

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL PENINSULA BAY RESORT, TANJUNG BENOA

I Wayan Pasek Suryawan, I Nengah Suardhika, I Wayan Suarjana

Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Peninsula Bay Resort, Tanjung Benoa populasi dalam penelitian ini berjumlah 108 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 108 orang dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) Analisis Regresi Linier Berganda diperoleh persamaan garis regresi $\hat{Y} = 27,449 + 1,008X1 - 0,609X2 + e$. (2) Analisis Korelasi Berganda diperoleh nilai R Korelasi 0,781 berada pada interval koefisien 0,60 sampai 0,79, ini berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). (3) Analisis Koefisien Determinasi diperoleh bahwa nilai $R^2 = 61\%$, artinya sebesar 61% Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2), sedangkan sisanya sebesar 39% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. (4) Hasil Uji t hitung (X1) adalah 8,456 lebih dari t-tabel 1,98 berada pada daerah penolakan H_0 maka Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y). Hasil Uji t hitung (X2) adalah -6,656 kurang dari t-tabel (-1,98) berada pada daerah penolakan H_0 maka Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work environment and work stress on employee performance at the Peninsula Bay Resort Hotel, Tanjung Benoa. The population in this study was 108 people. The sampling method used was saturated sample method so that the sample in this study amounted to 108 people with the data collection method using a questionnaire. The data analysis technique used in this research is (1) Multiple Linear Regression Analysis, it is obtained the regression line equation $\hat{Y} = 27.449 + 1.008X1 - 0.609X2 + e$. (2) Multiple Correlation Analysis shows that the R Correlation value is 0.781 in the coefficient interval of 0.60 to 0.79, this means that there is a very strong relationship between the Work Environment variable (X1) and Work Stress (X2) on Employee Performance (Y). (3) Analysis of the coefficient of determination shows that the value of $R^2 = 61\%$, meaning that 61% of Employee Performance (Y) is influenced by the Work Environment (X1) and Work Stress (X2) variables, while the remaining 39% is influenced by other variables that are not analyzed. in this research. (4) The t-test result (X1) is 8,456 more than the t-table 1.98 is in the rejection area of H_0 , so the work environment has a positive and significant effect on employee performance (Y). The result of t-test (X2) is -6.656 less than t-table (-1.98) is in the rejection area of H_0 , so Job Stress has a negative and significant effect on Employee Performance (Y).

Keywords: Work Environment, Work Stress, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Menurut Handoko (2011) kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan juga dapat meningkatkan kinerja perusahaan, karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusia. Martana (2015) menyatakan kinerja adalah pencapaian hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang dinilai pada akhir periode.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan, dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Apabila karyawan dalam perusahaannya tidak mampu untuk mencapai target kinerja maka kinerja perusahaan tidak akan tercapai. Dengan kata lain kelangsungan hidup suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan Menurut Mangkunegara (2012) bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu pertama faktor internal yang meliputi kemampuan, keahlian, latar belakang, dan demografi, yang kedua faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, motivasi, dan yang ketiga faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya (Suwasto 2011:78). Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

Fenomena yang terjadi di Hotel Peninsula Bay Resort yang berkaitan dengan kinerja yaitu masalah kedisiplinan yang diukur pada tingkat absensi karyawan Banyaknya karyawan yang terlambat ataupun sakit disebabkan oleh beberapa faktor seperti jauhnya jarak tempat tinggal ke tempat kerja karena aturan dari atasan yang mengharuskan karyawan untuk hadir 15 menit sebelum jam kerja ataupun datang lebih awal dari jam kerja, faktor lingkungan maupun faktor stress yang dapat menyebabkan karyawan mudah sakit. Sedangkan untuk karyawan yang ijin disebabkan oleh kegiatan upacara adat ataupun ada kepentingan yang tidak bisa ditinggalkan oleh karyawan tersebut. Selain kedisiplinan, terdapat juga masalah seperti terjadinya *human error* dalam melakukan pekerjaan serta sistem *multitasking* (tugas ganda) di masing – masing *section* yang diterapkan oleh pihak manajemen Hotel Peninsula Bay Resort.

