

“ PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN THE AXANA HOTEL PADANG ”.

Chris Tawaqal , Agussalim, M, Rice Haryati

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti Padang

Email: chris_tawaqal22@yahoo.com

ABSTRAK

Hotel merupakan salah satu industri dalam bidang pelayanan jasa. The Axana Hotel Padang (sebelumnya bernama The Hotel Ambacang) adalah sebuah hotel bertaraf internasional yang terletak di Jalan Bundo Kanduang No.14 - 16 Kota Padang, Sumatera Barat. Hotel bintang empat ini terletak hanya sekitar 20 menit dari Bandara Internasional Minangkabau. Pada zaman penjajahan Belanda, hotel ini digunakan sebagai gedung Central Trading Company dan Handel svereeniging Harmsen Verwey & Dunlop N.V. Hotel ini kemudian direnovasi dengan suasana periode kolonial Belanda, menjadi hotel The Axana yang mewah di Kota Padang. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Axana Hotel Padang. Metode penelitian sebagai berikut Penelitian Lapangan (Field Research) dan Penelitian Kepustakaan (Library Research). Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder.. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan The Axana Hotel Padang yang berjumlah 82 orang karyawan dan sampel 82 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ditemukan Nilai t hitung 16.219 dan nilai (sig = 0,000 < 0,05). Dengan df = 82-1 = 81 diperoleh ttabel sebesar 1.664, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa thitung > ttabel atau 16.219 > 1.664, maka variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pada The Axana Hotel Padang, besar pengaruhnya 87,4%.

Kata kunci: Stress Kerja dan Kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Hotel merupakan salah satu industri dalam bidang pelayanan jasa. The Axana Hotel Padang (sebelumnya bernama The Hotel Ambacang) adalah sebuah hotel bertaraf internasional yang terletak di Jalan Bundo Kanduang No.14 - 16 Kota Padang, Sumatera Barat. Hotel bintang empat ini terletak hanya sekitar 20 menit dari Bandara Internasional Minangkabau.

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan - tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan.

Oleh sebab itu penting bagi perusahaan The Axana Hotel Padang untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja 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. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Axana Hotel Padang".

Rumusan Masalah

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Salah satu bagian dalam perusahaan yang memiliki andil yang besar dan mempengaruhi stabilitas serta kualitas tersebut adalah sumber daya manusia, yang merupakan pemain kunci dalam

menolong perusahaan mencapai tujuan - tujuan strategis.

Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk. Segala macam bentuk stres kerja pada dasarnya di sebabkan oleh kekurangan mengerti manusia akan keterbasannya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, Konflik, gelisah dan rasa bersalah yang merupakan tipe - tipe dasar stres.

Berdasarkan pemaparan pada bagian sebelumnya maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Indikator manakah yang dominan pada stress kerja dan kinerja karyawan The Axana Hotel Padang ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan The Axana Hotel Padang?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui indikator stres kerja mana yang dominan dalam kinerja karyawan The Axana Hotel Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh tingkat stres kerja dan kinerja karyawan The Axana Hotel Padang.

Sistematika Pembahasan

Sistematika Pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I, Merupakan bab pendahulu yang berisi tentang Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Sistematika Pembahasan, Time Schedule

dan Biaya Penelitian.

BAB II, Menguraikan tentang Tinjauan Pustaka yang digunakan dalam pembahasan teori yang menyangkut tentang Stres Kerja, Kinerja Karyawan, Kerangka Konseptual dan Hipotesis.

BAB III, Menguraikan Gambaran Umum Objek Penelitian dan Metode Penelitian.

BAB IV, Membahas tentang Judul Penelitian yang memuat Hasil Penelitian, Analisa, Masalah Penelitian, Pengujian Hipotesis dan Pembahasan Masalah Penelitian.

BAB V, Menguraikan tentang Penutup yang memuat Kesimpulan dan Saran - Saran.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebagai suatu ilmu, konsep manajemen bersifat universal dengan menggunakan kerangka berpikir keilmuan, mencakup kaidah – kaidah, prinsip - prinsipnya. Salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan (Planning), pengorganisasian (Organizing), penyusunan personalia atau kepegawaian (Staffing), Pengarahan dan kepemimpinan (Leading) dan pengawasan (Controlling).

