

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL GRAN PURI*THE EFFECT OF WORKLOAD, JOB STRESS AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT GRAN PURI HOTEL*

Oleh:
Rocky P Rindorindo¹
Sri Murni²
Irvan Trang³

^{1, 2, 3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

rindorindo.rocky@yahoo.com¹
srimurnirustandi@unsrat.ac.id²
trang_irvan@yahoo.com³

Abstrak : Kinerja karyawan hotel Gran Puri yang optimal apabila manajemen memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja itu sendiri seperti beban kerja dan stres kerja yang juga memiliki kaitan yang sangat erat dengan tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Gran Puri Manado. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 116 orang, dengan menggunakan teknik non probability sampling dan formula Slovin, sampel penelitian ini berjumlah 54 responden. Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinan, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, secara parsial beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi yaitu beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh sebesar 72,3% terhadap kinerja karyawan dan masuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat. Sebaiknya Hotel Gran Puri Manado, hendaknya dapat memperhatikan faktor beban kerja dan stres kerja agar supaya diminimalisir dan berupaya meningkatkan kepuasan kerja sehingga kinerja karyawan juga dapat meningkat.

Kata Kunci: *beban kerja, stress kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan.*

Abstract: *The optimal performance of Gran Puri hotel employees when management pays attention to factors that can affect the performance itself such as workload and work stress which also has a very close relationship with the level of employee job satisfaction. This study aims to determine the effect of workload, job stress and job satisfaction on employee performance at the Gran Puri Manado Hotel. The population in this study amounted to 116 people, using non-probability sampling techniques and the Slovin formula, the sample of this study amounted to 54 respondents. Data analysis was in the form of validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heterokedasticity test, multiple linear regression analysis, determinant coefficient test, F test, and t test. The results showed that simultaneous workload, job stress and job satisfaction affect employee performance, partially workload and work stress have a negative and significant effect on employee performance, while job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Based on the test of the correlation coefficient and the coefficient of determination, namely workload and work stress have an effect of 72.3% on employee performance and are included in the category of a very strong relationship. The Gran Puri Manado Hotel should be able to pay attention to workload and work stress factors so that they are minimized and work to improve job satisfaction so that employee performance can also be increased*

Keywords: *workload, job stress, job satisfaction, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

SDM dalam organisasi sangatlah penting. Dimana SDM sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk sebuah kemajuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di organisasi atau perusahaan mampu menunjang dan memuaskan keinginan baik dari pegawai maupun dari organisasi atau perusahaan.

Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai kesesuaian antara harapan seorang karyawan dengan keuntungan yang ia dapatkan dari pekerjaannya tersebut. Manajemen stres adalah kemampuan penggunaan sumber daya manusia secara efektif untuk mengatasi gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang muncul karena tanggapan (respon). Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung menghasilkan hasil kerja atau kinerja yang lebih tinggi bahkan memungkinkan untuk melakukan pengembangan individual secara inisiatif untuk kemajuan organisasi. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung hanya akan menyelesaikan tugas tempat kerja pada batas minimum. Kepuasan kerja memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan (Than, Pham dan Pham, 2016)..Kelebihan beban kerja merupakan masalah besar bagi semua organisasi. Beberapa orang mengalami tekanan karena kelebihan pekerjaan, beberapa mungkin mengalami ketidakpuasan kerja. Sangat penting bahwa organisasi memahami kebutuhan karyawannya dan memberikan yang terbaik bagi karyawannya

Hotel merupakan salah satu industri yang sedang mengalami perkembangan pesat di Kota Manado. Salah satu hotel yang terkenal di Kota Manado adalah Hotel Gran Puri Manado. Hotel ini mulai beroperasi pada 1997, Hotel Gran Puri Manado. merupakan hotel yang memiliki sebelas lantai dengan jumlah kamar 152 kamar. Pangsa pasar utama hotel ini adalah para pebisnis yang sedang melakukan kegiatan bisnis di kota Manado. Seiring dengan meningkatnya kegiatan wisata, maka pihak manajemen juga mulai melirik pasar wisatawan yang berkunjung ke Manado untuk ikut menggunakan jasa yang ditawarkan. Kinerja karyawan hotel Gran Puri Manado yang optimal apabila manajemen memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja itu sendiri seperti beban kerja dan stres kerja yang juga memiliki kaitan yang sangat erat dengan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Puri Manado?
2. Beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Puri Manado?
3. Stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Puri Manado?
4. Kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Puri Manado?