Dari hasil wawancara dengan HRD Hotel Peninsula Bay Resort Tanjung Bena, ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu pada saat musim angin barat, karyawan yang bekerja pada bagian *outdoor* seperti di restaurant akan mudah

jatuh sakit karena letak restaurant yang beradadi pinggiran pantai. Jika karyawan tersebut jatuh sakit, otomatis akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan tersebut. Selain itu pada saat pekerjaan sedang menumpuk, terjadi miskomunikasi antar karyawan sehingga akan berpengaruh terhadap hubungan karyawan itu sendiri. Jika hal tersebut terus terjadi, maka akan mengganggu kegiatan operasional perusahaan dan juga berdampak terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Tetapi, dari pihak atasan akan melakukan pendekatan secara personal untuk memperbaiki hubungan karyawan yang sedang bermasalah tersebut.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja. Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun diluar diri seseorang (Emilia, 2015). Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Disisi lain stress kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan. Menurut Philip L. Rice, Penulis buku *Stres and Health*, seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja.

Adapun fenomena yang terjadi di Hotel Peninsula Bay Resort Tanjung Benoa yang berkaitan dengan stres kerja yaitu penetapan standar kinerja yang terlalu tinggi dari pihak atasan perusahaan. Atasan juga seringkali memberikan tekanan atau tuntutan yang berlebihan dalam hal menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Tetapi jumlah pekerjaan yang menumpuk kadang tidak sebanding dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga karyawan merasa tertekan dan mudah mengalami stres kerja. Dan juga pada saat bulan-bulan ramai yang dimana jumlah kunjungan wisatawan membeludak dan pada kondisi pekerjaan itu masih menumpuk, biasanya karyawan akan kerja lembur (*overtime*) yang dapat membuat karyawan menjadi kelelahan dan mudah jatuh sakit. Hal tersebut akan berdampak terhadap menurunnya kinerja perusahaan maupun kinerja karyawan.

Oleh karena itu berdasarkan fenomena dan hasil penelitian yang dilakukan pada Hotel Peninsula Bay Resort Tanjung Benoa, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Peninsula Bay Resort Tanjung Benoa”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat diperoleh pokok permasalahan penelitian ini adalah :

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Peninsula Bay Resort, Tanjung Benoa ?
- 2) Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Peninsula Bay Resort, Tanjung Benoa ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok penelitian diatas, yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Peninsula Bay Resort, Tanjung Benoa.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Peninsula Bay Resort, Tanjung Benoa.

TINJAUAN LITERATUR

Lingkungan Kerja

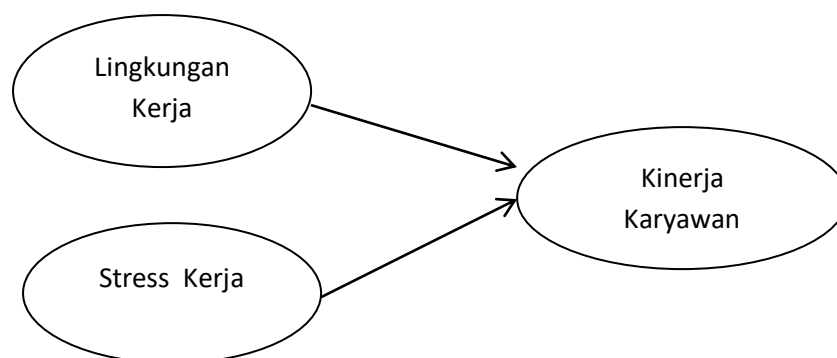
Definisi lingkungan kerja menurut Komarudin (2001:87) adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai makna yang penting bagi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya. Indikator Lingkungan kerja : penerangan/cahaya, Suhu udara, suara bising, keamanan kerja, hubungan karyawan (Sedarmayanti, 2011)

Stres Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012), stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Gibson dkk (1996), bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Indikator Stress kerja menurut Margiati (2011) adalah jumlah pekerjaan yang berlebihan, tuntutan atau tekanan dari atasan, ketegangan dan kesalahan, tingkat kesulitan pekerjaan, ketersediaan waktu.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2012). Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Indikator Lingkungan kerja menurut Robbins (2006) : Kuantitas Kerja, kualitas kerja, kreatifitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas.



Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap pertanyaan-pertanyaan penelitian. Atau suatu pendapat atau kesimpulan yang belum final, yang harus diuji kebenarannya. Adapun hipotesis yang dikemukakan dalam permasalahan ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1 (H1): Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2 (H2) : Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan di Hotel Peninsula Bay Resort, yang terletak di jalan pratama gang telaga waja, Tanjung Benoa Kecamatan Kuta Selatan, Kabupaten Badung Provinsi Bali. Objek penelitian ini adalah pengaruh variabel lingkungan kerja dan variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Peninsula Bay Resort, Tanjung Benoa. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hotel Peninsula Bay Resort, Tanjung Benoa yang berjumlah 108 orang. Menurut Sugiyono (2016:196) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sedangkan ukuran sampel adalah banyaknya objek psikologis yang merupakan anggota sampel. Penelitian ini ditetapkan metode pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh atau sensus, dimana seluruh populasi atau 100% dari jumlah populasi dijadikan sampel, yaitu 108 orang responden. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner.

Pengujian instrument menggunakan uji validitas dan reliabilitas. uji kelayakan model dengan uji F dan uji determinasi. Teknik analisis data dengan menggunakan Uji asumsi klasik regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian bertujuan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian berfungsi dengan baik. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan bantuan program SPSS 24.0 *for windows*.

Uji Validitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian variabel Lingkungan Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) seluruhnya adalah *valid*. Dikatakan *valid* karena semua instrumen penelitian memiliki *Pearson Correlation* (r_{hitung}) > $r_{tabel} = 0,3$. Hal ini berarti instrumen penelitian yang digunakan adalah sah yaitu pernyataan-pernyataan pada kuisisioner mampu mengungkapkan apa yang diukur oleh kuisisioner tersebut

Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian variabel Lingkungan Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) seluruhnya adalah *reliable*. Dikatakan *reliable* karena semua instrumen penelitian memiliki koefisien *cronbach's alpha* (α) lebih besar dari 0,70. Hal ini berarti seluruh instrumen penelitian adalah *reliable* atau handal karena jawaban tiap responden dianggap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji Asumsi Klasik

- 1) Uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh bahwa koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka model regresi memenuhi syarat, sehingga dapat disimpulkan seluruh data berdistribusi normal.
- 2) Uji multikolinearitas tersebut dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja.
- 3) Uji Heterokedastisitas diperoleh nilai signifikan pada masing – masing variabel lebih dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik maka diketahui pada persamaan regresi bahwa distribusi data adalah normal, tidak terjadi gejala multikolinearitas, dan tidak terjadi gejala

heteroskedastisitas sehingga model regresi bisa digunakan karena mendapatkan hasil prediksi yang baik atau bisa memberikan manfaat dengan benar.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan antara Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Peninsula Bay Resort Tanjung Benoa. Regresi linier berganda dinyatakan dalam bentuk persamaan garis regresi linier berganda:

$$\hat{Y} = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

- \hat{Y} = Kinerja Karyawan
- α = nilai konstanta
- X_1 = Lingkungan Kerja
- X_2 = Stres Kerja
- b_1 = koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_1)
- b_2 = koefisien regresi Stres Kerja (X_2)

Adapun hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 1 adalah sebagai berikut.

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.449	3.487		7.873	.000
	X1	1.008	.119	.540	8.456	.000
	X2	-.609	.092	-.425	-6.656	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 7 Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh persamaan garis regresi linier antara Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan adalah :

$$\hat{Y} = 27,449 + 1,008X_1 - 0,609X_2 + e$$

Berdasarkan nilai α , b_1 , b_2 diperoleh persamaan garis regresi linier berganda antara Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan memberikan informasi bahwa:

- a. $\alpha = 27,449$, nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja. Artinya apabila tidak ada perhatian terhadap Lingkungan Kerja dan Stres Kerja atau nilainya adalah nol maka skor Kinerja Karyawan sebesar 27,449.
- b. $b_1 = 1,008$, artinya apabila Stres Kerja dianggap konstan maka meningkatnya skor Lingkungan Kerja akan diikuti oleh meningkatnya skor Kinerja Karyawan rata-rata sebesar 1,008.
- c. $b_2 = -0,609$, artinya apabila skor Lingkungan Kerja dianggap konstan maka meningkatnya skor Stres Kerja diikuti oleh menurunnya skor Kinerja Karyawan rata-rata sebesar 0,609.

