

## PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI HARD ROCK HOTEL BALI

I Kadek Dede Rusmawan<sup>1</sup>, IWK Teja Sukmana<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Dhyana Pura  
E mail: dederuswaman@gmail.com<sup>1</sup>; tejasukmana@undhirabali.ac.id<sup>2</sup>

### ABSTRACT

*The purpose of research is to determine the effect of motivation on employee performance with work stress as the moderating variable. The study conducted at Hard Rock Hotel Bali involving 85 respondents, using Simple Random Sampling. Data analysis techniques are validity, reliability, classical assumption, multiple linear analysis, multiple correlation analysis, Moderated Regression Analysis (MRA), determination analysis, and F-test. Motivation has a positive and significant influence on employee performance at Hard Rock Hotel Bali. This is proven through multiple regression analysis  $\hat{Y} = 2.730 + 1.054X_1$ . Analysis of multiple determinations, motivation contributed equal to 71.7% to employee performance at Hard Rock Hotel Bali. Work stress moderates the effect of motivation significantly on employee performance at Hard Rock Hotel Bali. This is proven through Moderation Regression Analysis (MRA)  $\hat{Y} = -2.453 + 2.115X_1 + 0.411X_2 - 0.053$ . Analysis of multiple determinations, work stress moderating the influence of motivation contributed equal to 86.2% to employee performance at Hard Rock Hotel Bali. Conclusion of work stress moderates the effect of motivation on employee performance at Hard Rock Hotel Bali because the R square value of the regression II = 86.2% greater than the regression I = 71.7% and the value of the moderation coefficient = -0.053 then the work stress variable weakens the influence motivation on employee performance*

**Keywords:** motivation, work stress, employee performance.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Moderasi. Penelitian dilakukan di Hard Rock Hotel Bali dengan responden sebanyak 85 orang, menggunakan Simple Random Sampling. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan batas toleransi kesalahan 10%. Teknik analisa data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, analisis korelasi berganda, Moderated Regression Analysis (MRA), analisis determinasi, uji F-test dengan menggunakan bantuan program SPSS 24.0 for Windows. Motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hard Rock Hotel Bali. Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi berganda  $\hat{Y} = 2,730 + 1,054X_1$ . Selanjutnya, motivasi memberikan kontribusi sebesar 71,7% terhadap kinerja karyawan di Hard Rock Hotel Bali. Stres kerja memoderasi secara signifikan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Di Hard Rock Hotel Bali. Hal ini di tunjukkan dalam Moderation Regression Analysis (MRA)  $\hat{Y} = -2,453 + 2,115X_1 + 0,411X_2 - 0,053$ . Stres kerja memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Hard Rock Hotel Bali dengan kontribusi sebesar 86,2%. Stres kerja memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Hard Rock Hotel Bali dengan nilai R square pada model regresi II sebesar 86,2%, lebih besar dari model regresi I = 71,7% dan nilai koefisien moderasi = -0,053 maka variabel stres kerja memperlemah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Motivasi, Stres kerja, Kinerja Karyawan.

## 1. Pendahuluan

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada karyawan. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Wibowo (2010:07), Rivai (2011:532), Mangkunegara (2013:67) menyatakan kinerja sebagai kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

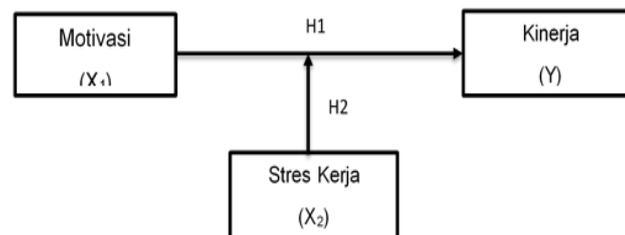
Kinerja perusahaan tidak lepas dari kinerja karyawan yang ada di dalamnya. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara memotivasi karyawan. Motivasi karyawan pada dasarnya adalah mengefektifkan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan. Samsudin (2010:281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan. Salah satu faktor menurunnya kinerja karyawan adalah stres kerja. Menurut Handoko (2009: 193) stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut.

Hard Rock Hotel Bali adalah sebuah Hotel yang terletak di kawasan pariwisata Kuta, dengan jumlah karyawan sebanyak 576 orang. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, manajemen Hard Rock Hotel Bali memberikan motivasi kepada karyawannya berupa gaji, *service charge*, tunjangan hari raya, jaminan kesehatan, penghargaan, fasilitas, promosi jabatan, perhatian. Walaupun telah melaksanakan program motivasi, stres kerja tidak dapat dihindarkan oleh karyawan Hard Rock Hotel Bali. Hal ini disebabkan oleh volume pekerjaan melebihi batas kemampuan untuk menyelesaikannya, menyelesaikan pekerjaan melebihi jam kerja. Persaingan yang ketat karena penawaran produk dan jasa sejenis kepada wisatawan di daerah pariwisata kuta dan sekitarnya.

Oleh sebab itu menarik untuk diteliti pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan serta stres kerja sebagai variabel moderasi dalam pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Hard Rock Hotel Bali.

## 2. Metode

Secara konseptual hubungan motivasi kerja, kinerja, dan stres kerja dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai variable moderasi di Hard Rock Hotel Bali

Responden adalah karyawan Hard Rock Hotel, sebanyak 85 orang, menggunakan Simple Random Sampling. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan batas toleransi kesalahan 10%. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, analisis korelasi berganda, Moderated Regression Analysis (MRA), analisis determinasi, uji F-test. Data dikumpulkan dengan kuisioner skala likert 1-5.

### 3. Kajian Pustaka

Wibowo (2010:07), Fahmi (2013:02), Mangkunegara (2013:67) menyatakan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain kinerja adalah hasil yang dicapai dari melakukan pekerjaan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang ditetapkan sebelumnya. Indikator kinerja menurut Bangun (2012:234): Jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama.

Selanjutnya Sedarmayanti (2009:233), Samsudin (2010:281), Siagian (2014:153), menyatakan motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan. Indikator Motivasi untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010:63), dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif, dan kreatifitas, rasa tanggung jawab.

Semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan pun semakin meningkat. Pernyataan ini didukung oleh Robbins (2014: 238) yang menyatakan bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kerja yang baik, kenaikan gaji dan promosi.

Handoko (2009: 193), Gibson dalam Hermita (2011: 17), Greenberg dalam Setiyana, (2013: 384) menyatakan stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan atau menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari Individu maupun Organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan. Secara singkat dapat dinyatakan stres kerja merupakan suatu keadaan dimana karyawan merasa tertekan dengan pekerjaannya. Indikator-indikator stres kerja adalah: konflik kerja, perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin, beban kerja yang dirasakan terlalu berat, iklim kerja yang tidak sehat, waktu kerja yang mendesak, otoritas kerja, kualitas pengawasan.

Suwatno dan Priansa (2014:255) menyatakan hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres dimana tergantung pada reaksi pekerja. Stres kerja menunjukkan pada kondisi seseorang yang timbul dari dalam maupun luar pekerjaan, ketika berinteraksi dengan individu lain. Jika interaksi antar individu baik akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan stres kerja yang rendah. Stres kerja timbul ketika terjadi perubahan pada diri individu karena tekanan-tekanan baik bersifat fisik maupun psikologis. Dalam konteks pekerjaan, jika stres dibiarkan dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan dan pekerjaan.

Hipotesis:

H1 : Diduga ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Hard Rock Hotel Bali

H2 : Diduga Stres kerja memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Hard Rock Hotel Bali

#### 4. Hasil Dan Pembahasan

Setelah dilakukan uji data dan uji asumsi klasik semua data memenuhi syarat untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.730	1.156		2.361	.021
	X1	1.054	.073	.847	14.503	.000

a. Dependent Variable: Y

Terjadi pengaruh yang positif dan signifikan ( $0.00 < 0.05$ ) Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.  $\hat{Y} = 2,730 + 1,054X_1$ .

Tabel 2. Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.847 <sup>a</sup>	.717	.714	1.698	.717	210.324	1	83	.000

a. Predictors: (Constant), X1

Terdapat hubungan positif yang sangat kuat sebesar 0.847 antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan dengan determinasi sebesar 71.7 %.

Tabel 3. Hasil Analisis Moderasi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.453	4.504		-.545	.588
	X1	2.115	.284	1.699	7.435	.000
	X2	.411	.159	.482	2.585	.012
	X1.X2	-.053	.011	-.907	-5.014	.000

a. Dependent Variable: Y

$\alpha = -2,453$ , nilai konstanta negatif menunjukkan pengaruh negatif (dengan signifikansi 0,000 ,0,05) variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ). apabila tidak ada pengaruh dari Motivasi ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) atau nilainya adalah nol maka skor Kinerja Karyawan sebesar -2,453.

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.929 <sup>a</sup>	.862	.857	1.199	.862	169.039	3	81	.000

a. Predictors: (Constant), X1.X2, X2, X1

Nilai  $R = 0,929$  bernilai positif, maka hubungan yang ada adalah hubungan positif dan kuat. Ini berarti bahwa terdapat hubungan positif yang sangat kuat pada stres kerja memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Hard Rock Hotel Bali. 86,2% Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ).

## 5. Simpulan

Model regresi I digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. berdasarkan hasil uji F diperoleh bahwa motivasi kerja memang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Diketahui bahwa nilai  $R^2 = 71,7\%$ , artinya sebesar 71,7% Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Motivasi ( $X_1$ ), sedangkan sisanya sebesar 28,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Model Regresi II digunakan untuk mengetahui apakah Stres kerja memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Hard Rock Hotel Bali. Berdasarkan hasil uji F diperoleh bahwa Stres kerja memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Hard Rock Hotel Bali secara signifikan. Diketahui bahwa nilai  $R^2 = 86,2\%$ , artinya sebesar 86,2% Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Motivasi ( $X_1$ ) dengan Stres Kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel moderasi, sedangkan sisanya sebesar 13,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai R square model regresi II = 86,2% lebih besar dari model regresi I = 71,7%. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Hard Rock Hotel Bali. Karena nilai koefisien moderasi = -0,053 maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja memperlemah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karya.

## Daftar Rujukan

- Asim, Masood. 2013. *Impact of Motivation On Employee Performance with Effect of Training: Specific to Education Sector Of Pakistan*. *International Journal of Scientific and Research Publications*, Volume 3, Issue 9, ISSN 2250-3153.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Bagyono. 2012. *Pariwisata dan Perhotelan*. Bandung: Alfabeta.
- Darwin. 2014. *Pengaruh motivasi dan stress kerja terhadap kinerja dengan keterlibatan kerja sebagai variable intervening*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Hasanuddin: Makassar.
- Fahmi, Irham. 2013. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen, Cetakan Duapuluh*, Yogyakarta: Penerbit BPEE.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketujuh*. Jakarta: PT. Bumi aksara.
- Hermita. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa (PERSERO)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanudin: Makasar.
- Ihsanuddin, Muhammad. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yang di Moderasi Oleh Variabel Stres Kerja*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah: Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mohamud, Said Abdi. 2017. *THE Effect of Motivation On Employee Performance: Case Study in Hormuud Company In Mogadishu Somalia*. Volume 7, Issue 11, ISSN 17009-17016.

- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. Sumber Daya Manusia untuk Peusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P dan Timothy a Judge. 2014. Prilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Restu, Atika .2017. Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas koperasi dan UMKM Yogyakarta. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah: Yogyakarta.
- Samsudin, Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia
- Sedarmayanti.2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setiyana, V.Y. 2013. Forgiveness dan Stres Kerja terhadap Perawat. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan Universitas Muhammadiyah, Vol. 01, No.2: 2301-8267.
- Siregar, Syofian. 2014. Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS. Jakarta: Kencana.
- Siagian, S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama cetakan ke-22*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. 2011. *Analisis Regresi & Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Caps
- Suwatno, H dan Priansa, D.J. 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Syahyuti .2010. Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial. Jakarta: Bina Rena Pariwara.
- Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM Dan Prilaku Karyawan Cetakan Ke-3*. Jakarta: Kharisma Putra Utama Offest.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Cetakan Ke-12*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Utama, I.G.B.R. 2014. *Pengantar Industri Pariwisata (Tantangan dan Peluang Bisnis Kreatif)*. Yogyakarta: Deepublish.