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Beban kerja adalah beban pekerjaan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini dapat disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, tingkat kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume pekerjaan yang terlalu banyak dan lain sebagainya. Sunyoto (2012: 64)

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja karyawan terdapat dalam tiga kondisi yang berbeda yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi dan beban kerja yang terlalu rendah. Munandar (2008:383)

Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan Mangkunegara (2013: 157). Stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting Robbins (2013: 368).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat Sutrisno (2014: 73). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap terhadap pekerjaannya Dadang (2013: 15)

Kinerja Karyawan

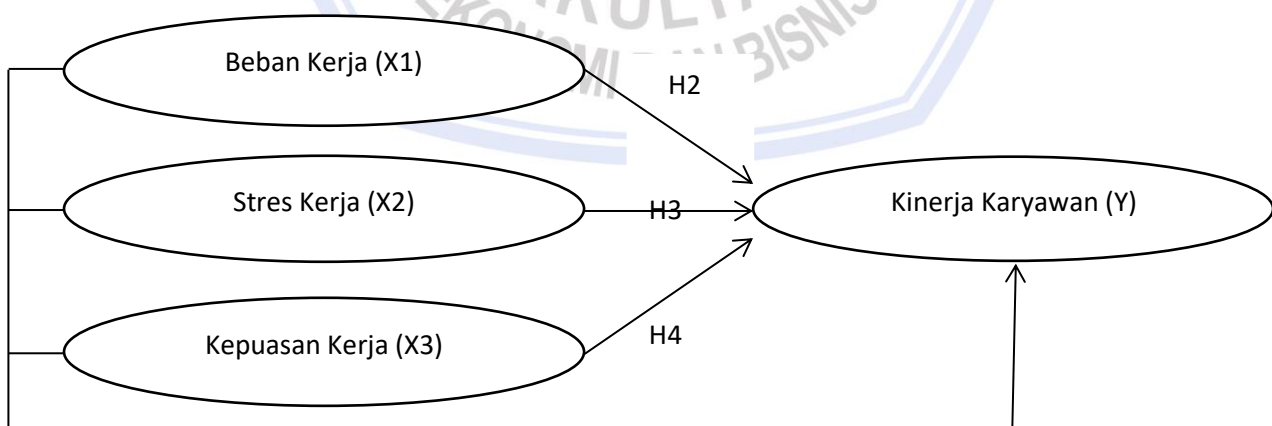
Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebihdahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2005: 97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Penelitian Terdahulu

Jehangir dkk (2011), dalam penelitiannya yang berjudul *“Effects of Job Stress on Job Performance and Job Satisfaction”*, bertujuan untuk menggali penyebab mendasar stres kerja dan selanjutnya, bagaimana stres kerja mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. Sampel yang diambil berdasarkan teknik *convenience*, berjumlah 315 responden. Adapun penelitian dengan metode kuantitatif ini menggunakan teknik analisis *cross sectional model*. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif dengan kinerja dan kepuasan kerja. Selanjutnya dijelaskan bahwa organisasi dapat membantu mengurangi efek keseluruhan dari stres kerja dengan mengembangkan dan menerapkan metode pencegahan dan intervensi untuk membantu karyawan mengelola dan mengatasi stres kerja.

Shabbir dan Naqvi (2017), dalam penelitiannya yang berjudul *“Impact of Workload and Job Complexity on Employee Job Performance with the Moderating Role of Social Support and Mediating Role of Job Stress: A Study of Travel agencies in Rawalpindi, Islamabad and AJK”*, bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh beban kerja dan kompleksitas pekerjaan pada kinerja pekerjaan karyawan, dengan peran mediasi stres kerja dan efek moderasi dukungan sosial. Sampel yang diambil berdasarkan teknik *purposive sampling*, berjumlah 285 responden. Adapun penelitian dengan metode kuantitatif ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan kompleksitas pekerjaan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap stres kerja, sedangkan stres kerja berdampak negatif pada kinerja pekerjaan, sedangkan beban kerja, kompleksitas pekerjaan, dan stres kerja akibatnya dipengaruhi secara negatif oleh dukungan sosial. Hasil juga mengungkapkan bahwa dukungan sosial memoderasi hubungan beban kerja, kompleksitas pekerjaan dan stres kerja.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Kajian Teori, 2019

Hipotesis

- H1: Beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
H2: Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
H3: Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
H4: Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan signifikansi antara variabel yang diteliti sehingga kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian adalah posisi dimana letak suatu penelitian dilaksanakan, untuk mempermudah peneliti dalam mengambil data sebagai referensi. Objek penelitian dilakukan pada karyawan Gran Puri Hotel Manado.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:91). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Gran Puri Hotel Manado yang berjumlah 116 orang. Besaran sampel dalam penelitian ini adalah ditentukan dengan menggunakan rumus slovin. Jumlah sampel yang diperoleh adalah sebanyak 54 responden.

