

PERANAN BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA THE MANSION RESORT HOTEL & SPA

Ida Bagus Udayana Putra⁽¹⁾, Cokorda Bagus Krisna Jayanta⁽²⁾

Fakultas Ekonomi, Universitas Warmadewa

Email: udayana10@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia dipandang semakin besar peranannya bagi kesuksesan suatu organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja karyawan yang baik dapat dibentuk melalui motivasi, komunikasi, disiplin tetapi salah satu faktor yang harus di perhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah memperhatikan kondisi lingkungan kerja non fisik. Dari uraian latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di The Mansion Resort Hotel & Spa, Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di The Mansion Resort Hotel & Spa? Bagaimana pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di The Mansion Resort Hotel & Spa?. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 163 karyawan, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling teknik probability sampling yaitu proportionate stratified random sampling dengan menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 62 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi liner berganda, Uji F dan uji t. Dari hasil analisis data diperoleh hasil sebagai berikut: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik beban kerja yang diciptakan, maka menimbulkan peningkatan pada kinerja karyawan pada The Mansion Resort Hotel & SPA dengan koefisien sebesar 0,463 dan signifikan pada α 5 persen (p -value $0,015 \leq 0,05$). Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual yang positif akan membuat kinerja karyawan di pada The Mansion Resort Hotel & SPA meningkat dengan koefisien sebesar 0,459 dan signifikan pada α 5 persen (p -value $0,029 \leq 0,05$). Beban kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada The Mansion Resort Hotel & SPA dengan nilai Koefisien regresi β_1 (variabel beban kerja) sebesar 0,463 dan Koefisien regresi β_2 (variabel lingkungan kerja non fisik) sebesar 0,459 dimana variabel beban kerja memiliki nilai yang lebih besar dari beban kerja dengan dilai koefisien regresi sebesar 0,463. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada The Mansion Resort Hotel & SPA.

Kata Kunci : beban kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan, motivasi.

PENDAHULUAN

Dalam era sekarang persaingan bisnis menjadi sangat ketat, baik di pasar domestik maupun di pasar internasional. Persaingan

terjadi hampir pada semua bidang usaha termasuk usaha pariwisata yang telah menjadi tumpuan pembangunan Bali yang dikenal sebagai daerah tujuan wisata dunia.

Dijadikannya Bali sebagai pusat pengembangan pariwisata bagian tengah menjadi salah satu alasan bagi wisatawan untuk berkunjung ke Bali. Dengan melihat situasi yang demikian, pimpinan perusahaan selalu dituntut untuk berbuat secara professional dan terorganisir dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Sebagai suatu perusahaan yang bergerak dibidang industri pariwisata tentunya menginginkan agar usahanya berkembang secara berkeselamatan dan memperoleh laba. Menjamin kesinambungan perusahaan perlu adanya perpaduan dari enam aspek faktor produksi yaitu *man, money, materials, methods, market, machine*, dalam salah satu aspeknya adalah *man* yang berarti sumber daya manusia. Sumber daya manusia dipandang turut mempengaruhi kinerja suatu organisasi, sebesar atau sekecil apa pun organisasi tersebut. Sumber daya manusia dipandang semakin besar peranannya bagi kesuksesan suatu organisasi maka banyak organisasi kini menyadari bahwa unsur-unsur manusia dalam organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing.

Menyadari pentingnya peranan tenaga manusia dalam organisasi dan agar dapat dimanfaatkan seefektif mungkin diperlukan cara-cara untuk menggerakkan agar manusia mau bekerja dan menggunakan *skill* atau

keahlian secara maksimal agar kinerja para karyawan meningkat. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara dalam Cok Istri Dina; (2012:09) Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka member kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk kualitas pelayanan yang disajikan. Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Moehariono, 2012).

Kinerja yang dikemukakan oleh Nina Lamatenggo (2012:118), mengatakan bahwa kinerja adalah serangkaian perilaku dan kegiatan secara individual sesuai dengan harapan atau tujuan organisasi. Pekerjaan selalu membawa konsekuensi yang berbeda, dampak yang ditimbulkan dari pekerjaan ada yang positif dan ada yang negatif.

