

PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

I Made Yogi Tresna Wijaya¹
I Gede Adnyana Sudibya²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: ogie.tresna@gmail.com/ telp: +6281805681052

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Kinerja adalah hasil kerja yang diperlihatkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya didalam organisasi. Hotel Puri Raja Kuta Badung menjadi lokasi penelitian dengan jumlah responden sebanyak 90 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan serta menentukan variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel stres kerja, lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Raja Kuta Badung dengan kontribusi sebesar 84,7 persen. Variabel stres kerja, lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial juga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Raja dengan variabel kompensasi sebagai variabel yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan. Hotel Puri Raja Kuta Badung diharapkan memperhatikan stres kerja, lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kata kunci: *kinerja karyawan, stres kerja, lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial*

ABSTRACT

Performance is work result that shown by employee or real behavior that shown as their roles in organization. Puri Raja Kuta Badung Hotel becomes the research location with 90 employees as respondent. Data analysis technique that was used to test hypothesis is couple linear regression analysis that has aim to know simultaneously and partially effect and also to determine dominant variable that affect employee's performance. Based on analysis result known that work stress variable, physical work environment and financial compensation has significant effect simultaneously to employee's performance in Puri Raja Kuta Badung Hotel by 84,7 percent contribution. Work stress variable, physical work environment and financial compensation also has significant effect partially to employee's performance at Puri Raja by compensation variable that has greatest effect to employee's performance. Puri Raja Hotel is expected to notice works stress, physical work environment and financial compensation so it can increase employee's performance so it can reach the goal that set by the company.

Key words: *employee's performance, work stress, physical work environment and financial compensation*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia terpenting dari suatu organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia memiliki tugas mengelola unsur manusia secara baik dan benar agar memperoleh tenaga kerja yang handal dan berketerampilan tinggi, sehingga kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan menjadi lebih baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Bali merupakan kawasan pariwisata di Indonesia yang saat ini mampu menampung jumlah arus wisatawan yang terus bertambah dari waktu ke waktu. Bali memiliki beragam tempat wisata yang terkenal sampai kemancanegara, salah satu tempat wisata tersebut adalah di daerah Kuta, kabupaten Badung. Kuta merupakan salah satu pilihan bagi para wisatawan lokal

Ketika suatu perusahaan mengalami perkembangan, maka sumber daya manusia akan mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting, dimana seorang karyawan merupakan salah satu alat produktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan, Bechtold (2011). Simamora (2004:4) menyatakan bahwa aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia dari organisasi tersebut.

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2009:135).

Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stres. Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan yang tidak dapat

mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan (Sunarni dan Istanti, 2007).

Lingkungan kerja fisik juga menjelaskan faktor-faktor yang berhubungan dengan tinggi rendahnya kinerja karyawan (Ahyari, 2007:124). Sukmawati, (2008) berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja berupa keadaan atau kondisi fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lewa dan Subowo (2005) berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. lingkungan kerja fisik yang baik adalah yang tenang, aman, bersih, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja.

Hotel Puri Raja Kuta Badung merupakan suatu perusahaan jasa yang secara langsung berhubungan dengan pelanggan, maka sudah selayaknya karyawan memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggannya. Perasaan puas dan nyaman yang dirasakan Pelanggan mencerminkan bahwa karyawan sudah menunjukkan kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan. Ketatnya persaingan di industri pariwisata khususnya bidang perhotelan, mengharuskan pihak manajemen perusahaan memberikan fasilitas dan pelayanan terbaik kepada pelanggan.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan pada karyawan Hotel Puri Raja Kuta Badung, terlihat kinerja karyawan sudah baik namun belum maksimal. Dimana masih adanya konsumen yang mengeluh akan pekerjaan yang

dikerjakan karyawan kurang memuaskan, tidak mengikuti program yang dicanangkan perusahaan dan adanya karyawan yang belum bisa menyelesaikan tugas pada tepat waktu. Indikasi tersebut juga diduga karena adanya stres kerja pada karyawan karena memiliki beban yang berat dan banyaknya karyawan yang mengerjakan hal di luar tugasnya, contohnya merokok dan bermain hp pada saat jam kerja yang telah ditetapkan.