Persamaan regresi ini menunjukkan ada pengaruh yang positif secara simultan antara Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi yang bertanda positif berarti ada pengaruh yang searah, dimana jika Lingkungan Kerja dan Stres Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Adapun hasil analisis korelasi berganda disajikan pada Tabel 5.15 adalah sebagai berikut.

Tabel 2 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.781 ^a	.610	.603	3.386	.610	82.142	2	105	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Lampiran 7 Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Tabel 5.15 diperoleh hasil koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,781. Karena nilai R = 0,781 bernilai positif, maka hubungan yang ada adalah hubungan positif dan kuat. Ini berarti bahwa terdapat hubungan/korelasi yang kuat antara variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan yaitu variabel bebas dan variabel terikat yang merupakan kuadrat dari koefisien korelasi.

Rumus untuk menentukan besarnya koefisien determinasi adalah $D = R^2 \times 100\%$, berdasarkan Tabel 5.15 diketahui nilai R = 0,781 maka:

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,781)^2 \times 100\% \\ &= 0,610 \times 100\% \\ &= 61\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai R² = 61%, artinya sebesar 61% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja, sedangkan sisanya sebesar 39% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Untuk membuktikan apakah Lingkungan Kerja dan Stres Kerja memang benar atau secara kebetulan mempengaruhi Kinerja Karyawan maka akan diuji dengan menggunakan Uji t.

Uji Signifikansi Parameter Individual (t-test)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi b₁, b₂ sehingga diketahui apakah secara individual pengaruh antara Lingkungan Kerja (X₁) dan Stres Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah memang nyata terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berikut hasil uji t-test dapat dilihat pada tabel 5.16 adalah sebagai berikut.

Tabel 3 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.449	3.487		7.873	.000
	X1	1.008	.119	.540	8.456	.000
	X2	-.609	.092	-.425	-6.656	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 7 Analisis Regresi Linier Berganda

Sesuai hasil perhitungan dan berdasarkan tabel 3 maka diperoleh t_{h1} adalah 8,456 lebih dari t-tabel 1,98 berada pada daerah penolakan H_0 maka Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Penisula Bay Resort Tanjung Benoa dan tidak diperoleh secara kebetulan.

Sesuai hasil perhitungan dan berdasarkan tabel 3 maka diperoleh t_{h2} adalah -6,656 kurang dari t-tabel (-1,98) berada pada daerah penolakan H_0 maka Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Penisula Bay Resort Tanjung Benoa dan tidak diperoleh secara kebetulan.

Pembahasan Penelitian

Hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Penisula Bay Resort, Tanjung Benoa memperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel lingkungan kerja (X1) sesuai hasil perhitungan maka diperoleh t_{h1} adalah 8,456 lebih dari t-tabel 1,98 berada pada daerah penolakan H_0 maka Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Penisula Bay Resort Tanjung Benoa. Hipotesis pertama (H_1) yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Amelia Kartini (2016), Lyta Lestari (2017), Ramma Indra Pramuji (2017), dan Dra. Nuria Erisna (2018) memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Salah satu upaya untuk mencapai kinerja yang optimal adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan. Menurut Anorogo (1993) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan berkonsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal.

Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat bekerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja

karyawan akan menurun (Siagian, 2002). Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan yang kondusif yang diciptakan oleh karyawan dan perusahaan akan mendorong efektivitas dari perusahaan tersebut didalam menjalankan roda organisasinya.

2. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel stress kerja (X2) Sesuai hasil perhitungan maka diperoleh t_{h2} adalah -6,656 kurang dari t-tabel (-1,98) berada pada daerah penolakan H_0 maka Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Peninsula Bay Resort Tanjung Benoa. Hipotesis kedua (H2) yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh negatif dan signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Rachel Natalya Massie (2018), Khoirunnisa Isnani (2016), Sekar W. Putri (2016), Ida Bagus Komang Surya Dharma Putra (2016) memperoleh hasil bahwa stress berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang tinggi, karena dengan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan, karena keberhasilan perusahaan dan yang lainnya tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia dapat berjalan efektif, maka perusahaan berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawan

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah memperhatikan stress kerja. Menurut Panji Anoraga (2001) stress kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis serta dapat menurunkan kinerja bagi karyawan. Stress yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik simpulan hasil penelitian adalah sebagai berikut.

1. Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Peninsula Bay Resort Tanjung Benoa. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 8,456 > t_{tabel} = 1,98$ dan nilai $Sig. = 0,000 < 0,05$.
2. Stres Kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Peninsula Bay Resort Tanjung Benoa. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = -6,656 < t_{tabel} = -1,98$ dan nilai $Sig. = 0,000 < 0,05$.

Saran

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan simpulan yang dihasilkan, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Penilaian responden terhadap lingkungan kerja pada Hotel Peninsula Bay Resort, Tanjung Benoa yang sudah baik agar lebih ditingkatkan lagi, terutama mengenai penilaian responden terhadap indikator “penerangan ditempat kerja”.
2. Penilaian responden terhadap stres kerja pada Hotel Peninsula Bay Resort, Tanjung Benoa yang berada dalam kategori buruk/tidak baik agar lebih diperhatikan/diperbaiki lagi, terutama mengenai penilaian responden terhadap indikator “target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan pekerjaan saya”.
3. Penilaian responden terhadap kinerja karyawan pada Hotel Peninsula Bay Resort, Tanjung Benoa yang sudah baik agar lebih ditingkatkan lagi, terutama mengenai penilaian responden terhadap indikator “saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya”.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengambil variabel lainnya, selain lingkungan kerja dan stres kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa sebesar 61% variasi atau perubahan dalam kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan stress kerja, sedangkan sisanya sebesar 39% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita, Raharjo. 2005. *Pembangunan Ekonomi Perkotaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anoraga, Panji & Ninik Widiyanti. 2011. *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga, Panji. 2001. *Psikologi Kepemimpinan*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Ashar Sunyoto, Munandar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI.
- Cooper, Cary. 1995. *Psikologi Untuk Manager*. Jakarta : Ancan.
- Kartini, Amelia. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT Perusahaan Gas Negara Persero Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta). *E-Jurnal*. Pamulang: Prodi Manajemen Universitas Pamulang.
- Emelia, Rosyana Putri. 2015. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta, Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Erisna, Nuria. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Golden Comucation TDC). *Jurnal*. Lampung: Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Bandar Lampung.
- _____. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung). *Jurnal*. Lampung: Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Bandar Lampung.
- Fahmi, Irham. 2016. *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Gibson, Inancevich. 1996. *Organisasi: Proses Struktur Perlaku*. Edisi Lima, Jakarta, Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Edisi 9*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Astha Barata Bali.
- Handoko, T.H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan belas. Yogyakarta: BPFE.
- Igor, S. 1997. *Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya*. Dabara. Solo.

- Isnaini, Khoirunnisa. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Putra Nugraha Sentosa Mojosoongo). *Jurnal*. Surakarta: Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah.
- Jacinta, F. 2002. Stres Kerja. *Jurnal Psikologi Umum*. Jakarta: Kencana.
- Komarudin. 2001. *Ensiklopedia Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lestari, Lyta. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). *E-Jurnal*. Bandung: Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Massie, Rachel Natalya. 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *E-Jurnal*. Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Admisitrasi Bisnis.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Margiati, Lulus. 2011. Stres Kerja: Latar Belakang Penyebab dan Alternatif Pemecahannya. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, 3: 71-80. Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- Martono, Nanang. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nitisemito, Alex S. 2013. *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga Cetakan Kesembilan. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed.3. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Philip L. Rice, 1998. *Stress and Health*. Edisi 3. Wadsworth Publishing Company.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Praci, Rusti Mawa. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Daima Padang. *E-Jurnal*. Padang: Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
- Pramuji, Ramma Indra. 2017. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu. *E-Jurnal*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta.
- Putri, Sekar W. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Kimia Farma, Tbk. Semarang. *E-Jurnal-SI Undip*. Universitas Diponegoro.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Indeks.
- Sarafino, Edward P. 1994. *Health Psychology Biopsychosocial Interaction*. Seventh Edition. USA: John Willey & Sons. Inc.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT. Revika Aditama.
- Sekaran, Uma. 2012. *Research Methods for Business (A Skill Building Approach)*. Second Edition. John Wiley & Sons. New York.
- Siagian, S.P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- _____. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Surya, Dharma Putra Ida Bagus Komang. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.4. No.9, 2015-2491, ISSN: 2302-8912. Denpasar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Suwasto Mohamad. 2011. *Manajemen Personalia*, Cetakan Pertama Ghalia Indonesia Jakarta.