

**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
Studi Pada Hotel Berbintang di Kawasan Lovina, Kabupaten Buleleng**

Ketut Sudarsana

Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali
Program Studi Manajemen Akutansi Hospitaliti
Surel : sudarsana5@yahoo.co.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work stress and compensation upon employee's performance on hotel employees in Lovina, Buleleng. This type of research was descriptive quantitative, including reviewing the effect of work stress (X1) and compensation (X2) on the dependent variable which was the performance of employees, and also analyze the effects of job stress and compensation altogether on employee performance. The research instrument used was questionnaire, and the populations in this study were 100 employees at the five-star hotel in Lovina, Buleleng.

From the results of the T test and F can be seen that the stress of work and compensation partially affected employee performance in which: 1) Work stress gave negative and significant effect on employee performance; 2) Compensation gave significant positive effect on employee performance; and 3) Stress and compensation work altogether gave no significant effect on employee performance.

Keywords: *Work Stress, Compensation, Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Persaingan industri perhotelan yang semakin ketat dan keadaan ekonomi masyarakat sekarang ini membuat seringkali ditemukan permasalahan yang dapat menyebabkan perusahaan mengalami kegagalan. Untuk mengantisipasi kegagalan tersebut diperlukan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Karena harus diakui manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Meskipun dengan sarana dan prasarana yang memadai, namun jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang memiliki kompetensi maka perusahaan sulit untuk maju dan bersaing. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak bisa terlepas dari peran tenaga kerja manusia yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Oleh karena itu, terdapat tuntutan pada karyawan untuk menunjukkan kinerjanya dengan baik.

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah akumulasi hasil akhir semua proses dan kegiatan kerja organisasi, Robbins (2003:226). Dari pengertian tersebut menjelaskan bahwa kinerja karyawan

merupakan serangkaian tindakan karyawan mulai dari proses sampai pelaksanaan kegiatan yang dikumpulkan untuk diketahui hasilnya. Pendapat lain mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Hani Handoko, 2001:135).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini menandakan bahwa perusahaan harus dapat memberi tanggung jawab pada karyawannya sesuai dengan kemampuan atau keahlian dalam melaksanakan pekerjaan.

Manajemen sebuah perusahaan perhotelan dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu perusahaan sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat

dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja.

Kinerja karyawan agar tetap maksimal, maka perusahaan harus mempersiapkan rencana dan sistem untuk mengantisipasi segala kemungkinan yang terjadi. Di antaranya dengan menciptakan suasana kerja yang mengurangi stres kerja dan rencana pemberian kompensasi yang adil untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Stres merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Oleh karena itu, stres kerja dapat diartikan sebagai persepsi responden terhadap berbagai kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan maupun kondisi pribadi karyawan (Hani Handoko, 2001:148). Pendapat tersebut juga didukung oleh Stranks (dalam Anggun Resdasari, 2011:19) yang menyatakan bahwa stres kerja adalah keadaan psikologis yang dapat menyebabkan seseorang menjadi disfungsi di dalam pekerjaan, yang merupakan respon individu karena ketidakseimbangan antara beban kerja dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan Orly Michael dkk (2009:266) membuktikan bahwa stres sebagai faktor penting yang mempengaruhi kerja dan kinerja dalam organisasi, juga dapat berpengaruh dengan komitmen organisasi. Hal ini dapat membantu organisasi untuk lebih memahami pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi untuk mengelola implikasi kerjanya secara lebih efektif.

Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stress.

Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kerjanya pun akan terganggu. Dalam

jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stress kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri.

Selain stres kerja, faktor lainnya dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi yang adil oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2000:118) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Pendapat lain dikemukakan oleh Henry Simamora (2004:155) bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran atau nilai dari pekerjaan yang dilakukan karyawan. Besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, produktivitas kerja dan kepuasan kerja karyawan yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan pun dapat terwujud. Kompensasi merupakan alat yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk mempengaruhi motivasi karyawan; kompensasi yang adil dan mensejahterakan akan dapat memicu semangat kerja dan kinerja karyawan, dan sebaliknya. Mahmudi (2005: 181) menyatakan bahwa kompensasi yang tinggi menuntut prestasi, kompetensi dan kualitas yang tinggi. Dengan adanya pemberian kompensasi yang tinggi maka diharapkan karyawan memiliki kinerja yang tinggi.

