ARTIKEL

Dampak Stres Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Viva Hotel Kediri

Oleh:

FEBI LUKITASARI

14.1.02.02.0191

Dibimbing oleh :

1. **Dr. H. Samari, S.E., M.M.**
2. **Zulistiani, S.Pd., M.M.**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2018

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	:	Febi Lukitasari
NPM	:	14.1.02.02.0191
Telepon/HP	:	082320393716
Alamat Surel (Email)	:	febylukitasari25@gmail.com
Judul Artikel	:	Dampak stres kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Viva Hotel Kediri
Fakultas – Program Studi	:	Ekonomi – Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	:	Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	:	Jalan K.H. Achmad Dahlan No. 76 Mojoroto, Kediri, Jawa Timur

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis**)** dan bebas plagiarisme;

b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 18 Juli 2018
Pembimbing I Dr. H. Samari, S.E., M.M NIDN. 0712026201	Pembimbing II Zulistiani, S.Pd., M.M. NIDN.071111863	Penulis, Febi Lukitasari NPM. 14.1.02.02.0191

DAMPAK STRES KERJA, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA VIVA HOTEL KEDIRI

Febi Lukitasari
14.1.02.02.0191
Ekonomi - Manajemen
febylukitasari25@gmail.com
Dr. H. Samari, S.E., M.M. dan Zulistiani, S.Pd., M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan untuk mengetahui bagaimana kemampuan perusahaan dalam menghasilkan keuntungan dan kinerja yang baik.Pemimpin harus mampu mengembangkan strategi dan mengelola sumberdaya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.Perusahaan dapat memperoleh kinerja karyawan yang baik, maka harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan.

Permasalahan penelitian ini adalah (1) Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Viva Hotel Kediri? (2) Apakah motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Viva Hotel Kediri? (3) Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Viva Hotel Kediri? (4) Apakah stres kerja, motivasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Viva Hotel Kediri?

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dengan jumlah sebanyak 30 responden. Teknik analisis data yang digunakanya itu analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan uji hipotesis. Dengan bantuan program *SPSS For Windows Versi* 21.

Hasil dari penelitian ini adalah (1) baik secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) baik secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) baik secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) secara simultan stress kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Motivasi, Kompensasi ,dan Kinerja Karyawan

I. LATAR BELAKANG

Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam suatu organisasi adalah kinerja yang tinggi dari masing-masing pegawainya. Kinerja yang tinggi diharapkan dari para pegawai tidak hanya pada level top kepala kantor saja, tetapi juga harus ada *middle* kepala dan para bawahan. Jika hanya kepala kantor saja yang mempunyai kinerja tinggi, tetapi bawahannya tidak memiliki kinerja tinggi, maka kualitas maka kualitas pelayanan yang dirasakan masyarakat akan rendah.

Salah satu faktor penting yang harus dimiliki setiap sumber daya manusia guna mendapatkan hasil kerja semaksimal mungkin dalam melakukan pekerjaannya adalah kinerja karyawan.

Umam (2010:192), mengemukakan bahwa kinerja yang tinggi:

> Seseorang yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi akan lebih menyukai situasi kerja dan memiliki perasaan untuk segera menyelesaikan pekerjaannya, berlainan dengan hal tersebut seseorang yang memiliki tingkat kinerja yang rendah tidak menyukai situasi kerja serta memiliki rasa negatif pula terhadap pekerjaannya.

Mangkunegara (2013: 67) kinerja berasal dari kata job performance atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan penilaian kinerja menurut Sedarmayanti (2007: 261) adalah uraian sistematis tentang kekuatan dan kelebihan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau kelompok.

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan yang memberikan tanggapan melebihi kemampuan dirinya terhadap tuntutan lingkungan (Rivai dan Mulyadi, 2012: 308). Adapun reaksi karyawan yang mengalami stress dalam pekerjaan yaitu dari segi psikologis, stress dapat menyebabkan ketidakpuasan. Hal itu merupakan efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas. Namun bisa saja muncul keadaan psikologis lainnya, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda pekerjaan.Gejala fisik juga merupakan gejala awal yang bisa diamati, terutama pada penelitian medis dan ilmu kesehatan. Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, merokok dan

gangguan tidur (Robbins dalam Pujaatmaka, 2008: 375).

