

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Profile Perusahaan Zuri Hospitality Management (ZHM)

Hotel Pertama dibuka tanggal 17 Juli 2003. Awalnya bernama Hotel Royal Pekanbaru, dan setahun kemudian rebranding dan resmi menggunakan nama Hotel Grand Zuri Pekanbaru. Dalam kurun waktu yang cukup singkat yaitu 13 tahun Grand Zuri sudah berkembang mejadi 17 Hotel. Mulai tahun 2010 Grand Zuri sudah mulai mengembangkan usahanya ke Management Hotel sehingga tahun 2011 Grand Zuri Hotels resmi menggunakan nama Zuri Hospitality Management (ZHM).

ZHM History & Descriptions Zuri dalam suku swahili di Afrika yang artinya: beautiful, ZHM mulai beroperasi pada tahun 2003 di Pekanbaru dengan nama Grand Zuri Pekanbaru, bintang 4, beralamat di Jalan Teuku Umar No 7. Saat ini ZHM memegang 3 brand Hotel dengan klasifikasi yang berbeda sbb:

- a. The Premiere, untuk hotel bintang 4 keatas
- b. Grand Zuri, untuk Hotel bintang 3 – 4
- c. Zuri Express, dengan konsep smart hotel, bintang 3 kebawah.

2. Visi & Misi Zuri Hospitality Management

Visi:

Menjadi “*Hotel Chain Plus*” Nasional yang membanggakan dengan kualitas Internasional

Misi:

- a. Menciptakan dan mengembangkan Brand (People, Product, Service) Value yang terpercaya dan diakui secara nasional dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha esa .
- b. Bertumbuh dan berkembang menjadi jaringan yang kuat, kokoh dan diakui eksistensinya.
- c. Memberi manfaat terhadap lingkungan baik dalam bidang sosial, budaya maupun lingkungan hidup di sekitarnya.
- d. Turut serta dalam pembangunan terutama peningkatan PAD dan penyediaan lapangan kerja.

3. Properti ZHM

Sampai saat ini, ZHM sudah mempunyai dan mengelola 17 hotel sbb:

- a. Grand Zuri Pekanbaru, mulai beroperasi 17 Juli 2003
- b. Zuri Express (Pelangi) by *Grand Zuri*, mulai beroperasi 15 Januari 2004
- c. Grand Zuri Duri, mulai beroperasi 15 September 2004
- d. Grand Zuri Dumai, mulai beroperasi 03 Desember 2006
- e. Grand Zuri Jababeka Cikarang, mulai beroperasi tanggal 26 Maret 2010
- f. Grand Zuri Palembang, mulai beroperasi tanggal 25 Juli 2010

- g. THE PREMIERE *PKU*, mulai beroperasi tanggal 18 Desember 2010
- h. Zuri Express Palembang, mulai beroperasi tanggal 9 September 2011
- i. Grand Zuri BSD City, mulai beroperasi tanggal 16 Juni 2012
- j. Zuri Resort & Convention Cipanas, mulai beroperasi tanggal 1 Sept 2012
- k. Grand Zuri Lahat, mulai beroperasi tanggal 15 Oktober 2012
- l. Zuri Express Lippo Cikarang, mulai beroperasi tanggal 5 November 2012
- m. Grand Zuri Padang, mulai beroperasi tanggal 22 Desember 2012
- n. Grand Zuri Malioboro, mulai beroperasi tanggal 1 Juni 2013
- o. Grand Zuri Muara Enim, mulai beroperasi tanggal 12 Desember 2013
- p. Zuri Express Mangga Dua Jakarta, mulai beroperasi tanggal 28 Mei 2014
- q. Grand Zuri Kuta Bali, mulai beroperasi Juni 2014

