

HUBUNGAN PERANAN DARI *UTILITARIANISME* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BIDANG PERHOTELAN

Jesslyn Natania¹, Felicia Clarisa Wijaya², Nurul Stephanie³,
Davina Artemesia Thonora⁴
Universitas Pelita Harapan Kampus Medan^{1,2,3,4}
03013220031@student.uph.edu¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan peranan dari Utilitarianisme terhadap Kinerja Karyawan di bidang Perhotelan. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah "*purposive sampling*" untuk memilih kelompok peserta. Analisis data dilaksanakan dengan memakai software SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel (X) Utilitarianisme dan variabel (Y) Kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t sebesar 4,456, sedangkan pada t_{tabel} adalah 2,0157 pada taraf signifikansi 5% yang berarti bahwa H_a diterima. Selain itu juga diperoleh persamaan regresi $Y = 13,813 + 1,539 X$. Persamaan tersebut sesuai dengan rumus regresi linier sederhana yaitu $Y = a + bX$, dimana Y merupakan lambang dari variabel terikat, a konstanta, b koefisien regresi untuk variabel bebas (X). Simpulan, dari hasil uji t, terdapat pengaruh antara variabel Y terhadap Variabel X, dengan kata lain menerima H_a yaitu ada hubungan peranan dari Utilitarianisme terhadap Kinerja Karyawan di bidang Perhotelan.

Kata Kunci : Kinerja, Perhotelan, *Utilitarianisme*

ABSTRACT

This research aims to determine the relationship between the role of Utilitarianism on Employee Performance in the Hospitality sector. The sampling method used was "purposive sampling" to select the participant group. Data analysis was carried out using SPSS 25 software. The research results showed that there was a significant influence on the variable (X) Utilitarianism and the variable (Y) Performance. This is proven by the results of the t test calculation of 4.456, whereas in the t table it is 2.0157 at a significance level of 5%, which means that H_a is accepted. Apart from that, the regression equation $Y = 13.813 + 1.539 X$. Conclusion, from the results of the t test, there is an influence between variable Y and variable

Keywords: Performance, Hospitality, *Utilitarianism*

PENDAHULUAN

Teori *Utilitarianisme* adalah pandangan bahwa kebijakan dan kebijakan harus dianalisis berdasarkan manfaat dan biaya bagi masyarakat. Dalam situasi apa pun, ukuran atau kebijakan yang "benar" adalah yang memberikan manfaat terbesar atau biaya terkecil (ketika semua alternatif hanya memiliki biaya bersih). Sebuah dogma moral yang mengatakan bahwa sesuatu dianggap benar jika dapat mengurangi biaya sosial dan mendatangkan manfaat sosial. Di era globalisasi saat ini, industri restoran menjadi salah satu sektor dengan pertumbuhan tercepat di berbagai negara. Persaingan

yang semakin ketat di industri mendorong hotel untuk mencari berbagai cara untuk meningkatkan kualitas layanan mereka. Aspek yang sangat penting untuk keberhasilan bisnis hotel adalah kinerja staf.

Peran karyawan dalam mencapai kinerja tinggi di industri perhotelan tidak dapat diabaikan. Karyawan yang kompeten, termotivasi, dan berkomitmen dapat menawarkan pengalaman yang luar biasa kepada para tamu, meningkatkan kepuasan mereka, dan berdampak langsung pada kesuksesan hotel. Oleh karena itu, penting bagi manajemen hotel untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu teori etika yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Utilitarianisme*. *Utilitarianisme* adalah sudut pandang etis yang berfokus pada prinsip memaksimalkan kebahagiaan atau kepuasan sebanyak mungkin orang. Menurut teori ini, suatu kegiatan dianggap baik jika membawa manfaat sebesar-besarnya bagi sebanyak mungkin orang. Dalam industri perhotelan, penerapan *Utilitarianisme* dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Pemanfaatan prinsip *Utilitarianisme* dalam manajemen hotel dapat menginformasikan pengambilan keputusan tentang kebijakan dan program untuk meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya, kebijakan tentang insentif, program pelatihan dan pengembangan, dan peningkatan lingkungan kerja yang menyenangkan dapat dirancang dengan prinsip *Utilitarianisme* untuk meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