Pengaruh stres kerja ada yang menguntungkan maupun mergikan perusahaan. Pada taraf tertentu pengaruh stres yang menguntungkan akan memotivasi karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya (Rivai dan Mulyadi, 2012: 316). Demikian juga sebaliknya, stres dapat mengurangi motivasi karyawan saat bekerja.

Selain stres, faktor lain juga sering terjadi yaitu konflik kerja. Konflik adalah suatu proses dimana terjadi pertentangan dari suatu pemikiran yang dirasa akan membawa suatu pengaruh yang negatif (Robbin dan Stephen 2008:36). Konflik merupakan suasana batin yang berisi kegelisahan dan pertentangan antara dua motif atau lebih yang mendorong seseorang untuk melakukan dua atau lebih kegiatan yang saling bertentangan, bila tidak dikendalikan secara baik akan menimbulkan dampak yang negatif yang pada akhirnya dapat menimbulkan perpecahan dalam organisasi (Rivai dan mulyadi, 2012: 292).

Faktor Penyebab Stres Perubahan kehidupan. Perubahan kehidupan seseorang dapat memicu terjadinya stres. Misalnya kehilangan pekerjaan. Kejadian sehari-hari yang dapat menimbulkan stres misalnya jadwal kerja yang padat.

Menurut Amstrong(2009: 200) motivasi adalah alasan untuk melakukan sesuatu. Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Sedangkan menurut Robbins (2008: 201) motivasi kerja proses yang menunjukkan intensitas individu, arah,,dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan.

Berdasarkan dua pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan, sekaligus sebagai daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Tingginya motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan akanmeningkatkan kinerja karyawan sehingga memudahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Tujuan motivasi sendiri yaitu sebagai meningkatkan moral dan kepusan kinerja karyawan, meningkatkan produktifitas kinerja karyawan, mmpertahankan kestabilan karyawan perusahaan, mengefektifkan kestabilan karyawan, Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan, Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, Mempertinggi rasa tanggung jawab

karyawan terhadap tugas-tugasnya, Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Faktor lain yang dapat menjadi pengaruh kinerja karyawan adalah kompensasi. Sastrohadiwiryo (2005) menyatakan kompensasi adalah imbalan balas jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Organisasi yang tidak mampu memberikan kompensasi yang memadai bagi pegawai serta cenderung tidak memberikan kepuasan bagi pegawainya akan rawan terhadap kegoncangan, karena pegawai akan bekerja dengan semangat yang rendah dan loyalitas yang rapuh. Selain itu, organisasipun akan dibayang-bayangi aksi protes dan demo yang mungkin saja kan dilakukan oleh pegawai sehingga organisasi akan rawan terhadap stabilitas produksi maupun pelayanan.

Dapat disimpulkan kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima pegawai atas hasil kerja pegawai tersebut pada organisasi.

Viva Hotel Kediri didirikan pada bulan Agustus tahun 2016 oleh PT Indo Semar Sarijo, yang merupakan suatu Badan Perseroan Terbatas. PT Indo Semar Sarijo juga merupakan pemilik dari Viva Hotel Kediri. Dengan tujuan agar cepat dikenal di kalangan hotel seperti Hotel Merdeka, Grand Surya, Selopanggung, baik domestik maupun mancanegara, *Owning Company* memutuskan untuk menggunakan manajemen Azana *Hotels&Resorts Management* yang merupakan suatu jaringan manajemen hotel nasional yang berpusat di Solo dan memilih Viva Hotel Kediri *by Front One Hotel* sebagai *trade mark* hotel. Hotel ini dibangun diatas tanah berukuran kurang lebih 1079 m² dengan luas bangunan kurang lebih 2719 m². Berlokasi di Jalan Letjend S. Parman No. 86, Pesantren, Tosaren, Pesantren, Kediri, Jawa Timur 64133. Terdiri dari 3 (Tiga) lantai dengan letak cukup strategis berada di bagian tenggara kota Kediri yang merupakan pintu gerbang utama dari arah Pare, Kabupaten Kediri, Blitar dan Malang.

Penggunaan nama Viva Hotel Kediri *by Front One* dengan motto *"Happy Guests, Happy Employees, Happy Owner"* didasarkan atas pelayanan yang diberikan karyawan–karyawati kepada tamu yang mempunyai nilai lebih yaitu, kegembiraan dan keramahan dari karyawan–karyawati Viva Hotel, sehingga tamu yang menginap merasakan kepuasaan dan kegembiraan dari pelayanan yang diberikan yang mana hal

ini juga berpengaruh terhadap keinginan dari para *owner*.