4. Fasilitas ZHM

- a. Terdiri dari 138 kamar, yaitu:
 - 1) Superior :87 kamar
 - 2) Deluxe : 35 kamar
 - 3) Executive : 8 kamar
 - 4) Executive Deluxe : 4 kamar
 - 5) Junior Suite : 4 kamar
- b. Laundry & dry cleaning service
- c. Non smoking floor
- d. High speed wireless internet
- e. 24 hours room service

- f. 24 hours operator
- g. All major credit cards accepted
- h. Pick up and drop off service to airport
- i. Bilingual hotel staff
- j. Doctor on call
- k. Guest praying room / Musholla
- l. 4 meeting / function rooms with a spacious pre function area
- m. Car park facilities
- n. Courier services
- o. CERENTI restaurant
- p. ZURI lounge.

B. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan Grand Zuri Hotel, Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden sebanyak 75 kuesioner, dan kembali sebanyak 75. Berikut ini perhitungan tingkat pengembalian kuesioner yang disajikan dalam tabel 4.1 :

Tabel 4.1
Klasifikasi Kuesioner

No	Kuesioner	Jumlah	Presentase (%)
1	Kuesioner disebar	75	100.0
2	Kuesioner kembali	75	100.0
3	Kuesioner yang tidak memenuhi kriteria	0	0
4	Kuesioner yang dapat dianalisis	75	100.0

Sumber : lampiran 2

Berdasarkan penjelasan dari tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 75 kuesioner yang disebarikan pada responden, kuesioner yang kembali sebanyak 75 kuesioner, yang selanjutnya data tersebut akan diolah menggunakan SPSS.

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan usia dibagi kedalam 5 golongan yaitu responden berusia ≤ 20 tahun, responden berusia 21 – 25 tahun, responden berusia 26 – 30 tahun, responden berusia 31 – 40 tahun dan responden berusia ≥ 41 tahun. Berikut sajian datanya :

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	≤ 20 tahun	10	13.3
2	21 – 25 tahun	22	29.3
3	26 – 30 tahun	28	37.3
4	31 – 40 tahun	9	12
5	≥ 41 tahun	6	8
	Total	75	100.0

Sumber: lampiran 2

Berdasarkan penjelasan tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia 26 – 30 tahun sebanyak 28 orang (37,3%) dan minoritas responden berusia ≥ 41 tahun sebanyak 6 orang (8%).

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan jenis kelamin, dibagi kedalam 2 golongan yaitu responden pria, dan responden wanita. Berikut sajian datanya :

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Pria	42	56
2	Wanita	33	44
	Total	75	100.0

Sumber: lampiran 2

Berdasarkan penjelasan tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu pria sebanyak 42 orang (56%).

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan tingkat pendidikan dibagi kedalam 5 golongan yaitu responden dengan tingkat pendidikan SD, SMP, SMA, D3, dan S1. Sajian datanya dapat dilihat pada tabel 4.4 :

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	SD	-	-
2	SMP	4	5.3
3	SMA	23	30.7
4	D3	27	36
5	S1	21	28
	Total	85	100.0

Sumber: lampiran 2

Berdasarkan penjelasan tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan responden yaitu D3 sebanyak 27 orang (36%) dan minoritas yaitu SMP sebanyak 4 orang (5,3%).

C. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden dilakukan rekapitulasi kemudian digunakan untuk menguji pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Grand Zuri Hotel, Yogyakarta. Perhitungan nilai indeks menggunakan rumus berikut ini (Ferdinand, 2006):

$$\text{Nilai Indeks} = \{(\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)\} / 5$$

Dimana:

F1 adalah frekuensi responden yang menjawab 1

F2 adalah frekuensi responden yang menjawab 2

F3 adalah frekuensi responden yang menjawab 3

F4 adalah frekuensi responden yang menjawab 4

F5 adalah frekuensi responden yang menjawab 5

Jawaban dimulai dari angka 1-5, maka angka indeks yang dihasilkan dimulai dari angka 15 hingga 75. Angka 15,0 diperoleh jika secara ekstrim seluruh jawaban responden pada angka 1 maka indeksnya sebesar $(75 \times 1) / 5 = 15$. Angka 75 diperoleh jika secara ekstrim seluruh jawaban responden pada angka 5 maka nilai indeksnya sebesar $(75 \times 5) / 5 = 75$. Kriteria lima kotak (*five-box method*) digunakan dan rentang 60 dibagi lima menghasilkan range sebesar 12 sehingga nilai interval partisipasi sebagai berikut :

