

PENGARUH STRES DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL GRIYA SANTRIAN RESORT & VILLAS, BALI.

Anak Agung Istri Intan Sari Putri, Anak Agung Putu Agung, Ni Putu Nita Anggraini

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Abstrak

Peningkatan stress kerja perlu diperhatikan karena berhubungan langsung dengan kinerja karyawan. Stress kerja yang berlebihan akan berdampak kurang baik bagi perusahaan serta menghambat pekerjaan. Beban pekerjaan yang berlebihan dan tidak sesuai kapasitasnya sehingga karyawan memerlukan motivasi dan dukungan dari atasan dan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stress dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Griya Santrian Resort & Villas, Bali. Untuk memecahkan masalah tersebut dilakukan pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan kuesioner. Dalam penelitian ini populasi yang ada yaitu sebanyak 150 orang dan sampel yang digunakan yaitu sebanyak 60 orang dengan teknik sampel *propotional area randon sampling*. Metode analisis yang digunakan berupa Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Signifikan (Uji F) dan Uji T. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja dan variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja seluruh hasil analisis menunjukkan bahwa hasil yang didapat sesuai dengan hipotesis peneliti.

Kata Kunci : Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

Increased work stress needs to be considered because it is directly related to employee performance. Excessive work stress will adversely affect the company and hinder work. Excessive workload and not according to capacity so employees need motivation and support from superiors and companies. The purpose of this study was to determine the effect of stress and work motivation on employee performance at Griya Santrian Resort & Villas Hotel, Bali. To solve these problems, data collection was done by observation, interviews and questionnaires. In this study, the existing population is 150 people and the sample used is as many as 60 people with proportional area sampling technique. The analytical method used in the form of Multiple Linear Regression Analysis, Significant Test (F Test) and T Test. The findings of this study indicate that work stress variables have a significant negative effect on performance and motivation variables have a significant positive effect on the performance of all analysis results show that the results obtained are appropriate with the researcher's hypothesis.

Keywords: Stress, Work Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di suatu lingkungan perusahaan atau organisasi (disebut personil, tenaga kerja, pegawai, karyawan) sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi, terdapat dua alasan dalam hal ini yang pertama sumber daya manusia dalam hal ini mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi. Merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasi sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, Sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama dalam menjalankan bisnis (Nawawi,2011:11).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2009:121). Bangun (2012:4), menyatakan salah satu sumber daya organisasi memiliki peran penting dalam pencapaian tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian khusus agar kinerja karyawan dapat maksimal. Kinerja karyawan yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan. Dimana karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit bersaing dengan perusahaan lainnya dan pada akhirnya dapat juga mengalami kebangkrutan jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut.

Stress kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Anoraga, 2013:108). Sedangkan Hasibuan (2013:204) menyatakan bahwa stress kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang.

Orang-orang yang mengalami stress menjadi *nervous* sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2012:204). Stress kerja yang dialami karyawan berdampak pada tingkat absensinya.

Dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan Hotel Griya Resort & Villas tahun 2017 cenderung berfluktuasi setiap bulannya, dimana rata-rata tingkat absensi karyawan sebesar 2.007%. Hal ini sangat mengganggu dalam memberikan pelayanan yang optimal untuk tamu yang datang. Tingginya tingkat absensi mencerminkan tingkat kinerja karyawan semakin menurun

akibat stress kerja yang tak terhindarkan dan jika stress kerja itu sudah melampaui batasan, maka karyawan tersebut akan mengalami keputusan untuk berhenti kerja dan mencari pekerjaan baru.

Adapun fenomena yang sering terjadi mengenai stress kerja pada perusahaan Hotel Griya Santrian Resort & Villas selain dilihat dari tingkat absensi. Namun juga dari hasil observasi, peneliti menemukan bahwa karyawan Hotel Griya Santrian Resort & Villas di dalam pencapaian tujuan dan target perusahaan sering terjadi tuntutan terhadap hasil tugas yang dihadapi, memiliki beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan, tekanan dari atasan dan konsumen yang sering menimbulkan rasa cemas, dan ketegangan yang berakibat terhadap timbulnya stress bagi karyawan. Tingkat stress yang dialami karyawan Hotel Griya Santrian Resort & Villas berbeda-beda tergantung pada masing-masing level atau jabatan sesuai dengan tuntutan tugas yang diterima. Jika hal tersebut dibiarkan terus berlangsung, maka akan dapat menghambat kelancaran pekerjaan dan berdampak pada kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Lin Melindasari, (2015) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance (FIF) Gresik hal ini menandakan bahwa seorang karyawan yang mengalami stress dapat berkembang menjadi karyawan sakit fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Ginanjar (2013) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa variabel stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan dalam penelitian ini juga menyatakan stress dapat berakibat positif yang diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi.

