.000		
TOTALX2	.225	.097	.242	2.308	.027	1.000	1.000
TOTALX1	-.742	.104	-.747	-7.107	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: TOTALY

UJI REGRESI LINIER BEGANDA

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	47.152	4.769		9.888	.000		
TOTALX2	.225	.097	.242	2.308	.027	1.000	1.000
TOTALX1	-.742	.104	-.747	-7.107	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: TOTALY

KOEFISIEN KORELASI

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.614	.592	2.088

a. Predictors: (Constant), TOTALX1, TOTALX2

KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.614	.592	2.088

a. Predictors: (Constant), TOTALX1, TOTALX2

b. Dependent Variable: TOTAL Y

