

## PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA HOTEL PLAZA KUBRA KENDARI

Oleh:

Asri Djauhar<sup>1</sup>, Nasir Andi Baso<sup>2</sup>, Subhan<sup>3</sup>

Email : [subhanmuh1995@gmail.com](mailto:subhanmuh1995@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Plaza Kubra Kendari. Untuk mencapai tujuan tersebut digunakan data kualitatif dan kuantitatif, teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan studi pustaka.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Plaza Kubra Kendari, yang berjumlah 25 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* atau metode sensus. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket dengan skala likert di mana masing-masing sudah diuji dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana dan menggunakan uji hipotesis, yaitu uji t parsial dan uji R determinasi.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan antara stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Plaza Kubra Kendari dengan nilai  $t_{hitung} 6,205 > t_{tabel} 2,069$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Plaza Kubra Kendari.

**Kata Kunci:** Stres Kerja - Prestasi Kerja

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of work stress on employee performance at the Hotel Plaza Kubra Kendari. To achieve this goal, qualitative and quantitative data are used, data collection techniques by observation, interviewes and literature study are used.*

*The population in this study were all employees of the Hotel Plaza Kubra Kendari, totaling 25 people. Sampling using non-probability sampling technique or census method. The data collection instrument used a questionnaire with a likert scale, each of which had been tested and had met the validity and reliability requirements. Data analysis using simple linear regression and using hypothesis testing, namely partial t test and determination R test.*

*Based on the results of simple linear regression analysis, it shows that there is a positive and significant effect between work stress on employee performance at the Hotel Plaza Kubra Kendari with a  $t_{count} 6,205 > t_{table} 2,069$  with a significance value of  $0,00 < 0,05$ . So that the proposed hypothesis can be accepted. Based on this, it shows that work stress has a positive and significant effect on employee work performance at the Hotel Plaza Kubra Kendari.*

**Keywords:** Work Stress, Job Performance

## **I. PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik itu pada institusi dan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kunci ataupun aset yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia adalah manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Hal tersebut dicerminkan dari peran sumber daya manusia dalam kegiatan perusahaan. Suatu perusahaan tidak dapat berjalan dengan sendirinya tanpa didukung dengan manajemen yang baik dan karyawan sebagai pelaksana kegiatan di perusahaan. Karyawan merupakan unsur yang sangat penting bagi suatu perusahaan, maka perlu dikembangkan sumber daya manusianya agar dapat berperan aktif. Hal tersebut dianggap sangat penting karena keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung dari kualitas dan kemampuan dari karyawan itu sendiri.

Pencapaian keberhasilan dalam membangun tata kelola yang baik pada suatu instansi tidak terlepas dari dukungan sumber daya manusia yang berkualitas. Berbicara tentang sumber daya yang berkualitas dengan kualitas kerja yang akan dicapai, semakin baik sumber daya manusia yang berkualitas semakin baik pula kualitas kerja yang dihasilkan, sehingga output yang didapat berupa tercapainya visi dan misi suatu perusahaan/instansi. Dalam upaya pencapaian kerja yang baik, karyawan akan menghadapi berbagai masalah dalam menjalankan pekerjaannya yaitu adanya tuntutan pekerjaan yang tinggi di mana karyawan diharuskan memiliki kemampuan dalam bekerja serta pemberian tambahan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu yang sudah ditentukan. Menurut Asih, dkk. (2018:4) stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Mangkunegara (2013:155) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Dampak yang sangat merugikan dari timbulnya stres kerja karyawan adalah dapat mempengaruhi penurunan prestasi kerja karyawan. Menurut Zainal, dkk. (2014:724) stres sebagai suatu istilah yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya. Stres karyawan diakibatkan berbagai bentuk kekhawatiran, masalah-masalah terkait pekerjaan yang mengalami kesedihan, emosional, serta berbagai bentuk kesulitan yang berkaitan dengan pekerjaan dan dalam banyak kasus, hal itu bisa mempengaruhi prestasi kerja karyawan, sehingga harus menjadi perhatian manajemen. Penurunan prestasi kerja karyawan juga dapat terjadi karena kondisi kelelahan fisik dan mental lemah yang diakibatkan oleh pekerjaan. Kondisi tersebut dapat mengganggu pelaksanaan kerja dan membuat karyawan merasa stres sehingga dapat menimbulkan hasil kerja yang kurang baik bagi suatu perusahaan. Ketidakmampuan tersebut karena karyawan dituntut adanya penambahan pekerjaan yang harus diselesaikan berdasarkan waktu penyelesaiannya yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian di Hotel Plaza Kubra Kendari menunjukkan bahwa penempatan karyawan kurang sesuai dengan profesinya, kurangnya kinerja karyawan di mana masih ada ketidakseimbangan pekerjaan para karyawan karena kelebihan beban kerja sehingga sebagian karyawan mengalami stres kerja, pekerjaan sering tertunda dikarenakan tiba-tiba ada karyawan yang tidak hadir karena sakit, ada urusan keluarga dan lain sebagainya sehingga prestasi kerja karyawan kurang.

Melihat kondisi tersebut, apabila jumlah tenaga kerja yang terbatas diberikan beban kerja yang tinggi dikhawatirkan dapat memberikan tekanan yang dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk

mengatasi stres kerja yang terjadi pada karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja maka perlu dilakukan penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA HOTEL PLAZA KUBRA KENDARI”**.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah : Apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Plaza Kubra Kendari ?

### **Tujuan**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah : Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Plaza Kubra Kendari.

### **Manfaat**

Manfaat yang dapat dihasilkan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat bagi Ilmu Pengetahuan  
Bisa dijadikan sebagai referensi untuk memperbanyak bukti empiris tentang pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Manfaat bagi Perusahaan  
Hasil penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai acuan dalam menetapkan strategi ataupun kebijakan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.
3. Manfaat bagi Peneliti  
Untuk menambah konsep dasar pemahaman aspek-aspek manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai stres kerja dan prestasi kerja.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Stres Kerja**

Setiap manusia pasti memiliki masalah dalam hidupnya, terlebih manusia yang bekerja, salah satu masalah dalam bekerja adalah stres. Stres itu harus diatasi baik oleh diri sendiri ataupun melalui bantuan orang lain. Sinambela (2017:472) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Hasibuan (2011) dalam Karim (2013) menyatakan stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi gugup dan merasakan kecuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks atau memperlihatkan sikap yang kooperatif. Menurut Anoraga (2018:108) stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang yang kemungkinan akan mengancam kesehatan pribadinya. Menurut Fahmi (2016:256) stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, jika terjadi terus menerus maka akan berakibat tidak baik bagi kesehatan. Siagian (2014:300) mengemukakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Zaenal dkk (2014:724) berpendapat stres sebagai suatu istilah yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Mangkunegara (2011) dalam Yusianto (2008) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut Umam (2012:211) stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stresor kerja yang menyebabkan kerusakan berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku. Selanjutnya menurut Hasibuan (2016:76) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang.

Berdasarkan definisi para ahli penulis, dapat disimpulkan stres kerja adalah suatu kondisi yang merefleksikan rasa tertekan, tegang, yang mempengaruhi emosi, fisik, psikis, perilaku dan proses berfikir seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga menghambat tujuan organisasi.

### **Indikator Stres Kerja**

Menurut Afandi (2018:179-180) indikator-indikator dari stres kerja adalah :

1. Tuntutan tugas  
Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran  
Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi  
Merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi  
Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi  
Merupakan gaya manajemen pada organisasi, beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, kekuatan dan kecemasan.

### **Prestasi Kerja**

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan organisasi dengan cara melihat hasil penilaian prestasi kerja. Sutrisno (2014:151) mengemukakan prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas. Handoko (2012:135) mengemukakan prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Hasibuan (2010) dalam Terok (2017) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dalam melakukan pekerjaannya, seseorang tentu mengharapkan hasil yang seoptimal mungkin. Hasil optimal yang diharapkan oleh setiap manusia adalah suatu prestasi atau hasil kerja nyata mereka setelah melakukan pekerjaannya. Menurut Sastrohadiwiryono (2011) dalam Nur (2013) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut Handoko (2012:19) mengartikan prestasi kerja sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Menurut Rivai (2018:14) prestasi kerja adalah hasil kerja atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti target standar hasil kerja atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Sutrisno (2006) dalam Seto (2007) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya setiap harinya.

Berdasarkan pendapat dari para ahli, penulis dapat menyimpulkan bahwa prestasi kerja adalah prestasi atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta kemampuan, pengalaman, motivasi dan fungsinya sebagai karyawan di perusahaan untuk mencapai tujuan.

### **Indikator Prestasi Kerja**

Indikator-indikator dalam prestasi kerja menurut Hasibuan (2010:95) adalah sebagai berikut :

1. Hasil kerja  
Instansi menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut.
2. Kedisiplinan  
Penilaian disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan aktivitas yang diberikan oleh atasan.
3. Kerja sama  
Penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
4. Prakarsa  
Penilaian berfikir yang secara orisinil dan berdasarkan inisiatif-inisiatif sendiri untuk menganalisis dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapi.
5. Tanggung jawab  
Menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

## **III. METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian (Hardani, dkk. 2020:289). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Hotel Plaza Kubra Kendari berjumlah 25 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Nonprobability* yaitu sampel jenuh atau sering disebut metode sensus. Menurut Sugiyono (2015:124) sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 25 orang.

### **Jenis dan Sumber Data**

#### **Jenis Data**

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer  
Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui teknik wawancara atau kuesioner.
2. Data sekunder  
Data sekunder merupakan data yang tidak diperoleh secara langsung dari obyek penelitian.

#### **Sumber Data**

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer  
Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung oleh pengumpul data dari obyek penelitiannya. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden yang merupakan karyawan Hotel Plaza Kubra Kendari, yang terdiri dari identitas responden, tanggapan responden terhadap stres kerja dan prestasi kerja.
2. Data sekunder  
Data sekunder yaitu data yang tidak diperoleh secara langsung dari obyek penelitian. melainkan dokumen yang ada di literatur-literatur, penelitian terdahulu, serta data-data yang relevan seperti buku, jurnal, majalah ilmiah dan laporan hasil penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi  
Observasi adalah sebuah kegiatan yang terencana dan terfokus untuk melihat dan mencatat serangkaian perilaku atau jalannya sebuah sistem yang memiliki tujuan tertentu, serta mengungkap apa yang ada dibalik munculnya perilaku dan landasan suatu sistem tersebut (Sidiq, 2019:67).
2. Wawancara  
Wawancara Merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antar peneliti dan responden yang dapat membantu peneliti dalam mengumpulkan data pendukung penelitian (Sugiyono, 2015:138).
3. Studi Pustaka  
Studi pustaka yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, jurnal-jurnal penelitian terdahulu dan literatur lain yang berhubungan dengan materi penelitian.

### **Metode Pengoahan Data**

Metode pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengeditan (*editing*)  
Pengeditan adalah proses yang bertujuan agar data yang dikumpulkan dapat memberikan kejelasan, mudah dibaca, konsisten dan lengkap.
2. Pemberian kode (*coding*)  
Pemberian kode merupakan suatu cara untuk memberikan kode tertentu terhadap berbagai macam jawaban kuesioner untuk dikelompokkan pada kategori yang sama.
3. Proses pemberian skor (*scoring*)  
Proses pemberian skor yaitu Setiap pilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala Likert.

### **Metode Analisis**

Menurut Sugiyono (2013:270) Analisis regresi linear sederhana adalah suatu alat analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas (x) dan variabel terikat (y). Dikatakan regresi sederhana karena jumlah variabel independennya hanya satu.

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kedua komponen variabel tersebut di atas, maka digunakan model sampel regresi linear sederhana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013:275) dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : Variabel Dependen  
a : Konstanta  
b : Koefisien Regresi  
X : Variabel Independen

### Uji Validitas

Menurut Ghozali (2012:52) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan terklarifikasi pada variabel-variabel yang telah ditentukan.

### Uji Reliabilitas

Dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala dengan gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Alpha Cronbach*, nilai batas (*cut of point*) yang diterima untuk tingkat *Alpha Cronbach* adalah  $\geq 0,60$  (Sekaran & Roger Bougie, 2017).

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2005). Pengujian parsial ini dilakukan guna untuk mengetahui dampak signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

### Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Jika ( $r^2$ ) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$r^2 = \frac{n(\sum XY - (\sum X)(\sum Y))}{\sqrt{(n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

$r^2$  : Koefisien determinasi  
n : Jumlah responden  
X : Variabel independen  
Y : Variabel dependen  
 $\sum X$  : Jumlah variabel independen  
 $\sum Y$  : Jumlah variabel dependen

### Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah suatu cara mengukur suatu konsep di mana terdapat variabel-variabel yang langsung mempengaruhi dan dipengaruhi, yaitu variabel yang dapat menyebabkan masalah lain terjadi dan variabel yang kondisinya tergantung variabel lain.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Responden

Pembahasan dalam penelitian ini adalah bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Plaza Kubra Kendari. Untuk melakukan penelitian ini, maka diperlukan bentuk identifikasi responden berdasarkan usia, jenis kelamin dan lama bekerja.

### Hasil Uji Validitas

Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel Penelitian	Item	Koefisien Korelasi	Sig.	Hasil
Stres Kerja (X)	X <sub>1</sub>	0,503	0,010	Valid
	X <sub>2</sub>	0,603	0,001	Valid
	X <sub>3</sub>	0,879	0,000	Valid
	X <sub>4</sub>	0,715	0,000	Valid
	X <sub>5</sub>	0,597	0,002	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y <sub>1</sub>	0,577	0,003	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,442	0,027	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,548	0,005	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,416	0,039	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,473	0,017	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel uji validitas di atas maka dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 dan nilai  $r \geq 0,39$ . Sehingga dengan demikian seluruh item pernyataan dalam kuesioner dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan.

### Hasil Uji Realibilitas

Tabel 4.7 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Hasil
Stres Kerja (X)	0,760	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,653	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner dapat dinyatakan reliabel karena nilai alphanya lebih besar 0,60 (Sekaran & Roger Bougie, 2017). Dengan demikian berdasarkan uji validitas dan uji reliabilitas keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner dapat digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan.

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.121	2.581		1.984	.059
	X	.782	.126	.791	6.205	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25



Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, diketahui nilai konstanta (a) sebesar 5,121 sedangkan nilai koefisien (b) sebesar 0.782 maka model regresi yang menyatakan pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 5,121 + 0,782X$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 5,121 mengandung arti bahwa nilai konstan variabel prestasi kerja adalah sebesar 5,121.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel stres kerja adalah sebesar 0,782 yang berarti bahwa setiap ada kenaikan faktor stres kerja sebesar 1% maka prestasi kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 78,2%. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa, arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif.

### Hasil Uji Parsial (Uji t)

Pengujian koefisien regresi variabel stres kerja (X) menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan didapatkan output diperoleh t hitung sebesar 6,205. Nilai tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan  $df = 23$ , dengan nilai (signifikansi = 0,025) hasil yang diperoleh untuk  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,068.

Tabel 4.9 Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.121	2.581		1.984	.059
	X	.782	.126	.791	6.205	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat dilihat dari nilai  $t_{\text{hitung}}$  adalah sebesar  $6,205 > t_{\text{tabel}} 2,068$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$ . Sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

### Koefisien Korelasi

Di bawah ini merupakan hasil perhitungan nilai koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) menggunakan SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut :

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 <sup>a</sup>	.626	.610	1.37909

a. Predictors: (Constant), X

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25

Tabel di atas, menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,791 sehingga disini dapat dikatakan terdapat hubungan antara variabel X terhadap variabel Y total hubungannya itu adalah sebesar 0,791 dan dijelaskan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi (R square)

sebesar 0,626 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas yakni stres kerja terhadap variabel terikat yakni prestasi kerja adalah sebesar 62,6%. Sedangkan sisanya 37,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel yang diteliti.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Penelitian ini menggunakan metode regresi linear sederhana untuk melihat masing-masing hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi ini telah valid. Hasil uji regresi sederhana dimasukkan dalam uji regresi sederhana dalam bentuk rumus. Hasilnya bahwa stres kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} = 6,205 > t_{tabel} = 2,068$ , sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Atas dasar ini pula variabel stres kerja (X) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel yang signifikan pengaruhnya terhadap prestasi kerja (Y) pada karyawan Hotel Plaza Kubra Kendari. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja, maka akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan Hotel Plaza Kubra Kendari.

Berdasarkan hasil yang diperoleh di atas bahwa tim manajemen Hotel Plaza Kubra Kendari harus lebih memperhatikan dampak yang akan ditimbulkan oleh karyawan yang mengalami stres. Karena pada umumnya karyawan yang mengalami stres kerja akan mempengaruhi pekerjaan yang dikerjakannya. Karyawan yang mengalami stres biasanya akan menunda pekerjaan bahkan tidak mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Perusahaan juga harus dapat mengetahui penyebab dari adanya stres yang dialami oleh karyawannya.

Hasil penelitian tersebut merupakan tolok ukur bagi perusahaan dalam hal menindaklanjuti dampak stres pada karyawannya. Jadi perusahaan harus dapat mengurangi faktor-faktor yang dapat membuat tingkat stres karyawan meningkat. Jika diperlukan hendaknya perusahaan dapat menyediakan program konseling. Program ini sangat bermanfaat bagi karyawan yang sedang mengalami stres. Tim konseling akan membantu para karyawan dalam mengatasi stres. Sedangkan bagi perusahaan program ini dapat bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Fahmi (2016:256) stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, jika terjadi terus menerus maka akan berakibat terganggunya kesehatan karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dektas Martanto Lase, Alwinda Manao (2021) yang menemukan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan ada pengaruh secara signifikan antara stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung} 10,484 > t_{tabel} 1,676$ .

## **V. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan analisis regresi diketahui untuk variabel stres kerja positif, yang berarti sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan Hotel Plaza Kubra Kendari. Sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.
2. Berdasarkan hasil analisis determinasi dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (r) positif, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap prestasi kerja pada karyawan Hotel Plaza Kubra Kendari. Sedangkan hasil koefisien determinasi ( $r^2$ ) dapat dijelaskan bahwa prestasi

- kerja karyawan pada Hotel Plaza Kubra Kendari dipengaruhi variabel stres kerja. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel yang diteliti.
3. Adanya pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan Hotel Plaza Kubra Kendari. Pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel stres kerja terhadap prestasi kerja adalah positif. Mempunyai arti bahwa apabila diperusahaan itu terjadi stres kerja terhadap karyawannya, maka prestasi kerja yang dihasilkan oleh para karyawan itu akan menurun. Tetapi sebaliknya, apabila pada perusahaan itu tidak ada stres kerja maka prestasi kerja karyawannya akan meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2018. Psikologi Kerja. Jakarta : Rineka Cipta.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, Yogyakarta : Nusa Media.
- Asih, G.Y. Hardani. W, Rusmalia. D. 2018. *Stres Kerja*, Cetakan Pertama. Semarang : University Press.
- Fahmi, Irham. 2016. *Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi dan Kasus*, Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*, Yogyakarta : Universitas Diponegoro.
- Gibson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat. Jakarta : Erlangga.
- Hamidi, A. 2015. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Malang. (*Doctoral Dissertation, University Of Muhammadiyah Malang*).
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketujuh. Yogyakarta : BPF.
- Hardani, dkk. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Yogyakarta : CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Haji Masagung.
- Hidayatullah, M. N, & Elpanso, E. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang.
- Karim, N. 2013. Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Cafe Bambu Express Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1 (4). Desember: 513-522.

- Lase, D.M, Manao, A. 2021. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4 (2). Hal 182-190.
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 10. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kedua. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2013. *Pengantar Manajemen*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nur, S. A. 2013. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang. (*Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*).
- Nurmalasari, A. 2015. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau. *E-Jurnal Pemerintahan Integratif*, 1 (3). Hal 102-114.
- Rivai, Veitzal. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Sekaran & Roger Bougie. 2017. *Research Method For Business : A Skill Building Approach*. Edisi 5. New York.
- Seto, N.B. 2007. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Instruktur Pada Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Singosari-Malang. (*Doctoral Dissertation, University of Muhammadiyah Malang*).
- Setyowati, U. 2014. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat RSUD Saras Husada Purworejo. *Segmen Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11 (1). Januari: 50-54.
- Siagian, P. Sondang. 2014. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Sidiq, U. 2019. *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*, Cetakan Pertama. Ponorogo : Nata Karya.
- Sinaga, M.T., & Sunardi, H.P. 2013. Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bardie Puritama. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 13 (2). November: 77-90.
- Sinambela, P. L. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Statistika Penelitian*, Bandung : Alfabeta.

- Sutrisno. 2014. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Terok, J., Tumbel, TM, & Sumampouw, H. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULUTGO. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5 (3).
- Tono, C. F. 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Bagian Sumber Daya Manusia Pada PT. Petrokimia Gresik. *Jurnal Manajerial*, 1 (2), 184-195.
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*, Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Widiawati, A. 2015. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Cabang Makassar. *AKMEN Jurnal Ilmiah*, 12 (4).
- Yusianto, R. 2008. Analisa Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Staf Pengajar (Studi Kasus Fakultas Ilmu Komputer Universitas Dian Nuswantoro Semarang). *In Prosiding Seminar Nasional Teknoin*. November: 978-979.
- Zainal, dkk. 2014. *Pengantar dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Jakarta : Prestasi Pustakarya.