

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI FOUR POINTS BY SHERATON BALI, SEMINYAK

I Ketut Pasek Krisna Maesa^{1*}, I Nyoman Sukana Sabudi², Ni Luh Ketut Sri Sulistyawati³

^{1,2,3} Program Studi Pengelolaan Perhotelan, Jurusan Hospitaliti, Politeknik Pariwisata Bali, Badung, Indonesia

*E-mail koresponden : iketutpasekkrisnamahesa@gmail.com

Diterima 04 September 2024, Disetujui 23 September 2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan di FP Seminyak. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh semua 75 karyawan menggunakan metode sampel jenuh. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan koefisien determinasi, uji T, dan analisis regresi linear sederhana. Hasil uji T menunjukkan nilai stres kerja (X) sebesar -0,768 dengan nilai signifikansi 0,000. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa stres kerja berkontribusi sebesar 51,5% terhadap kinerja karyawan, sementara 48,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to examine the impact of job stress on employee performance at FP Seminyak. Data was collected through questionnaires completed by all 75 employees using the saturated sample method. The results revealed that work stress has a negative and significant effect on employee performance. Data analysis was conducted using the coefficient of determination, T test, and simple linear regression analysis. The T test results show that the value of work stress (X) is -0.768 with a significance value of 0.000. The coefficient of determination shows that job stress contributes 51.5% to employee performance, while the remaining 48.5% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords : Human Resource Management, Job Stress, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia yang fokus pada peningkatan kompetensi akan mendongkrak produktivitas dan kualitas karyawan (Hia & Ndraha, 2023). Kecepatan dan kemampuan adalah indikator kualitas kerja (Hapsari et al., 2022). Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya (Arrahman & Sugiyanto, 2023). Kinerja karyawan adalah hasil kerja individu saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja ini bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat meningkatkan atau menurunkan performa karyawan (Simanjuntak et al., 2020).

Masalah besar ada pada perusahaan yang harus dikelola dan diantisipasi dengan baik adalah penurunan kinerja karyawan. Untuk mengetahui kinerja karyawan, Hotel Four Points Seminyak melaksanakan penilaian kinerja karyawan 2/tahun yaitu bulan Juni dan Desember. Pada penilaian kinerja karyawan periode tahun 2018 - 2023 masih ada karyawan yang berada pada kategori *under performance* (UP) selama periode bahkan terjadi peningkatan pada setiap tahun. Pada tahun 2018 karyawan yang berada pada kategori *under performance* sebesar 11% bahkan mengalami peningkatan pada tahun 2023 sebesar 17% dari total karyawan.

Terjadinya peningkatan karyawan yang memperoleh *score under performance* pada periode dari tahun 2018 sampai 2023 berdampak terhadap kualitas pelayanan di hotel. Menurut Hatidah Hatidah & Agung Indriansyah (2022) menyatakan bahwa kurang baiknya kinerja karyawan akan mengakibatkan kualitas pelayanannya tidak maksimal. Kualitas pelayanan dapat mempengaruhi kepuasan tamu. Pernyataan ini selaras dengan Alfajar et al (2021) yang menyatakan bahwa bila perusahaan memberikan pelayanan yang baik, maka pelanggannya akan menjadi puas. Kualitas pelayanan pada Hotel Four Points Seminyak masih belum memberikan kepuasan pada tamu. Hal ini dapat dilihat dari *google review* diberikan oleh tamu yang memberikan *score* 1 dan 2 dengan menyatakan bahwa adanya ketidaksesuaian antara apa yang dibayarkan dengan apa yang didapatkan oleh tamu yang menginap, seperti kamar yang kotor hingga makanan yang kurang berkualitas. Hal tersebut menunjukkan bahwa tamu merasa tidak puas terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan hotel.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, stres kerja, komunikasi (Sari et al., 2017). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja (Dewi et al, 2021; Massie et al, 2018 ; Simanjuntak et al, 2021). Stres kerja akan cenderung mengurangi kinerja para karyawan. Karyawan yang mengalami stres kerja maka kinerjanya dapat menghambat pekerjaan (Triatmaja et al., 2022). Menurut Massie et al (2018) menyatakan bahwa akan ada kemungkinan bahwa kinerja karyawan akan berkurang jika tingkat stres kerja meningkat, dan sebaliknya. Hotel FP Bali, Seminyak menerapkan sistem kerja yaitu 5 hari kerja dan 2 hari libur/*day off* dengan waktu 8 jam kerja dan 1 jam istirahat bagi seluruh karyawan baik untuk *back office* maupun *operational team*, namun rata – rata lembur/*overtime* terjadi pada seluruh karyawan hotel pada tahun 2023.