Dampak positif dari pekerjaan yang dilakukan antara lain adalah kepuasan kerja, sedangkan dampak negatif yang ditimbulkan dari suatu pekerjaan adalah beban kerja. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, akan membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Perubahan tersebut membawa akibat berupa tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya (Danang Sunyoto, 2012:64).

Sebuah Villa di Kecamatan Ubud Kabupaten Gianyar yang menyediakan tempat yang sejuk yang dikelilingi sawah dan rumah-rumah khas Bali. Tempat ini adalah sebuah rumah yang penduduk setempat menyebutkan villa. Villa yang terletak pada titik sentral Ubud salah satunya adalah The Mansion Resort Hotel & Spa. The Mansion Resort Hotel & Spa menjadi salah satu tempat wisata pilihan wisatawan mancanegara. Karena di The Mansion Resort Hotel & Spa para wisatawan dimanjakan dengan sejuknya pedesaan,

pemandangan yang hijau dan hamparan sawah yang cukup luas. Ini sebabnya The Mansion Resort Hotel & Spa banyak diminati oleh sebagian besar penduduk asing atau wisatawan mancanegara.

Pada tahun 2016 The Mansion Resort Hotel & Spa memiliki total jumlah karyawan sebesar 163 orang, dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan pada The Mansion Resort Hotel & Spa tahun 2016 setiap bulannya dengan rata-rata tingkat absensi sebesar 1,19. Tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3%, diatas 3% sampai 10% dianggap tinggi, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, The Mansion Resort Hotel & Spa pada bulan Juli dan Agustus 2016 mengalami *high season*. *High season* adalah saat di mana kunjungan para wisatawan sangatlah banyak atau bisa didefinisikan sebagai banyak atau overload. Tingkat okupasinya yaitu rata-rata 93% dari total kamar 54 yang terjual sebanyak 50 kamar. Sedangkan diluar bulan Juli dan Agustus kecuali bulan Desember dan Januari total penjualan kamar rata-rata 65% dari jumlah kamar atau bisa disebut *low season*. *Low season* adalah periode dimana permintaan untuk berpergian ke suatu tempat rendah,

sehingga destinasi wisata menjadi lebih sepi pada umumnya.

Keberhasilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi di The Mansion Resort Hotel & Spa akan sangat tergantung dari kinerja para karyawannya. Keadaan di The Mansion Resort Hotel & Spa pada saat mengalami *high season* mengakibatkan karyawan harus lembur dan bekerja lebih dari jam kerja mereka yang seharusnya. Hal ini terjadi karena banyaknya jumlah orang yang harus dilayani, pekerjaan yang harus siap setiap waktu kerja dibutuhkan untuk membantu orang lain, dan jam kerja yang melebihi waktu kerja yang biasanya serta tidak adanya pekerjaan yang tidak bisa dihindarkan. Semakin berat beban kerja yang ditanggung maka akan semakin berat resiko pekerja yang bekerja di tempat tersebut terkena stres (Danang Sunyoto dalam Cok Istri Dina;2012 ; 7).

Dampak yang timbul dari kerja lembur, yaitu berupa beban kerja, lingkungan kerja yang tidak mendukung, kelelahan kerja, berkurangnya gairah kerja, kejenuhan kerja, berkurangnya konsentrasi kerja, hal ini terungkap saat saat dilakukan observasi dan wawancara singkat pada beberapa karyawan The Mansion Resort Hotel & Spa. Dari fenomena di atas penelitian melihat bahwa banyak karyawan The Mansion Resort Hotel

& Spa yang bekerja di bawah tekanan yang cukup besar dan karyawan memiliki beban kerja berlebih yang mengakibatkan karyawannya mengalami penurunan kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stress kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang harus dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja (Tarwaka, 2015).

