

PENGARUH STRES, DISIPLIN, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN THE PAD BAR & GRILL LEGIAN BALI

Ni Ketut Tista Wulandari¹, I Wayan Mendra², Tjok Istri Harwathy³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: tiaracarina@unmas.ac.id

ABSTRACT

Human resources are the most important assets that must be owned by an organization and must be considered in management. Given the importance of the human resource factor, every business must try to improve the performance of its employees so that it is quality and productive to run the company. The fact is that the performance of employees in sales at The Pad Bar And Grill Legian-Bali has not been optimally realized. Factors that affect employee performance are job stress, work discipline and workload. This study aims to determine and analyze the effect of stress, discipline, and workload on the employee performance of The Pad Bar & Grill Legian Bali.

This research was conducted at The Pad Bar & Grill Legian Bali. The population in this study were 32 employees of The Pad Bar & Grill Legian Bali. Determination of the sample in this study using a census method taken from the entire population, namely 32 respondents. Collecting data by distributing questionnaires using a Likert scale with a score of 1 to 5. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis with the SPSS (Statistical Package Social Science) test version 21.

Keywords: *employee performance, stress, discipline and workload*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus di perhatikan dalam manajemen, karena mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi yang menjadi peran utama adalah personalianya untuk dapat menggerakkan pekerjaan yang bekerja dengan berdasarkan kuantitas dan kualitas. Manajemen sumber daya manusia di dalam suatu industri memiliki peran yang sangat penting. Sumber daya manusia merupakan faktor yang merencanakan, menggerakkan, dan mengawasi seluruh aktifitas. Mengingat

pentingnya faktor sumber daya manusia, maka setiap bisnis pasti berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawan agar berkualitas dan produktif untuk menjalankan perusahaan tersebut.

Restoran atau rumah makan adalah usaha penyediaan jasa makanan dan minuman di lengkapi dengan peralatan dan perlengkapan untuk proses pembuatan, penyimpanan dan penyajian di suatu tempat tetap yang tidak berpindah-pindah dengan tujuan memperoleh keuntungan dan/atau laba. Restoran adalah suatu tempat atau bangunan yang di organisir secara komersil, yang menyelenggarakan pelayanan dengan baik kepada semua konsumen baik berupa makanan ataupun

minuman. Restoran adalah suatu usaha komersial yang menyediakan pelayanan makan dan minum bagi umum dan dikelola secara profesional.

The Pad Bar & Grill yang ber lokasi di Jalan Legian No. 162, Kuta. merupakan usaha yang bergerak di bidang makanan dengan menu *western* dan *asia*. Pasar yang di sasar oleh restoran ini adalah kalangan wisatawan lokal maupun interlokal. Selain bergerak di bidang makanan restoran ini juga dilengkapi dengan fasilitas layar lebar untuk menonton pertandingan olahraga, dan juga terdapat fasilitas *live music* untuk menarik konsumen. Fenomena masalah yang menyangkut pada merendahkan atau menurunkan prestasi kerja ditunjukkan dengan sikap karyawan yang disiplin terhadap waktu dan jam kerja yang sudah di tentukan.

Menurut Farla, dkk. (2019). kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh oleh seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat karyawan, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang karyawan. Salah satu indikator yang dapat mencirikan kinerja karyawan adalah kuantitas kinerja karyawan dalam penjualan pada The Pad Bar and grill legian-bali selama bulan januari hingga desember 2019 belum terealisasikan dengan optimal. Tetapi pada tahun