Namun, penting untuk dipahami bahwa *Utilitarianisme* juga dapat menimbulkan masalah dalam konteks keramahtamahan. Misalnya, untuk mencapai kepuasan tamu yang maksimal, manajemen hotel mungkin perlu membuat keputusan dengan mengorbankan kesejahteraan karyawan, seperti: B. menambah beban kerja atau mengurangi tunjangan karyawan. Konsekuensi seperti itu harus dipertimbangkan dan ditimbang dengan hati-hati, agar motivasi dan kesejahteraan karyawan tidak memburuk. Dalam penelitian ini, kami menguji peran *Utilitarianisme* dalam kinerja pekerja perhotelan. Kami menganalisis bagaimana prinsip *Utilitarianisme* dapat diterapkan pada keputusan manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan dan efek positif dan negatif apa yang dapat dihasilkan dari penerapan teori ini. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya mempertimbangkan nilai-nilai *Utilitarianisme* dalam konteks industri perhotelan dan bagaimana hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara efektif.

KAJIAN TEORI

Utilitarianisme

Pandangan *Utilitarianisme* pada dasarnya merupakan suatu paham etis-etika yang menempatkan tindakan-tindakan yang dapat dikatakan baik adalah yang berguna, memberikan faedah (manfaat), dan menguntungkan, sedangkan tindakan-tindakan yang tidak baik adalah yang memberikan penderitaan dan kerugian (Pratiwi et al., 2022). *Utilitarianisme* merupakan bentuk filsafat moral dan politik yang dibidani oleh Jeremy Bentham (1748-1832). Paham ini hadir sebagai alternatif mengkritisi tradisi hukum kodrat (natural law) yang berkibar di Inggris Raya pada saat itu (Shapiro, 2006) di dalam (Budiono, 2019). Menurut teori *Utilitarianisme* suatu perbuatan dianggap positif jika memberikan manfaat kepada seluruh masyarakat. Teori ini terutama terkenal dalam tulisan-tulisan Jeremy Bentham dan John Stuart Mill. Dalam *Utilitarianism*-nya Mill menulis credo *Utilitarianisme* yang berbunyi, “Bertindaklah sedemikian rupa sehingga tindakan tersebut mendatangkan jumlah terbesar kebahagiaan dari jumlah terbesar orang

yang terkena dampak dari tindakan tersebut!” (*The greatest happiness of the greatest number*) (Brooks & Dunn, 2011) di dalam (Surajiyo, 2023).

Perkembangan *Utilitarianisme*

Dalam perkembangannya konsep *Utilitarianisme* selalu terkait erat dengan etika teologi yang sebagai induknya. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa penilaian baik atau buruk suatu tindakan sangat bergantung pada tujuan akhir yang ingin dicapai, dengan memperhitungkan manfaat yang lebih besar daripada penderitaan yang mungkin terjadi. Di sinilah terdapat perbedaan mendasar antara etika teologi dan etika deontologi. Oleh karena itu, dalam konsep *Utilitarianisme*, tindakan dapat diklasifikasikan menjadi baik atau buruk berdasarkan perhitungan “kebahagiaan terbesar dari jumlah terbesar”. Oleh karena itu, subtilisasi dari ajaran *Utilitarianisme* terletak pada tujuan akhir dari tindakan yang dilakukan dan dampak yang dihasilkan, dengan mempertimbangkan nilai moral yang terkandung di dalamnya. (Saepullah, 2020). *Utilitarianisme* adalah cara memutuskan apakah sesuatu itu baik atau buruk berdasarkan apakah itu membawa kebahagiaan atau mengurangi rasa sakit. Itu ide yang sederhana karena tujuan hidup adalah menjadi bahagia. Jika sesuatu membuat kita bahagia atau menghentikan kita dari perasaan buruk, maka itu dianggap baik. Ini bisa menjadi kebahagiaan fisik dan mental. Misalnya, jika seorang atasan meminta seorang karyawan untuk melakukan tugas yang sulit tanpa memberi mereka cukup waktu atau informasi, hal itu akan membuat karyawan tersebut stres dan tidak bahagia. Jadi, dalam hal ini, tugas tersebut bukanlah hal yang baik karena tidak membuat karyawan senang. (Surajiyo, 2023).