Seseorang ketika memutuskan diri untuk bekerja atau bergabung dalam suatu kelompok bisa disebabkan karena terdorong untuk memenuhi salah satu atau beberapa kebutuhan tersebut. Misalnya ada orang yang bekerja hanya karena ingin dapat banyak teman, atau ingin menjadi pemimpin dan mengatur orang lain atau ingin menunjukkan kemampuan/prestasinya. Persoalannya, dalam perjalanan karier atau kehidupannya dalam bekerja, ternyata tidak semuanya berjalan dengan mulus. Banyak hambatan dan rintangan muncul yang

berpotensi menyebabkan timbulnya masalah yang serius dalam kantor. Banyak orang yang saling jegal, saling sikut-menyikut, saling fitnah, saling baku hantam atau bahkan saling bunuh. Iri hati dan cemburu adalah hal yang sering terjadi dan sebenarnya merupakan gejala yang bisa mengakibatkan sesuatu yang serius. Orang senang mendapat penghargaan, tapi sekaligus orang lain bisa iri hati karena dirinya bukan yang mendapatkannya. Hal ini merupakan inti dari gejala iri dan cemburu. Oleh karena itu, seseorang yang iri hati dengan orang lain, ia tidak menyukai suatu keadaan di mana orang tersebut memiliki atau mempunyai keadaan yang lebih dari dirinya atau bahkan sama. Ia selalu ingin berada di atasnya. Gejala ini muncul kalau orang merasa adanya persaingan, ia merasa terancam dan kalau 'musuh'nya mengalami kerugian atau kekalahan dianggapnya sebagai keuntungan bagi dirinya (Nur Agustinus, 2014).

Melihat terkait yang mempengaruhi kinerja karyawan di The Mansion Resort Hotel & Spa adalah lingkungan kerja non fisik, bahwa dari hasil wawancara singkat dengan beberapa karyawan yang peneliti lakukan pada saat melakukan observasi, masalah lingkungan kerja non fisik yang ditemui di The Mansion Resort Hotel & Spa,

yaitu adanya kecemburuan sosial antara karyawan tetap senior dengan karyawan tetap junior. Kecemburuan sosial yang terjadi pada saat melaksanakan tugas dari perusahaan, tugas tersebut antara lain mengerjakan hasil rekapan penjualan kamar. Masing-masing karyawan tersebut telah melaksanakan pekerjaannya dan mencapai target atau melebihi target perusahaan yang ditentukan dengan waktu yang singkat. Sehingga hasil kerja karyawan tersebut diberikan *reward* (penghargaan) dari pihak perusahaan seperti motivasi-motivasi, sanjungan, dan pujian ke masing-masing karyawan tersebut agar kinerjanya semakin baik dan semakin meningkat. Selain *reward* juga diberikan insentif, insentif berupa imbalan langsung yang dibayar kepada karyawan. Besarnya insentif yang diterima oleh masing-masing pegawai senior dan junior tidak sama, maka terjadi kecemburuan sosial antara rekan kerja. Dampak yang timbul dari kecemburuan sosial yaitu retaknya persatuan dalam kelompok atau rekan kerja, perubahan kepribadian antar individu. Faktor ini menyebabkan kerugian pada kedua belah pihak yaitu pada perusahaan dan pada hubungan rekan kerja. Faktor kerugian pada perusahaan yaitu antara lain menurunnya kreativitas karyawan dalam bekerja sehingga

mengakibatkan kinerja karyawan kurang baik. Sedangkan faktor kerugian pada hubungan rekan kerja yaitu antara lain adanya jarak dalam kelompok atau sifat ingin menguasai, menganggap rekan kerja sebagai musuh, terlalu mementingkan diri sendiri, serta sulit menerima tanggung jawab bersama.

Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara singkat kepada beberapa karyawan kontrak pada The Mansion Resort Hotel & Spa. Hasil observasi yang diperoleh juga ada tingkat kecemburuan social antar pegawai kontrak. Salah satu pegawai kontrak yang sudah bekerja kurang lebih satu tahun dengan hasil kinerja yang baik sesuai dengan kriteria perusahaan inginkan, sehingga karyawan tersebut diberikan jabatan sebagai pegawai tetap. Tetapi tidak semua karyawan kontrak tersebut bernasib sama, ada bahkan yang sudah lebih dahulu menjadi pegawai kontrak pada The Mansion Resort Hotel & Spa dan statusnya masih tetap. Pada fenomena di atas peneliti menyimpulkan adanya kecemburuan antar pegawai kontrak. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang baik, karena dengan memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik maka akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Kinerja karyawan

yang baik dapat dibentuk melalui motivasi, komunikasi, disiplin tetapi salah satu faktor yang harus di perhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah memperhatikan kondisi lingkungan kerja non fisik.

Menurut Sedarmayanti (2014) mendefinisikan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Ketidakesesuaian antara apa yang diharapkan karyawan dengan apa yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya, seperti kurangnya dukungan dari atasan dan adanya persaingan yang kurang sehat antara sesama rekan kerja merupakan suatu kondisi lingkungan psikologis. Oleh sebab itu perusahaan harus sedapat mungkin menciptakan suatu lingkungan kerja psikologis yang baik sehingga memunculkan rasa ketidaksetiakawanan, rasa aman, rasa diterima dan dihargai serta perasaan berhasil pada diri karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Achmad Syukriansyah Putra (2012) dengan melibatkan responden sebanyak 31 karyawan, menunjukkan beban kerja tidak merata, terdapat karyawan yang memiliki

beban kerja tinggi dan beban kerja rendah. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Christo Ade (2016) menunjukkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh dominan.

Pemaparan diatas menunjukkan bahwa secara umum dapat dilihat kinerja karyawan, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik merupakan hal-hal yang penting dan perlu diperhatikan. Untuk itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Peranan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada The Mansion Resort Hotel & Spa” Tujuan dari penelitian adalah (1) untuk menganalisis peranan beban kerja terhadap kinerja karyawan di The Mansion Resort Hotel & Spa, (2) untuk menganalisis peranan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di The Mansion Resort Hotel & Spa, (3) untuk menganalisis peranan beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di The Mansion Resort Hotel & Spa.

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada The Mansion Resort Hotel & Spa, Jalan Raya Penestanan, Sayan, Ubud, Kabupaten Gianyar, Bali 80571, Indonesia. Obyek penelitian ini adalah mengenai peranan beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada The Mansion Resort Hotel & Spa.

Populasi dan Metode Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di The Mansion Resort Hotel & Spa yang berjumlah 163 karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik probability sampling yaitu proportionate stratified random sampling dengan menggunakan rumus slovin. Menurut Sugiyono (2013:120) stratified proportionate probability random sampling merupakan teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota yang tidak homogeny dan berstrata secara prorsional, suatu organisasi yang mempunyai pegawai dari latar pendidikan yang berserta dan pengambilan sampel juga harus diambil berdasarkan srata pendidikan tersebut.

Identifikasi Variabel

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu:

1. Variabel bebas, adalah variabel yang tidak dipengaruhi dengan variabel lainnya, terdiri dari Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2).
2. Variabel terikat, adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya, yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Jenis Data

1. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang menggunakan alat analisis berkuantitatif. Alat analisis yang bersifat kuantitatif adalah alat analisis yang menggunakan model-model, seperti model matematika atau model statistik dan ekonometrik. Hasil analisis dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian.

2. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang tidak menggunakan model matematika, model statistik dan ekonometrik atau model-model tertentu lainnya. Analisa data yang dilakukan terbatas pada teknik pengolahan datanya, seperti pada pengecekan data dan tabulasi, dalam hal ini sekedar membaca tabel-tabel, grafik-grafik atau angka-angka yang tersedia, kemudian melakukan uraian dan penafsiran.

Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data dilakukan dalam penelitian ini :

1. Wawancara, teknik ini dilakukan untuk mengumpulkan data dari para narasumber secara mendalam. Semua data dari teknik wawancara dilakukan pencatatan tertulis untuk memudahkan dilakukan sinkronisasi data dari teknik lain untuk menjawab permasalahan penelitian. Wawancara dilakukan dalam suasana santai di lokasi yang telah disepakati narasumber dengan penulis.
2. Kuesioner, merupakan metode pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan yang diajukan sehubungan dengan penelitian kepada responden. Bentuk kuesioner bersifat tertutup yaitu responden diberi alternative pilihan jawaban pada setiap pertanyaan. Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala Likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu hal yang ditetapkan secara spesifik oleh peneliti.
3. Observasi, merupakan metode pengumpulan data melalui pengamatan langsung pada objek penelitian. Dalam

hal ini penulis melakukan pengamatan terhadap SDM.

4. Studi dokumentasi, merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan kepada subjek penelitian dalam rangka memperoleh informasi terkait objek penelitian. Dalam studi dokumentasi, peneliti biasanya melakukan penelusuran data historis objek penelitian serta melihat sejauhmana proses yang berjalan telah terdokumentasikan dengan baik
5. Dokumentasi, metode ini dilakukan dengan cara mengadakan pencatatan dokumen-dokumen dan hal-hal lain yang menunjang penelitian.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) sebagai alat analisis. Dalam hal ini beban kerja, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan diperlukan sebagai variabel laten dengan masing-masing indikatornya. PLS merupakan salah satu metode untuk melaksanakan model *Structural Equation Modelling* (SEM). Untuk tujuan penelitian ini metode ini dirasa lebih baik dibandingkan software SEM yang lain, misalnya AMOS dan LISREL. Model PLS ini digunakan pada saat dasar teori perancangan model lemah dan indikator pengukuran tidak memenuhi model

pengukuran yang ideal. PLS dapat digunakan pada semua skala data (Ghozali,2016). PLS selain dapat digunakan sebagai konfirmasi teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya atau untuk pengujian preposisi. PLS juga merupakan pendekatan yang lebih tepat untuk tujuan prediksi, hal ini terutama pada kondisi dimana indikator bersifat formatif, atau ketika penelitian ini masih tidak pasti karena variabel seharusnya termasuk pada sebuah model atau berhubungan diantara variabel dengan model atau berhubungan diantara variabel dengan model *miss-specified* akan menghasilkan perkiraan *inferior varians* sesuai yang dijelaskan PLS. *Missing variables* dan *miss-specification* lain hanya memiliki sedikit efek estimasi yang dibuat oleh PLS (Ghozali,2016). Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikategorikan menjadi tiga. Pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua, mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan indikatornya (*loading*). Ketiga, berkaitan dengan *means* dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga

estimasi ini, PLS menggunakan proses iterasi 3 tahap dan setiap tahap iterasi menghasilkan estimasi. Tahap pertama, menghasilkan *weight estimate*, tahap kedua menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*, dan tahap ketiga menghasilkan *estimasi means* dan lokasi (Ghozali, 2016). Model analisis jalur semua variabel laten dalam PLS terdiri dari 2 model, yaitu *inner model* dan *outer model*.

Inner model (*inner relation, structural model* dan *substantive theory*) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Convergent validity dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup (Ghozali, 2016).

Discriminant validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan *item* pengukuran lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya, maka akan menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik dari pada ukuran blok lainnya.

Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan nilai *square root of Average Variance Extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar *AVE* setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur *reabilitas component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan *composite reability*. Direkomendasikan nilai *AVE* harus lebih besar 0,50 (Ghozali, 2016).

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya kuesioner dalam pengumpulan data. Uji validitas menggunakan rumus korelasi *bivariate*

pearson dengan alat bantu program SPSS versi 20.0. Indikator dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada nilai signifikansi *alpha* 5 persen. Sebaliknya, indikator variabel dikatakan tidak valid apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ pada nilai signifikansi *alpha* 5 persen.