Jenis Segmen tamu yang menginap di Viva Hotel adalah untuk semua kalangan. Pembangunan Viva Hotel terbilang sangat singkat. *Soft Opening* dimulai pada tanggal 28 Agustus 2016 dengan status sebagai bintang 2 (dua) dengan kualitas bintang 3 (tiga) dibawah kepimpinan Bapak Joko Nugroho HP yang membawahi karyawan sebanyak 30 orang dengan 52 kamar, terdiri dari 48 *Superior Rooms*, 4 *Executive Rooms*, dengan *City View*. Ditunjang dengan fasilitas lengkap berupa LED TV 32 *inch* dengan saluran international lengkap, *free internet access, magnetic card key,* dan *individual air conditioning control*. Selain itu, fasilitas lain yang disediakan adalah *guest lift* dan *free parking*.

Selain itu Viva Hotel juga memiliki sarana penunjang seperti *Restaurant* dan *Meeting Room* dengan kapasitas 200 orang yang terletak di lantai 3 (tiga). Pada awal bulan Oktober 2017 Viva Hotel menambah fasilitas baru yaitu mini cafe yang dinamakan *The Bizztro Spot Box* dengan nuansa *out door*.

Promosi Viva Hotel sangat gencar di semua media dan juga bekerjasama dengan *Online Travel Agent*, serta sering mengikuti pameran yang diadakan oleh Parwisata & Kebudayaan. Grafik tingkat hunian dan juga *Convention* Viva Hotel meningkat dan sangat baik. Hotel Merdeka dikenal di Kediri dan juga dikota-kota besar yang ada di Jawa Timur. Kompetitor hotel di Kediri menganggap Viva Hotel sebagai pesaing baru yang patut diperhitungkan

Berangkat dari kondisi tersebut, maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **"Dampak Stres Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Viva Hotel Kediri".**

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi Viva Hotel Kediri dengan teknik Sampel Jenuh. Analisis data yang ada menggunakan SPSS versi 21.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	,10,552	3,606	
	Stres Kerja	,307	,166	,192
	Motivasi	,591	,089	,539
	Kompensasi	,547	,090	,497

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut:

$Y=0,10,552 + 0,307X_1 + 0,591X_2 + 0,547X_3$

Berdasarkan hasil regresi diatas didapatkan hasil bahwa :

a. 10,552 menunjukkan jika konstanta dari variabel X yang meliputi stres kerja, motivasi, dan kompensasi diasumsikan nol, maka variabel Y yang merupakan kinerja karyawan akan naik sebesar 10,552.
b. 0,307 menunjukkan bahwa jika stres kerja (X_1) naik satu satuan dan variabel X lain (motivasi dan kompensasi) diasumsikan nol, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,307.
c. 0,591 menunjukkan bahwa jika motivasi (X_2) naik satu satuan dan variabel X lain (stres kerja dan kompensasi) diasumsikan nol, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,591.
d. 0,547 menunjukkan bahwa jika kompensasi (X_3) naik satu satuan dan variabel X lain (stres kerja dan motivasi) diasumsikan nol, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,547.

2. Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,931[a]	,866	,789	2,59595	2,095

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (Adjusted R Square = 0,851 yang berarti 85,1%) dengan demikian dapat diartikan stres kerja, motivasi, dan kompensasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara bersama-sama sebesar 85,1% dan 14,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

3. Uji t

Coefficients[a]

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,926	,007
	Stres Kerja	2, 657	,013
	Motivasi	6,611	,000
	Kompensasi	6,105	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pengaruh stres kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh yang signifikan. Berikut ini adalah hasil penjelasan mengenai pengaruh antar variabel independent terhadap kinerja karyawan:

a. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Hasil uji t untuk variabel stres kerja diperoleh nilai t hitung 2,657 dengan tingkat signifikansi 0,013. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t tabel 2,657. Ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian maka, hipotesis pertama dapat diterima. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan, terhadap kinerja karyawan di Viva Hotel Kediri secara parsial.

b. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t untuk variabel motivasi diperoleh nilai t hitung 6,611 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t tabel 6,611. Ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian maka, hipotesis kedua dapat diterima. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Viva Hotel Kediri secara parsial.

c. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Hasil uji t untuk variabel persepsi kualitas diperoleh nilai t hitung 6,105 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t tabel 6,105. Ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian maka, hipotesis ketiga dapat diterima. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Viva Hotel Kediri secara parsial..