Selain stress kerja, kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan juga bisa menyebabkan stress. George dan Jones dalam Kartika (2010:101) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arahan dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam suatu organisasi tingkat usaha (*level of effort*) dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah. Dari definisi tersebut dapat dikatakan bahwa apabila seseorang mempunyai dorongan secara psikologis yang positif, maka akan menghasilkan perilaku yang baik, kemudian tingkat usaha yang diberikan dalam bekerja juga baik, dan menjadi gigih terhadap suatu masalah dalam pekerjaan. Namun ada pula tipe individu yang tidak tahan secara mental menghadapi tekanan yang diberikan sehingga akan menimbulkan stress kerja tidak termotivasi untuk bekerja yang akan menimbulkan kinerja yang menurun.

Adapun fenomena mengenai motivasi kerja pada perusahaan, diperoleh bahwa salah satu persoalan yang harus diselesaikan oleh Hotel Griya Santrian Resort & Villas saat ini adalah bagaimana cara agar memacu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang berbeda-beda tingkatannya. Motivasi kerja Hotel Griya Santrian Resort & Villas belum begitu baik, dilihat dengan adanya tambahan gaji bagi yang melakukan lembur tidak sepadan dengan waktu kerja lemburnya, serta kurangnya apresiasi perusahaan kepada karyawan yang berprestasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2012) menyatakan bahwa variabel motivasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri hal ini menandakan bahwa seorang karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dapat menghasilkan output kerja yang baik dan memuaskan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian yang dilakukan pada Hotel Griya Santrian Resort & Villas, Bali, maka peneliti tertarik untuk meneliti kembali “ **Pengaruh Stres dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Griya Santrian Resort & Villas, Bali**”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Apakah ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Griya Santrian Resort & Villas?
- 2) Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Griya Santrian Resort & Villas?

Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Griya Santrian Resort & Villas?
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Griya Santria Resort & Villas?

TINJAUAN LITERATUR

Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat menimbulkan tekanan. Stres kerja dapat menjadi pemicu bagi karyawan untuk menjadi sulit dalam proses berpikir, peningkatan ketegangan pada emosi, serta kecemasan yang kronis. Adapun indikator stres kerja meliputi : Tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan.

Motivasi

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2010: 379). Adapun Indikator Motivasi meliputi: kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social atau rasa memiliki, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

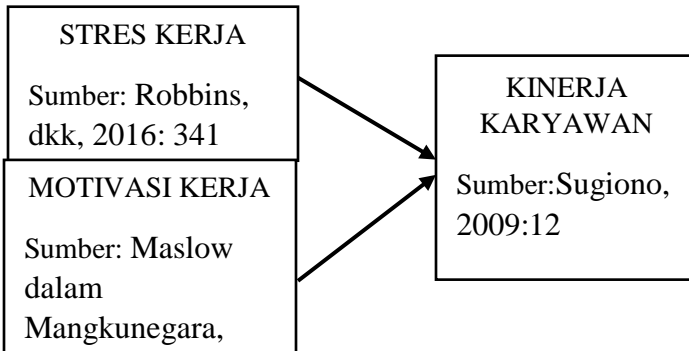
Kinerja

Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Adapun indikator kinerja meliputi: kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, kerjasam tim, kreatifitas dan inisiatif.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir

Kerangka Berpikir Pengaruh Stres dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Griya Santrian Resort & Villas Bali.



H1 : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

METODE DAN HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Griya Santrian Resort & Villas yang berlokasi di Jalan Danau Tamblingan No.47, Denpasar Bali. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dimana meliputi jumlah karyawan dan data absensi. Penelitian menggunakan data Primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan karyawan perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Griya Santrian Resort & Villas sebanyak 150 orang karyawan. Untuk pengambilan sampel yang digunakan dengan metode tehnik *Proportional area random sampling* melalui rumus slovin. Berdasarkan hasil perhitungan diatas jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 60 orang karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode analisis data berupa analisis regresi linier berganda, uji f, uji t dan uji determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dalam penjelasan ini akan dibahas mengenai pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Griya Santrian Resort&Villas Bali. Untuk mempermudah mengklasifikasi data, stress kerja akan diberikan symbol (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Data untuk stress kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Griya Santrian Resort&Villas Bali yang berjumlah 60 orang responden.