Utilitarianisme adalah aliran yang menerima kegunaan atau prinsip kebahagiaan terbesar sebagai landasan moral, berpendapat bahwa tindakan benar sebanding dengan apakah tindakan itu meningkatkan kebahagiaan, dan menjadi salah selama Tindakan itu menghasilkan lawan kebahagiaan. (Widiyastono, 2021). Nilai *utilitarian* merupakan suatu bentuk sikap dari konsumen dimana mereka berbelanja dengan melakukan pembelian ataupun tidak melakukan pembelian atas barang atau jasa yang mereka sudah tentukan sesuai kebutuhan atau secara rasional (Charisma & Suprpti, 2020). *Utilitarianisme* adalah konsep keadilan modern yang muncul pada abad ke 18 dimulai dari terbitnya karya Hume yaitu *Treatise of Human Nature* (1739) dan berpuncak dalam buku Bentham, *Introduction to The Principle of Moral and Legislation* (1789) dan disempurnakan oleh Mill, *Utilitarianism* (1861). *Utilitarianisme* sangat berbeda dengan konsep keadilan klasik Plato dan Aristoteles yang menuai kritik (Rahmatullah, 2021). *Utilitarianisme* merupakan etika normative dan memberikan pernyataan bahwa suatu tindakan yang patut adalah yang memaksimalkan penggunaan. Dalam aliran *Utilitarianisme* kesejahteraan adalah yang terpenting. (Angelika & Utomo, 2021).

Utilitarianisme adalah pandangan atau aliran dalam etika moral yang menekankan manfaat dari prinsip moral yang paling fundamental. Tindakan yang secara moral benar adalah tindakan yang bermanfaat. Suatu tindakan dianggap bermanfaat jika akibatnya secara keseluruhan, dengan mempertimbangkan semua pihak yang terlibat dan tanpa membedakan orang, menghasilkan manfaat atau kebahagiaan yang semakin besar bagi semakin banyak orang (Pranowo, 2020). *Utilitarianisme* merupakan teori yang menonjolkan manfaat atau kegunaan penilaian suatu perbuatan sebagai suatu prinsip moral yang paling umum yang terdapat paham dalam filsafat moral, untuk dapat menentukan suatu perbuatan yang baik, apabila dapat menimbulkan manfaat kepada masyarakat. (Sukadana & Rudy, 2020). Pertama, penting untuk dicatat bahwa Mill melakukan rekonstruksi ulang konsep *Utilitarianisme* yang sebelumnya diperkenalkan

oleh Bentham. Dalam hal ini, Mill secara ilmiah berusaha memperbaiki definisi *Utilitarianisme* yang dianggap sebagai paham atau ideologi yang salah karena kesalahan terjadi pada *Utilitarianisme* sebelumnya. Kedua, Mill memperkenalkan prinsip kegunaan yang digunakan untuk menyangkal tuduhan-tuduhan negatif terhadap etika *Utilitarianisme*, khususnya *Utilitarianisme* yang diperkenalkan oleh Bentham.

Ketiga, Mill juga mengkritik dan membela *Utilitarianisme* dengan menolak pandangan negatif yang menganggap *Utilitarianisme* sebagai jenis etika yang bersifat egois atau hanya memperhatikan kepentingan individu saja. Keempat, Mill mengimplementasikan konsep dan aksiologi *Utilitarianisme* dalam bentuk tindakan nyata. Dalam hal ini, Mill menunjukkan bagaimana *Utilitarianisme* dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. (Saepullah, 2020)

Teori Kinerja

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Maltis dalam (Rafiq, 2019) di dalam (Erri et al., 2021). Kinerja seseorang dapat diukur dengan kinerja kualitatif dan kuantitatif. Hal ini tergantung pada tugas atau tanggung jawab yang diberikan. Selain tingkat tanggung jawab, kinerja juga dapat dinilai berdasarkan pendidikan individu, inisiatif, inspirasi, dan motivasi dalam bekerja. Hasil kerja yang mereka hasilkan memberikan umpan balik kepada manajer dan diri mereka sendiri, sehingga mereka terus bekerja dengan cara proaktif dan diharapkan dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas (Pangestu et al., 2022). Kinerja adalah hasil atau tingkatan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu selama melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Sudarmanto, 2010) di dalam (Septiana & Widjaja, 2020).