2019 ini penjualan mengalami kenaikan sedikit demi sedikit dikarenakan adanya *event* pertandingan olah raga, booking *birthday party*, dll pada hari-hari tertentu, hanya saja target penjualan belum tercapai sepenuhnya dengan persentase baru mencapai 77,7%.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Stres kerja. Stres sebagai kondisi yang di namik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat di inginkannya dan yang di hasilkannya di persepsikan tidak pasti, tetapi penting. Penyebab timbulnya stres adalah beban kerja yang berlebihan, desakan waktu penyelesaian pekerjaan, umpan balik dari pelaksanaan pekerjaan tidak sesuai yang di harapkan karyawan, adanya konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai organisasi dan nilai-nilai yang di anut karyawan, perubahan teknologi yang sulit di pahami karyawan, masalah finansial dan masalah keluarga. Siregar, dkk. (2019). Stres kerja merupakan suatu respon terhadap suatu situasi yang di rasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang karena terlalu banyaknya pekerjaan, ketidak pahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat. Salah satu indikator yang mempengaruhi stress kerja adalah tuntutan tugas yang berlebihan yang mengakibatkan kurangnya waktu untuk beristirahat sehingga menjadi beban pikiran dan stress terhadap pekerjaan. Dari hasil observasi dengan 32 orang karyawan di mana respon dari para karyawan menominasi pada stres kerja terjadi karena tuntutan tugas yang berlebih.

Pernyataan ini di dukung dengan penelitian Dewi, dkk (2018)

menunjukkan bahwa Stress kerja berpengaruh negatif signifikan. Siregar, dkk. (2019) menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain stress kerja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Aromega, dkk. (2019). Menegakkan suatu ke disiplinian penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus di taati karyawan. Dengan ke disiplinian diharapkan dapat membuat pekerjaan se efisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan di peroleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya se maksimal mungkin demi ter wujudnya tujuan organisasi. Dalam meningkatkan disiplin kerja yang baik maka perlu di butuhkan dorongan dari atasannya. Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk melihat disiplin karyawan adalah absensi. Dari hasil wawancara terhadap 32 orang karyawan disiplin kerja dipengaruhi oleh tingkat absensi di mana pada tahun 2019 tergolong tinggi dengan rata-rata 3,93%.

Pernyataan ini di dukung dengan penelitian Aromega, dkk. (2019). Menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan.

Sedangkan menurut Arisanti (2019). serta menyatakan bahwa disiplin tingkat absensi 32 orang karyawan The Pad Bar and Grill mengalami fluktuasi rata-rata sebesar 3,93%. Artinya tingkat absensi karyawan tergolong tinggi. karena menurut Utama dkk (2010:93) bahwa tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3% dan di atas 3 sampai 10% dianggap tinggi, hal ini menunjukkan Disiplin kerja yang kurang Baik.

Selain disiplin kerja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Beban kerja. Beban merupakan sejumlah pekerjaan yang diterima oleh organisasi dan merupakan hasil dari volume kerja dan norma waktu. Menurut Anastasya (2019). menjelaskan bahwa beban kerja merupakan suatu pekerjaan dengan rincian tugasnya yang harus selesai dalam batas waktu tertentu. Selain itu beban kerja seseorang telah di tetapkan dalam bentuk standar kerja perusahaan berdasarkan jenis pekerjaannya. beban kerja bukan hanya berkaitan dengan kelebihan pekerjaan (*work overload*), tetapi juga sama atau sebaliknya terlalu rendah/kecil pekerjaan (*work underload*). Mengelompokkan beban kerja kedalam faktor-faktor dari dalam pekerjaan, yaitu tuntutan fisik, di mana kondisi dari pekerjaan tertentu dapat memberikan hasil seperti prestasi kerja yang optimal selain akibatnya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik juga berpengaruh terhadap kondisi mental dan psikologi dari seorang tenaga kerja. Selanjutnya yaitu tuntutan tugas, yaitu sering lembur yang mengakibatkan kelelahan bagi karyawan karena banyaknya beban kerja. Berdasarkan hasil wawancara mengenai indikator target yang harus dicapai terhadap karyawan The Pad

Bar and Grill masih banyak penurunan yang terjadi, kerugian materil dan inmaterial yang di alaminya karena beban pekerjaan karyawan yang bertambah dan banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu. Indikator yang dapat digunakan untuk melihat beban kerja adalah tekanan waktu dan jam kerja. Dari hasil wawancara dengan 32 orang karyawan , rata-rata hasilnya menominasi beban kerja terjadi karena jam kerja yang berlebih.

Pernyataan ini didukung dengan Menurut Setiawati, dkk. (2019). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan signifikan dan Menurut Dwinati, dkk. (2019). penelitian ini menunjukkan hasil pengaruh hubungan yang negative antara beban kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil observasi awal yang di lakukan menunjukkan masih adanya kinerja yang kurang maksimal. Hal ini dipicu oleh masih adanya karyawan pada The Pad Bar & Grill yang kurang disiplin dalam bekerja seperti terlihat dari waktu bekerja yang sudah di tentukan, tetapi masih ada karyawan yang datang tidak tepat waktu. Berdasarkan pemaparan penelitian di atas, penulis merasa penting untuk dapat mempelajari dan mengetahui lebih dalam mengenai “Pengaruh Stress, Disiplin, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Pad Bar & Grill Legian Bali”.

TINJAUAN PUSTAKA

Stres kerja

Siregar, dkk. (2019). stres kerja merupakan suatu respon adoptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang karena terlalu banyaknya

pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat. Stres sebagai kondisi yang dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang dihasilkannya dipersepsikan tidak pasti, tetapi penting. Penyebab timbulnya stres adalah beban kerja yang berlebihan, desakan waktu penyelesaian pekerjaan, umpan balik dari pelaksanaan pekerjaan tidak sesuai yang diharapkan karyawan, adanya konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai organisasi dan nilai-nilai yang dianut karyawan, perubahan teknologi yang sulit dipahami karyawan, masalah finansial dan masalah keluarga.

Menurut Fathoni (2012:130) stress karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud di dalam pekerjaannya. Sedangkan Mangkunegara (2011:28) mengatakan bahwa stress kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, kemudian menurut Handoko (2012:40) stress adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi pikiran dan kondisi seseorang.

Disiplin kerja

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan ke disiplinian diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin

terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Wursanto (2001 : 108) menyatakan Disiplin kerja, yaitu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma dan aturan-aturan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2006:444) bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai (2011:825) Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Beban kerja

Beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang diterima oleh organisasi dan merupakan hasil dari volume kerja dan norma waktu. Anastasya. (2019). menjelaskan bahwa beban kerja merupakan suatu pekerjaan dengan rincian tugasnya yang harus selesai dalam batas waktu tertentu. Selain itu beban kerja seseorang telah ditetapkan dalam bentuk standar kerja perusahaan

berdasarkan jenis pekerjaannya. beban kerja bukan hanya berkaitan dengan kelebihan pekerjaan (*work overload*), tetapi juga sama atau sebaliknya terlalu rendah/kecil pekerjaan (*work underload*). Mengelompokkan beban kerja kedalam faktor-faktor dari dalam pekerjaan, yaitu tuntutan fisik, dimana kondisi dari pekerjaan tertentu dapat memberikan hasil seperti prestasi kerja yang optimal selain akibatnya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik juga berpengaruh terhadap kondisi mental dan psikologi dari seorang tenaga kerja. Selanjutnya yaitu tuntutan tugas, yaitu sering lembur yang mengakibatkan kelelahan bagi karyawan karena banyaknya beban kerja.

Menurut Menpan (Dhania,2010:16) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam rangka waktu tertentu, sedangkan Permendagri No. 12/2008 beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali volume kerja atau norma waktu. Menurut Gibson dan Ivancevich (1993:163) beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang.

Kinerja karyawan

Menurut Susanto, N. (2019), kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur

seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Moeheriono (dalam Rosyida 2010: 11) menyatakan bahwa pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Menurut (Mangkunegara, 2009:18) Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai

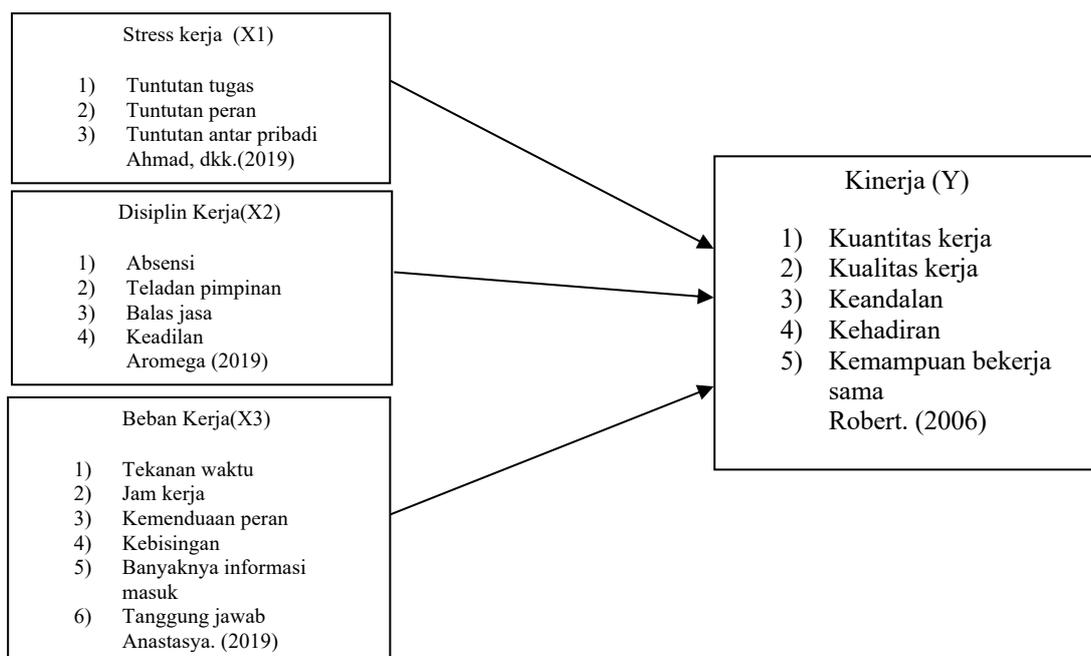
dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Siswanto (2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut Henry Simamora (1995:327), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

MODEL PENELITIAN

Model penelitian adalah langkah yang dimiliki dan dilakukan oleh peneliti dalam rangka untuk mengumpulkan informasi atau data serta melakukan investigasi pada data yang telah didapatkan tersebut. Berdasarkan keterikatan antar variabel yang menjelaskan pengaruh antara stress kerja, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan maka dirancang model penelitian sebagai berikut.

Gambar 1.

Model Penelitian



Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti

Keterangan :

—————> Pengaruh parsial

Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan yang masih lemah tingkat kebenaran yang masih harus diuji dengan teknik tertentu. Menurut Gay (2009:71) hipotesis adalah proposisi atau dugaan belum terbukti bahwa tentative menjelaskan fakta atau fenomena, serta kemungkinan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Dari uraian di atas dapat penulis uraikan hipotesis sebagai berikut :

H₁: Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan pada The Pad Bar & Grill Legian-Bali.

H₂ : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada The Pad Bar & Grill Legian-Bali.

H₃: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja Karyawan pada The Pad Bar & Grill Legian-Bali.

METODE PENELITIAN

Tempat Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di The Pad Bar & Grill yang beralamatkan di Jalan Raya Legian No. 126, Kuta, Kabupaten Badung.

Obyek Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:41) obyek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal obyektif, *valid*, dan *reliable* tentang suatu hal atau variabel tertentu. Obyek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian untuk mendapatkan jawaban maupun solusi dari permasalahan yang terjadi. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah stress kerja, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan The Pad Bar & grill.

Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:61). Pada penelitian ini ditentukan 2 variabel yaitu variabel bebas atau variabel independen dan variabel terikat atau variabel dependen yang akan diuraikan seperti dibawah :

- 1) Variabel bebas (X) menurut Sugiyono (2017:39) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen/terikat. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu konflik kerja, disiplin kerja dan beban kerja.
- 2) Variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas atau independen (Sugiyono, 2011:61).

Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan wanita.

Definisi Operasional Variabel

Agar tidak terjadi kerancuan mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini maka berikut disampaikan devinisi operasional variabel :

- 1) Stres kerja (X₁)
- 2) Disiplin kerja (X₂)
- 3) Beban Kerja (X₃)
- 4) Kinerja Karyawan (Y)

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

1) Data Kualitatif

Menurut Sugiyono (2017) data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar. Data Kualitatif

adalah data yang tidak dapat dinyatakan dengan angka-angka seperti sejarah singkat perusahaan.

2) Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2017) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diinginkan. Data kuantitatif penelitian ini adalah seperti: absensi karyawan dan jumlah target penjualan.

2. Sumber Data ‘

Sumber data yang dapat dipergunakan dalam penelitian ini dapat digolongkan menjadi dua yaitu:

1) Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari sumbernya oleh peneliti. Dalam penelitian ini yang termasuk data primer adalah observasi dan kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah sampel responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi yang dalam penelitian ini yaitu karyawan The Pad Bar & Grill.

2) Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang terlebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang lain diluar peneliti sendiri. Data ini dapat berupa data dan informasi yang diperoleh dari sumber data internal, seperti sejarah perusahaan, dokumen-dokumen perusahaan yang ada hubungannya dengan penelitian seperti jumlah karyawan The Pad Bar & Grill.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2017:80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penentuan populasi merupakan tahapan penting dalam penelitian. Populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan The Pad Bar & Grill yaitu sebanyak 32 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus yang diambil dari seluruh populasi yaitu 32 responden untuk uji sampel.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1) Observasi

Menurut Nawawi, (2015), observasi adalah kegiatan mengamati, yang diikuti pencatatan secara urut. Hal ini terdiri atas beberapa unsur yang muncul dalam fenomena di dalam objek yang diteliti.

2) Wawancara

Menurut Moleong, (2016) wawancara adalah percakapan dengan tujuan tertentu. Yang dimana percakapan tersebut dilakukan oleh dua pihak atau lebih, yaitu pewawancara (yang mengajukan pertanyaan), dan yang di

wawancarai (yang memberikan atas pertanyaan-pertanyaannya). Pada penelitian ini peneliti mengadakan wawancara secara langsung dengan manager dan beberapa karyawan The Pad Bar & Grill.

3) Angket atau Kuisisioner

Angket atau kuisisioner menurut Sugiyono (2018:142) angket merupakan data penunjang yang digunakan untuk mengumpulkan informasi terkait dengan tanggapan dari responden. Kuisisioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawabnya.

Data yang telah terkumpul melalui angket, kemudian diolah oleh peneliti ke dalam bentuk kuantitatif, yaitu dengan cara menetapkan skor jawaban dari pertanyaan yang telah dijawab oleh responden dimana pemberian skor tersebut didasarkan pada ketentuan dan ketetapan menurut Sugiyono (2008:108) dengan menggunakan skala likert sebagai berikut yaitu:

- a) Skor 1 jika jawaban responden sangat tidak setuju (STS)
- b) Skor 2 jika jawaban responden tidak setuju (TS)
- c) Skor 3 jika jawaban responden kurang setuju (KS)
- d) Skor 4 jika jawaban responden setuju (S)

e) Skor 5 jika jawaban responden sangat setuju (SS)

4) Metode Dokumentasi

Menurut Hamidi (2004:72) metode dokumentasi adalah informasi yang berasal dari catatan penting baik dari lembaga atau organisasi maupun perorangan. Metode dokumentasi dalam penelitian ini adalah pengumpulan data sekunder yang meliputi sejarah, jumlah karyawan, dan laporan-laporan yang terkait dengan target penjualan perusahaan sebagai hasil dari kinerja karyawan The Pad Bar & Grill.

Pengujian Instrumen Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (2010), Instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Secara umum terdapat dua jenis Instrumen yaitu instrumen yang disusun sendiri oleh peneliti dan instrumen yang sudah terstandar (Arikunto, 2005:164). Penelitian yang menggunakan instrument terstandar tidak terlalu dituntut untuk melakukan uji coba kembali. Sedangkan penelitian yang disusun sendiri mempunyai kewajiban untuk menguji kembali instrumennya agar data yang terkumpul benar-benar data yang andal (Arikunto, 2010:165). Berdasarkan hal tersebut penting dilakukan pengujian untuk memastikan tingkat validitas dan reliabilitas instrumen-instrumen penelitian sesuai dengan kriteriakriteria yang ditentukan. Pengujian instrument penelitian ini adalah Uji validitas, Uji reliabilitas,

Uji asumsi klasik, Analisis kualitatif, Analisis kuantitatif.