Hotel adalah salah satu industri yang sangat mengutamakan pelayanan dari para karyawannya. Kepuasan tamu sangat tergantung dari kualitas fasilitas dan pelayanan yang diberikan oleh hotel. Untuk itu para karyawan wajib mempunyai kinerja yang baik, misalnya menyelesaikan pekerjaan pada waktunya, bersikap ramah pada tamu, dan melayani tamu dengan cepat dan cekatan.

Industri perhotelan merupakan industri yang paling banyak menggunakan sumber daya manusia. Dengan banyaknya penggunaan sumber daya manusia tentu membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kompeten dan mampu bekerja tanpa tekanan sehingga mampu memberikan layanan kepada konsumen.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif eksplanatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara suatu variabel dengan variabel yang lain untuk menguji suatu hipotesis. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh stres kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dan juga menganalisis pengaruh stress kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini berlokasi di Kawasan Lovina, Kabupaten Buleleng, dan yang menjadi

obyek penelitian adalah pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan hotel Bintang Tiga, Empat, dan Lima di Kawasan Lovina Kabupaten Buleleng, meliputi kurang lebih 50 hotel.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas terdiri dari stres kerja dan kompensasi, dan yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

| No | Variabel | Definisi Operasional | Indikator |
|----|------------------|---|---|
| 1. | Stres Kerja | Stres merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. (Hani Handoko, 2001:148). | Adapun indikator-indikator stres kerja sebagai berikut: 1. Beban kerja yang berlebihan 2. Wewenang yang diberikan tidak sesuai dengan tanggung jawab 3. Konflik dalam organisasi 4. Perbedaan pendapat dalam kerja 5. Masalah keluarga. (Fuad Mas'Ud, 2004:251-253) |
| 2. | Kompensasi | Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. (Simamora, 2004:155). | Adapun indikator-indikator Kompensasi sebagai berikut : 1. Gaji yang adil sesuai pekerjaan 2. Insentif yang sesuai pengorbanan 3. Tunjangan yang sesuai harapan (Fuad Mas'Ud, 2004:251-253) |
| 3. | Kinerja Karyawan | Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2001:67). | Kinerja karyawan diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut : 1. Kuantitas kerja melebihi rata-rata 2. Kualitas kerja yang lebih baik dari karyawan lain 3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 4. Efisiensi karyawan dalam melakukan pekerjaan 5. Kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan 6. Kreatifitas karyawan dalam pekerjaan (Fuad Mas'Ud, 2004:251-253) |

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner secara langsung pada karyawan Hotel di Kawasan Lovina Kabupaten Buleleng dengan daftar pertanyaan yang diisi oleh masing-masing karyawan. Butir-butir pertanyaan menggunakan skala Likert dalam bentuk pilihan berganda yang terdiri dari serangkaian pertanyaan.

Kuesioner dibuat sedemikian rupa sehingga mampu mengukur tingkat kinerja pegawai (Pedler, 1994). Semakin tinggi nilai skor yang diperoleh, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Data sekunder diperoleh dari data yang diberikan oleh pihak lain, seperti jumlah hotel, yang diperoleh dari Direktori Dinas Pariwisata Bali 2105.

A. Hipotesis

Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
 H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.
 H3 : Terdapat pengaruh signifikan antara Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

B. Uji Validitas

Prosedur pengujian validitas instrumen dilakukan berdasarkan menghitung skor variabel dari skor butir, menghitung koefisien korelasi sederhana antara skor butir (X) dengan skor butir (Y). Penghitungan ini menggunakan rumus koefisien korelasi sederhana Pearson yang diolah dengan menggunakan program SPSS (Seri Program Statistik). Pertanyaan yang

digunakan dapat dikatakan valid apabila korelasinya (r) melebihi 0,30 (Umar, 2005).

C. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen hanya dilakukan pada butir-butir yang valid yang diketahui pada uji validitas instrumen. Teknik yang digunakan dalam pengujian reliabilitas instrumen pada penelitian digunakan teknik Hoyt. Pengujian terhadap koefisien keandalan dilakukan dengan cara membandingkan dengan nilai koefisien korelasi kritis dibaca dari tabel r, pada derajat bebas (N-2), uji satu sisi dan tingkat kesalahan (α) tertentu jika koefisien keandalan lebih besar dari koefisien korelasi kritis, maka koefisien keandalan tersebut signifikan. Analisis reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan paket program SPSS.

III. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Ringkasan pengiriman dan pengambilan kuesioner penelitian ditunjukkan dalam tabel 3.1.