Berdasarkan rata-rata angka lembur/*overtime* karyawan pada tahun 2023 di Four Points by Sheraton Bali, Seminyak yaitu 92 menit. *Overtime* pada karyawan disebabkan oleh tingginya beban kerja yang harus diselesaikan. Departemen *culinary* memiliki tingkat lembur sebesar 227 menit yang diakibatkan oleh adanya keterbatasan karyawan yang masuk sore, yang mengakibatkan karyawan yang masuk pagi diperbantukan untuk menyiapkan bahan – bahan *breakfast* untuk hari selanjutnya. Berdasarkan kemampuan diasumsikan bahwa para karyawan sudah memiliki kemampuan yang kompeten. Hal itu dilihat dari latar belakang pendidikan dari karyawan Hotel Four Points by Sheraton Bali, Seminyak untuk jumlah yang paling tinggi latar belakang pendidikannya yaitu Diploma 1 sebesar 21% atau 16 orang. Selain dilihat dari latar belakang pendidikan, karyawan perlu mengetahui masa kerja karyawan. Berdasarkan masa kerja secara formal hotel ini hanya mencatat data pekerja untuk seluruh karyawan itu pada tahun 2022 setelah melakukan *re-opening*. Berdasarkan hasil wawancara dengan *Human Resources* sebagian besar karyawan juga sebenarnya sudah bekerja lebih awal. Sehingga apabila dilihat dari masa kerja para karyawan sudah memiliki masa kerja yang cukup lama untuk dipekerjaan saat ini. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari Ilyas (2021) bahwa kemampuan kerja harus didukung oleh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang mumpuni.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan beberapa karyawan menyatakan bahwa pekerjaan yang diperoleh melebihi dari standar. Hal itu terjadi karena ada beberapa jabatan yang harus melakukan tugas yang menjadi tanggung jawab dari *section*, sehingga karyawan tidak mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Beban kerja seorang karyawan dikatakan berlebihan jika seorang pekerja tidak mampu menyelesaikan tugas atau tugas yang diberikan melebihi kemampuan dari tenaga kerja (Diana, 2019). Beban kerja yang berlebih dapat memicu stres pada karyawan dilihat dari karyawan yang merasa kelelahan, menurunnya konsentrasi saat bekerja dan terlihat cemas. Berdasarkan wawancara yang menyatakan bahwa karyawan sulit tidur akibat memikirkan pekerjaannya. Penelitian dari (Herlina, 2019) menemukan bahwa gejala-gejala yang terjadi pada individu yang mengalami stres kerja, diantaranya sulit tidur (*somnambulisme*), perokok berat, mudah tersinggung, perasaan gelisah, khawatir, kesulitan berkomunikasi dalam pengambilan keputusan, dan kelelahan yang panjang.

Fenomena yang ada di FP Seminyak menunjukkan bahwa stres kerja mengalami peningkatan dan kinerja karyawan mengalami penurunan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian dari Sani Putri & Poerwita Sary (2020) ; Amaliah et al (2023) ; Yulianti & Liana (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa ketika seorang karyawan mengalami peningkatan stres kerja maka akan mengalami penurunan kinerja. Namun berdasarkan penelitian dari Ghobind Difit Eldiana Putra (2022) ; Amanda et al (2022) ; Martha & Prahasta (2023) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan ketidakkonsistenan beberapa hasil penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Four Points by Sheraton Bali, Seminyak”**.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Sangat penting bagi perusahaan untuk memantau kinerja karyawannya secara rutin karena hal ini memungkinkan mereka untuk mengevaluasi kualitas dan kuantitas output serta hasil yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Kinerja karyawan dapat diukur dengan menetapkan pencapaian berdasarkan standar penilaian tertentu yang dibuat oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Daulay et al., 2019).

Menurut Sulastri (2018) kinerja seseorang diukur dari seberapa baik mereka menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang diberikan. Jika tujuan dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan, maka kinerja dianggap baik dan memuaskan. Kinerja didefinisikan sebagai pencapaian atau prestasi yang diraih oleh seorang karyawan dalam kegiatan atau aktivitas yang telah direncanakan sebelumnya, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (E. Yulianti, 2015).

1. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Chaniago (2020) meliputi :

a. Stres kerja

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang membuat karyawan mengalami tekanan mental atau beban dalam kehidupan mereka. Terlalu banyak stres dapat mengancam kemampuan seseorang untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka. Faktor pememicu stres yaitu beban kerja, lingkungan kerja, ketidakpastian politik, konflik sosial, perkembangan teknologi, konflik peran, kesalahan persepsi/cara pandang, struktur, iklim organisasi dan tuntutan keluarga.

b. Konflik kerja

Konflik kerja mencakup perselisihan hubungan kerja antara rekan kerja, atasan dengan bawahan. Apabila perselisihan tidak diatasi dengan tepat, dapat menjadi masalah besar yang harus segera diselesaikan.

c. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah hasil yang didasarkan pada apa yang diterima seseorang dari pekerjaannya sebagai sesuatu yang wajar dan logis dibandingkan dengan harapan, kebutuhan, atau nilai yang telah dicapai.

d. Kenyamanan kerja

Kenyamanan kerja dapat didefinisikan sebagai lingkungan kerja yang menyenangkan, baik secara fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja fisik termasuk manajemen, kepemimpinan, sistem kerja.

2. Dimensi & Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi dan Indikator kinerja karyawan (Siregar, 2021), sebagai berikut :

- a. Hasil kerja yaitu objek berwujud atau tak berwujud, dengan indikator, yaitu :
 - 1) Kualitas hasil kerja
 - 2) Kuantitas hasil kerja
 - 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- b. Perilaku kerja yaitu tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh pekerja, dengan indikator, yaitu:
 - 1) Disiplin kerja
 - 2) Inisiatif
 - 3) Ketelitian
- c. Sifat pribadi adalah keadaan atas sifat masing-masing diri, dengan indikator, yaitu :
 - 1) Kejujuran
 - 2) Kreativitas

Stres Kerja

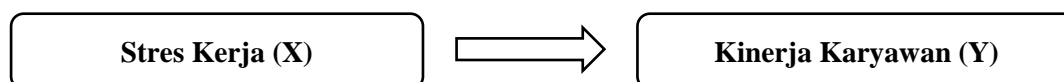
Stres kerja yaitu kondisi tekanan yang dialami di tempat kerja yang mempengaruhi kesehatan fisik dan mental pekerja serta dapat mengganggu kinerja mereka (Awang Sofyan, 2019). Ini juga dapat timbul akibat ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Stres kerja merupakan proses psikologis atau ketegangan yang diakibatkan oleh tuntutan fisik dan mental dari pekerjaan, yang dapat menyebabkan ketidakstabilan emosi dan ketidaknyamanan (Hanim, 2016).

1. Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Berdasarkan beberapa dimensi dan indikator dari Dewi Trisnawati (2016) ; Dewi & Sintaasih (2018) maka dimensi dan indikator stres kerja dalam penelitian ini, sebagai berikut :

- a. Beban kerja dengan indikator beban kerja yang dirasakan berlebihan.
- b. Hubungan kerja dengan indikator pikiran yang tidak sejalan dengan rekan kerja, dibuli teman, bekerja diluar jam kantor.
- c. Waktu kerja dengan indikator waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
- d. Konflik dengan indikator konflik antara karyawan dengan pimpinan.
- e. Otoritas kerja dengan indikator otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Model Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka berpikir yang dijelaskan, hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

Ha : Diduga stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Four Points by Sheraton Bali, Seminyak.

H0 : Diduga stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Four Points by Sheraton Bali, Seminyak.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan melakukannya di Hotel Four Points by Sheraton Bali, Seminyak. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer yaitu kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan yang dikumpulkan dan diolah untuk digunakan dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan *non-probability sampling* dan teknik sensus atau jenuh sebagai sampel dengan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 75 responden. Penelitian ini menggunakan satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Stres Kerja. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Pengujian yang digunakan dalam penelitian ini pada uji asumsi klasik menggunakan Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Linieritas dan pada analisis data menggunakan Analisis Regresi Linear Sederhana, Uji t (parsial), dan Koefisien Determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	Keterangan
Stres Kerja (X)	X1	0,913	Valid
	X2	0,897	Valid
	X3	0,923	Valid
	X4	0,946	Valid
	X5	0,916	Valid
	X6	0,937	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,897	Valid
	Y2	0,855	Valid
	Y3	0,894	Valid
	Y4	0,890	Valid
	Y5	0,853	Valid
	Y6	0,921	Valid
	Y7	0,871	Valid
	Y8	0,919	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Hasil uji validitas dari empat belas pernyataan, yang merupakan indikator dari dua variabel penelitian, menunjukkan nilai koefisien terendah 0,853 dan nilai koefisien tertinggi 0,946. Semua pernyataan, dengan koefisien di atas 0,227, dianggap valid (Pratiwi, 2017).