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinieritas.

Teknik Analisis Data

Pengujian analisis regresi linier berganda antara variabel dependen (kinerja karyawan) dengan variabel independen (beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja) dengan menggunakan regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Data diolah menggunakan komputer dengan bantuan software program SPSS. Dengan persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + E$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
X1 = Beban Kerja
X2 = Stres Kerja Kerja
X3 = Kepuasan Kerja Kerja
a = Konstanta
b = Koefisien Regresi
E = Kemungkinan Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Reabilitas

Variabel	Statement Items	R	Korelasi (r)		Koefisien	
			Sig	Status	Cornbach Alpha	Status
Beban Kerja	X1.1	0,705	0,000	Valid	0,667	Reliabel
	X1.2	0,638	0,000	Valid		
	X1.3	0,676	0,000	Valid		
	X1.4	0,622	0,000	Valid		
Stres Kerja	X2.1	0,725	0,000	Valid	0,636	Reliabel
	X2.2	0,620	0,000	Valid		
	X2.3	0,677	0,000	Valid		
	X2.4	0,762	0,000	Valid		
Kepuasan Kerja	X3.1	0,710	0,000	Valid	0,628	Reliabel
	X3.2	0,643	0,000	Valid		
	X3.3	0,614	0,000	Valid		
	X3.4	0,604	0,000	Valid		
Kinerja	Y.1	0,602	0,000	Valid	0,669	Reliabel
	Y.2	0,716	0,000	Valid		
	Y.3	0,679	0,000	Valid		
	Y.4	0,848	0,000	Valid		

Sumber: Hasil olah data, 2019.

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa dari 4 variabel dengan masing-masing memiliki 4 *question item*, semua data yang peneliti dapatkan bersifat valid dan reliabel karena nilai r hitung > r tabel dengan tingkat signifikansi dibawah 0.05 dan nilai cornbach alpha yang lebih dari 0.700.

Uji Asumsi Klasik

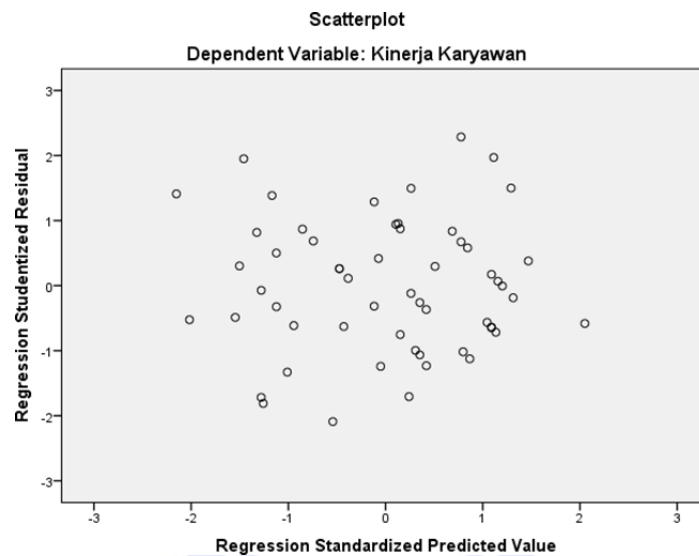
Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja	.796	1.256
	Stres Kerja	.697	1.435
	Kepuasan Kerja	.621	1.611

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

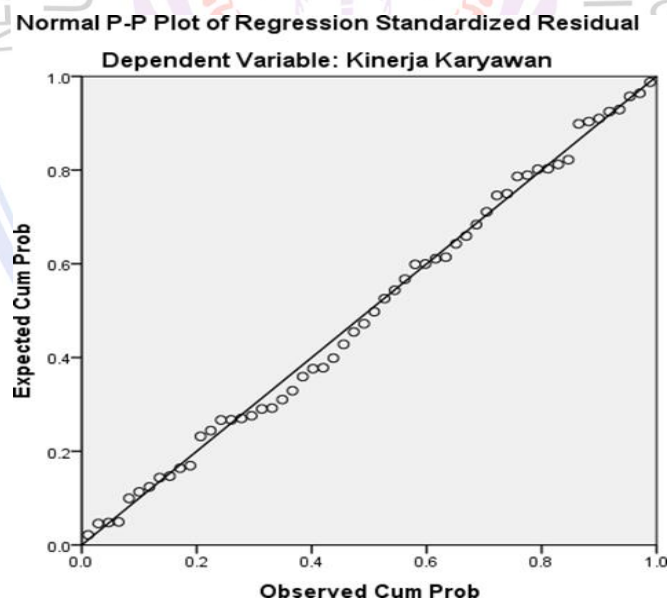
Sumber: Hasil olah data, 2019.