Tabel 2. Rincian Pengiriman dan Penerimaan Kuesioner

| | |
|--|--------------------------------|
| Jumlah Responden | 100 orang |
| Jumlah Responden yang tidak memenuhi kriteria | 3 orang - |
| Jumlah Responden yang menjadi Obyek Penelitian | 97 orang |
| Kuesioner yang diantar langsung | (100 kuesioner) |
| Kuesioner yang digururkan (tidak lengkap) | (3 kuesioner) |
| Kuesioner yang digunakan | (97 kuesioner) |
| Tingkat pengembalian | $100/100 \times 100\% = 100\%$ |
| Tingkat pengembalian yang digunakan | $97/100 \times 100\% = 97\%$ |

Sumber: data primer diolah

Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah karyawan hotel khususnya departemen *Room, Human Resources* dan *Accounting*. Untuk memberikan informasi tentang karakteristik variabel penelitian, maka dalam penelitian ini disajikan Statistik deskriptif antara lain nilai minimum, maximum, mean dan standar deviasi. Dalam tabel 3.2 ditunjukkan statistik deskriptif dari variabel-variabel yang diteliti.

Tabel 3. Statistik Deskriptif

| | Mean | Std. Deviation | N |
|--------|---------|----------------|----|
| Kiner | 42.6800 | 2.48990 | 97 |
| Stress | 30.1200 | 2.08545 | 97 |
| Kompe | 47.0600 | 2.01419 | 97 |

Nilai stres kerja (Stress) diperoleh dengan menghitung skor jawaban kuesioner yang diisi oleh responden. Pilihan jawaban meliputi sangat setuju (SS) yang bernilai 5, setuju (S) yang bernilai 4, ragu-ragu (RR) bernilai 3, tidak setuju (TS) yang bernilai 2, dan sangat tidak setuju (STS) yang bernilai 1. *Mean*

dari X_1 (stres kerja) adalah 30,12 sedangkan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 2,08.

Nilai kompensasi (kompe) diperoleh dengan menghitung skor dari jawaban kuesioner yang diisi oleh responden. Pilihan jawaban meliputi sangat setuju (SS) yang bernilai 5, setuju (S) yang bernilai 4, ragu-ragu (RR) bernilai 3, tidak setuju (TS) yang bernilai 2, dan sangat tidak setuju (STS) yang bernilai 1. Pada tabel 4.2, dapat dilihat bahwa *mean* dari X_2 (kompensasi) adalah 47,06 sedangkan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 2,01.

Nilai kinerja karyawan (kiner) diukur dengan menghitung skor dari jawaban kuesioner yang diisi oleh responden. Pilihan jawaban meliputi sangat setuju (SS) yang bernilai 5, setuju (S) yang bernilai 4, ragu-ragu (RR) bernilai 3, tidak setuju (TS) yang bernilai 2, dan sangat tidak setuju (STS) yang bernilai 1. Pada tabel 4.2, dapat dilihat bahwa *mean* dari Y (kinerja karyawan) adalah 42,68 dan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 2,48.

A. Pengujian Instrumen

Dua prosedur pengujian instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas data dan uji reliabilitas data. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas data dapat dilihat pada tabel 3.3.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data

| Variabel | Koefisien Korelasi | Cronbach's Alpha |
|------------------|--------------------|------------------|
| Stres Kerja | 0,628 – 0,929 | 0,868 |
| Kompensasi | 0,593 – 0,893 | 0,840 |
| Kinerja Karyawan | 0,610 – 0,927 | 0,857 |

Tabel 6. *Coefficients*^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 32.647 | 4.604 | 7.090 | .000 |
| | Stress | .100 | .081 | .100 | .617 |
| | Kompe | .026 | .072 | .138 | .716 |

Tabel 3.5 diatas menunjukkan bahwa variabel independen tidak secara signifikan mempengaruhi nilai absolut residual statistik dari model regresi yang digunakan. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 0,05. Jadi dapat

Pada tabel 3.3 dapat dilihat bahwa uji validitas data untuk semua variabel berada pada tingkat yang dapat diterima yaitu lebih besar dari 0,30, sedangkan untuk taraf signifikansinya dapat dilihat pada lampiran. Demikian pula untuk uji reliabilitas data semua variabel berada pada tingkat yang dapat diterima yaitu diatas 0,60.

B. Pengujian Asumsi Klasik

Asumsi model linier klasik adalah tidak terdapat autokorelasi dan data terdistribusi normal. Tetapi dalam penelitian ini uji penyimpangan klasik yang digunakan hanya multikolinearitas, heteroskedastisitas dan normalitas data. Sedangkan uji autokorelasi tidak dilakukan karena data dalam penelitian ini adalah data *cross section* dan bukan data *time series*.

Hasil Uji Multikolinieritas adalah bahwa nilai tolerance kedua variabel independen mendekati 1 dan nilai VIF kurang dari 10, dengan demikian tidak ada masalah multikolinieritas dalam model penelitian.

Tabel 5. *Coefficients*^a

| Model | Collinearity Statistics Tolerance | VIF | |
|-------|--------------------------------------|------|-------|
| | | | 1 |
| | Kompe | .979 | 1.021 |

a. Dependent Variable: Kiner

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser dengan hasil sebagai berikut:

disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Sminarnov yaitu membandingkan distribusi kumulatif realtif hasil observasi dengan distribusi kumulatif relative teoritisnya.

Tabel 7. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 98 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.00353704 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .149 |
| | Positive | .121 |
| | Negative | -.149 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .598 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .867 |

a. Test distribution is Normal.

Tabel 8. Pengujian Hipotesis

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 63.184 | 6.501 | | 7.734 | .000 |
| | Stress | -.136 | .122 | -.089 | -.869 | .007 |
| | Kompe | .094 | .126 | .076 | .746 | .003 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengujian dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang pertama (H1) yaitu Stress Kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Kawasan Lovina, maka dilakukan pengujian signifikansi koefisien regresi dengan menggunakan uji t (t-test). Nilai t dihitung dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) Release 21 for Windows*. Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel Stress Kerja sebesar $-0,869$ dengan signifikansi $0,007$ lebih kecil dari $\alpha 0,05$, berarti Hipotesis 1 diterima yaitu Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai β_1 adalah $-0,136$ dimana ini berarti variabel Stress Kerja mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan dengan arah yang negatif. Dapat ditarik kesimpulan bahwa Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk membuktikan hipotesis yang kedua (H2) yaitu Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Kawasan Lovina, maka dilakukan pengujian signifikansi koefisien

Tabel 3.6 menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar $0,567$ dengan $P = 0,905$, yang berarti H_1 yang menyatakan distribusi data bersifat normal dapat diterima. Dengan demikian kedua hasil tersebut menunjukkan data penelitian ini adalah normal.

C. Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Hasil perhitungan uji - t yang dimaksudkan untuk menguji hipotesis disajikan pada tabel berikut ini:

regresi dengan menggunakan uji t (t-test). Nilai t dihitung dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) Release 21 for Windows*. Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel Kompensasi sebesar $0,746$ dengan signifikansi $0,003$ lebih kecil dari $\alpha 0,05$. Hasil ini berarti Hipotesis 2 diterima yaitu Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai β_1 adalah $0,094$ sehingga berarti variabel Kompensasi mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan dengan arah yang positif. Dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji F

Untuk menguji parameter dari variabel bebas tersebut digunakan uji statistik F untuk hipotesis yang ketiga (H3) sebagai berikut: Stress Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Kawasan Lovina. Hipotesis diterima jika F hitung > dari F tabel. Nilai F dihitung dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) Release 21 for Windows*.

Tabel 9. ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|------|-------------------|
| 1 | Regression | 9.545 | 2 | 4.773 | .766 | .468 ^b |
| | Residual | 604.215 | 97 | 6.229 | | |
| | Total | 613.760 | 99 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 0,766 dengan signifikansi 0,468. F table adalah 3,09 ($df_1 = 2, df_2 = 95$), dengan demikian F hitung < F table, dengan signifikansi $0,468 > 0,05 (\alpha)$.

Hal ini berarti Hipotesis 3 ditolak yaitu Stress Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Uji Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil analisis, persamaan regresi akan nampak sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 63,184 - 0,136\text{Stress} + 0,094\text{Kompe}$$

Persamaan ini dapat diartikan bahwa apabila variabel independen dianggap tetap, maka Kinerja Karyawan sebesar 63,184 satuan. Hasil ini menunjukkan bahwa pada industri hotel di Lovina yang penulis teliti, apabila karyawan mengalami stres meningkat satu satuan maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,136. Hasil menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.

Apabila Kompensasi meningkat satu satuan maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,094 satuan. Hal ini menunjukkan pengaruh peningkatan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sangat kecil.