Stres Kerja

1. Pengertian Stres

Stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologi dan fisik yang berlebihan pada seseorang

2. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan

psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan.

3. Konsekuensi Stres Kerja

Pergerakan dari mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satu-satunya konsekuensi yang mungkin timbul dari adanya kontak dengan sumber stres. Akibat dari stres banyak bermacam - macam. Ada sebagian yang positif seperti meningkatkan motivasi, terangsang untuk bekerja lebih giat lagi, atau mendapat inspirasi untuk hidup lebih baik lagi. Tetapi banyak diantaranya yang merusak dan berbahaya.

4. Strategi Manajemen Stres Kerja

Secara umum strategi manajemen stres kerja dapat dikelompokkan menjadi strategi penanganan individual, organisasional dan dukungan sosial.

a. Strategi Penanganan Individual

b. Strategi Penanganan Organisasional

c. Mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional

d. Strategi Dukungan Sosial

5. Indikator Stres

Indikator stres berat jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, tidak bisa tidur, makan berlebihan, penyakit ringan, tidak harmonis dalam berteman, merosotnya efisiensi dan produktifitas, konsumsi alcohol berlebihan dan sebagainya.

Indikator - indikator dari stres kerja, yaitu:

1. Tuntutan Tugas, merupakan faktor yang di kaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang di berikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang di mainkan dalam suatu organisasi.

3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan.
4. Struktur organisasi.
5. Kepemimpinan.

Kinerja

Kinerja merupakan out come dari karyawan yang di dasarkan pada hasil, proses dan sikap kerja karyawan dalam periode waktu tertentu.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada The Axana Hotel Padang yang berlokasi di Kota Padang yang beralamat di Jalan Bundo Kanduang No. 14 – 16 Padang Sumbar (West Sumatera).

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi yang sebaik - baiknya dengan asumsi agar sasaran dalam penulisan dapat tercapai, maka penulis akan menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (Field Research), yaitu peninjauan langsung pada perusahaan yang diteliti untuk memperoleh data primer. Adapun kegiatan yang dilakukan adalah wawancara, yaitu melakukan penelitian langsung untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dengan melakukan tanya jawab dengan pihak - pihak yang terlibat langsung.

2. Penelitian Kepustakaan (Library Research) yaitu teknik pengumpulan data untuk memperoleh data sekunder dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku, serta literatur - literatur yang ada hubungannya dengan masalah yang sedang diteliti yang berguna sebagai pedoman teoritis pada waktu melakukan penelitian lapangan dan untuk mendukung serta menganalisa data.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, teknik yang digunakan penulis antara lain:

1. Wawancara (Interview), yaitu usaha pengumpulan data yang dilakukan untuk mendapatkan keterangan - keterangan atau informasi dari sumber - sumber yang ada kaitannya dengan masalah penelitian dengan mengadakan wawancara kepada pihak pimpinan maupun karyawan pada The Axana Hotel Padang.
2. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dan informasi yang diperlukan dengan membuat daftar pertanyaan kepada karyawan untuk hal - hal yang berhubungan dengan penelitian

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Penelitian ini terdiri atas dua variabel, yaitu Stres Kerja sebagai Variabel bebas (Independent) dan Kinerja Karyawan Variabel terikat (Dependent). Sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer
2. Data Sekunder

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan The Axana Hotel Padang yang berjumlah 82 orang karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena karyawan The Axana Hotel Padang jumlahnya 82 orang, semuanya dijadikan responden.