Uji Kelayakan Model

Nilai Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Berdasarkan hasil analisis statistik pada Tabel 5.16 diperoleh besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 80,7% ($0,807 \times 100\%$). Ini menunjukkan stres kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi naik turunnya kinerja karyawan sebesar 80,7% dan sisanya 19,3% ($100\% - 80,7\%$) disebabkan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	361,898	2	180,949	124,513	,000 ^b
	Residual	82,836	57	1,453		
	Total	444,733	59			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 5.16 diketahui Nilai $F_{hitung} = 124,513$ nilai sig $0,000 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa pada taraf $\alpha = 5\%$ secara simultan stress kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), memiliki pengaruh yang signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian regresi linear berganda untuk mengevaluasi pengaruh stress kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1 Hasil Analisis Rregersi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,251	1,367		10,423	0,000
Stres kerja	-0,310	0,046	-0,383	-6,701	0,000
Motivasi kerja	0,742	0,053	0,801	14,000	0,000
R	= 0,902				
R ²	= 0,807				
F _{hitung}	= 124,513				
Sig F _{hitung}	= 0,000				

Dari hasil analisis regresi pada Tabel 5.16 maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$Y = 14,251 - 0,310X_1 + 0,742X_2$ Berdasarkan persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a = 14,251 ini berarti bahwa, apabila stres kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol maka kinerja karyawan (Y).
- $b_1 = -0,310$ ini berarti bahwa, apabila motivasi kerja (X_2) tidak mengalami perubahan atau sama dengan 0 atau tetap maka peningkatan terhadap stres (X_1) akan diikuti oleh menurunnya kinerja karyawan (Y).
- $b_2 = 0,742$ ini berarti bahwa, apabila stres kerja (X_1) tidak mengalami perubahan atau sama dengan 0 atau tetap maka peningkatan motivasi kerja (X_2) akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (Y).

Uji T-test

1) Pengaruh Stres (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 5.16 diketahui nilai $t_{hitung} = -6,701$ nilai sig $0,00 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa stres kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai $t_{hitung} = 14,000$ nilai sig $0,00 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh analisis regresi sebesar $-0,310$ dan nilai $t_{hitung} = -6,701$ nilai sig $0,00 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa stres kerja (X_1) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja karyawan pada Hotel Griya Santrian Resort & Villas Bali. Begitu sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh analisis regresi sebesar $0,742$ dan nilai $t_{hitung} = 14,000$ dengan nilai sig $0,00 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan Hotel Griya Santrian Resort & Villas Bali. Begitu sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $< 0,05$ ini berarti semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $< 0,05$ ini berarti semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan yang telah diuraikan, maka yang dapat disarankan kepada management perusahaan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian pada variabel stres kerja didapatkan indikasi kelemahan pada indikator kepemimpinan artinya masih dikatakan belum baik, kepada manajemen Hotel Griya Santria Resort & Villas diharapkan agar lebih memperhatikan gaya kepemimpinan supaya

karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan lebih diperlakukan adil saat pembagian tugas kepada karyawan.

2. Dari hasil penelitian pada variabel motivasi didapatkan indikasi kelemahan pada indikator aktualisasi diri artinya masih dikatakan belum baik, diharapkan perusahaan lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan melalui pelatihan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki karyawan untuk jenjang karir yang lebih baik.
3. Dari hasil penelitian pada variabel kinerja didapatkan indikasi kelemahan pada indikator kerjasama tim artinya masih dikatakan belum baik, diharapkan perusahaan harus meningkatkan kerjasama tim pada setiap karyawan untuk kemajuan perusahaan.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a) Diharapkan peneliti memberikan inovasi lain seperti menambah variabel yang lebih kompleks dan dapat memperluas ruang lingkup penelitian serta memperbanyak responden dari berbagai perusahaan sehingga hasil bisa lebih terinci dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2013. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fahmi. 2014. *Manajemen (Teori, Kasus, dan Solusi)*, cetakan kedua, Alfabeta. Bandung.
- Hasibuan, S.P. Melayu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Hasibuan. S.P. Melayu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta (ID): PT Bumi Aksara.
- Innayatullah, Atiya dan Jehangir Palwasha. 2013. Teacher's Job Performance: The Role of Motivation. *Abasyn Journal of Social Science*. Vol.5. pp. 78-99.
- Kartika, Endo Wijaya, Analisis pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada karyawan restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya), (Online), Vol.12, No.1
- Nawawi, Hadari. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung, Alfabeta. pp. 13.