15-27 : Sangat Tidak Setuju

27-39 : Tidak Setuju

39-51 : Netral

51-63 : Setuju

63- 75 : Sangat Setuju

Adapun hasil pengujian statistik deskriptif di jabarkan sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel stres kerja didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat pada jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel stres kerja dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5
Frekuensi Jawaban Variabel Stres Kerja

Indikator	Jumlah Skor	Nilai indeks	Ket
Stres Kerja	241,4	48,3	Netral

Sumber : lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai indeks stres kerja sebesar 48,3 sehingga mayoritas jawaban responden untuk variabel ini adalah netral.

Tabel 4.6
Frekuensi Jawaban Variabel Stres Kerja

Indikator	Skor					Nilai indeks	Ket
	STS	TS	N	S	SS		
	1	2	3	4	5		
X1.1	0	22	22	26	5	47,8	N
X1.2	0	16	22	32	5	50,2	N
X1.3	0	23	20	24	8	48,4	N
X1.4	0	14	25	35	1	49,6	N
X1.5	0	17	31	25	2	47,4	N
X1.6	0	19	18	35	3	49,4	N
X1.7	0	24	27	16	8	46,6	N

Tabel 4.7
Lanjutan Frekuensi Jawaban Variabel Stres Kerja

Indikator	Skor					Nilai indeks	Ket
	STS	TS	N	S	SS		
	1	2	3	4	5		
X1.8	0	19	36	16	4	46	N
X1.9	0	24	24	25	2	46	N
X1.10	0	21	24	24	6	48	N
X1.11	0	19	28	27	1	47	N
X1.12	0	23	24	18	10	52,5	S
X1.13	0	18	25	28	4	48,6	N

Sumber: lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa penilaian tertinggi terdapat pada indikator X1.12 yang nilai indeksnya sebesar 52,5 dengan jawaban responden setuju, dan penilaian terendah terdapat pada indikator X1.8 dan X1.9 dengan nilai indeksnya sebesar 46 dengan jawaban responden netral.

Sedangkan hasil analisis deskriptif kecenderungan tinggi rendahnya tingkat stres kerja berdasarkan jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner di lihat dari nilai meannya pada hasil analisis SPSS. Variansi jawaban responden dapat di jabarkan dalam tabel di bawah ini sesuai dengan perhitungkan rumus, sebagai berikut :

$$\frac{5}{5+1} = 0,8. \text{ Sehingga nilai interval partisipasi yang dihasilkan yaitu :}$$

