

## *The Effect of Work Stress an Overload on Employee Performance at Kahayana Suites Ubud*

### **Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kahayana Suites Ubud**

**I Kadek Dwi Guna Wijaya<sup>1</sup>, Yeyen Komalasari<sup>2\*</sup>, IWK. Teja Sukmana<sup>3</sup>**

Prodi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(\*) Corresponding Author: [yeyenkomalasari@undhirabali.ac.id](mailto:yeyenkomalasari@undhirabali.ac.id)

#### Article info

##### **Keywords:**

Company, Hospitality, Performance, Workload, Work Stress.

##### **Abstract**

*Performance is the most important aspect of a company, in this study workload and work stress are obstacles in improving employee performance at Kahayana Suites Ubud, so employee performance becomes low. The purpose of the research is to determine the partial and simultaneous effect of work stress and workload variables on employee performance. The number of respondents at Kahayana Suites Ubud was 34 employees in total, whereas in this study using saturated samples or all respondents were used as samples, namely 34 people because the population was quite small. This study uses instruments tested with reliability tests, validity tests, and classical assumption tests. As well as research data analyzed descriptively with the coefficient of determination test, hypothesis testing, and multiple linear analysis. T-test and F-test are also used to determine whether or not there is a simultaneous and partial influence between work stress and workload variables on employee performance. In this study, the results of the T-test were obtained, namely work stress has a partially negative and significant effect on performance with  $t_{count}$  (-0.379) and  $t_{table}$  (1.695). The workload variable has a partially negative and significant effect on employee performance with  $t_{count}$  of (-1.590) and  $t_{table}$  of (1.695). The results of the F-test Workload and Work Stress simultaneously and significantly affect Employee Performance with the results of  $F_{count}$  (-2.479) and  $F_{table}$  (2.91).*

##### **Kata kunci:**

Kinerja, Stress Kerja, Beban Kerja, Perhotelan, Perusahaan.

##### **Abstrak**

Kinerja merupakan aspek terpenting dalam suatu perusahaan, dalam penelitian ini beban kerja dan stress kerja yang menjadi kendala dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kahayana Suites Ubud, sehingga Kinerja Karyawan menjadi rendah. Adapun tujuan dari penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan variabel stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Jumlah dari responden di Kahayana Suites Ubud berjumlah 34 karyawan, dimana pada penelitian kali ini menggunakan sample jenuh atau semua responden digunakan menjadi sample yaitu 34 orang karena populasinya cukup kecil. Pada penelitian ini menggunakan instrumen yang diuji

dengan uji realibilitas, uji validitas dan uji asumsi klasik. Serta data penelitian dianalisis secara deskriptif dengan uji koefisien determenasi, uji hipotesis dan analisis linier berganda. Digunakan juga uji T-test dan F-test untuk mengetahui ada atau tidaknya secara simultan dan parsial antara variabel Stress kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian kali ini diperoleh hasil dari T-test yaitu Stress kerja berpengaruh negatif secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja dengan  $t_{hitung} (-0,379)$  dan  $t_{tabel} (1,695)$ . Variabel Beban kerja berpengaruh negatif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan  $t_{hitung}$  sebesar  $(-1,590)$  dan  $t_{tabel}$  sebesar  $(1,695)$ . Dengan hasil F-test Beban Kerja dan Stress Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil  $F_{hitung} (-2,479)$  dan  $F_{tabel} (2,91)$ .

## PENDAHULUAN

Karyawan adalah sumber daya yang sangat krusial di setiap industri atau hotel. Rendahnya kinerja karyawan di suatu hotel dapat dikatakan tidak sanggup dalam persaingan. Namun sebaliknya hotel yang dapat mengalami persaingan merupakan hotel yang memiliki kinerja karyawan yang baik karena yang dapat menggerakkan roda tujuan dari suatu organisasi adalah karyawan itu sendiri. Dalam mencapai hasil kinerja karyawan yang optimal, sumber daya manusia ataupun karyawan wajib dikelola sebaik-baiknya.

Kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan serta memperoleh hasil atau pencapaian atas kecakapannya dalam periode waktu tertentu. Secara garis besar kinerja karyawan dapat dikatakan kunci mendasar dalam menggapai tujuan perusahaan. Hingga dari itu meningkatkan kinerja karyawan jadi lebih baik merupakan salah satu metode untuk meningkatkan produktivitas dalam sebuah industri.

Menurut Afandi (2018: 149), kinerja adalah pencapaian hasil kerja oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing untuk mencapai tujuan suatu organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum serta tidak bertentangan dengan moral atau etika. Menurut Tarwaka (2017: 128), beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Disamping beban kerja, Sinambela (2018: 389) menambahkan stres kerja sebagai hasil dari beban kerja yang merupakan reaksi ganjil dari tubuh setelah menerima suatu tekanan. Setiap individu memiliki kondisi tertentu bila mengalami stres. Tabel berikut merupakan pernyataan penurunan kinerja karyawan.

Tabel 1. Guest Comment Kahayana Suites Tahun 2021 – 2022

No	Guest Account	Agent Name	Traveler Rating	Comment	Date Reviewed
1	Cliff, id	Booking.com	10	I personally loved the location of Kahayana Suites as you could ride to most places in central Ubud yet it was situated in a quiet area. The staff were so helpful always saying high and seeing if there was anything they could help with. The property was simple yet modern and super clean and the shower was great. The pool was great. I hired a bike and it would take me 5 minutes to get into central Ubud or near the monkey forest.	2/10/21
2	Marina,ru	Booking.com	10	Персонал дружелюбный, отзывчивый, номера и бассейн очень чистые, приятная	25/01/22

			атмосфера, тихо! ( <i>The staff is friendly, helpful, rooms dan pool are very clean, nice atmosphere, quiet!</i> )	
3	Abdulrahman, sa	Booking.com	8.0	20/08/22
			المكان جميل وهادي جدا وينفع للاسترخاء الموظفين غير متعاونين في التشيك اوت ( <i>-The place is very beautiful and calm and usefull for relaxation. -The staff is not helpful in check out.</i> )	
	Amy C	Tripadvisor * or		24/05/22
			Don't stay here! Staff are rude restaurant closes at 4pm (when in the book they say it closes at 7pm and the food isn't very nice) and there's nothing for miles. We rented a scooter through the hotel and they rented it out to another room whilst we were meant to have it! They then weren't helpful about resolving the issue when they messed up. Breakfast isn't anything to talk about and there's nothing nearby if you want something else. Toilet didn't flush half the time. On the website they advertised cooking lessons, rice field trekking and other activities, none of which they actually provide.	

Sumber: Booking.com and Tripadvisor Kahayana Suites 2021-2022

Dari tabel 1. *Guest Comment* setiap review dapat diterjemahkan sebagai berikut. Cliff, id, 2 desember 2021 dengan memberi *rating* 10 di booking.com menyatakan menyukai lokasi Kahayana Suites karena dapat berkendara ke sebagian besar tempat di pusat Ubud namun terletak di daerah yang tenang. “Staf sangat membantu selalu mengatakan “hai” dan melihat apakah ada sesuatu yang bisa mereka bantu. Propertinya sederhana namun modern, sangat bersih, dan kamar mandinya bagus. Kolam renangnya bagus. Hanya butuh waktu 5 menit bersepeda untuk sampai ke pusat Ubud atau di dekat *monkey forest*. Marina, ru, 25 januari 2022 dengan *rating* 10 di booking.com menyatakan staf ramah, membantu, kamar dan kolam renang sangat bersih, suasana bagus, tenang! Abdulrahman, sa, 20 agustus 2022 dengan *rating* 8 di booking.com menyatakan bahwa tempatnya asri dan sangat tenang dan bermanfaat untuk relaksasi, namun staf tidak membantu dalam berbahasa ‘*check out*’. Amy C, 24 mei 2022 dengan *rating* 1 di Tripadvisor menyatakan, jangan tinggal di sini! Staf restoran yang kasar, tutup pada pukul 16.00 (ketika di buku mereka mengatakan tutup pada pukul 19.00 dan makanannya tidak terlalu enak) dan lokasinya terlalu jauh dari keramaian. Kami menyewa skuter melalui hotel dan mereka menyewakannya ke kamar lain sementara kami seharusnya memilikinya! Mereka kemudian tidak membantu menyelesaikan masalah, malah mengacau. Sarapan bukan apa-apa untuk dibicarakan dan tidak ada tempat terdekat jika menginginkan sesuatu yang lain. Toilet tidak bersih. Di situs web mereka mengiklankan pelajaran memasak, trekking di sawah, dan kegiatan lainnya, namun tidak mereka sediahkan.

Berlandaskan pada koemntar di atas, kendala dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu stress kerja. Hal sering terjadi pada karyawan Kahayana Suites yang menurut *survey* adalah tuntutan kerja dan tekanan kerja yang melebihi kemampuan. Oleh karena itu, penelitian terkait Tingkat stress dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dianggap penting untuk dilakukan untuk meningkatkan kualitas Khayana Suites.

## METODE

Menurut Sujarweni (2019:65) populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Ada beberapa metode dalam pengumpulan data adalah Dokumentasi, Wawancara, Observasi dan yang terakhir adalah Kuesioner. Dimana teknik sampling jenuh yang dipilih dan digunakan dalam penelitian kali ini, dengan jumlah karyawan di Kahayana Suites Ubud yaitu 34 karyawan. Alat uji statistik yang digunakan dalam mengolah data yang sudah terkumpul adalah aplikasi *software* SPSS 2023 *for windows*. Teknik analisis data unntuk menentukan pengaruh antar variabel yaitu Uji deskriptif, Uji Validitas serta Uji Reliabilitas, serta ada uji untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yaitu Uji Asumsi klasik, analisis regresi liner berganda, analisis korelasi parsial, analisis korelasi berganda, koefisien determenasi dan yang terakhir ada uji hipotesis dibagi menjadi 2, uji t dan juga uji f.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

- Hasil dari Uji T pengaruh secara parsial antara stress kerja terhadap kinerja karyawan.  
 Didapatkan hasil yaitu t-hitung variabel stress kerja (-0,379) < t-tabel variabel stress kerja (1,693) dengan signifikansi (0,001). Hasil pengujian t test dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kahayana Suites Ubud, maka pada Kahayana Suites adanya stress kerja tinggi yang membuat kinerja karyawan menurun. Tapi stress kerja yang terkontrol dengan baik dan tidak *out of control* secara tidak langsung meningkatkan kinerja karyawan.
- Hasil dari Uji T pengaruh secara parsial antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.  
 Didapatkan hasil yaitu t-hitung variabel beban kerja sebesar (-1,590) < t-tabel strss kerja (1,693) dengan signifikansi (0,001). Hasil pengujian t test dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kahayana Suites Ubud, maka pada Kahayana Suites beban kerja yang sesuai dengan kapasitas yang bisa diterima oleh karyawan adalah beban kerja yang cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan karyawan akan lebih senang jika menerima 1-2 pekerjaan tambahan untuk meningkatkan dan menambah skill baru dan pengalaman baru dalam dunia kerja yang ditekuninya.
- Hasil Uji F pengaruh secara simultan antara stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.  
 Didapatkan hasil yaitu f hitung variable stress kerja dan beban kerja sebesar (-2,497) < f-tabel strss kerja dan beban kerja (4,15) dengan signifikansi (0,000). Hasil pengujian t test dapat disimpulkan bahwa stress kerja dan kerja berpengaruh negatif secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kahayana Suites Ubud. Hasil penelitian memberikan hasil yaitu terdapat stress kerja dan beban kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada kahayana suites ubud.