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Masram (2017) di dalam (Saftri & Kasmari, 2022) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

- 1) Efektivitas dan efisiensi.
- 2) Jika suatu tujuan tertentu berhasil dicapai, maka dapat dikatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Namun, apabila terdapat akibat yang tidak diinginkan, penilaian yang penting adalah hasil yang dicapai. Jika kegiatan menghasilkan kepuasan meskipun efektif, maka dinamakan tidak efisien.
- 3) Otoritas (wewenang).
- 4) Otoritas adalah karakteristik dari sebuah komunikasi atau pemerintahan dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melaksanakan suatu tugas dengan partisipasinya.
- 5) Disiplin.
- 6) Disiplin adalah patuh terhadap norma dan ketentuan hukum yang berlaku.
- 7) Inisiatif.
Inisiatif berkaitan dengan pemikiran dan kreatifitas dalam mengembangkan ide-ide perencanaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sementara Menurut (Mangkunegara, 2017) di dalam (Erri et al., 2021), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah,

- 1) Faktor Kemampuan (*ability*)
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge X skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 2) Faktor Motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Jenis-Jenis Kinerja Karyawan dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016) di dalam (Saftri & Kasmari, 2022) yang menyebutkan dalam praktiknya kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut (Afandi, 2018:89) di dalam (Hartono & Siagian, 2020), indikator-indikator kinerja pegawai ialah berupa berikut :

- 1) Kuantitas hasil kerja dapat dinilai berdasarkan jumlah hasil kerja yang dapat diukur dalam bentuk angka.
- 2) Kualitas hasil kerja dapat dinilai berdasarkan kualitas dan keberhasilan dalam bekerja yang dapat dievaluasi melalui penilaian atau metode lainnya.
- 3) Efisiensi dalam menyelesaikan tugas dengan berbagai cara yang seksama dan dengan cara yang efisien.
- 4) Disiplin kerja patuh terhadap hukum dan peraturan yang berlaku .
- 5) Inisiatif kemampuan untuk memilih dan melaksanakan tugas dengan benardan maksimal tanpa diarahkan, mampu mengetahui apa merupakan kewajiban dan juga yang harus dilakukan terhadap sesuatu hal dan berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja walaupun pada saat tertekan.
- 6) Ketelitian dalam Tingkat penerapan hasil pengukuran kerja apakah pekerjaan tersebut sudah sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.
- 7) Kepemimpinan dapat berpengaruh dan menjadi contoh bagaimana seorang pemimpin yang dapat memberikan contoh untuk mencapai tujuan organisasi.
- 8) Kejujuran yakni mencakup sifat dan kejujuran berupa salah satu sifat yang susah diterapkan.
- 9) Kreativitas ialah kemampuan yang menghasilkan ide-ide baru atau gagasan yang melibatkan kemunculan gagasan yang inovatif.

METODE PENELITIAN

Teknik kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Variabel yang diteliti bersifat kuantitatif dan dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel independen adalah variabel aktual atau diterapkan sebelum variabel dependen. Dalam penelitian kuantitatif, variabel tersebut merupakan variabel yang menggambarkan fokus atau pembahasan penelitian yang sedang berlangsung. Pada saat yang sama, variabel dependen mengacu pada variabel yang dibuat atau dikendalikan oleh pengaruh variabel independen (Priyono, 2016) di dalam (Hartono & Siagian, 2020).