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Total item pertanyaan	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Stres Kerja (X)	6	0,964	Reliabel
2	Kinerja Karyawan (Y)	8	0,961	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Semua pernyataan tentang variabel Stres Kerja dan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai rata-rata *cronbach alpha* masing-masing variabel stres kerja (X) memiliki nilai rata-rata *cronbach alpha* 0,964 dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai rata-rata *cronbach alpha* 0,961. Oleh karena itu, semua nilai rata-rata tersebut lebih besar dari 0,60, yang berarti bahwa semua pernyataan tentang kedua variabel penelitian memenuhi asumsi reliabilitas data.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Hasil Analisis Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.99175323
	Absolute	.067
Most Extreme Differences	Positive	.044
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ berarti data tersebut berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.851	1.126		1.644	.105
	Stres Kerja	.100	.054	.211	1.844	.069

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Nilai signifikansi variabel adalah 0,069 di atas 0,05, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4. Ini dapat sejalan dengan syarat uji heteroskedastisitas karena penelitian ini tidak menguji gejala heteroskedastisitas. Ini berarti bahwa ada kesamaan perbedaan tetap dari residual atau pengamatan ke pengamatan lain.

Tabel 5. Hasil Analisis Uji Linieritas**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.
Kinerja Karyawan	Between Groups	(Combined) Linearity	2692.832	22	122.401	5.724	.000
* Stres Kerja		Deviation from Linearity	1960.844	1	1960.844	91.701	.000
			731.988	21	34.857	1.630	.078
	Within Groups		1111.914	52	21.383		
	Total		3804.747	74			

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (*sig*) deviasi dari garis lurus sebesar 0,078 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang signifikan. Kesimpulan ini sesuai dengan keputusan yang dibuat dalam uji linearitas sebelumnya.

Hasil Analisis Data**Tabel 6.** Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.553	1.805		25.790	.000
	Stres Kerja	-.768	.087	-.718	-8.811	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan nilai konstanta dan nilai koefisien regresi masing – masing variabel bebas dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana, yaitu $Y = 46.553 - 0.768X$ dapat dijelaskan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut :

1) $\alpha = 46.553$

Nilai konstanta 46.553 mempunyai arti bahwa jika tidak ada Stres Kerja (X) maka nilai konsistensi Kinerja Karyawan (Y) nilainya sebesar 46.553.

2) $\beta = -0.768$

Koefisien regresi variabel stres kerja (X) sebesar -0,768 menunjukkan bahwa untuk setiap satuan peningkatan tingkat stres kerja (X), kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,768. Koefisien negatif menunjukkan bahwa hubungan berjalan ke arah yang berlawanan.

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	Sig	Keterangan
Stres Kerja (X)	-8.811	.000	Negatif dan Signifikan

Alpha (α) 0,05

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 7, menunjukkan bahwa nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 8. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.515	.509	5.026

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Nilai R^2 diperoleh sebesar 51,5%, yang menunjukkan bahwa variabel bebas, stres kerja kategori sedang, mempengaruhi kinerja karyawan di Four Points by Sheraton Bali, Seminyak sebesar 51,5%. Variabel tambahan yang tidak diteliti dalam penelitian ini menyumbang 48,5% dari total.

Pembahasan

1. Stres Kerja (X)

Berdasarkan hasil kuesioner yang dilakukan kepada 75 responden, karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas adalah laki-laki, sebanyak 49 orang (65,3%). Karyawan laki-laki cenderung lebih mampu mengelola stres kerja melalui pengendalian emosional dibandingkan dengan karyawan perempuan (Abdullah, 2022). Selain itu, 25 orang (33,3%) dari responden berusia antara 26 dan 30 tahun. Seiring bertambahnya usia, kesehatan dan kreativitas cenderung menurun, yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menghadapi tantangan pekerjaan baru (Shintyar & Widanarko, 2021).