0 s.d < 1,8 = Sangat Rendah

1,8 s.d < 2,6 = Rendah

2,6 s.d < 3,4 = Cukup

3,4 s.d < 4,2 = Tinggi

4,2 s.d 5 = Sangat Tinggi

Tabel 4.8
Deskriptif Frekuensi Jawaban Variabel Stres Kerja

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1	Saya merasa komunikasi yang ada dalam perusahaan tidak efektif	3,19	2	5	,940
2	Saya merasa depresi di kejar waktu dalam menyelesaikan pekerjaan di perusahaan	3,35	2	5	,893
3	Saya tidak mempunyai kemampuan untuk lebih maju dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tersaingi dan mengasingkan diri	3,23	2	5	1,008
4	Tugas dari perusahaan yang selalu menumpuk setiap harinya membuat saya merasa bosan	3,31	2	5	,788
5	Dalam perusahaan atasan tidak berlaku adil dalam memberikan pekerjaan sehingga merasakan ketidakpuasan bekerja	3,16	2	5	,806
6	Saya merasa atasan memberikan tugas pekerjaan yang berlebihan sehingga kehilangan daya konsentrasi	3,29	2	5	,897
7	Saya merasa terbebani dengan tugas pekerjaan yang berlebihan sehingga waktu istirahat berkurang	3,11	2	5	,981
8	Tugas pekerjaan yang banyak membuat saya mudah lelah secara fisik	3,07	2	5	,827
9	Dengan adanya lingkungan kerja yang tidak kondusif sehingga menimbulkan masalah ekonomi dan sosial	3,07	2	5	,875
10	Saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, maka saya menunda ataupun menghindari pekerjaan	3,20	2	5	,944
11	Saya merasa produktivitas kerja menurun dengan kondisi kerja itu sendiri	3,13	2	5	,811
12	Saya merasa tertekan dan mudah marah dengan keadaan lingkungan kerja sehingga meningkatkan penggunaan minuman keras	3,20	2	5	1,027
13	Dengan adanya masalah yang tidak harmonis dan beban kerja berlebihan meningkatnya perilaku absensi atau ketidak hadirannya	3,24	2	5	,883

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 75 responden atas pertanyaan mengenai stres kerja yaitu semuanya berada pada kategori cukup karena di lihat dari nilai meannya atau rata-ratanya yang berada pada tingkat interval 2,6 sampai dengan <3,4.

2. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel motivasi kerjadidasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat pada jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel motivasi kerjadapat dilihat pada tabel 4.9 :

Tabel 4.9
Frekuensi Jawaban Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Jumlah skor	Nilai indeks	Ket
Motivasi Kerja	283	56,6	Setuju

Sumber : lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai indeks motivasi kerjasebesar 56,6 sehingga mayoritas jawaban responden untuk variabel ini adalah setuju.

Tabel 4.10
Frekuensi Jawaban Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Skor					Nilai indeks	Ket
	STS	TS	N	S	SS		
	1	2	3	4	5		
X2.1	0	0	47	22	6	51,8	S
X2.2	0	0	37	26	12	55	S
X2.3	0	4	4	65	2	58	S
X2.4	0	0	17	31	27	62	S
X2.5	0	3	33	33	6	53,4	S
X2.6	0	0	29	38	8	55,8	S
X2.7	0	0	13	48	14	60,2	S

Sumber: lampiran 2

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa penilaian tertinggi terdapat pada indikator X2.4 yang nilai indeksnya sebesar 62dengan jawaban responden

setuju, dan penilaian terendah terdapat pada indikator X2.1 dengan nilai indeks sebesar 51,8 dengan jawaban responden setuju.

Sedangkan hasil analisis deskriptif kecenderungan tinggi rendahnya tingkat motivasi kerja berdasarkan jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner di lihat dari nilai meannya pada hasil analisis SPSS. Variansi jawaban responden di jabarkan dalam tabel di bawah ini sesuai dengan nilai yang telah di perhitungkan menggunakan rumus yang sama seperti di atas sebelumnya, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.11
Deskriptif Frekuensi Jawaban Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1	Saya selalu berusaha saat bekerja untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari rekan kerja yang lainnya	3,45	3	5	,643
2	Saya ingin mendapatkan pengakuan dari teman kerja atas prestasi yang di capai	3,67	3	5	,741
3	Saya diberikan kesempatan oleh atasan untuk mengembangkan potensi kerja yang lebih maju	3,87	2	5	,528
4	Atasan sering memberikan pujian kepada pegawai yang dapat bekerja dengan baik sehingga menciptakan kepuasan kerja	4,13	3	5	,759
5	Atasan memberikan tambahan gaji atau bonus sesuai dengan prestasi kerja pegawai	3,56	2	5	,702
6	Saya merasa nyaman dan aman dalam menyelesaikan pekerjaan di dukung dengan lingkungan kerja yang baik dan efisien	3,72	3	5	,648
7	Saya merasa senang dapat berhubungan baik dengan atasan dan rekan kerja lainnya sehingga mendukung kelancaran pekerjaan	4,01	3	5	,604

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 75 responden atas pertanyaan mengenai motivasi kerja yaitu semuanya berada pada kategori tinggi karena di lihat dari nilai meannya atau rata-ratanya berada pada tingkat interval 3,4 sampai dengan < 4,2.

3. Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel gaya kepemimpinan didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat pada jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel 4.12 :

Tabel 4.12
Frekuensi Jawaban Variabel Gaya Kepemimpinan

Indikator	Jumlah skor	Nilai indeks	Ket
Gaya Kepemimpinan	278	55,6	Setuju

Sumber : lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai indeks gaya kepemimpinan sebesar 55,6 yang artinya mayoritas responden menjawab setuju.

Tabel 4.13
Frekuensi Jawaban Variabel Gaya Kepemimpinan

Indikator	Skor					Nilai indeks	Ket
	STS	TS	N	S	SS		
	1	2	3	4	5		
X3.1	1	8	22	21	23	56,4	S
X3.2	1	4	16	38	15	57,8	S
X3.3	0	5	25	33	12	55,4	S
X3.4	3	8	19	28	17	54,6	S
X3.5	1	6	36	15	17	53,2	S
X3.6	3	10	12	30	20	55,8	S
X3.7	0	9	36	23	7	50,6	S
X3.8	2	4	18	32	19	57,4	S
X3.9	1	2	25	19	28	59,2	S

Sumber: lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.13 menunjukkan bahwa penilaian tertinggi terdapat pada indikator X3.9 yang nilai indeksnya sebesar 59,2 dengan jawaban responden setuju, dan penilaian terendah pada indikator X3.7 yang nilai indeksnya sebesar 50,6 dengan jawaban responden setuju.

Sedangkan hasil analisis deskriptif kecenderungan tinggi rendahnya tingkat gaya kepemimpinan berdasarkan jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dilihat dalam tabel 4.14, sebagai berikut :

Tabel 4.14
Deskriptif Frekuensi Jawaban Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1	Pimpinan selalu memberi informasi secara transparan mengenai pekerjaan kepada bawahan	3,76	1	5	1,051
2	Pimpinan selalu menjelaskan tentang pekerjaan yang di berikan kepada bawahanya	3,85	1	5	,865
3	Pimpinan selalu memonitor pekerjaan bawahannya sesuai dengan tugas yang diberikan	3,69	2	5	,822
4	Pimpinan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik	3,64	1	5	1,074
5	Pimpinan memberikan imbalan kepada bawahannya yang memiliki prestasi yang baik	3,55	1	5	,977
6	Pimpinan memberikan pengakuan kepada bawahanya atas hasil kerja yang baik terhadap perusahaan	3,72	1	5	1,122
7	Pimpinan menerapkan sistem manajemen terbuka untuk membentuk jaringan yang baik dengan para bawahannya	3,37	2	5	,818
8	Pimpinan mendukung bawahannya untuk maju dan berkembang dalam menyelesaikan tugas-tugas perusahaan	3,83	1	5	,964
9	Pimpinan membimbing dan membantu bawahannya untuk lebih produktif dalam bekerja	3,95	1	5	,971

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 75 responden atas pertanyaan mengenai kompensasi finansial yaitu 1 pertanyaan pada no 7 berada pada kategori cukup karena nilai meannya atau rata-ratanya yang berada pada tingkat interval 2,6 sampai dengan < 3,4 dan 8 pertanyaan lainnya berada pada kategori tinggi

karena nilai meannya atau rata-ratanya yang berada pada tingkat interval 3,4 sampai dengan $< 4,2$.

4. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel kinerja karyawandidasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat pada jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.15 :

Tabel 4.15
Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Jumlah skor	Nilai indeks	Ket
Kinerja Karyawan	234,6	46,9	Netral

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai indeks kinerja karyawan sebesar 46,9 yang artinya mayoritas responden menjawab netral.

Tabel 4.16
Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Skor					Nilai indeks	Ket
	STS	TS	N	S	SS		
	1	2	3	4	5		
Y1.1	12	18	16	22	7	43,8	N
Y1.2	1	11	34	24	5	49,2	N
Y1.3	6	28	14	15	12	44,8	N
Y1.4	7	19	19	22	8	46	N
Y1.5	1	29	13	16	16	48,4	N
Y1.6	5	21	12	27	10	48,2	N
Y1.7	8	17	16	20	14	48	N

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.16 menunjukkan bahwa penilaian tertinggi terdapat pada indikator Y1.2 yang nilai indeks sebesar 49,2 dengan

jawaban responden netral sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator Y1.1 yang nilai indeks sebesar 43,8 dengan jawaban responden netral.

Sedangkan hasil analisis deskriptif kecenderungan tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan berdasarkan jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dilihat dalam tabel di bawah ini, sebagai berikut :

Tabel 4.17
Deskriptif Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1	Saya selalu menjalin kerja sama team yang baik dengan rekan kerja maupun atasan	2,92	1	5	1,249
2	Saya jarang melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang di tuntutan perusahaan	3,28	1	5	,847
3	Saya selalu berhati-hati dalam melakukan pekerjaan demi menjaga keselamatan dalam bekerja	2,99	1	5	1,247
4	Saya menghindari budaya kerja saling menyalahkan sesama rekan kerja demi terciptanya lingkungan kerja yang kondusif	3,07	1	5	1,166
5	Saya memiliki keamanan lingkungan kerja yang baik sehingga mendukung dalam penyelesaian tugas pekerjaan	3,23	1	5	1,214
6	Perusahaan memberikan fasilitas yang memadai untuk mendukung kerja yang lebih efektif dan efisien	3,21	1	5	1,189
7	Perusahaan selalu melakukan pengawasan baik terhadap kinerja ataupun perilaku karyawan	3,20	1	5	1,284

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 75 responden atas pertanyaan mengenai kinerja karyawan yaitu semuanya berada pada kategori cukup karena di lihat dari nilai meannya atau rata-ratanya yang berada pada tingkat interval 2,6 sampai dengan <3,4.

D. Hasil Uji Kualitas Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur tepat mengukur obyek yang diteliti. Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment person* dengan level signifikansi 5%. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka dinyatakan valid dan sebaliknya apabila signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) maka dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.18
Hasil Uji Validitas Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
Stres Kerja	X1.1	0,004	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,002	Valid
	X1. 4	0,012	Valid
	X1.5	0,003	Valid
	X1.6	0,000	Valid
	X1.7	0,046	Valid
	X1.8	0,003	Valid
	X1.9	0,001	Valid
	X1.10	0,000	Valid
	X1.11	0,011	Valid
	X1.12	0,000	Valid

	X1.13	0,001	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,029	Valid
	X2.2	0,010	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,000	Valid
	X2.5	0,031	Valid
	X2.6	0,010	Valid
	X2.7	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 3

Tabel 4.19
Lanjutan Hasil Uji Validitas Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X3.1	0,007	Valid
	X3.2	0,022	Valid
	X3.3	0,001	Valid
	X3.4	0,000	Valid
	X3.5	0,000	Valid
	X3.6	0,020	Valid
	X3.7	0,000	Valid
	X3.8	0,001	Valid
	X3.9	0,040	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,031	Valid
	Y1.2	0,010	Valid
	Y1.3	0,000	Valid

	Y1.4	0,012	Valid
	Y1.5	0,011	Valid
	Y1.6	0,037	Valid
	Y1.7	0,013	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat disimpulkan bahwa semua item-item pertanyaan dari setiap variabel valid karena memiliki level signifikansi lebih kecil dari 0,05. Oleh karenanya item-item tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah jawaban seorang responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah dengan nilai *Cronbach Alpha*, jika semakin tinggi mendekati angka 1 maka semakin tinggi nilai konsistensi internal reliabilitasnya. Jika nilai *Cronbach Alpha* diatas $\geq 0,6$ maka reliabilitas diterima.