Analisis regresi linier sederhana adalah analisis statistik parametrik yang mensyaratkan data yang digunakan sekurang-kurangnya memiliki skala pengukuran interval dan berdistribusi normal. Persamaan umum regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2018:188) di dalam (Fatmawati & Lubis, 2020).

$$Y = a + bx$$

Keterangan

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a = Utilitarianisme

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan. X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Uji Validitas

Suatu tes atas instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mampu menjalankan fungsi ukurnya dan memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Uji yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai uji yang memiliki validitas rendah. Kemudian nilai koefisien korelasi dari setiap item pernyataan dibandingkan dengan nilai r tabel (0,3610). Jika koefisien korelasi suatu item lebih kecil dari 0,3610 berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pernyataan lainnya dari pada dengan variable yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (Fatmawati & Lubis, 2020).

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2001) dalam (Amelia et al., 2020), uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha > 0,600.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis meliputi : a) Uji t : Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas/ independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent (Priyatno, 2018) di dalam (Hartati et al., 2020). b) Uji F (Simultan) : Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Priyatno, 2018) di dalam (Hartati et al., 2020).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Nilai R^2 ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Hasil Pengumpulan Data Riset Penelitian ini secara individu menyerahkan kuesioner kepada 44 karyawan di bidang perhotelan yang disebar melalui google form.

Karakteristik Responden

Jenis Kelamin 13 pria (27,1%), 35 wanita (72,9%).

Usia :

- 18-20 Tahun berjumlah 27 orang (56,3%)
- 21-25 Tahun berjumlah 11 orang (22,9%)
- 26-30 Tahun berjumlah 1 orang (2,1%)
- 31-50 Tahun berjumlah 6 orang (12,5%)
- 50 Tahun berjumlah 3 orang (6,3%)

Lama Bekerja :

- 1-2 Tahun berjumlah 31 orang (64,6%)
- 3-4 Tahun berjumlah 9 orang (18,8%)
- 5 Tahun berjumlah 8 orang (16,7%)

Bagian

- Pimpinan berjumlah 3 orang (6,3%)
- Manager berjumlah 4 orang (8,3%)
- Administrasi berjumlah 12 orang (25%)
- Sales berjumlah 3 orang (6,3%)
- Staff berjumlah 19 orang (39,6%)
- Pembukuan berjumlah 4 orang (8,3%)
- Tata Usaha berjumlah 3 orang (6,3%)

HASIL PENELITIAN

Tabel 1.
Uji Validitas

	Pernyataan	r tabel	Keterangan
Variabel X	P1	0,808	Valid
	P2	0.839	Valid
Variabel Y	P1	0,703	Valid
	P2	0.802	Valid
	P3	0.726	Valid
	P4	0.918	Valid
	P5	0.823	Valid
	P6	0.658	Valid

Variabel X dimana r_{hitung} sebesar 0,808 dan 0.839, sementara r_{tabel} sebesar 0.2455 sehingga dapat disimpulkan pada seluruh pertanyaan dinyatakan valid. Sementara untuk hasil perhitungan validasi dari v variabel y (Kinerja) dimana r_{tabel} , dimana r_{hitung} dari setiap pernyataan sebesar 0,703 ; 0.802 ; 0.726; 0.918; 0.823; 0.658, sementara r_{tabel} sebesar 0.2455 sehingga dapat disimpulkan pada seluruh pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 2.
Uji Realibilitas

<i>Item-Total Statistics</i>				
<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Squared Multiple Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>

P1	29.91	12.224	.729	.637	.835
P2	30.43	14.112	.278	.215	.886
P3	29.68	12.455	.631	.573	.846
P4	29.82	12.385	.703	.527	.838
P5	29.91	12.829	.590	.430	.850
P6	29.80	11.469	.824	.823	.822
P7	29.82	12.338	.714	.652	.837
P8	29.91	13.619	.486	.435	.861
Reliability Statistics					
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>				<i>N of Items</i>
.864	.865				8

Bahwa Karena r hitung (*cronbach alpha*) secara keseluruhan (0.864) > r tabel (0.361) yang diperjelas dengan nilai dari *cronbach alpha* pada setiap poin penilaian (P₁ sampai P₈) > r tabel , maka keputusannya dengan menggunakan *tingkat signifikansi* atau $\alpha = 5\%$, kuesioner yang ada adalah *Reliabel* (Konsisten).