PEMBAHASAN DAN HASIL

Uji validitas menunjukkan nilai koefisien lebih besar dari 0,3 dari masing-masing instrumen penelitian yang berarti instrumen penelitian dari variabel stres kerja, disiplin kerja, beban kerja dan kinerja karyawan adalah *valid*.

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel stres kerja, disiplin kerja, beban kerja dan kinerja karyawan memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, maka masing-masing variabel sudah reliabel.

Uji normalitas menunjukkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,971 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas menunjukkan semua variabel bebas

memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Hasil perhitungan nilai *varians infation factor* (VIF) juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF di bawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas menunjukkan Hasil uji *Glejser* memperoleh nilai signifikansi, semua variabel bebas bernilai Sig. lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. 1) Analisis Regresi Linier Berganda Hasil analisis regresi linier berganda yang diperoleh dari pengelolaan data dapat dilihat pada Tabel 1. Pengaruh variabel konflik, disiplin dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 1.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,514	0,428		10,542	0,000
Stres Kerja (X1)	-0,184	0,059	-0,299	-3,140	0,004
Disiplin Kerja (X2)	0,383	0,076	0,448	5,056	0,000
Beban Kerja (X3)	-0,376	0,067	-0,526	-5,608	0,000
R Korelasi	= 0,888				
Adj R Square	= 0,767				
F-Hitung	= 34,977				
Sig F	= 0,000				

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Lampiran 8, data diolah (2020)

Dari hasil Tabel 1 diperoleh nilai $a = 4,514$, nilai $b_1 = -0,184$, nilai $b_2 = 0,383$ dan nilai $b_3 = -0,376$,

maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = 4,514 - 0,184 X_1 + 0,383 X_2 - 0,376 X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pada pengaruh stres kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebagai berikut:

- a) $a = 4,514$, hal ini berarti apabila stres kerja (X_1) disiplin kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) tidak mengalami perubahan maka besarnya kinerja karyawan (Y) adalah 4,514.
- b) $b_1 = - 0,184$, berarti semakin meningkat stres kerja (X_1) maka akan diikuti penurunan kinerja karyawan (Y) apabila variabel disiplin kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) diasumsikan tetap. Ini berarti stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
- c) $b_2 = 0,383$, berarti semakin meningkat disiplin kerja (X_2) maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan (Y) apabila variabel stres kerja (X_1) dan beban kerja (X_3) diasumsikan tetap. Ini berarti disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- d) $b_3 = - 0,376$, berarti semakin meningkat beban kerja (X_3) maka akan diikuti penurunan kinerja karyawan (Y) apabila variabel stres

kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) diasumsikan tetap. Ini berarti beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

1) Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara stres kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan Tabel 1 dapat diuraikan bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,888 yang berarti hubungan variabel stres kerja, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada The Pad Bar & Grill Legian Bali adalah sangat kuat karena berada pada kategori 0,800 – 1,000.

2) Analisis Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara stres kerja, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada The Pad Bar & Grill Legian Bali, maka digunakan analisis determinasi.

Pada Tabel 1 di atas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,767. Ini berarti pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada The Pad Bar & Grill Legian Bali sebesar 76,7% ($0,767 \times 100\%$) sedangkan sisanya 23,3% ($100\% - 76,7\%$)

dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

1) Uji t (t-test)

Pengujian statistik t-test digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh stres kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada The Pad Bar & Grill Legian Bali.

a) Variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan

Dilihat dari Tabel 1 di atas, variabel stres kerja (X_1) dengan nilai *Standardized*

Coefficients *Beta*

menunjukkan arah negatif sebesar -0,299 dan nilai sig = 0,004 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka stres kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya.

b) Variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel disiplin kerja (X_2) dengan nilai *Standardized*

Coefficients *Beta*

menunjukkan arah positif sebesar 0,448 dan nilai sig = 0,000 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif

dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya.

c) Variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel beban kerja (X_3) dengan nilai *Standardized*

Coefficients *Beta*

menunjukkan arah negatif sebesar -0,526 dan nilai sig = 0,000 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka beban kerja (X_3) berpengaruh negatif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya.