Tabel 4.20
Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Stres Kerja	0,737	Reliabel
Motivasi Kerja	0,627	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,689	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,631	Reliabel

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan penjelasan Tabel 4.20 menunjukkan bahwa item pertanyaan Stres Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X3) dan Kinerja Karyawan (Y1) dinyatakan reliabel.

E. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji Statistik F (f-test)

Peneliti menggunakan uji F test untuk menguji hipotesis 4. Adapun hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 4.21
Hasil Uji F Test

	Model	<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	2344,356	3	781,452	130,613	,000(a)
	<i>Residual</i>	424,791	71	5,983		
	Total	2769,147	74			
a. <i>Predictors: (Constant, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan</i>						
b. <i>Dependent Variable: Kinerja Karyawan</i>						

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan penjelasan Tabel 4.21 di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai F hitung sebesar 130,613 dan taraf kepercayaan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima. Karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka model dikatakan, bahwa stres kerja (X1) motivasi kerja (X2) dan gaya kepemimpinan (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Grand Zuri Hotel.

2. Uji Determinasi (R^2)

Tabel 4.22
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,920(a)	,847	,840	2,446

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan penjelasan Tabel 4.22, hasil analisis koefisien determinasi (adj. R^2) sebesar 0,840 atau 84%. Hal ini berarti bahwa Kinerja Tenaga Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan sebesar 84%, sedangkan sisanya 16% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.23
Hasil Uji Normalitas

One Kolmogorov-smirnov	Nilai Signifikan	Keterangan
,690	,728	<i>Data berdistribusi normal</i>

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.23 hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikansi atau *pvalue* sebesar 0,728. nilai $p > 0,05$ menunjukkan bahwa distribusi data dalam model regresi berdistribusi normal. Sehingga data bisa digunakan untuk analisa selanjutnya.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.24
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Stres Kerja	0,548	1,824	Tidak terjadi multikolinearitas

Motivasi Kerja	0,433	2,310	Tidak terjadi multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan	0,532	1,879	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.24 diketahui bahwa nilai VIF variabel Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan dibawah 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1. Maka disimpulkan secara umum tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Sehingga data bisa digunakan untuk analisa selanjutnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.25
Hasil Uji Heteroskedastisitas setelah diobati

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Stres Kerja	0,639	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,464	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Gaya Kepemimpinan	0,838	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.25 diketahui bahwa nilai signifikansi ketiga variabel bebas yaitu stres kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga data bisa digunakan untuk analisa selanjutnya.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4.26
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,920(a)	,847	,840	2,446	1,649

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.26 diketahui bahwa Nilai Durbin-Watson hasil regresi sebesar 1,649. Nilai Durbin-Watson regresi dalam penelitian ini terletak pada kisaran -2 sampai dengan +2 yaitu tidak adanya masalah autokorelasi sehingga data sesuai dengan yang dipersyaratkan.

4. Uji Statistik T (t-test)

Peneliti menggunakan uji t test untuk menguji hipotesis 1, 2 dan 3.

Adapun hasil dari pengujian t test sebagai berikut :

Tabel 4.27
Hasil Uji T Test

Model		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		2,489	,015
	Stres Kerja	-,478	-7,616	,000
	Motivasi Kerja	,408	5,772	,000
	Gaya Kepemimpinan	,160	2,505	,015
a. <i>Dependent Variable: Kinerja Karyawan</i>				

Sumber : Lampiran 4

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penjelasan Tabel 4.27 menunjukkan bahwa untuk variabel stres kerja diperoleh nilai koefisien sebesar -0,478 nilai t hitung sebesar -7,616 dan signifikansi pada 0,000 ($p\text{-value} < 0,05$), Artinya

bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis 1 ditolak.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penjelasan Tabel 4.27 menunjukkan bahwa untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai koefisien sebesar ,408 nilai t hitung sebesar 5,772 dengan taraf signifikansi 0,000 ($p\text{-value} < 0,05$). Artinya bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis 2 dapat diterima.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penjelasan Tabel 4.27 menunjukkan bahwa untuk variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,160 nilai t hitung sebesar 2,505 dan taraf signifikansi 0,015 ($p\text{-value} < 0,05$). Artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis 3 dapat diterima.

F. Pembahasan

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis pertama (H_1) variabel stres kerja (X_1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan dengan nilai signifikansi (P value) yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 serta nilai koefisien regresi sebesar -7,616. Sehingga variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika nilai stres kerja naik, maka akan menyebabkan

penurunan pada kinerja karyawan pada Grand Zuri Hotel. Jadi, semakin tinggi stres yang dialami, maka akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan pada Grand Zuri Hotel.

Stres kerja merupakan suatu kondisi, ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang pegawai. Dari pengamatan dan wawancara kepada salah seorang pegawai Grand Zuri hotel, mengatakan bahwa seperti di bagian *receptionist (front office)* banyak tugas yang diberikan dengan pekerjaan yang berat dan memberikan waktu yang singkat untuk menyelesaikan membuat karyawan tidak maksimal dalam mengerjakan tersebut. Intimidasi dari atas yang memberikan tekanan membuat kinerja karyawan menjadi stres sehingga menyebabkan penurunan kinerja. Dengan kata lain, semakin tinggi stres kinerja karyawan yang dialami, maka akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Grand Zuri hotel mendukung dalam mengurangi tingkat stres kerja karyawan untuk bekerja lebih baik dan optimal.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Astianto dan Hadi (2014), yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Akan tetapi penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmila Sari,dkk (2012), yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh negatif signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis kedua (H_2) variabel motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan dengan nilai signifikansi (P value) yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 serta nilai koefisien regresi sebesar 5,772. Sehingga variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika nilai motivasi kerja di tingkatkan, maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan pada Grand Zuri Hotel.

Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Dalam kehidupan kita sehari-hari, motivasi di artikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau ransangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja sama dengan rela dan tanpa paksa. Para karyawan merasa bahwa mereka mampu melakukan tugas yang lebih menantang dari pekerjaan yang ada saat ini. Semakin baik nilai motivasi kerja yang di berikan, maka akan berdampak pada kinerja yang di hasilkan karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik motivasi kerja yang di berikan pada setiap karyawan akan dapat menciptakan kinerja yang lebih efektif dan efisien pada perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wijaya dan Soedarmadi (2013), yang menyatakan bahwa

motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan, diketahui bahwa hipotesis Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis ketiga (H_3) variabel gaya kepemimpinan (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan dengan nilai signifikansi (P value) yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,015 serta nilai koefisien regresi sebesar 2,505. Sehingga variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, semakin baik gaya kepemimpinan pada Grand Zuri Hotel dapat menyebabkan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan dalam sebuah perusahaan biasanya ditunjukkan dengan pola hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan yang dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja di perusahaan tempatnya bekerja tersebut, untuk itulah perusahaan perlu setiap saat melakukan perencanaan pengelolaan sumber daya manusia terutama berkaitan dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang sebagai atasan atau sebagai penentu keberhasilan visi dan misi perusahaan kedepannya. Dengan kata lain, semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yang

menjadi bawahannya atau akan bisa mendukung kemajuan perusahaannya disebabkan kinerja karyawan semakin efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wijaya dan Soedarmadi (2013), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.