Uji reliabilitas menggunakan rumus *cronbach alpha* dengan taraf $\alpha = 0,05$. Instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *alpha* lebih besar dari 0,60. Seluruh indikator variabel menunjukkan nilai *cronbach alpha* > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator variabel dalam penelitian ini adalah reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Pendeskripsian tanggapan responden mengenai variabel-variabel dalam penelitian dilakukan dengan penggolongan rata-rata skor jawaban responden pada skala pengukuran yang telah ditetapkan lima kategori. Kategori diformulasikan ke dalam suatu *interval range* yang diperoleh dari nilai batas tertinggi dikurangi nilai batas terendah lalu dibagi dengan total nilai yang digunakan $((5-1):5 = 0,80)$.

2. Analisis Model Penelitian dengan Metode PLS (*Partial Least Square*)

Untuk menganalisis model penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode PLS (*Partial Least Square*) dengan alat bantu program Smart PLS 3.1.3. Terdapat dua evaluasi model mendasar dalam pengujian ini yaitu *outer model* dan *inner model*. Berdasarkan tahap-tahap pemodelan yang telah diuraikan sebelumnya maka model persamaan struktural penelitian.

3. Evaluasi Model Pengukuran atau *Outer Model*

Apabila nilai *cross loading* setiap indikator dari variabel yang bersangkutan lebih besar dibandingkan dengan *cross loading* variabel lain, maka indikator tersebut dikatakan valid. Hasil komputasi *discriminant validity* indikator refleksif. Dapat dilihat bahwa korelasi variabel beban kerja (X1) dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi lingkungan kerja non fisik (X2) dan kinerja karyawan (Y). Kemudian korelasi variabel lingkungan kerja non fisik (X2) dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator kinerja karyawan (Y) dan beban kerja (X1). Selanjutnya korelasi kinerja karyawan (Y) dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator lingkungan kerja non

fisik (X2) dan beban kerja (X1). Sehingga dapat dijelaskan bahwa seluruh indikator pada setiap variabel adalah valid.

Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari *average variance extracted* (\sqrt{AVE}) untuk setiap variabel

dengan korelasi antara variabel dengan variabel lainnya dalam model. Model mempunyai *discriminant validity* yang cukup jika akar kuadrat AVE untuk setiap variabel lebih besar daripada korelasi antara variabel lainnya dalam model seperti terlihat dari Tabel dibawah.

Tabel : Perbandingan Akar Kuadrat Average Variance Extracted dengan Latent Variable Correlations

Variabel Penelitian	AVE	Akar AVE
Beban kerja(X1)	0,824	0,908
Lingkungan kerja non fisik(X2)	0,770	0,877
Kinerja karyawan(Y)	0,891	0,944

Berdasarkan Tabel di atas maka dapat dijelaskan bahwa akar AVE variabel kinerja karyawan, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik. Memiliki nilai AVE masing-masing variabel nilainya lebih besar dari 0,50, sehingga model dapat dikatakan baik.

Disamping uji validitas, juga dilakukan uji reliabilitas variabel yang diukur dengan dua kriteria yaitu *composite reliability* dan *cronbachs alpha* dari blok indikator yang mengukur variabel. Variabel dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* maupun *cronbachs alpha* diatas 0,70.

Tabel : Hasil Penelitian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Composite Reliability	Cronbachs Alpha	Keterangan
Beban kerja (X1)	0,970	0.964	Reliabel
Lingkungan kerja non fisik(X2)	0,959	0.949	Reliabel
Kinerja karyawan(Y)	0,983	0.979	Reliabel

Hasil output *composite reliability* maupun *cronbachs alpha* untuk variabel beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja karyawan semuanya diatas 0,70. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel memiliki reliabilitas yang baik.

Convergent validity dengan indikator refleksif dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor variabelnya. Indikator individu dianggap reliabel apabila memiliki nilai korelasi diatas 0,70. Namun pada riset tahap pengembangan skala, *loading* 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima (Ghozali, 2011:40).

