

Dampak Stres Pekerjaan pada Produktivitas Staf Hotel Pekanbaru

Nasta Rizkia¹ & Hendrayani²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru
E-mail : hendrayani@lecturer.stierau-akbar.ac.id (Koresponding)

Abstract : This research was conducted at Hotel XYZ which is located at Jl. Yos Sudarso No. 12-A. The purpose of this study was to determine the effect of discipline on employee performance at Hotel XYZ. In analyzing the data obtained, the research object used descriptive and quantitative analysis. The number of samples taken by researchers was 30 respondents, to obtain maximum processed data, research data were processed using the SPSS 23. 0 program. Based on the discussion with simple linear regression, the resulting regression equation is: $Y = 6.553 + 0.859 X$, constant (a) of = 6.553 and the value of the regression coefficient (b) = 0.859 stating that the work stress variable (X) is considered constant, then performance employee (Y) is 0.859, meaning that if work stress increases by 1 unit, then performance will increase by 0.859, if the value of work stress increases, the value of performance increases. The value of tcount (15.953) is greater than the value of ttable (2,000324) with a significance level of 0.000 <0.05, so it can be concluded that work stress has a positive and significant effect on employee performance at Hotel XYZ. The R² value is 82.0% while the remaining 19.0% is influenced by other variables that are ignored or not examined in this study.

Keywords: Job Stress, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan industrialisasi dan inovasi teknologi yang semakin pesat membuat Hotel XYZ menjadi lebih kompetitif dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam era globalisasi saat ini. Dalam hal ini, Hotel XYZ dituntut untuk menjalankan perannya yang lebih setuju dalam pencapaian tujuan dan meningkatkan kinerja Hotel XYZ secara optimal. Selain penggunaan teknologi yang modern, Hotel XYZ juga harus memperhatikan pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia yang lebih setuju agar terjalin hubungan yang sinergi antara Hotel XYZ dengan karyawannya. Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar

tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai karyawan dan pelaku layanan dalam suatu organisasi. Pada dasarnya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia yang setuju akan memberikan kemajuan bagi Hotel XYZ terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang. Landasan sukses keunggulan bersaing bagi Hotel XYZ adalah bagaimana Hotel XYZ tersebut mengelola faktor manusia (karyawan) yang dimilikinya. Hotel XYZ perlu memandang karyawan sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan dan

penghargaan, bukan sebagai alat untuk pencapaian tujuan Hotel XYZ saja. Dengan demikian, Hotel XYZ tidak hanya menuntut apa yang harus diberikan karyawan terhadap perusahaan, namun juga memikirkan apakah kebutuhan karyawan telah terpenuhi sehingga dapat merangsang timbulnya komitmen dan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Untuk itu Hotel XYZ juga harus memperhatikan pembinaan hubungan yang setuju dengan para karyawannya karena sesetuju apapun strategi yang dibuat oleh manajer, maka strategi tersebut tidak akan dilaksanakan dengan setuju bila tidak disertai sikap yang positif dari karyawannya.

Kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Dalam kenyataannya, di Indonesia dan juga mungkin di negara-negara lain, kepuasaan kerja secara menyeluruh belum mencapai tingkat maksimal.

Adapun jumlah karyawan Hotel XYZ adalah sebagai berikut :

**Tabel 1
Data Karyawan Hotel XYZ Periode Tahun 2019 – 2023.**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2019	61	-	-	61
2020	60	4	7	63
2021	56	6	10	60
2022	52	-	-	52
2023	52	3	8	58

Sumber: Hotel XYZ, 2024

Berdasarkan data diatas, disimpulkan sejak awal tahun 2019 sampai dengan desember 2023 angka turnover karyawan Hotel XYZ tergolong tinggi. Tahun 2019 mencapai 6 orang yang merupakan tahun angka turnover tertinggi. Sedangkan tahun 2021 sebanyak 3 orang. Banyaknya jumlah karyawan yang keluar

setiap tahunnya pada Hotel XYZ ini dapat disebabkan karena semakin tingginya target penjualan yang harus dicapai karyawan dalam bekerja agar kinerja serta jabatannya semakin meningkat. Adapun target pengajuan Kartu Kredit pada Hotel XYZ adalah sebagai berikut:

**Tabel 2
Target dan Realisasi Pembukaan Kartu Kredit Hotel XYZ Periode Tahun 2019 – 2023**

Tahun	Target Penjualan Kamar	Realisasi Penjualan kamar	Presentase (%)
2019	38.000	32.850	86,44%
2020	38.000	31.337	82,46%
2021	38.000	29.200	76,84%
2022	36.000	20.021	55,61%
2023	36.000	25.400	70,55%

Sumber: Hotel XYZ, 2024

Dari tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa realisasi penjualan pada tahun 2022-2020 mengalami penurunan,

penurunan yang signifikan terjadi pada tahun 2020 dengan jumlah persentase sebesar 55,61% . dan pada tahun 2021

mula ada peningkatan sebesar 70,55%, dan dari data realisasi pencapaian tersebut penulis juga melampirkan data gaji

karyawan Hotel XYZ. Pada Hotel XYZ, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3

Jumlah Gaji Dan Insentif Yang Diberikan Pada Karyawan Hotel XYZ

Tahun	Jumlah Gaji	Jumlah Insentif
2019	Rp. 2.352.000,-	Rp. 1.000.000,-
2020	Rp. 2.557.000,-	Rp. 1.300.000,-
2021	Rp. 2.762.000,-	Rp. 1.450.000,-
2022	Rp. 2.997.000,-	Rp. 1.675.000,-
2023	Rp. 2.997.000,-	Rp. 1.950.000,-

Sumber: Hotel XYZ, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat diketahui dari tahun 2019-2023 insentif yang diperoleh oleh karyawan terus mengalami peningkatan sesuai dengan jumlah karyawan yang semakin meningkat. Meningkatnya jumlah insentif ini juga dapat bergantung pada meningkatnya pula target penjualan kamar pada Hotel XYZ. Semakin tingginya pencapaian target yang ditetapkan Hotel XYZ karena semakin tinggi pula hasil penjualan sehingga menuntut karyawan dapat bekerja lebih serius lagi. Permasalahan dalam pencapaian target penjualan ini juga menjadi masalah besar bagi karyawan karena apabila pencapaian target tidak tercapai maka karyawan tidak memperoleh insentif yang diberikan perusahaan.

Pada dasarnya setiap Hotel XYZ mengarahkan tujuannya untuk memperoleh keuntungan yang optimal dan menjalankan operasi Hotel XYZ secara kontinyu.

Namun, di era globalisasi sekarang ini, hal tersebut tidaklah mudah mengingat setiap Hotel XYZ dihadapkan pada tingkat persaingan yang semakin ketat. Hal ini juga dirasakan oleh Hotel XYZ, meningkatnya intensitas persaingan dan semakin banyaknya bermunculan pesaing menuntut Hotel XYZ untuk senantiasa memperhatikan kebutuhan dan keinginan konsumen serta berusaha memenuhi harapan konsumen dengan cara memberikan pelayanan yang lebih berkualitas dari pesaing-pesaing mereka.

Stress yang dialami oleh karyawan jelas sekali akan mempengaruhi Stres Kerja kerja yang dihasilkannya, karena karyawan tidak bisa bekerja dengan efektif dan efisien sebagaimana yang ditetapkan. Kondisi demikian sangat mempengaruhi kinerja Hotel XYZ Hotel XYZ secara keseluruhan, yakni dalam konteks penjualan.

**Tabel 4
Data Stress Kerja.**

No	FAKTOR INTERNAL	FAKTOR EKSTERNAL
1	Beban kerja yang berlebihan	Kekhawatir financial
2	Tekanan atau desakan waktu dalam bekerja.	Masalah keluarga.
3	Konflik antar pribadi atau kelompok	Masalah fisik.