Maka populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan The Axana Hotel Padang yang berjumlah 82 orang karyawan terdiri dari :

Tabel 3.1
Populasi

No.	DEPARTEMEN	JUMLAH KARYAWAN
1.	General Manager	1
2.	GM Secretary	1
3.	Account Officer	7
4.	Direktur Of Sales	7
5.	Front Office Manager	9
6.	House Keeper	11
7.	Human Resource Development	2
8.	Security	9
9.	Maintenance Officer	7
10.	Food And Beverage Manager	13
11.	Executif Chef	15
JUMLAH		82

2. Sampel

Sampel yang di gunakan adalah total sampling yang merupakan teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Responden

Berikut adalah tabel yang menunjukkan profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini:

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Klasifikasi Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	34	41,5
Perempuan	48	58,5
Total	82	100

Sumber : Data Primer 2017

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa

responden paling banyak adalah berjenis kelamin perempuan dengan persentase 58,5% atau 48 orang. Sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah sebanyak 34 orang dengan persentase 41,5%.

2. Pendidikan

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Klasifikasi Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	55	67,1
DIII	7	8,5
S1	18	21,9
S2	2	2,5
Total	82	100

Sumber : Data Primer 2017

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa responden paling banyak adalah dengan tingkat pendidikan SMA dengan persentase 67,1% atau 55 orang. Sedangkan responden tingkat pendidikan S1 berjumlah sebanyak 18 orang dengan persentase 21,9%.

3. Masa Kerja

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

Klasifikasi Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
< 5 tahun	77	93,9
≥ 5 tahun	5	6,1
Total	82	100

Sumber : Data Primer 2017

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa responden paling banyak adalah dengan masa kerja < 5 tahun dengan persentase 93,0% atau 77 orang. Sedangkan responden masa kerja besar dari 30 tahun berjumlah sebanyak 5 orang dengan persentase 6,1%.

Deskripsi variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian diajukan untuk mengetahui dan menilai pemahaman serta berapa jauh masing-masing variabel yang telah diterapkan dan dirasakan oleh karyawan pada The Axana Hotel Padang. Arikunto (2010) mengemukakan kriteria jawaban

responden sebagai berikut :

Jika TCR berkisar antara 81 –100 %

= Sangat Baik

Jika TCR berkisar antara 61 –80.00 %

= Baik

Jika TCR berkisar antara 41 –60.00%

= Cukup Baik

Jika TCR berkisar antara 21 –40.00 %

= Cukup

Jika TCR berkisar antara 0 –20,00 %

= Kurang Baik

1. Analisis Deskriptif Stres Kerja

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Stres Kerja

No Item	Alternatif Jawaban										Rerata	TCR
	SS		S		CSS		TS		STS			
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%		
1	28	34,15	22	26,83	19	23,17	13	15,85	-	-	3,79	75,85
2	25	30,49	20	24,39	33	40,24	4	4,88	-	-	3,80	76,10
3	8	9,76	5	6,10	52	63,41	17	20,73	-	-	3,05	60,98
4	12	14,63	6	7,32	32	39,02	32	39,02	-	-	2,98	59,51
5	12	14,63	7	8,54	55	67,07	8	9,76	-	-	3,28	65,61
Jumlah	85	103,66	60	73,17	191	232,93	74	90,24	-	-	16,90	338,05
Rata-rata	17	20,73	12	14,63	38	46,59	15	18,05	-	-	3,38	67,61
6	4	4,88	16	19,51	33	40,24	29	35,37	-	-	2,94	58,78
7	9	10,98	12	14,63	40	48,78	21	25,61	-	-	3,11	62,20
8	8	9,76	7	8,54	44	53,66	23	28,05	-	-	3,00	60,00
9	12	14,63	5	6,10	38	46,34	27	32,93	-	-	3,02	60,49
10	11	13,41	20	24,39	28	34,15	23	28,05	-	-	3,23	64,63
Jumlah	44	53,66	60	73,17	183	223,17	123	150,00	-	-	15,30	306,10
Rata-rata	9	10,73	12	14,63	37	44,63	25	30,00	-	-	3,06	61,22
11	12	14,63	20	24,39	26	31,71	24	29,27	-	-	3,24	64,88
12	13	15,85	10	12,20	31	37,80	28	34,15	-	-	3,10	61,95
13	7	8,54	11	13,41	34	41,46	30	36,59	-	-	2,94	58,78
14	3	3,66	15	18,29	31	37,80	33	40,24	-	-	2,85	57,07
15	3	3,66	16	19,51	34	41,46	29	35,37	-	-	2,91	58,29
Jumlah	38	46,34	72	87,80	156	190,24	144	175,61	-	-	15,05	300,98
Rata-rata	8	9,27	14	17,56	31	38,05	29	35,12	-	-	3,01	60,20
16	9	10,98	11	13,41	33	40,24	29	35,37	-	-	3,00	60,00
17	5	6,10	18	22,05	26	32,17	13	15,85	-	-	3,24	64,84
18	15	18,29	44	53,66	23	28,05	-	-	-	-	3,90	78,05
19	13	15,85	44	53,66	25	30,49	-	-	-	-	3,85	77,07
20	24	29,27	30	36,59	28	34,15	-	-	-	-	3,95	79,02
Jumlah	66	82,45	147	186,35	135	174,86	42	56,33	-	-	17,95	358,99
Rata-rata	13	16,49	29	37,27	27	34,97	8	11,27	-	-	3,59	71,80
21	17	20,73	35	42,68	30	36,59	-	-	-	-	3,84	76,83
22	17	20,73	45	54,88	20	24,39	-	-	-	-	3,96	79,27
23	11	13,41	48	58,54	23	28,05	-	-	-	-	3,85	77,07
24	19	23,17	44	53,66	19	23,17	-	-	-	-	4,00	80,00
25	11	13,41	19	23,17	39	47,56	13	15,85	-	-	3,34	66,83
Jumlah	75	91,46	191	232,93	131	159,76	13	15,85	-	-	19,00	380,00
Rata-rata	15	18,29	38	46,59	26	31,95	3	3,17	-	-	3,80	76,00
Jumlah	308	377,58	530	653,42	796	980,96	396	488,04	-	-	84,21	1.684,11
Rata-rata	12	15,10	21	26,14	32	39,24	16	19,52	-	-	3,37	67,36

Sumber : Olahan Data Primer, 2017

2. Analisis Deskriptif Kinerja

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Kinerja

No Item	Alternatif Jawaban										Rerata	TCR
	SS		S		CSS		TS		STS			
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%		
1	33	40,24	36	43,90	13	15,85	-	-	-	-	4,24	84,88
2	33	40,24	29	35,37	15	18,29	5	6,10	-	-	4,10	81,95
3	36	43,90	22	26,83	18	21,95	6	7,32	-	-	4,07	81,46
4	37	45,12	10	12,20	30	36,59	5	6,10	-	-	3,96	79,27
5	48	58,54	13	15,85	20	24,39	1	1,22	-	-	4,32	86,34
6	34	41,46	27	32,93	21	25,61	-	-	-	-	4,16	83,17
Jumlah	22	269,51	13	167,07	11	142,68	17	20,73	-	-	24,85	497,07
Rata-rata	37	44,92	23	27,85	20	23,78	3	3,46	-	-	4,14	82,85
7	30	36,59	29	35,37	23	28,05	-	-	-	-	4,09	81,71
8	31	37,80	22	26,83	21	25,61	8	9,76	-	-	3,93	78,54
9	18	21,95	13	15,85	14	17,07	37	45,12	-	-	3,15	62,93
10	18	21,95	13	15,85	14	17,07	37	45,12	-	-	3,15	62,93
11	18	21,95	9	10,98	18	21,95	37	45,12	-	-	3,10	61,95
12	23	28,05	4	4,88	46	56,10	9	10,98	-	-	3,50	70,00
Jumlah	13	168,29	90	109,76	13	165,88	12	15,10	-	-	20,90	418,05
Rata-rata	23	28,05	15	18,29	23	27,64	21	26,02	-	-	3,48	69,67
13	19	23,17	7	8,54	19	23,17	37	45,12	-	-	3,10	61,95
14	21	25,61	32	39,02	20	24,39	9	10,98	-	-	3,79	75,85
15	13	15,85	14	17,07	46	56,10	9	10,98	-	-	3,38	67,56
16	61	74,39	10	12,20	11	13,41	-	-	-	-	4,61	92,20
17	39	47,56	13	15,85	18	21,95	12	14,63	-	-	3,96	79,27
18	40	48,78	16	19,51	18	21,95	8	9,76	-	-	4,07	81,46
Jumlah	19	235,37	92	112,20	13	160,92	75	91,46	-	-	22,91	458,29
Rata-rata	32	39,23	15	18,70	22	26,83	13	15,24	-	-	3,82	76,38
Jumlah	55	673,17	31	389,02	38	469,51	22	268,29	-	-	68,67	1.373,41
Rata-rata	31	37,40	18	21,61	21	26,08	12	14,91	-	-	3,82	76,30

Sumber : Olahan Data Primer, 2017

Analisis Kuantitatif

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk analisis regresi linear sederhana untuk melihat pengaruh secara sendiri – sendiri antara variabel independen dengan variabel dependent dilakukan dengan uji statistik regresi linear sederhana hasil melihat yang dilakukan adalah :

Tabel 4.11
Hasil Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Std. Error	Beta		
1	(Constant)					
		10,409	3,618		2,877	,005
	stres kerja	,757	,047	,874	16,219	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, 2017

2. Uji Determinasi (R Square)

Tabel 4.12
Uji R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,874 ^a	,765	,762	4,025

a. Predictors: (Constant), stres kerja

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, 2017

Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara sendiri-sendiri antara variabel independen dengan variabel dependent. Dengan bantuan program SPSS V.17.00 diketahui nilai t hitung pada tabel 4.13 sebagai berikut :

Tabel 4.13
Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,409	3,618		2,877	,005
	stres kerja	,757	,047	,874	16,219	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, 2017

Pembahasan

1. Pembahasan Rumusan Masalah Pertama

Skor rata-rata variabel stres kerja pada The Axana Hotel Padang yang terdiri-dari 25 pertanyaan, dimana nilai rerata 3,37 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 67,36%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja yang dirasakan dalam kategori Baik. Indikator yang paling dominan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan adalah indikator kepemimpinan dengan rata-rata 3,80 dan TCR 76,00% dalam kategori baik.

Skor rata-rata variabel kinerja pada The Axana Hotel Padang yang terdiri dari 18 pertanyaan, dimana nilai rerata 3,82 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 76,30%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja yang dirasakan dalam

kategori Baik. Indikator paling dominan mempengaruhi kinerja adalah kualitas kerja dengan rata-rata 4,14 dan TCR 82,85 dalam kategori Sangat Baik.

2. Pembahasan Rumusan Masalah Kedua

Besarnya koefisien regresi variabel stres kerja terhadap kinerja sebesar 0.874 (87,4%) yang merupakan besarnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja, dimana nilai t hitung 16.219 dan nilai (sig = 0,000 < 0,05). Dengan df = 82-1= 81 diperoleh ttabel sebesar 1.664, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa thitung > ttabel atau 16.219 > 1.664, maka variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pada The Axana Hotel Padang. Nilai koefisien variabel X ini menunjukkan bahwa 0,757 harga meningkat 0,757 satuan. Hasil Nilai R2(R-Square) digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi dari variabel independen secara bersama-sama dalam mempengaruhi variabel dependent. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai Uji R2(R-Square) adalah sebesar 0,762 hal ini berarti besarnya pengaruh stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pada The Axana Hotel Padang adalah sebesar 76,5% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk kedalam model penelitian.

Kinerja pada dasarnya merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan pada sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Indikator yang paling dominan pada stres kerja adalah kepemiminan yaitu 76,00%. Sedangkan indikator yang paling dominan pada variabel kinerja karyawan pada pada The Axana Hotel Padang adalah kualitas kerja yaitu 82,85%.
2. Nilai t hitung 16.219 dan nilai ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$). Dengan $df = 82-1 = 81$ diperoleh t tabel sebesar 1.664, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa t hitung $>$ t tabel atau $16.219 > 1.664$, maka variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pada The Axana Hotel Padang, besar pengaruhnya 87,4%.
3. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai Uji R²(R-Square) adalah sebesar 0,762 hal ini berarti besarnya pengaruh stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pada The Axana Hotel Padang adalah sebesar 76,2% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk kedalam model penelitian.

Saran

Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan pada The Axana Hotel Padang maka perusahaan :

1. Perusahaan harus memperhatikan dan menjaga stabilitas stres kerja yang disebabkan oleh tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan, melalui kegiatan yang memotivasi seperti ESQ, rekreasi, out bond, dan waktu relaksasi.
2. Mengadakan refreshing setiap tahunnya agar karyawan merasa fresh untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Meluangkan waktu untuk mendengarkan keluhan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada The Axana Hotel Padang.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Agussalim Manguluang, 2016. Metodologi Penelitian, Universitas Ekasakti Press, Padang
- _____.2011. Dasar – dasar Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Ekasakti Press, Padang.
- Arikunto. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta
- Danang, Sunyoto. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : CAPS.
- Fahmi, Irham. 2010. Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam.2009. Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Handoko, T.H. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan Belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Luthan Fred, 2010. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. Prabu.2012. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : PT. Refika A ditama.
- Mangkuprawira, T. B. Sjafri. 2004. Manajemen SDM Strategik. Jakarta: PT. Ghalia. Indonesia.
- Moheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen

Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo.

Sastrohadiwiryo, Siswanto B. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitati Kualitatif dan R&D. Cetakan ke-13. Penerbit Alfabeta. Bandung.

Tim Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti. 2013. Buku Pedoman Penulisan Proposal Skripsi, Padang.

Widya. Republik Indonesia. 2003. UU No. 13 Ketenagakerjaan. Lembar Negara Tahun 2003 No. 39. Jakarta: Sekretariat Negara.

Paper dalam Jurnal

Carudin. 2011. Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Sekolah terhadap Kinerja Guru. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia. ISSN 1412 565X. Edisi Khusus No.2, Agustus 2011.

Novi Charisma Dewi, Chadek. 2014. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. E-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha. Volume 2.

Riandy. 2016. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi Dan Surveyor Service Di Samarinda. E-Jurnal Administrasi Bisnis. Universitas Mulawarman. Volume 4, Nomor 4.

Sundoro Rahardjo, Kenny. 2016. Pengaruh Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Locus Of

Control Sebagai Variabel Pemoderasi. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan. Universitas Udayana, Bali – Indonesia. Vol. 10, No. 2.

Skripsi

AnggiAstranto, 2015. Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap PDAM Surabaya.

Akhiruddin, 2011. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bina Cipta Nusa Perkasa, Bandar Lampung.

Cicich Wangsih, 2014. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PG Karang Suwung Kabupaten Cirebon.

Endah Nastiti, Yasinta. 2016. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Batik Brotoseno Sragen. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Galfar, Hulafah 2012. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Pesero) Tbk Kantor Wilayah X, Makassar.

Gilang Ramadhan, 2016. Pengaruh Stress Terhadap Kinerja Karyawan, Politeknik Negeri Bengkalis.

Hermita. 2011. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa (persero) Pangkep.

In Gelindapari, 2015. Pengaruh Ligkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal Internasional Finance (FIF) Gersik.

Imam Muchlis, 2015. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Batik Danar Hadi, Surakarta.

- Maesanula, 2016. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Ketenagakerjaan. Padang. <http://www.theaxanahotelpadang.com/web>
- Mauli, Tiur. 2012. Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan. Bengkulu: Dosen Politeknik Negeri Bengkulu.
- Nobel Poerba, Yudson. 2015. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Frontliner Giant Hypermarket Pasteur Hyper Point. Telkom University.
- Nurhendar, Siti. 2007. Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada CV. Aneka Ilmu Semarang).
- Puspita Sari, Ria. 2015. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jambu luwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rajawange, Sentiel. 2015. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF GROUP Member of Astra Cabang Manado. Politeknik Negeri Manado.
- Ratna, Dwi. 2009. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pusat Direktorat Jendral Kekayaan Negara.
- Wijaya. 2012. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Fisik dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus Pada Hotel Puri Raja Kuta Bandung).
- Wungu, Jiwo Dan Brotoharsojo, Hartanto. 2003. Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit Sistem. Jakarta: Raja Grafindo Persada.