

PENGARUH KEPRIBADIAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL NEO+ KUTA LEGIAN

**Komang Ayu Silvi Kumalasari¹
I Ketut Sutapa²
Dewiwati Sujadi³**

Fakultas Bisnis, Pariwisata dan Pendidikan^{1,2,3}
Universitas Triatma Mulya

Email: silvikumalasari88@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Personality and Work Stress on employee performance. The location of this study was at the NEO + Kuta Legian Hotel. Data collection techniques used were observation, questionnaires and documentation. The population used the number of employees at the NEO + Kuta Legian Hotel, with a sample of 60 respondents. The data analysis techniques used were Descriptive Statistical Analysis, Data Instrument Test, Classical Assumptions, Multiple Linear Regression, t-test, f-test, Determination. Based on the results of the study, it was found that Personality has a positive and significant effect on employee performance, Work Stress has a positive and significant effect on employee performance, Personality and Work Stress have an effect of 7.32% on employee performance and work stress variables have a more dominant effect on employee performance. The suggestion that can be given by the researcher is to maintain and improve employee performance and work stress in competition, so that it can improve employee performance. And also provide the best service according to what tourists expect, and always provide innovation in the facilities provided.

Keywords: Personality, Job Stress, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Pulau Bali merupakan salah satu penunjang industri pariwisata di Indonesia. Wisatawan asing maupun domestik sudah mengenal Bali sebagai pulau dewata yang memiliki seribu pura dan sejuta keindahan, begitu pula dengan adat istiadatnya. Wisatawan asing yang berlibur ke Bali tentu memerlukan sarana seperti akomodasi untuk menginap, *restaurant, tourist destinations, gym, spa*, dan lain sebagainya. Banyaknya wisatawan yang berkunjung ke Bali sangat memberikan keuntungan bagi warga yang berada di Bali.

Minat para wisatawan untuk datang ke Bali dan perhotelan akan berdampak positif terhadap perkembangan pariwisata di Bali setelah lama terpuruk beberapa tahun yang lalu. Berkembangnya industri perhotelan di Bali ini pasti membawa dampak persaingan yang semakin ketat sehingga pihak manajemen perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas dan keterampilannya dalam mengelola hotel perusahaan yang dipimpinnya agar dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Hotel merupakan suatu jenis akomodasi yang mempergunakan sebagian atau seluruh bangunan untuk menyediakan jasa penginapan, makan dan minum, serta

jasa lainnya bagi umum, yang dikelola secara produktif. Dengan ini memudahkan para wisatawan untuk berkunjung dan beristirahat di suatu hotel yang diinginkan. Maka dari itu dari pihak manajemen hotel yang ada di Bali pastinya berlomba-lomba untuk mencapai target yang diinginkan.

Untuk mencapai tujuan tersebut tentunya bukanlah hal yang mudah karena ada berbagai masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan, salah satunya adalah masalah karyawan. Oleh karena itu dibutuhkan sinergi yang baik antara sikap kepribadian dari karyawan dan mengantisipasi terjadinya stres kerja yang bisa membuat kinerja karyawan menurun serta memberikan pelayanan jasa yang buruk kepada para tamu yang menginap di hotel tempat mereka bekerja, sehingga hotel tersebut mendapat nilai buruk dari beberapa tamu.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019). Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen Sumber daya manusia memiliki pengertian sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai upaya tujuan individu ataupun organisasional. Sumber daya manusia (SDM) yang profesional atau unggul, yang memiliki kemampuan dalam bidangnya sangatlah dibutuhkan dalam mendorong keberlangsungan sasaran maupun tujuan yang ditentukan oleh perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika Menurut Afandi dalam (Abidin dan Sasongko 2022). Namun mengelola karyawan bukanlah hal yang mudah. Dikarenakan mereka mempunyai karakteristik (kepribadian) yang berbeda-beda, seperti keinginan, pikiran, perasaan, status, dan latar belakang yang berbeda, yang dibawa kedalam organisasi atau perusahaan.

Kepribadian juga dapat diartikan sebagai sekumpulan cara bagaimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain hal ini merupakan salah satu faktor paling penting bagi individu. Robbins dan Judge (2016) menyatakan bahwa kepribadian dapat diukur dengan dimensi model lima besar dari kepribadian yang lazim disebut *the big five* sebagai berikut : *ekstraversi*, keramahan, kehati-hatian, stabilitas emosional, keterbukaan pada pengalaman. Adanya perbedaan kepribadian tersebut memungkinkan terjadinya konflik dalam suatu organisasi yang dapat memicu stres kerja pada karyawan-karyawan tersebut. Fenomena terkait dengan kepribadian pada Hotel NEO+ Kuta Legian adalah sifat dari karyawan yang memiliki kepribadian yang sangat egois yang mendorong seseorang untuk hanya memikirkan dirinya sendiri tanpa memperhatikan kebutuhan atau perasaan orang lain yang mengakibatkan terjadinya kekacauan dalam tim sehingga akan berdampak buruk bagi perusahaan. Sering terjadi ketidak profesionalan yakni keterlambatan staf dalam bekerja yang tercatat dalam absensi karyawan Hotel NEO+ Kuta Legian.

Semakin tingginya persaingan dan tuntutan profesionalitas, mengakibatkan banyaknya tekanan yang harus dilalui oleh para individu-individu dalam lingkungan kerja yang akhirnya dapat menimbulkan gangguan kecemasan. Tidak

hanya ditimbulkan oleh lingkungan kerja, gangguan kecemasan juga sangat berpotensi berasal dari lingkungan sosial atau dari lingkungan keluarga. Dan dampak dari gangguan kecemasan yang sangat merugikan yang sering dialami oleh masyarakat, khususnya pada karyawan, disebut stres.

Stres kerja merupakan bagian yang penting bagi perusahaan terutama yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Perusahaan diharuskan memiliki karyawan yang kompeten, yang memiliki kinerja yang baik/tinggi, sehingga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya atau memperoleh keuntungan. Namun sebaliknya, bila kinerja karyawan kurang/rendah, maka perusahaan sulit/menghambat untuk mencapai tujuannya dan dapat merugi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap kinerja karyawan diantaranya dengan cara mengadakan kajian yang berkaitan dengan variabel stres kerja. Stres kerja disebabkan karena adanya tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan organisasi yang tidak terkontrol dapat menyebabkan stres kerja (Nusran, 2016). Apabila terdapat stres kerja pada karyawan maka bisa berdampak buruk pada kinerja karyawan di Hotel Neo+ Kuta Legian, dan juga mempengaruhi kualitas perusahaan. Maka dari itu karyawan harus bisa menempatkan diri dengan melihat kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dan tuntutan pekerjaan, sehingga dapat mencegah terjadinya stres kerja pada karyawan.

Fenomena terkait dengan Stres Kerja pada Hotel NEO+ Kuta Legian adalah beban kerja yang berlebihan membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Beberapa karyawan di Hotel NEO+ Kuta Legian belum dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik dan tepat waktu dikarenakan perbedaan pendapat antar karyawan satu dengan yang lainnya seakan membentuk organisasi sendiri yang menyebabkan tingkat stres kerja pada karyawan meningkat. Contohnya pada saat kerja shift malam, karyawan bekerja melebihi jam operasional dan bekerja di hari libur dikarenakan tugas yang harus diselesaikan sesuai *deadline* yang memiliki waktu singkat. Jika karyawan mendapatkan kerja yang berlebih setiap harinya maka hal ini akan menyebabkan kelelahan dan stres dalam bekerja.

Melalui uraian latar belakang sebelumnya, maka rumusan masalah dalam studi ini sebagai berikut Apakah kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel NEO+ Kuta Legian? Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel NEO+ Kuta Legian? Apakah kepribadian dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel NEO+ Kuta Legian? Seberapa besar pengaruh kepribadian dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel NEO+ Kuta Legian?

TINJAUAN PUSTAKA

Kepribadian

Kepribadian merupakan kebiasaan, sikap, sifat yang dimiliki seseorang yang berkembang ketika seseorang berhubungan dengan orang lain. Menurut Robbins, S. P, & Judge, T. A. (2016) kepribadian didefinisikan sebagai 20 kombinasi karakteristik fisik dan mental yang stabil yang memberikan identitas kepada individu. Karakteristik atau sifat ini termasuk penampilan, pemikiran, tindakan, dan perasaan seseorang. Kepribadian juga sering diartikan atau dihubungkan dengan ciri tertentu yang menonjol pada diri individu Oleh karena itu, definisi kepribadian menurut pengertian sehari-hari menunjuk pada bagaimana individu

tampil atau menimbulkan kesan bagi individu-individu lainnya. Robbins dan Judge (2016) menyatakan dimensi model lima besar kepribadian tersebut: Ekstraversi (*ekstrapersion*), Keramahan (*agreeableness*), Kehati-hatian (*conscientiousness*), Stabilitas Emosional (*emotion stability*) dan Keterbukaan pada Pengalaman (*openness to experience*).

Stres Kerja

Menurut King (2018) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (*Job Stress*) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Stres juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Indikator stres kerja menurut Robbins (2018) adalah sebagai berikut: Tuntutan tugas, Tuntutan peran, Tuntutan antar pribadi, Struktur organisasi, Kepemimpinan organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2020) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sastrohadiwiryo, H.B. Siswanto, & Syuhada, A.H. (2019) kinerja tergantung pada kemampuan pembawaan (*ability*), kemampuan yang dapat dikembangkan (*capacity*), bantuan untuk terwujudnya *performance* (*help*), insentif materi maupun non materi (*incentive*), lingkungan (*environment*), dan evaluasi (*evaluation*) kinerja dipengaruhi oleh kualitas fisik individu (keterampilan dan kemampuan, pendidikan dan keserasian), lingkungan (termasuk insentif dan noninsentif) dan teknologi. Selanjutnya Bernardin dan Russel (dalam Lengkon, Areros, dan Sambul, 2020) mengemukakan beberapa aspek pengukuran kinerja karyawan sebagai berikut: *Quality, Quantity, Timeliness, Cost of activeness, Need for supervision, Interpersonal impact*.

Hipotesis

H₁: Kepribadian (X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel NEO+ Kuta Legian.

H₂: Stres Kerja (X₂) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel NEO+ Kuta Legian

H₃: Kepribadian (X₁) dan stres kerja (X₂) berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel NEO+ Kuta Legian.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian merupakan langkah awal yang sangat penting dalam proses penelitian, karena akan mempengaruhi cara data dikumpulkan, dianalisis, dan kesimpulan yang dapat diambil. Pada penelitian ini diklasifikasikan menjadi tiga variabel, yaitu variabel independen (X), yaitu kepribadian dan stres kerja sedangkan variabel terikat (Y), yaitu kinerja karyawan. Desain penelitian ini mengkorelasikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan observasi, survey dan studi dokumentasi. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa struktur organisasi hotel serta tugas masing-

masing karyawan di Hotel NEO+ Kuta Legian. Data kuantitatif dalam penelitian ini berupa data jumlah karyawan dan hasil tabulasi kuesioner di Hotel NEO+ Kuta Legian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Jadi dapat disimpulkan populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di Hotel NEO+ Kuta Legian sebanyak 60 orang. Jumlah karyawan yang akan digunakan sebagai sampel penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah anggota populasi sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah 60 orang. Analisis regresi linear berganda, maka perlu dilakukan pengujian terhadap asumsi-asumsi yang diisyaratkan dalam analisis regresi linear berganda untuk memenuhi kriteria BLUE (*Best Linier Unbias Estimate*). Uji asumsi klasik dalam penelitian ini mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Jumlah responden yang di analisis dalam penelitian ini berjumlah 60 orang. Penentuan sampel dilakukan terlebih dahulu memastikan bahwa responden adalah karyawan di NEO+ Kuta Legian. Penyajian data mengenai identitas responden yaitu untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri responden. Adapun gambaran tentang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini di klarifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pekerjaan dan masa kerja. Berikut ini akan dibahas mengenai kondisi dari masing-masing karakteristik responden tersebut:

1. Bahwa mayoritas responden terbanyak adalah laki-laki sebanyak 36 orang atau sebesar 60 persen. Responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang atau sebesar 40 persen.
2. Bahwa mayoritas responden dengan umur dari total 60 responden yang mengisi kuisisioner, sejumlah 32 orang (53,3%) berusia antara 21-30, 15 orang (25%) berusia antara 31-40, 8 orang (13,3%) berusia antara 41-50, dan 5 orang (8,3%) berusia antara <20 tahun. Pada Tabel 4.2 juga menunjukkan tidak ada responden yang berusia 51-60 tahun sebagian besar dari responden berusia antara 21-30 tahun yang merupakan masuk usia produktif untuk bekerja sebagai karyawan di NEO+ Kuta Legian.
3. Bahwa mayoritas responden dengan masa kerja bahwa dari total 60 responden yang mengisi kuesioner, sejumlah 5 orang (8,3%), lalu yang bekerja selama <6 bulan, 13 orang (25%) sedangkan 21 orang (35%) bekerja selama 3-5 tahun yang merupakan jumlah terbanyak dalam kategori ini, dan yang terakhir 19 orang (31,4%) bekerja >5 tahun. Pada Tabel 4.3 menunjukkan sebagian besar dari responden bekerja antara 3-5 tahun yang termasuk waktu yang cukup lama untuk bekerja sebagai karyawan di NEO+ Kuta Legian.
4. Bahwa mayoritas responden dengan tingkat pendidikan bahwa dari total 60 responden yang mengisi kuisisioner, sejumlah 25 orang (41,6%) memiliki tingkat pendidikan SMK atau SMU, lalu yang memiliki tingkat pendidikan D I sejumlah 5 orang (8,3%), 10 orang (16,6%) memiliki tingkat pendidikan D II, 10 orang (16,6%) memiliki tingkat pendidikan D III, 9 orang (15%) memiliki tingkat pendidikan D IV atau S1 dan 1 orang (1,6%) memiliki tingkat pendidikan diatas S1. Pada Tabel 4.4 menunjukkan sebagian besar dari responden memiliki tingkat pendidikan SMK atau SMU diantara tingkat

pendidikan yang lainnya di Hotel NEO+ Kuta Legian.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pengujian validitas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian menunjukkan semua indikator adalah valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai 0.6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

Uji Asumsi Klasik

Berikut merupakan hasil pengujian asumsi klasik maupun analisa regresi linear berganda dibawah ini.

Tabel 1.
Hasil Uji Normalitas
ONE-SAMPLE KOLMOGOROV-SMIRNOV TEST

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	0	0,0000000
	2.025044	1,72979481
Most Extreme Differences	0.095	0,089
	0.065	0,072
	-0.095	-0,089
Test Statistic		0,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah (2024)

Dari uji normalitas diatas menunjukkan *Kolomogorov – Smirnov* dapat ditarik nilai signifikansinya sebesar $0,200 > 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa H_0 ditolak yang berarti data residual tersebut berdistribusi secara normal.

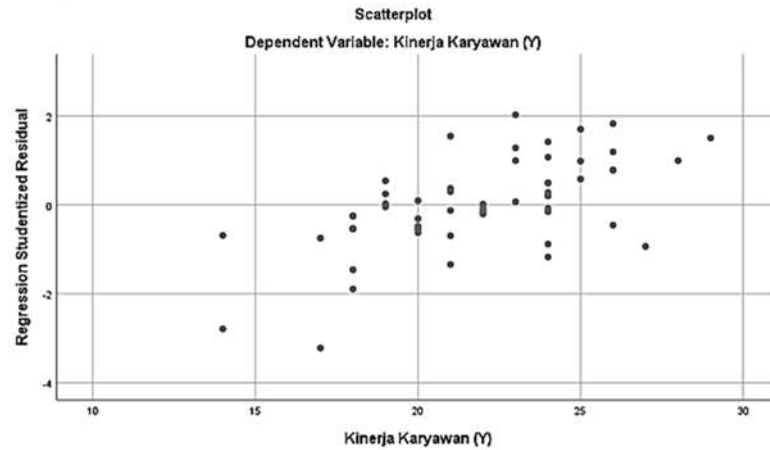
Tabel 2.
Hasil Uji Multikoleniaritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	19,995	4,453		4,490	0,000		
Kepribadian (X1)	0,582	0,144	0,423	4,045	0,000	0,603	1,657
Stres Kerja (X2)	-0,720	0,167	-0,452	-4,318	0,000	0,603	1,657

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukan tidak ada *variabel independen* yang memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dimana hasil perhitungan nilai toleransi kepribadian dan stres kerja 0,603. Hasil perhitungan nilai VIF (*Variance Inflation*

Factor) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu *variabel independen* yang memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10,00 dimana hasil perhitungan nilai (*Variance Inflation Factor*) VIF Kepribadian dan stres kerja sebesar 1,657. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas antara *variabel independen* dalam model regresi tersebut.



Gambar 1.
Hasil Uji Heterokedastisitas
 Sumber: Data diolah (2024)

Dari gambar scatterplots di bawah ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3.
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,995	4,453		4,490	0,000
Kepribadian (X1)	0,582	0,144	0,423	4,045	0,000
Stres Kerja (X2)	-0,720	0,167	-0,452	-4,318	0,000

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 19,995 + 0,582X_1 - 0,720X_2$$

Dari persamaan regresi diatas maka dapat dijelaskan:

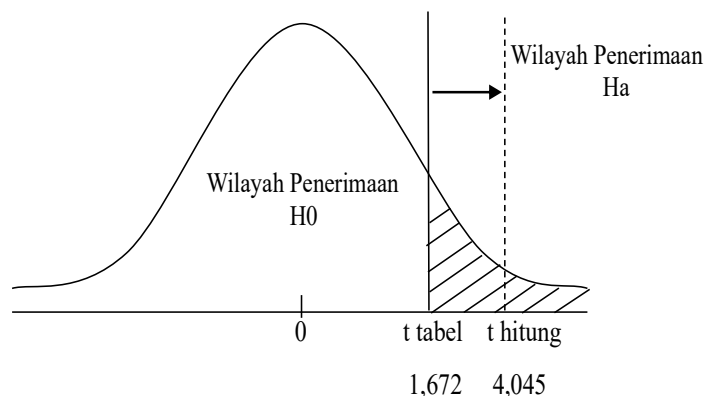
1. Nilai konstanta sebesar 19,995 menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) akan bernilai 19,995 poin apabila variabel kepribadian dan stres kerja bernilai 0.
2. Koefisien regresi kepribadian (X₁) sebesar 0,582 menunjukkan jika variabel kepribadian meningkat satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,582 satuan dengan asumsi variabel stres kerja konstan.

- Koefisien regresi stres kerja (X_2) sebesar $-0,720$ menunjukkan jika variabel stres kerja meningkat satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar $-0,720$ satuan dengan asumsi variabel kepribadian konstan.

Pembahasan

Pengaruh Kepribadian (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepribadian (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Pengaruh masing-masing variabel akan dilihat dari besarnya nilai t_{hitung} yang didapat dan kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Dari tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa secara parsial nilai signifikasi kepribadian sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitungnya sebesar $4,045 > 1,672$ artinya bahwa terdapat pengaruh parsial antara kepribadian terhadap kinerja karyawan di NEO+ Kuta Legian. Hal ini dapat dilihat dari pengujian hipotesis pertama dengan rumusan H_0 = tidak terdapat pengaruh positif antara kepribadian (X_1) dengan kinerja karyawan (Y), serta H_a = terdapat pengaruh positif antara kepribadian (X_1) dengan kinerja karyawan (Y), yang menunjukkan hasil bahwa koefisien regresi X_1 (b_1): $t_{\text{hitung}} = 4,045 > t_{\text{tabel}} (0.05, 57) = 1,672$ dengan $\text{sig.} t = 0,000$ ($p > 0,05$). Ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepribadian (X_1) kinerja karyawan (Y) di NEO+ Kuta Legian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.

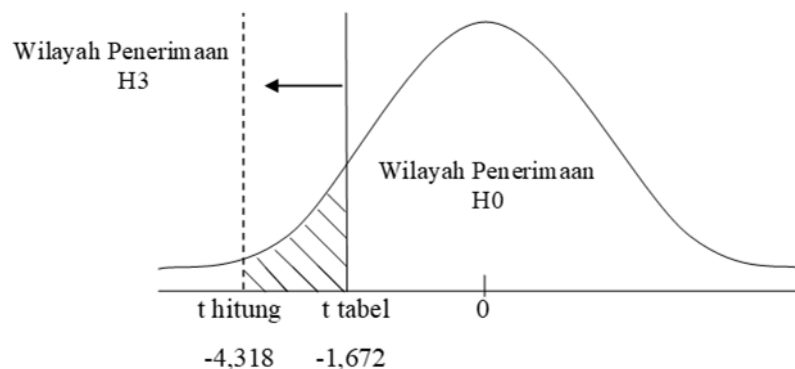
Kurva Distribusi T Uji Hipotesis Pengaruh Antara Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Di Neo+ Kuta Legian

Berdasarkan hasil analisa di atas hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepribadian dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di NEO+ Kuta Legian memang benar dan dapat dibuktikan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nur (2020) yang menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Pengaruh masing-masing variabel akan dilihat dari besarnya nilai t_{hitung} yang didapat dan kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Dari tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa secara parsial nilai signifikasi kepribadian sebesar

$0,000 < 0,05$ dan nilai t hitungnya sebesar $-4,318 > -1,672$ artinya bahwa terdapat pengaruh parsial antara stres kerja terhadap kinerja karyawan di NEO+ Kuta Legian. Hal ini dapat dilihat dari pengujian hipotesis pertama dengan rumusan H_0 = tidak terdapat pengaruh negatif antara stres kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y), serta H_a = terdapat pengaruh negatif antara stres kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y), yang menunjukkan hasil bahwa koefisien regresi X_2 (b_2): t hitung = $-4,318 > t$ tabel ($0,05, 111$) = $-1,672$ (arah negatif) dengan $\text{sig.}t = 0,000$ ($p > 0,05$). Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) pada NEO+ Kuta Legian Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:



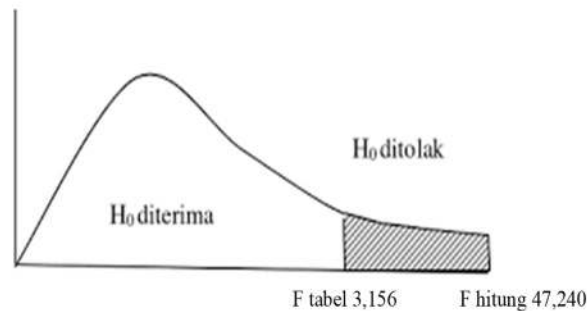
Gambar 3.
Kurva Distribusi T Uji Hipotesis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Neo+ Kuta Legian

Berdasarkan hasil analisa di atas hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan di NEO+ Kuta Legian memang benar dan dapat dibuktikan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hermawan (2022) serta Mijaya dan Susanti (2023) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepribadian dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepribadian (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Pengaruh keseluruhan variabel secara simultan akan dilihat dari besarnya nilai F hitung yang didapatkan dan kemudian dibandingkan dengan F tabel. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% sehingga $\alpha = 5\%$, derajat kebebasan atau df 1 (jumlah variabel – 1) atau $3-1 = 2$ dan df 2 ($n-k-1$) atau $60-2-1 = 57$ (n = jumlah data dan k = jumlah variabel independen, dengan F tabel sebesar 47,240. Berdasarkan nilai F tabel yaitu 47,240 dengan nilai F hitung 10,848 pada tabel 4.13, maka pengaruh keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen dapat dianalisis dari hasil pengujian hipotesis pertama, H_0 = tidak terdapat pengaruh positif antara kepribadian (X_1) dan stres kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y), serta H_a = terdapat pengaruh simultan antara kepribadian (X_1) dan stres kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y), dari uji F tersebut menunjukkan hasil bahwa koefisien regresi X_1 & X_2 F hitung = $10,848 > F_{\text{tabel}} = 47,240$ dengan signifikansi F hitung $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan

antara kepribadian (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada NEO+ Kuta Legian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.
Kurva Distribusi F Uji Hipotesis Pengaruh Kepribadian & Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Neo+ Kuta Legian

Berdasarkan hasil analisa di atas bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepribadian dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di NEO+ Kuta Legian memang benar dan dapat dibuktikan.

Uji Determinasi

Besarnya nilai dari koefisien korelasi berganda (R^2) dalam penelitian ini dihitung dengan bantuan program computer SPSS *version 27 for Windows* yaitu 0,790 maka nilai R^2 adalah 0,624. Maka diperoleh nilai dengan perhitungan berdasarkan rumus di atas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.
Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,790 ^a	0,624	0,611	2,060

Sumber: Data diolah (2024)

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh nilai dari koefisien determinasi sebesar 62,4% ($R^2 \times 100\%$). Hal ini berarti 62,4% variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel independen yaitu kepribadian dan stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 37,6% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar model yang diteliti dalam penelitian.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil analisis dan melalui hasil analisis studi dan pembahasan yang dijelaskan maka simpulan dari studi ini ialah sebagai berikut:

1. Kepribadian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel NEO+ Kuta Legian. Hal ini menunjukkan jika terjadi peningkatan pada kepribadian yaitu ekstrasversi, keramahan, kehai-hatian,

stabilitas emosional, keterbukaan pada pengalaman di Hotel NEO+ Kuta Legian dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika terjadi peningkatan pada stres kerja yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi di Hotel NEO+ Kuta Legian dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan.
3. Kepribadian dan Stres kerja berpengaruh simultan secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel NEO+ Kuta Legian. Hal ini berarti bahwa kepribadian maupun stres kerja secara bersama-sama memiliki dampak yang nyata terhadap bagaimana karyawan di Hotel NEO+ Kuta Legian melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
4. Besarnya pengaruh kepribadian dan stres kerja adalah sebesar 62,4% dan sisanya 37,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Saran

Melalui memaparan simpulan diatas maka saran yang dapat disampaikan ialah sebagai berikut.

1. Kepribadian memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di Hotel NEO+ Kuta Legian. Oleh karena itu NEO+ Kuta Legian sebaiknya tetap mempertahankan serta meningkatkan sumber daya manusia dengan kepribadian yang baik dan meningkatkan kepribadian yang lebih akurat, aktual, totalitas dalam menyelesaikan tugas.
2. Stres kerja yang berupa tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak Hotel NEO+ Kuta Legian sebaiknya terus melakukan pemeliharaan kepada karyawan agar bisa meningkatkan kinerja karyawan. Dengan cara memperhatikan beban kerja agar sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan dan memberikan *rewards*, kompensasi, cuti yang bisa mensejahterakan karyawan.
3. Untuk penelitian selanjutnya terkait dengan kinerja karyawan perlu memperhatikan faktor-faktor lain seperti motivasi, komunikasi dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, N. N., Setyawan, D., Setyawan, A. A., & Susila, I. S. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Doctoral Dissertation*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mangkunegara, A.A Prabu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nur, M. (2020). Pengaruh Tipe Kepribadian dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Palopo. *Jurnal Manajemen*, Vol. 2 Nomor 3. Desember 2020. Hal. 11-23.
- Ricardianto, P. 2018. *Human Capital Management*. Media Bogor. Bogor.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2016. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Safitri, G., Setyowati, T., & Hafidzi, A. 2018. Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Bank

BNI Syariah Kantor Cabang Jember. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.

Sastrohadiwiryo, H.B. Siswanto, & Syuhada, A.H. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Widodo, E. 2020. Pengaruh Kepribadian, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Panti Rini di Sleman Yogyakarta. *Thesis*. UPN Veteran Yogyakarta.