Tabel 3.
Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98125670
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.078
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai signifikansi hasil uji normalitas menggunakan metode *kolmogorov smirnov* adalah sebesar 0,200 > 0,05 yang dapat diartikan bahwa data residual regresi terdistribusi normal.

Tabel 4.
Uji Simultan (Uji f)

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	144,416	1	144,416	19,856
	Residual	305,470	42	7,273	.000 ^b
	Total	449,886	43		

Berdasarkan tabel uji F diatas, nilai signifikansi untuk variabel Utilitarianisme (X) terhadap kinerja (Y) adalah 0,000 dimana nilai signifikan < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 19,856 lebih besar dari F tabel 3,21 maka nilai F menunjukkan data secara bersama-sama normal.

Tabel 5.
Uji Partial

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardize d Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	13,813	2,800		4,932	,000
Utilitarianisme	1,539	,345	,567	4,456	,000

Hasil tabel uji t di atas memiliki nilai signifikansi X terhadap Y adalah 0.000, yaitu di bawah 0,05. 4.456 > nilai t-tabel kritis 2.0157 Dengan demikian, hipotesis nol (Ho) ditolak dan Ha diterima. X secara parsial berpengaruh pada Y.

Tabel 6.
Uji Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,567 ^a	,321	,305	2,697

Berdasarkan tabel diatas didapat nilai *r square* sebesar 0,321 atau 32,1 % yang artinya variabel Utilitarianisme mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 32,1 % yang mana selisihnya sebesar 67,9 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Bahwa variabel (X) *Utilitarianisme* berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y) Kinerja Karyawan Perhotelan. Hal ini dapat dilihat melalui hasil yang sudah diperoleh antara lain dengan koefisien determinasi sebesar 32,1 (dibulatkan menjadi 32%) atau 32% maka berpengaruh positif, artinya jika semakin tinggi Utilitarianisme (prinsip kemanfaatan (*the principle of utility*) upaya untuk memberi kemanfaatan kepada orang lain) maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sedangkan 68 % merupakan faktor yang mempengaruhi variabel Y dari faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Hasil analisis uji t diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel (X) Utilitarianisme dan variabel (Y) Kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t sebesar 4,456, sedangkan pada t_{tabel} adalah 2,0157 pada taraf signifikansi 5% yang berarti bahwa Ha diterima. Selain itu juga diperoleh persamaan regresi $Y = 13,813 + 1,539 X$. Persamaan tersebut sesuai dengan rumus regresi linier sederhana yaitu $Y = a + bX$, dimana Y merupakan lambang dari variabel terikat, a konstanta, b koefisien regresi untuk variabel bebas (X). sehingga dapat disimpulkan dari hasil uji t, terdapat pengaruh antara variabel Y terhadap Variabel X, dengan kata lain menerima Ha yaitu : Ada Hubungan Peranan dari Utilitarianisme terhadap Kinerja Karyawan di bidang Perhotelan.

SIMPULAN

Bahwa 1) Hasil uji koefisien regresi menunjukkan bahwa pada kolom Sig atau *significance* variabel independen dan konstanta mempunyai tingkat signifikansi di bawah 0,05 maka Ha dalam penelitian ini diterima dan Ho ditolak. Artinya Ada

Hubungan Peranan dari Utilitarianisme terhadap Kinerja Karyawan di bidang Perhotelan. 2) Hasil uji R Square atau koefisien determinasi nilai r^2 sebesar 0,321 atau 32,1 % yang artinya variabel Utilitarianisme mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 32,1 % yang mana selisihnya sebesar 67,9 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. 3) Hasil Uji simultan menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel Utilitarianisme (X) terhadap kinerja (Y) adalah 0,000 dimana nilai signifikan $< 0,05$ dan nilai F hitung sebesar 19,856 lebih besar dari F tabel 3,21 maka nilai F menunjukkan data secara bersama-sama normal.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, D., Simatupang, N., Sinuraya, B. J., Ekonomi, F., & Prima, U. (2020). Pengaruh Harga, Citra Merek Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pt. Jne Cabang Medan. *Jurnal Manajemen*, 7, 11–24. <https://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/126>
- Angelika, M., & Utomo, L. (2021). *Jurnal komunikasi hukum*. 7(2), 1–15. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jkh/article/view/39200>
- Budiono, A. (2019). Teori Utilitarianisme Dan Perlindungan Hukum Lahan Pertanian Dari Alih Fungsi. *Jurnal Jurisprudence*, 9(1), 102–116. <https://doi.org/10.23917/jjr.v9i1.8294>
- Charisma, Lady, & Suprapti, N. W. S. (2020). Pengaruh Nilai Utilitarian Dan Persepsi Kemudahan Penggunaan Terhadap Kepuasan Untuk Meningkatkan Niat Beli Ulang (Studi pada Pengguna Aplikasi E-Money Merek OVO di Kota Denpasar dan Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(6), 2147. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i06.p05>
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897–1905. <https://stp-mataram.ejournal.id/JIP/article/view/348>
- Fatmawati, F., & Lubis, A. S. (2020). Pengaruh Perilaku Kewirausahaan Terhadap Kemampuan Manajerial Pada Pedagang Pakaian Pusat Pasar Kota Medan. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.24853/jmmb.1.1.1-10>. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/JMMB/article/view/5926>
- Hartati, S., Choiruddin, Winarko, H., & Martini, R. (2020). Akuntabilitas Publik dari Aspek Pembukuan, Inventarisasi, dan Pelaporan Aset Tetap. *Eksistensi*, 9(1), 1240–1249. <https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/eksistensi/article/view/2498>
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7(1), 220–237. pb160910179@upbatam.ac.id. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/30263>
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228. <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/1222>
- Pranowo, Y. (2020). Prinsip Utilitarianisme sebagai Dasar Hidup Bermasyarakat. *Paradigma: Jurnal Filsafat, Sains, Teknologi, Dan Sosial Budaya*, 26(2), 172–179. <https://doi.org/10.33503/paradigma.v26i2.789>
- Pratiwi, E., Negoro, T., & Haykal, H. (2022). Teori Utilitarianisme Jeremy Bentham:

- Tujuan Hukum Atau Metode Pengujian Produk Hukum? *Jurnal Konstitusi*, 19(2).
<https://doi.org/10.31078/jk1922>
- Rahmatullah, I. (2021). Filsafat Hukum Sejarah: Konsep dan Aktualisasinya Dalam Hukum Indonesia. *Adalah*, 5(4), 1–16. <https://doi.org/10.15408/adalah.v5i6.22203>
- Saepullah, A. (2020). Konsep Utilitarianisme John Stuart Mill: Relevansinya terhadap Ilmu-ilmu atau Pemikiran Keislaman. *Aqlania: Jurnal Filsafat Dan Teologi Islam*, Vol. 11 No(2), 243–261.
<http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/aqlania/article/view/2961>
- Saftri, A. N., & Kasmari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Pt.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25.
<https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Septiana, S., & Widjaja, O. H. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 643. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9576>
- Sukadana, D. A. P., & Rudy, D. G. (2020). Kontrak Standar Dalam Perkembangan Hukum Pembangunan Ekonomi Dari Perspektif Teori Utilitarianisme. *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*, 9(1), 34–51.
<https://doi.org/10.24843/ks.2020.v09.i01.p04>
- Surajiyo. (2023). Teori-Teori Etika Dan Prinsip Etika Bisnis. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Desain & Aplikasi Bisnis Teknologi (Senada)*, 6, 259–265.
<https://eprosiding.idbbali.ac.id/index.php/senada/article/view/745>
- Widiyastono, M. H. (2021). Utilitarianisme Dalam Praktik Kehidupan Prososial Manusia. *Al-Ihath: Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam*, 1(Vol. 1 No. 1 (2021): Juli), 18–25. <https://e-jurnal.staiattanwir.ac.id/index.php/jbki/article/view/112>