Sumber: Hotel XYZ, 2024

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang/karyawan dalam pekerjaannya dengan adanya Stres Kerja dan kemampuan kerja yang dimiliki. Secara teoritis kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor,

diantaranya adalah faktor stress kerja, disamping faktor-faktor lainnya seperti kinerja, kompensasi, kedisiplinan kerja, pendidikan dan pelatihan, serta kondisi lingkungan kerja. Kinerja yang setuju menjadi tuntutan setiap instansi swasta

maupun pemerintah dewasa ini, termasuk Hotel XYZ yang tendentifikasi melalui kemampuan dan kecakapan kerja karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas yang telah ditetapkan secara tepat waktu, penuh kualitas, disiplin serta tanggung jawab. Hal inilah yang mendasari sehingga jaminan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan harus diutamakan, karena jika karyawan tidak sehat (mengalami stress) maka pekerjaan yang diberikan tidak dapat diselesaikan dengan setuju.

Biasanya stress semakin kuat apabila seseorang menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi, setiap karyawan lambat laun dapat terkena stress akibat kesulitan-kesulitan, masalah-masalah yang dihadapinya, setuju di lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja pada Hotel XYZ ini cukup efektif, hanya saja karyawan yang bagian lapangan yang banyak bermasalah dengan lingkunga kerjanya. Karyawan bagian lapangan harus bekerja panas-panas serta kurang istirahat tetapi harus memenuhi tekanan target penjualan dari perusahaan. Untuk itu lingkungan kerja juga dinilai dapat berdampak pada stress kerja karyawan.

Stress kerja yang telah mencapai puncak pada karyawan akan berdampak merugikan secara organisasional dimana ia bekerja, karena kinerjanya menurun, dimana stress akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan, tidak mampu mengambil keputusan serta perilaku yang tidak teratur. Pandangan ini menegaskan bahwa stress adalah salah satu permasalahan yang dapat dihadapi oleh siapa saja, yakni ketika ketidakmampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah menjadi kewajibannya dengan setuju. Tekanan yang muncul akibat beban pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan karyawan secara optimal, jelas menjadi gejala timbulnya stress kerja dan kondisi seperti ini dikhawatirkan membawa pengaruh terhadap Stres Kerja kerja yang

dihadirkan.

Pada dasarnya sangat banyak penyebab timbulnya stress dalam bekerja, diantaranya adalah faktor yang ditemukan di dalam pekerjaan, yaitu beban kerja, kecemasan, kejemuhan, penempatan karyawan, sikap pimpinan, peralatan kerja yang kurang memadai, konflik pekerjaan, ketidakjelasan peran serta faktor di luar pekerjaan masalah-masalah di dalam keluarga antara lain seperti finansial, anak, kesehatan dan lingkungan tempat tinggal.

Oleh karena itu, masalah stress sangat penting untuk diperhatikan, karena tingkat stress yang tinggi dan berkelanjutan berdampak pada aktivitas karyawan. Dari segi penjualan, karyawan dituntut untuk mampu memberikan pelayanan secara teratur dan tepat waktu yang harus didukung oleh sikap ramah tamah, sopan santun dan mau bersabar serta mau menyisihkan waktunya untuk mendengarkan keluhan-keluhan konsumen dengan memberikan informasi-informasi yang jelas dan mudah di mengerti. Bagaimana hal tersebut bisa dilakukan jika karyawan mengalami stress, karena seorang yang mengalami stress mempunyai perilaku mudah marah, murung, gelisah, cemas dan semangat kerja yang rendah, serta menurunnya kinerjakaryawan dalam memberikan pelayanan yang tentunya akan mendatangkan keluhan dari konsumen.