Stres yang dirasakan oleh karyawan di Four Points Seminyak sesuai dengan hasil kuesioner pada variabel stres kerja (X) pernyataan ke-1 yang menjadi pernyataan tertinggi sebesar 3,47% dengan pernyataan “Jumlah karyawan yang ada tidak sesuai dengan jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan dengan indikator beban kerja pada variabel stres kerja. Hal ini menandakan bahwa karyawan memiliki banyak beban pekerjaan, sehingga mereka dituntut untuk mengerjakan pekerjaannya. Faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu tugas pekerjaan seperti beban kerja yang berlebihan (Godeberta et al., 2023). Ini juga sesuai dengan apa yang dikatakan karyawan saat wawancara, yang mengatakan bahwa pegawai mengalami stres kerja karena pekerjaan yang dilakukan melebihi dari kemampuan. Beban yang berlebihan & tekanan waktu untuk menyelesaikan terlalu banyak pekerjaan dalam waktu singkat merupakan sumber stres yang besar yang menurunkan kinerja karyawan (Diana, 2019)

Secara keseluruhan menunjukkan bahwa stres kerja termasuk kategori sedang dengan rata-rata nilai 3,27. Hal ini menyatakan bahwa tingkat stres kerja karyawan di FP by Sheraton Seminyak tergolong sedang saat penelitian ini dilakukan. Stres kerja berada pada kategori sedang yang harus dikelola dengan baik agar tidak mengalami stres kerja yang mengakibatkan menurunkan kualitas kinerja karyawan. Namun perlu adanya pengelolaan stres kerja bagi manajemen maupun karyawan

hotel agar menurunkan stres kerja pada karyawan yang nantinya dapat meningkatkan kualitas kerja dari karyawan yang ada di Hotel. Pengelolaan stres kerja diidentifikasi menjadi faktor yang dapat meningkatkan bahkan menurunkan kualitas kerja karyawan (Simanjuntak et al., 2021).

2. Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil kuesioner, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki, dengan jumlah 49 orang (65,3%). Karena laki-laki cenderung lebih kuat secara fisik dibandingkan perempuan, mereka menunjukkan perilaku kerja yang lebih baik (Nurudin et al., 2023). Kelompok umur 26-30 tahun adalah yang terbanyak, yaitu sebanyak 25 orang (33,3%). Peningkatan usia karyawan cenderung mengurangi produktivitas dan kreativitas dalam bekerja (Dharma Jaya & Adnyani, 2020). Selain itu, departemen yang paling banyak diisi adalah *F&B Service & Culinary*.

Pada variabel kinerja karyawan rata – rata skor tertinggi pada pernyataan ke-7 sebesar 4,04 dengan skor 303 berada pada indikator sikap pribadi dengan pernyataan ”Saya tidak pernah menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepada saya”. Karyawan hotel diberikan wewenang oleh atasan sehingga karyawan harus bertanggung jawab atas wewenang yang telah diberikan. Penetapan hasil yang diharapkan, penentuan tugas dan tanggung jawab yang jelas untuk mencapai hasil tersebut, dan pertanggungjawaban atas hasil tersebut adalah bagian dari proses pemberian wewenang. Apabila karyawan tidak melaksanakan wewenangnya dengan baik, maka hal tersebut tidak menjadi tanggung jawab atasan secara penuh melainkan tanggung jawab bersama (Muttaqin, 2018).

Secara keseluruhan menunjukkan bahwa kinerja karyawan termasuk kategori baik dengan rata-rata nilai 3,94. Saat penelitian ini dilakukan, tingkat kinerja karyawan di Four Points dianggap baik. Agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan lebih baik, kinerja karyawan harus ditingkatkan lagi. Jika tujuan dicapai sesuai dengan standar, kinerja dikatakan baik dan memuaskan. (Sulastri, 2018).

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, stres kerja memengaruhi kinerja pekerja di Four Points Seminyak. Hasil uji t untuk variabel stres kerja (X) menunjukkan nilai signifikansi $< 0,000 < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai stres kerja sebesar -0,768 mengindikasikan bahwa peningkatan sedikit saja dalam stres kerja akan mengurangi kinerja karyawan sebesar 0,768. Secara keseluruhan, hipotesis yang diajukan telah digunakan untuk menjawab rumusan masalah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh sedang terhadap kinerja karyawan, karena meskipun karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka, stres kerja memerlukan waktu lebih lama dari jam kerja yang ditetapkan, sehingga kinerja karyawan tidak terlalu menurun. Hal ini didukung oleh hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan

bahwa variabel stres kerja berkontribusi sebesar 51,5% terhadap kinerja karyawan, sementara variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini berkontribusi sebesar 48,5%.

Menurut Chaniago (2020) ; Saputri & Astuti (2021) menyatakan bahwa ada variabel lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap meningkatkan maupun penurunan kinerja karyawan yaitu kenyamanan kerja, kepuasan kerja, beban kerja, lingkungan kerja, ketidakpastian politik, konflik sosial, perkembangan teknologi, konflik peran, kesalahan persepsi, struktur organisasi, iklim organisasi, dan tuntutan keluarga. Kondisi yang dialami seseorang yang menghadapi tuntutan dan hambatan yang sangat besar—hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang yang muncul dari interaksi antara manusia. Karyawan menghasilkan kinerja tinggi untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya (Arrahman & Sugiyanto, 2023).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Massie et al., (2018) ; Sani Putri & Poerwita Sary (2020) ; Septiana & Widjaja (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa kinerja karyawan menurun ketika stres kerja meningkat dan sebaliknya. Manajemen harus memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan karyawan merasa stres di tempat kerja dan meninjau kembali tugas yang telah diberikan kepada mereka.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, Stres Kerja (X) secara signifikan dan negatif mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) di Four Points Bali, Seminyak. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $\alpha = 0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki dampak nyata terhadap penurunan kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa stres kerja (X) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 51,5%. Ini berarti, lebih dari setengah variabilitas kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor stres kerja, sementara sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Koefisien regresi stres kerja bernilai -0,768, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam stres kerja, dengan asumsi variabel lainnya konstan, akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan sebesar 0,768 satuan. Hasil ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin signifikan penurunan dalam kinerja mereka.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, saran yang dapat diberikan kepada instansi dan penelitian selanjutnya adalah menurunkan tingkat stres kerja dengan menyesuaikan beban kerja sesuai kemampuan karyawan. Selain itu, perlu diperhatikan juga aspek hubungan kerja, jam kerja, konflik dengan atasan, dan otoritas kerja karyawan. Diharapkan hal ini dapat