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa nilai VIF yaitu 1.256, 1.435 dan 1.611 kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam data penelitian ini. Artinya bahwa antara variabel bebas Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) tidak saling mengganggu atau mempengaruhi.

Uji Heterokedastisitas**Gambar 2. Uji Heterokedastisitas Grafik Scatterplot**

Sumber: Hasil olah data, 2019

Berdasarkan gambar 2, dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur, sehingga dapat dinyatakan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya dalam fungsi regresi di penelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji Normalitas**Gambar 3. Uji Normalitas**

Sumber: Hasil olah data, 2019

Gambar 3, menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Linear Berganda**Tabel 3. Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	10.543	2.565	
	Beban Kerja	-.221	.103	-.176
	Stres Kerja	-.310	.083	-.327
	Kepuasan Kerja	.621	.109	.528

Sumber: Data olahan SPSS, 2019

Persamaan Regresi $Y = 10,543 - 0,221X_1 - 0,310X_2 + 0,621X_3$ menggambarkan bahwa Nilai constant sebesar 10.543 memberikan pengertian bahwa jika faktor Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 10.543. Untuk variabel beban Kerja (X_1) koefisien regresinya adalah negatif, hal ini dapat diartikan apabila Beban Kerja (X_1) meningkat 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) menurun 0,221. Untuk variabel Stres Kerja (X_2) koefisien regresinya adalah negatif, hal ini dapat diartikan apabila Stres Kerja (X_2) meningkat 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,310. Untuk variabel Kepuasan Kerja (X_3) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Kepuasan Kerja (X_3) meningkat 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,621.

Pengujian Hipotesis**Uji Hipotesis F dan t****Tabel 4. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	216.327	3	72.109	45.287	.000 ^b
	Residual	82.798	52	1.592		
	Total	299.125	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil olah data, 2019

Berdasarkan tabel, dapat diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar $45.287 > F$ -tabel sebesar 2.78 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Hasil ini berarti nilai signifikansi kurang dari 0.05 ($< 0,05$ atau 5%). Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 5. Uji Hipotesis Secara parsial (Uji t)

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistic		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.543	2.565		4.110	.000		
	Beban Kerja	-.221	.103	-.176	-2.151	.036	.796	1.256
	Stres Kerja	-.310	.083	-.327	3.742	.000	.697	1.435
	Kepuasan Kerja	.621	.109	.528	5.703	.000	.621	1.611

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data, 2019.

Berdasarkan tabel, dapat dilihat nilai t-tabel yang diperoleh setiap variabel. Untuk membuat kesimpulan menerima atau menolak H_0 , terlebih dahulu harus ditentukan nilai-nilai t-tabel yang akan digunakan. Nilai ini bergantung pada besarnya *degree of freedom* (df) dan tingkat signifikansi yang digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan nilai df sebesar $n - k$ ($54 - 3 = 51$) diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.675. Hasil pengujian pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

1. Variabel Beban Kerja, thitung = (2.151) > ttabel = 1.675 dari signifikansi p-value = 0.036 < 0.05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan ada pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan diterima atau terbukti.
2. Variabel Stres Kerja, thitung = (3.742) > ttabel = 1.675 dari signifikansi p-value = 0.000 < 0.05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh signifikan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan ada pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan diterima atau terbukti.
3. Variabel Kepuasan Kerja, thitung = 5.703 > ttabel = 1.675 dari signifikansi p-value = 0.000 < 0.05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis 4 yang menyatakan ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diterima atau terbukti.