PENUTUP DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada The Pad Bar & Grill Legian Bali dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Pad Bar & Grill Legian Bali. Hal ini berarti apabila stres yang dialami karyawan terlalu tinggi, maka kinerja karyawan akan terganggu.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Pad Bar & Grill

Legian Bali. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin disiplin kerja karyawan akan berdampak semakin baiknya karyawan bekerja.

- 3) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Pad Bar & Grill Legian Bali. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas selanjutnya ditemukan hasil implikasi sebagai berikut:

- 1) Variabel stres kerja dengan indikator tuntutan tugas ($X_{1.1}$) memiliki skor terendah yaitu 1,78 dari hasil tanggapan responden. Dengan adanya hal tersebut, peneliti menyarankan kepada pimpinan The Pad Bar & Grill Legian Bali untuk menyesuaikan kapasitas yang dimiliki karyawan dengan jumlah tugas yang diberikan agar karyawan memiliki waktu untuk beristirahat serta tidak terbebani saat menyelesaikan tugas. Pimpinan The Pad Bar & Grill Legian Bali dapat juga mengatasi dengan cara mengatur atau membuat jadwal kerja yang teratur agar tidak terjadi penumpukan pekerjaan dalam hari-hari tertentu.
- 2) Variabel disiplin kerja dengan indikator absensi ($X_{2.1}$) memiliki skor terendah yaitu 4,19 dari hasil tanggapan responden. Dengan adanya hal tersebut, peneliti menyarankan kepada pimpinan The Pad Bar & Grill Legian Bali untuk memperhatikan kehadiran karyawan dengan lebih tegas dan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan sehingga dapat meminimalisir karyawan yang absen melebihi batas toleransi.
- 3) Variabel beban kerja dengan indikator jam kerja ($X_{3.1}$) memiliki skor terendah yaitu 1,38 dari hasil tanggapan responden. Dengan adanya hal tersebut, peneliti menyarankan kepada pimpinan The Pad Bar & Grill Legian Bali untuk memperhatikan beban kerja terutama jam kerja karyawan yang melebihi dari pada waktu yang telah ditetapkan.
- 4) Variabel kinerja karyawan dengan indikator kuantitas kerja (Y_1) memiliki skor terendah yaitu 4,16 dari hasil tanggapan responden. Dengan adanya hal tersebut, peneliti menyarankan kepada pimpinan The Pad Bar & Grill Legian Bali untuk memperhatikan kuantitas kerja karyawan dengan cara mengatasi karyawan yang merasa stres saat bekerja, meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan serta menyesuaikan beban kerja dengan kapasitas yang

dimiliki karyawan, sehingga akan mendorong karyawan bekerja dengan maksimal.