Setiap karyawan memiliki tingkat kinerja yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Seringkali Hotel XYZ beranggapan bahwa tingkat gaji atau upah merupakan faktor utama untuk mencapai kinerja. Gaji akan berpengaruh pada kebutuhan dasar yang harus dipenuhi tiap karyawan. Apabila kebutuhan dasar ini terpenuhi, maka karyawan akan merasa aman dalam melaksanakan pekerjaannya, karena keluarga yang harus mereka tanggung telah terpenuhi kebutuhan dasarnya.

Pekerjaan akan berpengaruh pada aktualisasi diri pekerja pada pekerjaannya tersebut. Pekerjaan yang sesuai dengan

pendidikan dan keahlian akan memperlancar jalannya aktivitas dan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja akan berpengaruh pada adanya kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan. Kesempatan promosi yang dilakukan secara tidak adil atau tidak sesuai dengan prestasi kerja yang diraih masing-masing karyawan akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Dapat dikatakan jika karyawan tidak puas dan tidak nyaman dalam bekerja, maka mereka tidak optimal dalam menjalankan pekerjaannya.

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel XYZ Hotel XYZ, maka penulis bermaksud melaksanakan penelitian dan kemudian mendeskripsikannya dalam bentuk penulisan penelitian dengan judul uraian: **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel XYZ”**

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari 6 unsur (6M) yaitu: men, money, methode, materials, machines, dan market.

Unsur men (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari man power management. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (personnel management).

MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan.

Stres Kerja

Stres atau dengan kata lain orang menafsirkan sebagai ”tekanan batin”, dengan adanya stres tersebut maka para pegawai perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak organisasi. Sebab tanpa upaya mengatasi hal tersebut, dapat berpengaruh pada kinerja atau prestasi kerja mereka. Berbagai penyebab stres kiranya sudah banyak kita ketahui, namun dalam hal ini adalah yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi.

Stres merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang diseluruh penjuru dunia. Menurut Nusran (2019:72) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja (Permatasari & Prasetio, 2018:89).

Tekanan-tekanan yang didapatkan dalam pekerjaan dan keluarga menimbulkan peristiwa-peristiwa yang merupakan luapan emosi yaitu stres kerja. Teori-teori para ahli (dalam Safitri & Astutik, 2019:15), Robbins menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Rivai (dalam Safitri & Astutik, 2019:15) mengatakan jika stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang.

Sementara itu, Sinambela, Greenberg & Barton, Luthans (dalam Permatasari & Prasetio, 2018:89) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang disebut stres

kerja adalah jika seseorang berada dalam kondisi pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya sehingga mengakibatkan tekanan. Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan. Situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda.

Indikator Stres Kerja

Robbinss dalam Uzzah (2016) mengutarakan bahwa ada 5 indikator stres kerja, yaitu:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dikerjakan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya penjelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan, beberapa pihak selaku pimpinan dalam gaya manajemen pada organisasi dapat membuat iklim.

Kinerja

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2015:165). Menurut Fahmi (dalam Iskandar, 2024) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2015:50).

Indikator Kinerja

Menurut Bangun (2012:233-234) indikator kinerja yaitu : Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketetapan waktu mengerjakannya, kehadiran dan kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Indikator kinerja yaitu

1. Jumlah Pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan
3. Ketetapan Waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Kerja Sama

METODOLOGI PENELITIAN

Data Primer

Data Primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, baik dari individu atau perseorangan seperti dari hasil wawancara atau hasil pengisian kuisioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Umar, 2013:42)

Data Sekunder

Data sekunder merupakan data premier yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data premier atau pihak lain. Misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram. Data sekunder ini digunakan oleh peneliti untuk diproses lebih lanjut (Umar, 2013:42). Data sekunder yang diperoleh merupakan gambaran umum tempat penelitian, struktur organisasi dan uraian tugas masing-masing jabatan.

Populasi

Menurut Sugiyono (2013:115) "Populasi adalah keseluruhan dari objek yang akan diteliti". Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Hotel XYZ yang berjumlah 58 orang.