4. Uji R Square (R^2)

Berikut hasil pengolahan data untuk Uji Square (R^2)

Tabel 10. Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .125 ^a | .016 | -.005 | 2.49580 |

$R^2 = 0,16$ berarti 16 persen variasi (turun – naiknya) Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Stress Karyawan dan Kompensasi, sedangkan sisanya 84 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak masuk dalam model. Hasil ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan perusahaan perhotelan di Lovina hanya dipengaruhi oleh Stress Karyawan dan Kompensasi sebesar 16%. Sedangkan faktor lain yang mempengaruhi sebesar 84% yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan pemaparan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab

sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel di Kawasan Lovina Kabupaten Buleleng. Hal ini menunjukkan bahwa variasi (turun – naiknya) Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Stres Kerja dan semakin tinggi Stres Kerja yang dialami karyawan maka akan semakin rendah Kinerja Karyawan. Untuk itu manajemen hotel perlu untuk memperlakukan karyawan dengan adil tanpa membeda-bedakan. Selain itu dalam memberikan sanksi hukuman hendaknya sesuai dengan ketentuan. Perlu juga diciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman, sehingga bisa meminimalkan stres kerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel di Kawasan Lovina Kabupaten Buleleng. Hal ini menunjukkan bahwa variasi (turun – naiknya) Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Kompensasi, dan semakin tinggi Kompensasi yang diterima karyawan maka akan semakin tinggi Kinerja Karyawan. Kompensasi merupakan alat yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk mempengaruhi motivasi karyawan; kompensasi yang adil dan mensejahterakan akan dapat memicu semangat kerja dan kinerja karyawan, dan sebaliknya. Kompensasi yang tinggi menuntut prestasi, kompetensi dan kualitas yang tinggi. Dengan adanya pemberian kompensasi yang tinggi maka diharapkan karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Maka manajemen industri perhotelan perlu untuk menyampaikan strategi perusahaan dengan baik sehingga kesejahteraan karyawan dapat ditingkatkan melalui sistem kompensasi yang ada. Selain itu perlu juga terdapat kesesuaian antara pendidikan, kompetensi dan masa kerja (pengalaman) dengan kompensasi yang diterima agar sesuai dengan ketentuan.
3. Stres Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel di Kawasan Lovina Kabupaten Buleleng. Hal ini menunjukkan bahwa variasi (turun – naiknya) Kinerja Karyawan hanya sedikit dipengaruhi oleh variabel Stres Kerja dan

Kompensasi, dimana Kinerja Karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor selain Stres Kerja dan kompensasi, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan simpulan diatas maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut: dengan memperhatikan pengaruh negatif dan signifikan dari variabel Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan pengaruh positif dan signifikan dari variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Berbintang di Kawasan Lovina Kabupaten Buleleng, maka disarankan agar industri perhotelan secara organisasi terus meningkatkan perhatian terhadap faktor-faktor tersebut secara berkala dan berkesinambungan sehingga Kinerja Karyawan hotel akan semakin meningkat. Hal ini karena sumber daya merupakan asset perusahaan yang berharga yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Industri perhotelan merupakan industri jasa yang banyak menggunakan sumber daya manusia, dimana kepuasan pelanggan sangat tergantung pada fasilitas dan kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan hotel. Dengan banyaknya penggunaan sumber daya manusia tentu membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan mempunyai kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cooper, C. L. et all. 2003. *Organizational Stress*. United States of America: Sage Publication.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Personalial, Edisi Ketiga*. Jakarta: Erlangga
- Fuad Mas'ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno. 1991. *Analisa Butir untuk Instrument. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen. Cetakan Kedelapanbelas*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Haryono, Widodo; Suryani, Dyah; dan Wulandari, Yanuk. 2009. Hubungan Antara Beban Kerja, Stress Kerja, Dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta. *KESMAS*. (3), September 2009: 162-232 ISSN: 1978-0575
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3*. STIE YKPN.
- Husein, Umar. 2005. *Riset Pemasaran Dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama dan JBRC.
- Jacinta F. Rini. 2002. Psikologi Masalah Stres. *Jurnal Repistory Universitas Sumatera Utara*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda
- Michael, Orly et. al. 2009. Job Stres and Organizational Commitment Among Mentoring Coordinators. *International Journal of Educational Management*. Vol. 23 No. 3, pp. 266-288
- Sadili, Samsudin. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Setia.