Tabel 2. Kriteria Responden

Kriteria	Kategori Penilaian
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik
1,81 – 2,60	Kurang baik
2,61 – 3,40	Cukup baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat baik

Berikut tabel indikator stress kerja :

No	pertanyaan	Respon responden (%)					Rata <sup>2</sup> Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Mengenai rasa cemas dan khawatir setiap menjalankan pekerjaan	11	14	7	1	1	2,03	Kurang Baik
2	Mengenai rasa nyaman dengan setiap pekerjaan yang akan dikerjakan	11	15	6	0	2	2,03	Kurang Baik
3	Mengenai rasa tertekan setiap menjalankan suatu pekerjaan	7	13	12	2	0	2,26	Kurang baik
4	Mendapatkan ancaman dari pimpinan jika saya tidak bisa menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan	8	14	9	2	1	2,24	Kurang Baik
<b>Rata – rata skor variabel stress kerja</b>							<b>2,14</b>	<b>Kurang Baik</b>

Sumber: (Data penelitian,2023)

Indikator paling tinggi menegani rasa tertekan setiap menjalankan suatu pekerjaan dengan nilai 2,26. Untuk mengatasi perihal tersebut berikut saran yang bisa diberikan adalah memberi kelonggaran pada setiap pekerjaan yang akan diberikan kepada karyawan agar bisa bekerja semaksimal mungkin tanpa ada tekanan yang berarti.

Berikut tabel indikator beban kerja :

No	Pertanyaan	Respon responden (%)					Rata <sup>2</sup> Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Mengenai bekerja sesuai dengan keterampilan dan skill yang sesuai dengan bidang yang ditekuni	10	14	9	1	0	2,03	Kurang Baik
2	Mengenai bekerja tidak melebihi waktu yang sesuai SOP	6	11	15	2	0	2,83	Cukup Baik
3	Mengenai harus menyelesaikan target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	6	11	15	2	0	2,35	Kurang Baik
<b>Rata – rata skor variabel beban kerja</b>							<b>2,40</b>	<b>Kurang Baik</b>

Sumber: (Data Penelitian,2023)

Indikator paling tinggi yaitu bekerja tidak melebihi waktu yang sesuai SOP dengan nilai 2,83. Saran yang bisa diberikan untuk mengatasi hal tersebut adalah menambahkan karyawan untuk menangani pekerjaan agar tepat waktu untuk diselesaikan.

Berikut tabel indikator kinerja karyawan

No	pertanyaan	Respon responden (%)					Rata <sup>2</sup> Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Bekerja sesuai dengan standar kualitas yang	5	12	11	2	4	2,65	Kurang Baik

2	ditetapkan oleh perusahaan Mampu Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai target yang telah ditetapkan oleh pimpinan dan perusahaan	6	11	10	6	1	3,56	Cukup Baik
3	Mengenai selalu memiliki target dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan	3	10	13	3	5	2,91	Cukup Baik
4	Mengenai selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan anggaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan	1	9	11	5	8	3,29	Cukup Baik
5	Bertanggung Jawab penuh dengan hasil pekerjaan yang sudah saya selesaikan.	1	12	12	3	6	3,03	Cukup Baik
6	Memiliki hubungan yang harmonis antara rekan kerja satu sama yang lain	0	9	11	10	4	3,26	Cukup Baik
<b>Rata – rata skor variabel kinerja</b>							<b>3,11</b>	<b>Cukup Baik</b>

Sumber (Data penelitian, 2023)

Indikator paling tinggi yaitu pada indikator ke-3 dengan nilai 3,56. Saran yang dapat diberikan yaitu memberikan *achivment* ataupun pujian.

## KESIMPULAN

### 1. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kahayana Suites Ubud

Hasil uji t test dapat ditarik sebuah kesimpulan yaitu stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kahayana Suites Ubud. Dengan demikian bahwa semakin rendah stress kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan di Kahayana Suites Ubud.

### 2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kahayana Suites Ubud

Hasil uji t test dapat ditarik sebuah kesimpulan yaitu beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kahayana Suites Ubud. Dengan demikian bahwa semakin rendah beban kerja dapat menaikkan kinerja karyawan di Kahayana Suites Ubud.

### 3. Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kahayana Suites

Hasil uji t test dapat ditarik sebuah kesimpulan yaitu stress kerja dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kahayana Suites Ubud. Dengan demikian semakin rendah stress kerja dan beban kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan di Kahayana Suites Ubud.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Sinambela. L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.



Sujarweni, V. W. & Utami, L. R. (2019). *The Master Book Of SPSS*. Yogyakarta STARTUP.

Tarwaka, PGDip.Sc., M.Erg. (2017). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Manajemen dan Implementasi K3 ditempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.