Dalam upaya memberikan pelayanan dengan baik kepada konsumennya, maka Hotel Puri Raja Kuta Badung berupaya memenuhi kebutuhan karyawannya dengan memberikan kompensasi finansial. Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik. Kondisi lingkungan kerja fisik pada Hotel Puri Raja Kuta Badung kurang nyaman seperti kebersihan ruangan kerja kurang terjaga, tidak teraturnya penataan letak peralatan dan warna cat dinding yang mulai memudar sehingga karyawan kurang nyaman dan leluasa untuk melakukan aktivitas kerjanya. Kondisi seperti ini akan mendorong menurunnya kinerja karyawan. Perusahaan yang menginginkan kinerja karyawan yang baik, harus mampu menciptakan lingkungan kerja fisik yang baik pula.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka untuk mengetahui stres kerja, lingkungan kerja fisik, serta kompensasi finansial secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengaruh dominan diantara stres kerja, lingkungan kerja fisik, serta kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Raja Kuta Badung.

Sedarmayanthi (2010:261) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan uraian sistematis, tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan

yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau kelompok. Menurut Simamora (2006:338) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Penilaian kinerja menjadi basis bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer dan kondisi kepegawaian lainnya. Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan atau diberikan.

Stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami oleh seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang” (Marihhot Tua Efendi Hariandja (2002:303).

Menurut (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2008:157)) berpendapat bahwa, “Penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja”. T. Hani Handoko (2009:193) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerjayang sering menyebabkan stres bagi para karyawan, diantaranya adalah : 1. Beban kerja yang berlebihan; 2. Tekanan atau desakan waktu; 3. Kualitas supervisi yang jelek; 4. Iklim politis yang tidak aman; 5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai; 6. Kemenduaan

peranan; 7. Frustrasi; 8. Konflik antar pribadi dan antar kelompok; 9. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan; 10. Berbagai bentuk perusahaan.

lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja fisik yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Menurut Gorda (2004:179), kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang, dan kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan. Ardana, dkk.(2012:153) menyatakan kompensasi finansial merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan.

Penelitian yang menguatkan Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan kompensasi Finansial secara simultan terhadap kinerja Karyawan adalah berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pisheh, (2012) menyatakan bahwa stres kerja, lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ahmed, (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan diperkuat oleh

penelitian Adinata, (2011) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang” (Marihhot Tua Efendi Hariandja (2002:303). Menurut Rozikin, (2006) dalam jangka pendek stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan menyebabkan kinerja karyawan tidak optimal. Menurut Kriezberg, (2008) menyatakan bahwa dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak akan mampu bekerja di perusahaan lagi.

Sedarmayanti (2010:18) menyatakan lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. kesesuaian lingkungan kerja fisik dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Menurut Ahyari (2007:12) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang memuaskan bagi karyawan yang bersangkutan akan meningkatkan produktivitas mereka, demikian sebaliknya lingkungan kerja fisik yang kurang baik akan dapat menurunkan tingkat produktivitas karyawan.

Menurut Holle, (2012) penciptaan lingkungan kerja fisik yang baik dapat membantu memelihara kondisi fisik sehingga kesegaran fisik para karyawan terjaga, dan tidak lesu dalam bekerja.

Menurut Gorda (2004:179) kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang, maupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada

karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan. Ardana, dkk. (2012:153) menyatakan kompensasi finansial merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan. Menurut Rumada, (2012) kompensasi finansial juga merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas kerja keras mereka yang dapat dinilai dengan uang.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian adalah gambaran yang akan dilakukan dalam penelitian. Pendekatan yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif (*positivism*) yang berbentuk asosiatif karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Lokasi penelitian ini adalah di Hotel Puri Raja Kuta Badung yang terletak di Jalan Padma Utara, Legian *Beach*, Kuta, Badung. Lokasi tersebut dipilih sebagai lokasi penelitian karena ditemukan masalah-masalah yang menyangkut stres kerja, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi finansial sebagai indikasi-indikasi yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan pada Hotel Puri Raja Kuta Badung.

Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah aspek stres kerja, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi finansial yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Raja Kuta Badung.