Sampel

Sampel jenuh atau sensus digunakan apabila semua populasi dijadikan sebagai responden, dengan ketentuan bila populasi kurang dan 100 orang (Riduwan dan Sunarto, 2022:17). Karena sedikitnya jumlah populasi, maka dari populasi tersebut peneliti mengambil sebanyak 58 orang karyawan untuk dijadikan sampel penelitian, yang ditentukan dengan menggunakan teknik sensus.

Analisis Data

Adapun metode analisis data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif.

**Tabel 5
Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai	Nilai Kritis	Keterangan
1	Stres Kerja (X)	0,814	0,60	Reliabel
2	Kinerja Karyawan (Y)	0,840	0,60	Reliabel

Sumber: Olahan Data, 2023

Berdasarkan hasil pengujian alatukur yang digunakan dalam penelitian ini, nilai *alpha cronbach's* yang dihasilkan dengan pengolahan menggunakan bantuan IBM Spss 24 berada diatas 0,60 maka alat instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliable atau konsisten bila digunakan dalam beberapa kali pengukuran.

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Validitas

Semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur indikator variabel Stres Kerja Kerja (X) dan Kinerja (Y) mempunyai nilai rhitung yang lebih besar dari r tabel. Nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% adalah 0,2586 karena semua nilai rhitung lebih besar dari 0,2586 maka dapat diberikan kesimpulan semua pernyataan variabel Stres Kerja Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dikatakan Valid atau memenuhi syarat.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok atau subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek dalam diri kelompok atau subyek yang diukur belum berubah. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *alpha cronbach's* dengan nilai diatas 0,60. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Stres Kerja Kerja (X) terhadap variabel terikat Kinerja (Y). Adapun persamaan rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Stres Kerja)

- a = Konstanta
 b = Koefisien Regresi
 X = Variabel bebas (Kinerja karyawan)

Setelah diolah dengan menggunakan SPSS hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model		B	Coefficients ^a		t	Sig.
			Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	6,553	2,176		3,011	0,004
	STRES_KERJA	0,859	0,054	0,905		

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : Olahan Data, 2024

Pada penelitian ini yang menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana (Simple Regression) dimaksudkan untuk mencari pengaruh antara Variabel Stres Kerja (X) terhadap Variabel Kinerja (Y) dari tabel 7 dikemukakan, maka akan dapat diperoleh model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Hasilnya adalah sebagai berikut :

$$Y = 6,553 + 0,859X$$

- a Konstanta sebesar 6,553 artinya jika variabel bebas X (stres kerja) nilainya adalah 0, maka variabel terikat Y (kinerja) nilainya yaitu sebesar 6,553.
 b Koefisien regresi variabel X (stres kerja) sebesar 0,859 satuan artinya jika stres kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,859 satuan.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Maka berdasarkan hasil pengujian pada variabel Stres Kerja (X) dengan menggunakan bantuan SPSS versi 24.0 diperoleh Thitung sebesar 15,953. Maka bila dibandingkan pada Ttabel pada signifikan $\alpha = 5\%$, yakni sebesar 2,000324 dapat dilihat bahwa Thitung lebih besar dari Ttabel ($5,703 > 2,042$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X atau Stres Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada PT. XYZ.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi R Square (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel Pengawasan terhadap variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ.

Tabel 7
Hasil Analisis Koefisien Determinasi
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	0,820	0,816	1,450

a. Predictors: (Constant), STRES_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : Olahan Data, 2024

Dari tabel 7 Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah sebesar 82,0%. Sedangkan sisanya sebesar 18,0%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada XYZ, ada beberapa kesimpulan yang bias dijelaskan sebagai berikut:

1. Dari analisis deskriptif diketahui tanggapan responden terhadap pernyataan pada indikator stres kerja adalah rata – rata 4,03 (setuju). Selanjutnya tanggapan responden terhadap pernyataan pada indikator kinerja adalah rata – rata 4,11 (setuju).
2. Dari analisis Regresi Linier Sederhana didapatkan persamaan regresi yaitu $Y = 6,553 + 0,859X$ yang berarti hubungan antara stres kerja dengan kinerja adalah positif. Jika stres kerja meningkat maka kinerja menurun atau sebaliknya.
3. Diperoleh angka R Square sebesar 0,820 atau 82,0%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah sebesar 82,0%. Sedangkan sisanya sebesar 18,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka penulis mengajukan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan rekapitulasi analisis deskriptif variabel stres kerja diketahui Proses informasi antara atasan. Diharapkan pimpinan Hotel XYZ agar memperhatikan proses informasi antara atasan.
2. Berdasarkan rekapitulasi analisis deskriptif variabel kinerja diketahui Karyawan memiliki keamampuan beradaptasi yang baik dengan lingkungan dan Karyawan memiliki semangat kerjasama yang baik dalam melaksanakan tugas.
3. Bagi peneliti yang akan meneliti selanjutnya untuk permasalahan yang sama agar dapat memasukkan variabel x lain diluar variabel yang ada di dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, A. A., & Iskandar, I. 2024. Efektivitas SIM dalam meningkatkan kinerja pengelola wisata Riau. *Jurnal Economica: Media Komunikasi ISEI Riau*, 12(2), 351-359.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny, dan Komariah, Imas, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, Cetakan Kesatu, CV. Alfabeta, Bandung.
- Fahmi Irham, 2013. *Manajemen Kepemimpinan teory dan Aplikasi*, Alfabeta, Bandung.
- Handoko, T Hani, 2011. *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan XVIII, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P Melayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan XVI, PT. Bumu Aksara, Jakarta.
- Ikbal Muhammad, 2017. *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Swiss Bell Hotel Danum Kota Palangka Raya*, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya. Jakarta.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*, Edisi 1, Cetakan ke-2, Rajawali Pers, Jakarta.
- Kasyono, 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Posmetro Mandau Duri*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau, Pekanbaru.
- Ma'arif, Syamsul M, dan Linda Wati Kartika, 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia "Implementasi Menuji Organisasi Kelanjutan"* IPB Pers, Cetakan Pertama, Bogor.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- Dan Perusahaan, Cetakan Kesebelasan, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Mayani, 2016, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kantor Camat Kabupaten Kampar*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.
- Nurmansyah, 2016, *Perikaku Organisasi Mengelola Orang dan Organisasi (Konsep, Teori dan Pelatihan)*, Cetakan Kedua, Unilak Pers, Pekanbaru.
- Pratiwi, Adha Elsa, 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo*, STIKES Bhakti Husada Mulia, Madiun.
- Priansa, Donni, Yuni, 2016, *perencanaan dan pengembangan SDM*, cetakan ke-2 Alfabeta, Bandung.
- Putra, Ilham, 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Pada Rumah Sakit Bina Kasih*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau, Pekanbaru
- Samsudin, Sadili, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, Pustaka Setia, Bandung.
- Sedarmayanti, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil)*, Edisi Refisi, Cetakan Kesembilan, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P, 2010, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinambela, Lijan, Poltak, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*, PT. Bumi Aksara,
- Subagyo Joko, 2015, *Metode Penelitian Dalam Metode dan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sudarmanto, 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Cetaka Kedua, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, cetakan -23, Alfabetta, Bandung.
- Sujarweni, Wiratna, 2014, *metodologi penelitian*, pustaka baru. Cet 1. Yogyakarta
- Sutrisno, H Edy, 2011, *manajemen sumber daya manusia*, Ed. 1.Cet3. kencana.
- Tsauri Sofyan MM, 2013. *MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. STAIN Jember.
- Umar, Husein, 2011, *metode riset perilaku konsumen jasa*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Widodo, Eko, Suparman, 2015, *Manajemen pembangunan Sumberdaya Manusia*. Jakarta
- Yuniarsih, Tjutju, dan Suwatno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Issue Penelitian)*,Cetakan kelima, Alfabetta, Bandung.