meningkatkan kinerja karyawan yang sebelumnya terpengaruh oleh tingginya stres kerja. Seminyak juga menyarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di Four Points by Sheraton Bali untuk penelitian di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R. (2022). Analisis Karakteristik Penyerapan Tenaga Kerja Pada Perhotelan Di Kota Baubau Studi Kasus Hotel Berbintang. *Jurnal Of International Development Economics, C*, 49–66.
- Alfajar, F., Mustainah, Tawil, M., & Polii, J. J. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Makassar Jeans House Kota Palu. *Angewandte Chemie International Edition, 6(11alfajar, F., Mustainah, Tawil, M., & Polii, J. J. (2021), 6(11), 951–952., 1, 1(1), 37–50.*
- Amaliah, N. D., Haeruddin, I. M., Natsir, U. D., Sahabuddin, R., & Muhammad, A. F. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Japfa Kota Makassar. *Yume : Journal Of Management, 6(1), 241.* <https://doi.org/10.37531/Yum.V6i1.3546>
- Amanda, R., Suherman, E., Hidayaty, D. E., Perjuangan, U. B., & Timur, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Imigrasi Kelas I Non Tpi Karawang. *Jurnal Ilmiah Mandala Education (Jime), 8(4), 2851–2858.* <https://doi.org/10.36312/Jime.V8i4.3931/Http>
- Arrahman, Q. K., & Sugiyanto, H. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Qalbi Khaled Arrahman, Hadi Sugiyanto Vol. 1 No. 1. Tahun 2023. 1(1), 43–64.
- Awang Sofyan, T. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur Iii Kota Malang.
- Chaniago, H. (2020). Factor Evaluation Which Affect On Employee Performance. *International Journal Administration , Business & Organization, 2(December 2020), 33–47.*
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan, 1(1), 209–218.* <https://doi.org/10.30596/Snk.V1i1.3612>
- Dewi, Suyanto, & Atmini, N. D. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervenning. *Jurnal Ilmiah Ekonomika & Sains, 2(2), 1–11.*
- Dewi, T. B., & Sintaasih, D. K. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Bali Utama Denpasar. *Fuel Cell Community, 20(6), 1–34.*
- Dewi Trisnawati, N. H. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Bag. Marketing Pt. Wahana Sahabat Utama. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis, 11(1), 22–37.* <https://doi.org/10.26533/Eksis.V11i1.27>
- Dharma Jaya, & Adnyani (2020). Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Dan Loyalitas Karyawan Berpengaruh Terhadap Promosi Jabatan Pada Prime Plaza Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 9(3), 1028.* <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2020.V09.I03.P11>
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools, 53(9), 193–205.*
- Ghobind Difit Eldiana Putra. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Efektivitas Komunikasi Organisasi, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sarung Tenun Pt.Nabatex Cabang Kabupaten Kediri. *Optimal Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 2(3), 156–176.* <https://doi.org/10.55606/Optimal.V2i3.464>
- Godeberta, A. C., Andi, A., & Rahardjo, J. (2023). Tingkat Stres Dan Faktor-Faktor Penyebab Stres Pada Staf Kontraktor. *Dimensi Utama Teknik Sipil, 10(1), 1–19.* <https://doi.org/10.9744/Duts.10.1.1-19>
- Hanim, M. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di Pt. Dok Dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim), 4(3), 1–10.*
- Hapsari, I., Putriana, L., & Ichwani, T. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Ppktrans Kemendesa Pdt. 2(September), 81–91.
- Hatidah Hatidah, & Agung Indriansyah. (2022). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Cv Mitra Celular Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif, 1(1), 179–189.* <https://doi.org/10.59024/Jumek.V1i1.39>
- Herlina, L. (2019). Kondisi Dan Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan Wanita Pt “Sgs.” *Jurnal Psiko-Edukasi, 17(2), 118–132.*
- Ilyas, M. B. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Journal Of Economic And Business, 2(3), 16–25.* [http://repository.stieyapan.ac.id/Id/Eprint/153/1/Jurnal M Badrus Ilyas.Pdf](http://repository.stieyapan.ac.id/Id/Eprint/153/1/Jurnal%20M%20Badrus%20Ilyas.Pdf)
- Martha, L., & Prahasta, G. (2023). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Economina, 2(1), 1075–1086.* <https://doi.org/10.55681/Economina.V2i1.249>

- Massie, R. N., Areros, W. A., Rumawas, W., Ilmu, J., Program, A., & Bisnis, S. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. In *Jurnal Administrasi Bisnis* (Vol. 6, Issue 2).
- Muttaqin, G. F. (2018). Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, 11(2), 159–176. <https://doi.org/10.35448/jrat.v11i2.4255>
- Nurudin, Z. A., Rapini, T., & Abrianto, T. H. (2023). Peranan Gender, Keterampilan Kerja Dan Perputaran Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Tepung Tapioka. *Bussman Journal: Indonesian Journal Of Business And Management*, 3(1), 315–328.
- Pratiwi, N. (2017). *Titik Persentase Distribusi 1-200*.
- Sani Putri, V., & Poerwita Sary, F. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lestari Busana Anggun Mahkota Di Bagian Produksi). 4(2), 195–205.
- Saputri, S. A., & Astuti, R. S. (2021). *Analisis Kinerja Organisasi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Candisari Kota Semarang*.
- Sari, I. L., Lengkong, & Sepang, J. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wenangcemerlang 4445 *Jurnal Emba*, 5(3), 4445–4454.
- Septiana, S., & Widjaja, O. H. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Jocelyn Anugrah Jaya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 643. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9576>
- Shintyar, A. R., & Widanarko, B. (2021). *Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Pt Lti Yang Bekerja Dari Rumah Selama Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2021*. 5, 664–672.
- Simanjuntak, Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. 2(3), 6.
- Siregar, E. (2021). Analisis 4k Karyawan Tenaga Pendidik. *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia*, 5(11), 6.
- Sulastrri. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The Sage Encyclopedia Of Intellectual And Developmental Disorders*, 1–44. <https://doi.org/10.4135/9781483392271.N369>
- Triatmaja, Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. . (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Fif Group Manado. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 377. <https://doi.org/10.35794/Emba.V10i3.41581>
- Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggaraong Kutai. *Ejournal Administrasi Bisnis*, 3(4), 900–910. https://www.academia.edu/download/55620924/jurnal_5_Good.pdf.
- Yulianti, S. A., & Liana, L. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2879–2890.