- 5) Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel seperti promosi jabatan, pengembangan karir, motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang sudah peneliti lakukan dilakukan berdasarkan faktor lainnya, jumlah sampel yang lebih banyak dan juga tempat penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Yuliya., Bernhard Tewal dan Rita N. Taroreh. 2019. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal Manajemen Universitas Sam Ratulangi*, Vol. 7(3), pp. 2811-2820.
- Anastasya, Ledita. 2019. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Administrasi Publik Universitas Negeri Padang*, Vol. 3(2), pp. 45-56.
- Andy, Esrani Claudia Tambunan., Shanny Kuan dan Hidayanti. 2019. Pengaruh Stres Kerja Dan Komunikasi Terhadap kinerja Karyawan Pada PT Capella Patria Utama (Bergerak Di Bidang Distributor Sparepart Mobil dan Sepeda Motor). *Jurnal Manajemen Universitas Prima Indonesia*, Vol. 8(1), pp. 54-59.
- Arisanti, Kartika Dwi., Ariadi Santoso dan Siti Wahyuni. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jurnal Manajemen Universitas Kadiri*, Vol. 2(1), pp. 101-118.
- Aromea, Tanod Nanda., Christoffel Kojo dan Victor P.K. Lengkong. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal Manajemen Universitas Sam Ratulangi*, Vol. 7(1), pp. 741-750.
- Cain, B. 2013. *A Review of The Mental Workload Literature. Defence Research and Development Canada Toronto. Human System Integration Section: Canada.*
- Dewi, Trisna., Herman Sjahrudin dan Mansyur Mus. 2018. Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja. *Jurnal Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makassar*, Vol. 42(1), pp. 1-18.
- Departemen Dalam Negeri. 2008. *PerMen DamNeg No. 12 tahun 2008 tentang Pedoman Analisa Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.* Jakarta.
- Djarwanto, dan Subagyo, Pangestu. 2001. *Statistik Induktif*, Edisi 4, BPFE, Yogyakarta.
- Dwinati, Baiq Nurmalisa, Surati, Lalu M. Furkan. 2019. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Operasional Pengangkutan Sampah Dinas Kebersihan Kota Mataram). *Jurnal Magister Manajemen Unram*. Vol. 8(1), pp. 86-100.

- Farla, Wita., Yuliansyah M. Diah dan Fera Widyanata. 2019. Pengaruh Keadilan Kompensasi Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Umkm Pembuatan Pempek Palembang. *Jurnal Ekonomi Universitas Sriwijaya*, Vol. 4(1). PP. 17-30.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2012. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta : PT.Rineka Cipta.
- Gaol L, Jimmy. 2014. A to Z Human Capital : *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo : Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich dan Donnely. 1993. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta : Erlangga.
- Gibson, James L. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFPE.
- Hamidi. 2004. *Metode Penelitian Kualitatif*. Malang: UMM Pres.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Iskandar. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: GP Press.
- Kuswati. E. 2006. Evaluasi Total Bakteri, Water Holding Capacity dan Kadar Air Daging Sapi di Pasar Salatiga. *Skripsi Fakultas Peternakan Universitas Diponegoro*, Semarang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manuaba. 2002. *Ilmu Penyakit Kandungan dan Keluarga Berencana Untuk Pendidikan Bidan*, 201-204, EGC, Jakarta: Rineka Cipta.
- Meiliana, Lui Lianty., Sandra Gunawan., Cut Fitri Rostina dan Hendra Nazmi. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asia Raya Foundry. *Jurnal Manajemen*, Vol. 8(1), pp. 191-202.
- Muskamal. 2010. *Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah*. PKP2A II. LAN Makassar.
- Moleong, Lexy. J. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Purnawijaya, Fregrace Meissy. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Jurnal Manajemen Universitas Kristen Petra*, Vol. 7(1), pp. 1-6.
- Retyaningyas, D. 2005. *Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja di bagian linting rokok PT. Gentong Gotri Semarang*, Semarang, Fakultas Ilmu Keolahragaan. Universitas Negeri Semarang.

- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Robert dan Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Setiawati, Fety., Tetra Hidayati dan Dirga Lestari AS. 2018. *Pengaruh beban kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Maybank indonesia cabang pusat samarinda*. *Jurnal Manajemen Universitas Mulawarman*, Vol. 3(4), pp. 1-26.
- Simamora. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bagian penerbitan YKPN, Yogyakarta.
- Siregar, Baldric., dan Bambang. 2013. *Akuntansi Biaya*, Edisi kedua, Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, N. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaca*. *Jurnal Ekonomi*, Vol. 7(1), pp. 101–118.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Tohardi. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Utama, I Wayan Mudiarta., Ardana, I Komang dan Ni Wayan Mujiat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Wiryang. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. PLN (Persero) Area Manado*. *Jurnal EMBA*. Vol, 7(1), pp. 991 – 1000.
- Wursanto. 2001. *Manajemen Kepegawaian 2*. Yogyakarta: Kanikus.
- Yuliana, Shafira., Supardi Supardi dan Mona Wulandari. 2019. *Analisis Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Yogyakarta*. *Jurnal Manajemen*, Vol. 5(1), pp. 1-17.