Pembahasan

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Mahfudz (2017) yang menyatakan bahwa variabel beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sumadhinata dan Ulfa (2017) yang juga menyatakan bahwa secara simultan beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Ali dan Farooqi (2014) dimana beban kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin besar beban kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan Nataria, Dedi dan Sabarofek (2018) yang menunjukkan adanya hubungan dalam bentuk pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Than, Pham dan Pham (2016) yang menunjukkan hubungan erat antara stres kerja terhadap kinerja karyawan, dimana stres kerja berperan sebagai salah satu faktor dominan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun Jehangir dkk (2011) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Hanafi, Zunaidah dan Ulfa (2018), yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun Wala, Uhing dan Lumintang (2017) yang dalam hasil penelitiannya juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja sangat kuat dan positif secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri Manado.
2. Beban Kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri Manado.
3. Stres Kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri Manado.
4. Kepuasan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri Manado.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hotel Gran Puri Manado sebaiknya terus memperhatikan faktor-faktor beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan.
2. Manajemen Hotel Gran Puri Manado sebaiknya melakukan riset lanjutan terkait beban kerja dan stres kerja yang sedang atau bisa dialami karyawan agar supaya dapat melakukan langkah-langkah strategis mencegah menurunnya kinerja karyawan. Sebaliknya dalam hal kepuasan kerja, Manajemen dapat merumuskan strategi atau taktik tertentu yang dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat menjaga stabilitas atau bahkan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan kajian lebih mendalam kepada variabel-variabel beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja dalam kaitannya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, S., dan Farooqi, Y. A. 2014. *Effect of Work Overload on Job Satisfaction, Effect of Job Satisfaction on Employee Performance and Employee Engagement (A Case of Public Sector University of Gujranwala Division)*. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*. Vol. 5, No. 8. www.ijmse.org/Volume5/Issue8/paper5.pdf. Diakses pada 12 Februari 2019.
- Dadang, K. 2013. *Manajemen Organisasi*. Pustaka Setia, Bandung.
- Jehangir, M., Kareem, N., Khan, A., Jan, M. T., dan Soherwardi S. 2011. *Effects of Job Stress on Job Performance and Job Satisfaction*. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Bussines*. Vol. 3, No. 7. https://www.academia.edu/1157712/Effects_of_Job_Stress_on_Job_Performance_and_Job_Satisfaction. Diakses pada 12 Februari 2019.
- Haafi, A., Zunaidah., dan Ulfa, M. 2018. *The Effect of Job Stress Toward Employee Performance Through Job Satisfaction of PT Muara Alam Sejahtera Employees*. *International Journal of Scientific and Research Publications*. Vol. 8, No. 8. www.ijsrp.org/research-paper-0818.php?rp=P807604. Diakses ada 12 Februari 2019
- Mahfudz, M. 2017. Pengaruh kepuasan Kerja da Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Divisi Sales Consumer PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Journal Eksekutif*. Vol. 14, No. 1. https://jurnal.ibmt.ac.id/index.php/j_eksetutif/article/view/127. Diakses pada 12 Februari 2019.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Munandar, A. S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta.
- Nataria, O., Dedi, S., dan Sabarofek, M. S. 2018. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai DISPERINDAGKOP dan UMKM Manokwari. *Cakrawala Management Bussines Journal*. Vol. 1, No. 1. jurnal.unipa.ac.id/index.php/cmbj/article/view/1058/801. Diakses pada 12 Februari 2019
- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S. P. 2013. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Shabbir, B., dan Naqvi, R. 2017. *Impact of Workload and Job Complexity on Employee Job Performance with the Moderating Role of Social Support and Madiating Role of Job Stress: A Study of Travel Agencies in Rawalpindi, Islamabad and AJK*. *Journal of Accounting & Marketing*. Vol. 6, No. 1.

<http://www.ndsl.kr/ndsl/search/detail/articleSearchResultDetail.do?cn=NART84612173>. Diakses pada 12 Februari 2019.

Sumadhinata, Y. E., dan Ulfa, A. 2007. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karawan Bank BRI Kantor Cabang Berung. *Journal Sustainable Competitive Advantage*. Vol. 7. jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/sca-1/article/view/1037. Diakses pada 12 Februari 2019.

Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Seru, Jakarta.

Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.

Than, V. D., Pham, C. H., dan Pham, L. 2016. *Job Stress Involvement, Satisfaction and Perfomance of Employees in Garment 10 Corporation in Vietnam*. *International Journal of Financial Research*. Vol. 7, No. 3. <http://wwwsciedupress.com/journal/index.php/ijfr/article/view/9552>. Diakses ada 12 Februari 2019.

Wala, F. M., Uhing, Y., dan Lumintang, G. 2017. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. *Jurnal Emba*. Vol. 5, No. 2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17153>. Diakses pada 12 Februari 2019.