Hasil output telah memenuhi *convergent validity* karena *loading factor* berada di atas 0,50. Dari variabel beban kerja (X1) indicator X1.3 memiliki nilai *outer loadings* tertinggi dibandingkan indikator lain yaitu 0,943, maka dapat dijelaskan bahwa indikator tersebut dapat merefleksikan variabel beban kerja (X1). Dari variabel lingkungan kerja non fisik (X2) indicator X2.4 memiliki nilai *outer loadings* tertinggi dibandingkan indikator lain yaitu 0,944, maka dapat dijelaskan bahwa

indikator tersebut dapat merefleksikan variabel lingkungan kerja non fisik (X2). Dari variabel kinerja karyawan (Y) indicator Y1.2 memiliki nilai *outer loadings* tertinggi dibandingkan indikator lain yaitu 0,964, maka dapat dijelaskan bahwa indikator tersebut dapat merefleksikan variabel kinerja karyawan (Y).

4. Evaluasi Model Struktural atau *Inner Model*

Pengujian *inner model* dilakukan dengan melihat nilai *R-square* yang merupakan uji *goodness of fit model*, model pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan memberikan nilai *R-square* sebesar 0,731 seperti yang tercantum pada tabel di bawah :

Tabel : *R-square*

Variabel	R Square
Kinerja karyawan(Y)	0.731

Berdasarkan Tabel di atas tersebut dapat diketahui bahwa nilai *r square* (r^2) = 0,731 Adapun analisis menggunakan rumus sebagai berikut:

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

$$D = 0.731 \times 100\%$$

$$D = 73,1\%$$

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai $R^2 = 73,1$ persen, yang berarti bahwa sebesar 73,1 persen kinerja karyawan Pada The Mansion Resort Hotel & SPA. dipengaruhi oleh variabel beban kerja (X_1) dan Lingkungan kerja non fisik (X_2), dan sisanya sebesar 26,9 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5. Pengujian Hipotesis

Tabel : Path Coefficients

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja -> Kinerja	0.463	2.451	0.015
Lingkungan Kerja Non Fisik -> Kinerja	0.459	2.184	0.029

Persamaan struktural untuk pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan menggunakan persamaan struktur:

$$Y = bX_1 + bX_2 + e$$

$$Y = 0,463 X_1 + 0,459 X_2$$

Dimana :

Y = Kepuasan kerja

X_1 = Beban kerja

X_2 = Lingkungan kerja non fisik

Persamaan tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

$X_1 = + 0,463$, menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada The Mansion Resort Hotel & SPA., apabila beban kerja meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,463.

$X_2 = + 0,459$, menunjukkan bahwa Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada The Mansion Resort Hotel & SPA, apabila lingkungan kerja non fisik pegawai meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,459.

6. Pengaruh Dominan

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat, dimana variabel bebas dalam penelitian ini adalah beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y) Pada The Mansion Resort Hotel & SPA. Dalam uji

pengaruh dominan disini tercemin pada tabel di bawah ini

Tabel : Hasil Analisis Dominasi

Variabel	Unstandardized Coefficients Beta
Beban kerja (X1)	0,463
Lingkungan kerja non fisik (X2)	0,459

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh nilai Koefisien regresi β_1 (variabel beban kerja) sebesar 0,463 dan Koefisien regresi β_2 (variabel lingkungan kerja non fisik) sebesar 0,459 dimana variabel Beban kerja memiliki nilai yang lebih besar dari beban kerja dengan dilai koefisien regresi sebesar 0,463. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada The Mansion Resort Hotel & SPA.

PEMBAHASAN

1. Peranan beban kerja terhadap kinerja karyawan

Pengujian hipotesis pada pengaruh beban kerjaterhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa beban kerjasecara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Mansion

Resort Hotel & SPA. Ditunjukkan dengan koefisien sebesar 0,463 dan signifikan pada alpha 5 persen ($p\text{-value } 0,015 \leq 0,05$). Artinya, semakin meningkat beban kerja yang dimiliki karyawan pada The Mansion Resort Hotel & SPA maka kinerja karyawan pada The Mansion Resort Hotel & SPA juga akan semakin tinggi. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis pengaruh beban kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Mansion Resort Hotel & SPA diterima.

2. Peranan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan

Pengujian hipotesis pada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Mansion Resort Hotel & SPA. Ditunjukkan dengan koefisien sebesar 0,459 dan signifikan pada alpha 5 persen ($p\text{-value } 0,029 \leq 0,05$). Artinya, semakin meningkat lingkungan kerja non fisikyang dimiliki karyawan pada The Mansion Resort Hotel & SPA maka kinerja karyawan Pada The Mansion Resort Hotel & SPA juga akan semakin tinggi. Berdasarkan hal

tersebut maka hipotesis pengaruh lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Mansion Resort Hotel & SPA diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik beban kerja yang diciptakan, maka menimbulkan peningkatan pada kinerja karyawan pada The Mansion Resort Hotel & SPA
2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual yang positif akan membuat kinerja karyawan pada The Mansion Resort Hotel & SPA meningkat.
3. Beban kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada The Mansion Resort Hotel & SPA.

Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan kesimpulan yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan harus memperhatikan beban kerja dan lingkungan kerja non fisik karyawan pada The Mansion Resort Hotel & SPA. Apabila karyawan memiliki beban kerja dan lingkungan kerja non fisik yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada The Mansion Resort Hotel & SPA. Dengan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan pula pendapatan perusahaan, hal ini sangat penting dalam membangun sebuah perusahaan untuk bersaing kedepannya dengan perusahaan lain.
2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan mampu menambah variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan mampu untuk memperluas ruang lingkup penelitian yang tidak hanya terbatas pada satu lokasi penelitian yaitu pada The Mansion Resort Hotel & SPA, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih dan mampu diimplementasikan secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustinus, Nur. 2014. *Faktor Penyebab Masalah di Tempat Kerja. Direktur Lembaga Psikologi & Manajemen.* Bina Brahita Mandiri.
- Alamsyah, Dedi dan Ratna Mulia Wati. 2013. *Pilar Dasar Ilmu Kesehatan Masyarakat.* Nuha Medika. Yogyakarta.
- Arika, (2011) *Jurnal artikel Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit.*
- Dessler, Gary. 2011. *Human Resource Management.* Pearson.
- De Stefano, T.J., Henry, C., Megan G., and Thomas P. (2006). The Relationship between Work Environment Factors and Job Satisfaction Among Rural Behavioral Health Professionals. *Journal of Rural Community Psychology.*
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBMSPSS 23, Edisi 8.* BP Universitas Diponegoro.
- Hadari, Nawawi. 2012. *Manajamenen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif.* Gadjah Mada University Pers.
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Edisi 2.* BPFE, Yogyakarta., (2012), *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia.* BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Mariot Tua Efendi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai.* Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara, Jakarta., (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.* Jakarta, Bumi Aksara.
- Indrawan, Rully dan Yaniawati, Raden Poppy. 2014. *Metodelogi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Campuran Untuk Manajemen, Pembangunan dan Pendidikan.* Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Sumber Daya Manusia Perusahaan: Kinerja dan Penilaian Prestasi Pegawai.* Rosda, Bandung.
- Moeheriono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi.* Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Nitisemito, Alex.S. 2015. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat.* Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Noe, Raymond, et al. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing (Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage) Edisi 6.* Salemba Empat.
- Permendagri, 2008. *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12/2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah*
[http://ebookbrowse.com/permendagri-no-12-tahun-2008-tentang-pedoman-analisis-beban-kerja-dilingkungan depdagri-pemdapdf-d327286472](http://ebookbrowse.com/permendagri-no-12-tahun-2008-tentang-pedoman-analisis-beban-kerja-dilingkungan-depdagri-pemdapdf-d327286472). Diakses tanggal 6 Juni 2014.
- Putra, A. S. 2012. *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok.* Skripsi. Institut Pertanian Bogor.
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: CV. Mandar Maju., (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil.*

- Rafika Aditama, Bandung.,(2014), *Manajemen Strategi*. Rafika Aditama, Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Supomo, Bambang. 2014. *Metodelogi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Tarwaka, 2015. *Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Ergonomi (K3E) Dalam Perspektif Bisnis*. Harapan Press Surakarta.