Terdapat dua jenis variabel yang diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut: 1) Variabel bebas atau (*independent variable*) adalah variabel yang

mempengaruhi variabel lainnya. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah stres kerja (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2), kompensasi finansial (X_3); 2) Variabel terikat atau (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang akan diberikan kepada masing-masing variabel yang akan dijelaskan sebagai berikut: 1) Kinerja (Y) adalah hasil kerja yang dimiliki oleh para pegawai seperti tugas-tugas dan tanggung jawab yang didedikasikan untuk instansi atau organisasinya tersebut (Medlin, 2008); 2) Stres kerja (X_1) dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan yang tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan (Sunarni dan Istanti, 2007); 3) Lingkungan kerja fisik (X_2) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja berupa keadaan atau kondisi fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lewa dan Subowo (2005) berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya; 4) Kompensasi finansial (X_3) merupakan salah satu faktor yang tidak kalah pentingnya. Kompensasi finansial bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi finansial juga merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas kerja mereka yang dapat dinilai dengan uang dan memiliki kecenderungan diberikan secara tetap

sesuai dengan kontribusi yang telah mereka berikan pada perusahaan (Rumada, 2012).

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui responden, dimana responden akan memberikan respon verbal dan atau respon tertulis sebagai tanggapan atas pernyataan yang diberikan. Data kualitatif menurut Istijanto (2010:38) yaitu data yang bersifat tidak terstruktur, tidak berupa angka-angka seperti gambaran umum Hotel Puri Raja Kuta Badung, sejarah berdirinya Hotel Puri Raja Kuta Badung, struktur organisasi Hotel Puri Raja Kuta Badung. Data kuantitatif menurut Istijanto (2010:39) yaitu data yang bersifat terstruktur berupa angka-angka yang diperoleh dari Hotel Puri Raja Kuta Badung, seperti skor jawaban responden, jumlah karyawan pada Hotel Puri Raja Kuta Badung.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 jenis, yaitu: 1) Data primer menurut Istijanto (2010:38), yaitu data yang ada dilapangan yang dikumpulkan dengan metode tertentu yang disebut dengan teknik pengumpulan data. Dalam penelitian ini data dapat diperoleh dari kuisioner yang disebarkan kepada responden penelitian; 2) Data sekunder menurut Istijanto (2010:33), yaitu data yang dikumpulkan tidak hanya untuk keperluan suatu riset tertentu saja, karena data ini telah dikumpulkan oleh pihak lain dan peneliti merupakan pihak kedua yang menggunakan data tersebut. Dalam penelitian ini data sekunder yang disajikan berupa data dari perusahaan.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini. Permasalahan yang harus dijawab adalah variabel bebas (stres kerja, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi finansial) berpengaruh secara

simultan, parsial, dan dominan terhadap variabel terikat (kinerja). Analisis selanjutnya menggunakan *Statistical Package of Sosial Science (SPSS) 15.0*. Model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut (Nata Wirawan, 2002 : 293)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \mu \dots\dots\dots (3)$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja
α	=	Bilangan Konstanta
X_1	=	Stres Kerja
X_2	=	Lingkungan Kerja Fisik
X_3	=	Kompensasi Finansial
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	=	Koefisien regresi
μ	=	Variabel pengganggu yang berpengaruh terhadap Y tetapi tidak dimaksudkan dalam model

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Cara mendeteksinya adalah sebagai berikut: 1) Nilai korelasi antar variabel bebas sangat tinggi, yaitu di atas 0,09; 2) Nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 (di bawah 10 persen) dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) di atas 10. Nilai $VIF=1/tolerance$. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas atau mempunyai varians yang homogen. Metode yang digunakan adalah uji Glejser. Jika nilai signifikan ada yang di bawah 5 persen,

maka dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

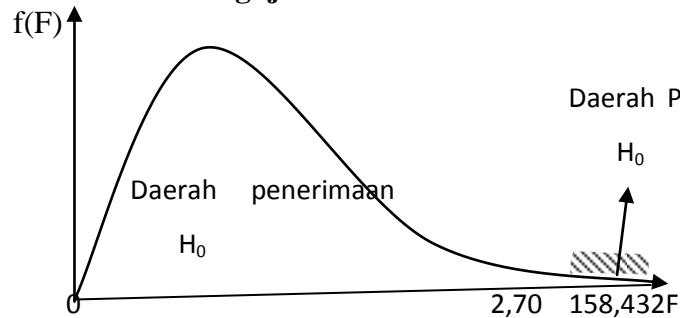
Menunjukkan bahwa model uji terbebas dari kasus heteroskedastisitas. Hal ini terbukti dari nilai signifikansi yang lebih besar dari alpha 5 persen.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak. Penentuan normal atau tidaknya distribusi data dapat dilakukan pengujian dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Keputusan untuk menentukan normal atau tidaknya distribusi data dilakukan dengan membandingkan *Kolmogorov-Smirnov* hitung dengan *Kolmogorov-Smirnov* tabel dan dapat juga dilakukan berdasarkan nilai probabilitas. Apabila *Kolmogorov-Smirnov* hitung lebih kecil daripada *Kolmogorov-Smirnov* tabel, maka distribusi data dinyatakan normal, dan bila probabilitas lebih besar dari 0,05 maka distribusi data dinyatakan tidak normal. Berdasarkan pengujian yang sudah dilakukan, maka diperoleh hasil uji menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig.* 0,700. Dengan nilai *Asymp. Sig.* lebih besar dari alpha 5 persen maka dapat dinyatakan bahwa model uji telah memenuhi syarat normalitas data.

Berdasarkan hasil uji F, nilai $F_{hitung} = 158,432 > F_{tabel} = 2,70$ maka H_0 ditolak. Berarti stres kerja, lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Raja Kuta Badung. Nilai *R square* yang didapat adalah 0,847 yang berarti sebesar 84,7 persen variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel stres kerja,

lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial sedangkan sisanya 15,3 persen dipengaruhi variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

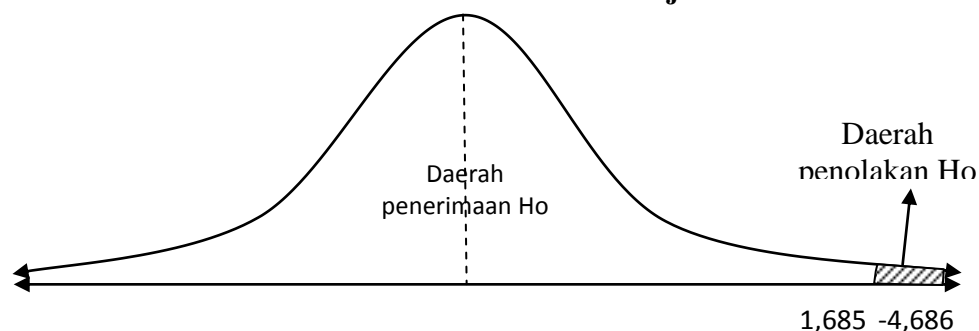
Gambar 1 Daerah Pengujian Penolakan dan Penerimaan H_0 dengan Uji F



Sumber: Wirawan (2002:179)

Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel stres kerja (X_1) menunjukkan nilai $t_{hitung} = -4,686 > t_{tabel} = 1,685$ maka H_0 ditolak. Ini berarti stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Raja Kuta Badung. Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel lingkungan kerja fisik (X_2) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 3,002 > t_{tabel} = 1,685$ maka H_0 ditolak. Ini berarti lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Raja Kuta Badung. Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel kompensasi finansial (X_3) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 8,489 > t_{tabel} = 1,685$ maka H_0 ditolak. Ini berarti kompensasi berdampak positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Raja Kuta Badung.

Gambar 2 Daerah Pengujian Penolakan dan Penerimaan H_0 dengan Uji t Pada Variabel Stres Kerja



Sumber: Wirawan (2002:179)

Variabel bebas yang memiliki nilai *Standardized Coefficients Beta* terbesar berpengaruh dominan terhadap variabel terikat. Nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Raja Kuta Badung, karena nilai *Standardized Coefficients Beta* kompensasi finansial terbesar.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,283. Penelitian menemukan pengaruh yang tidak searah terhadap kinerja karyawan, artinya peningkatan stres kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan atau berdampak negatif. Penelitian yang dilakukan oleh Peterson (2008) menyatakan stres kerja merupakan salah satu masalah kesehatan paling umum yang berhubungan dengan pekerjaan yang mengakibatkan kelelahan emosional pada individu-individu yang merasa dirinya tidak lagi dapat melakukan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan oleh perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rozikin (2006) menyatakan bahwa 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 kinerjanya pun akan terganggu atau menjadi menurun.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,190. Penelitian menemukan pengaruh yang searah terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang baik akan dapat membantu karyawan dalam menjalankan aktifitas kerja, jika lingkungan kerja fisik tersebut baik dan menunjang aktifitas karyawan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati (2008) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (PERSERO) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan Indramayu. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Lewa dan Subowo (2005) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina (PERSERO) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,551. Penelitian menemukan pengaruh yang searah terhadap kinerja karyawan. Hal itu terlihat dari tujuan pemberian kompensasi untuk memperoleh kinerja karyawan yang tinggi, dimana dengan balas jasa tersebut karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, sosial, dan egoistiknya, sehingga kinerja karyawan tersebut akan meningkat (Ardana, dkk, 2012:154).

Pemberian kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas kerja keras mereka yang dapat dinilai dengan uang dan memiliki kecendrungan diberikan secara tetap sesuai dengan kontribusi yang telah mereka berikan pada perusahaan (Rumada, 2012). Penelitian yang dilakukan oleh Ariana, (2012) menyatakan bahwa kompensasi finansial yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan secara simultan variabel stres kerja, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi finansial mempengaruhi variasi kinerja karyawan pada Hotel Puri Raja Kuta Badung signifikan dengan kontribusi sebesar 84,7 persen dan 15,3 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar penelitian ini. Secara parsial dapat diketahui bahwa variabel stres kerja, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Raja Kuta Badung. Artinya, perusahaan harus memiliki pemahaman yang baik mengenai stres kerja, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi finansial untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Apabila perusahaan tidak dapat memahami atau kurang paham mengenai hal tersebut, maka menyebabkan adanya penurunan kinerja karyawan dan Variabel kompensasi (X_1) merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Raja Kuta Badung dengan nilai *standardized coefficient beta absolut* tertinggi

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah Perusahaan sebaiknya menyediakan sarana olahraga dan hiburan kepada karyawannya agar tidak mudah terkena stres dalam bekerja sehingga kesalahan-kesalahan yang dapat dilakukan oleh karyawan bisa berkurang, jika hal tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, sudah pasti dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya, Perusahaan sebaiknya memperhatikan penataan lingkungan kerja fisik yang baik bagi karyawan agar karyawan merasanya nyaman dalam bekerja. Jika penataan lingkungan kerja fisik itu sudah di rasa baik bagi karyawan, pastinya dapat mendorong karyawan dalam menjalankan semua aktivitas kerjanya dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Hotel Puri Raja Kuta Badung harus memperhatikan pemberian kompensasi seperti, gaji pokok yang sesuai dengan pekerjaan yang di bebankan, tunjangan yang layak bagi karyawan, bonus yang pantas di dapat karyawan sehingga karyawan merasa diperhatikan kesejahteraan hidupnya sehingga tidak ada keluhan-keluhan yang dapat menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.

DAFTAR RUJUKAN

- Adinata. 2011. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11 (4), h: 1-66.
- Ahyari, Agus. 2007. *Manajemen Produksi Sistem Produksi*. Buku 2. Yogyakarta : BPFE.
- Ahmed. 2012. Verbal and Physical abuse against Jordanian Nurses in the Work Environment. *Eastern Mediterannian Health Journal*.18 (4), pp: 318-324.

- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ariana, Riana. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Cendana Resort dan Spa Ubud, Gianyar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(6), h:1-16.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Hansen, Rasmussen, Kyed, Nielsen, and Andersen. 2012. Physical and Psycho-social Work Environment Factors and their Association with Health Outcomes in Danish Ambulance Personnel-a cross-sectional study. *BMC Public Health* 2012, 12 (534), pp: 1-14.
- Kreizberg, Nina. 2008. Workplace Stress and Health: Creating a Supportive Work Environment. *Integrative Medicine*, 7 (4), pp:1-2.
- Practices and Workers' Job Satisfaction. *International Journal of Manpower*, 29 (7), pp:651-667.
- Rozikin, Zainur. 2006. Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pemerintah di Kota Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 4(2), h:1-8.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid 1 dan 2. Penerjemah: Hadyana Pujaatmaka dan Benjamin Molan, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Sudibya, utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai di lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2), h:173-184.
- Suyana Utama, Made. 2007. *Buku Ajar Aplikasi Analisis Kuantitatif*. Denpasar: Sastra Utama.

- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Septianto. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Studi Pada PT. Pataya Raya Semarang. *Jurnal Ekonomi*, 7 (2), h:1-57.
- Sungkawati. 2007. Analisis Konflik dan Stres serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Pekerja Perempuan di PR Karya Bersama Malang. *Jurnal Ekonomi*, 8 (2), h:1-8.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Yogyakarta : Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Sukmawati, Ferina. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pertamina (PERSERO) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2 (3), h:175-194.
- Sunarmi, Istanti. 2007. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Interbis Sejahtera Palembang. *Jurnal Teknik Industri*, 7(2), h:1-10.
- Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Wirawan, Nata. 2002. *Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Inferensia)*. Denpasar : Keraras Emas.