4. Uji F

ANOVA[a]

Model		F	Sig.
1	Regression	56,198	,000[b]
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Motivasi, Kompensasi
Sumber: Data diolah 2018

Hasil uji dapat dilihat pada tabel di atas nilai F hitung diperoleh sebesar 56,198> F tabel sebesar 1,84 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa stres kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Viva Hotel Kediri secara simultan (bersama-sama).

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stress kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Viva Hotel Kediri. Dari hasil uji analisis menunjukan bahwa :

1. Dampak stres kerja terhadap Kinerja Karyawan. Ada pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Viva Hotel Kediri secara parsial. Hasil ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t diperoleh t hitung sebesar 1,774>1,697 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (0,000< 0,05).

   Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0, 540 menunjukkan bahwa stress kerja mempunyai arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin baik pengurangan stres kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan pegawai maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

   Hasil ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh dilakukan oleh Poniasih (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja terhadap Kepuasan kerja yang menyatakan bahwa variabel motivasi terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

   diperoleh nilai *tolerance* 0,965 dan nilai VIF 1,036 yang membuktikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel kompensasi finansial (X_2). Untuk betha (B) pada variabel kompensasi finansial (X_2) diperoleh nilai sebesar 0,058 yang menunjukkan bahwa jika kompensasi finansial naik satu satuan dan variabel X lain (kepemimpinan dan lingkungan kerja) dianggap nol maka akan menaikkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,058 Sedangkan untuk taraf signifikansi diperoleh nilai sebesar 0,036 < 0,05 dan nilai t_{hitung} (2,161) > t_{tabel} (1,679), dengan dari hasil tersebut maka Ha diterima dan Ho ditolak.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,025 menunjukkan motivasi mempunyai arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin baik motivasi yang sesuai dengan apa yang diharapkan pegawai maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Prabasari (2012) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Viva Hotel Kediri secara parsial. Hasil ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t diperoleh t hitung sebesar 1,868> 1,697 dengan nilai signifikansi sebesar 0,044 (0,044< 0,05) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,065.

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,065 menunjukkan kompensasi mempunyai arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin baik kompensasi yang sesuai dengan apa yang diharapkan pegawai maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Amanda (2017) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Dan dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan, yang menyatakan bahwa variabel kompensasi terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Viva Hotel

Kediri secara simultan. Berdasarkan tabel 4.12, diperoleh nilai signifikansi Uji F sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0,05 atau 5%. H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan stres kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi *Adjuted* R^2 sebesar 0,822 yang berarti bahwa 82,2% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen (stres kerja, motivasi, dan kompensasi). Dan 17,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Viva Hotel Kediri .
2. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Viva Hotel Kediri.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Viva Hotel Kediri.
4. Ada pengaruh yang signifikan antara stress kerja, motivasi, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Viva Hotel Kediri.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

   Karena stres kerja, motivasi, dan kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dari itu pihak perusahaan harus mempertahankan kinerja karyawan yang telah dibangun dan bahkan bisa ditingkatkan lagi menjadi lebih baik dengan cara memperhatikan tingkat stres kerja karyawan, memberikan motivasi terhadap karyawan, dan memberikan kompensasi yang layak.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Karena stres kerja, motivasi, dan kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dari itu pihak perusahaan harus mempertahankan kinerja karyawan yang telah dibangun dan bahkan bisa ditingkatkan lagi menjadi lebih baik dengan cara memperhatikan tingkat stres kerja karyawan, memberikan motivasi

terhadap karyawan, dan memberikan kompensasi yang layak.

V. DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, Michael. (2009). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management. Practice* 11th *edition*. United Kingdom: Kogan Page

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosadakarya.

Rivai, Vaitzhal, & Mulyadi, Deddy, 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta : PT Rajagrafindo Prasada.

Robbin, Stephen, P. & Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi. Alih bahasa oleh Hadyadana Pujaatmaka*. Jakarta : Salemba Empat.

Sastrohadiwiryo. 2005. *Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi pada PT. Trirahardja Karangpandan) STIE Adi unggul Bhirawa, Surakarta.

Sedarmayanti. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia