

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Data

4.1.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dan dibagikan kepada responden penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah 57 orang karyawan yang bekerja di *Tuscany Boutique Hotel* Tangerang Selatan. Data penelitian didapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner secara *online* melalui google formulir. Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner tersebut maka diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

4.1.1.1 Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terbagi menjadi dua kategori yaitu responden laki-laki dan perempuan.

Tabel 4.1 Persentase Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	50	87.7%
Perempuan	7	12.3%
Total	57	100%

Sumber: Hasil kuesioner & Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, tabel 4.1 menunjukkan bahwa jenis kelamin pada responden yaitu laki-laki lebih dominan dengan presentase sebesar 87,7% atau 50 orang karyawan dan perempuan dengan presentase 12,3% atau 7 orang karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden yang mengisi kuesioner adalah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki.

4.1.1.2 Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir terbagi menjadi empat kategori yaitu SMA, Diploma, S1 dan S2.

Tabel 4.2 Persentase Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir Responden	Jumlah Responden	Persentase
SMA	18	31.6%
Diploma	16	28.1%
S1	14	24.6%
S2	9	15.8%
Total	57	100%

Sumber: Hasil kuesioner & Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, tabel 4.2 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir terbanyak pada responden yaitu SMA adalah 31.6% atau 18 orang karyawan, pendidikan terakhir diploma adalah 28.1% atau 16 orang karyawan, pendidikan terakhir S1 adalah 24,6% atau 14 orang karyawan, dan untuk pendidikan terakhir S2 adalah 15.8% atau 9 orang karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden yang mengisi kuesioner adalah karyawan dengan pendidikan terakhir SMA.

4.1.1.3 Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja terbagi menjadi empat kategori yaitu kurang dari tiga bulan, tiga bulan sampai satu tahun, dua sampai tiga tahun, dan diatas tiga tahun.

Tabel 4.3 Persentase Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
Kurang dari 1 tahun	0	0%
1 – 2 tahun	24	42.1%
3 – 4 tahun	32	56.1%
Lebih dari 4 tahun	1	1.8%
Total	57	100%

Sumber: Hasil kuesioner & Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, tabel 4.3 menunjukkan bahwa lama bekerja pada responden yaitu kurang dari satu tahun adalah 0% atau tidak ada, satu

sampai dua tahun adalah 42.1% atau 24 orang karyawan, tiga sampai empat tahun adalah 56.1% atau 32 orang karyawan, dan lebih dari 4 tahun adalah 1,8% atau 1 orang karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden yang mengisi kuesioner adalah karyawan dengan masa kerja tiga sampai empat tahun.

4.1.1.4 Usia

Pada Penelitian ini berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa terdapat empat pembagian karakteristik rentang usia responden, yaitu usia di bawah 20 tahun, usia antara 20 hingga 30 tahun, usia antara 31 hingga 40 tahun, dan usia di atas 40 tahun.

Tabel 4.4 Persentase Usia Responden

Usia Responden	Jumlah Responden	Persentase
Di bawah 20 tahun	0	0%
20 – 30 tahun	31	54.4%
31 – 40 tahun	20	35.1%
Lebih dari 40 tahun	6	10.5%
Total	57	100%

Sumber: Hasil kuesioner & Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, tabel 4.4 menunjukkan bahwa usia pada responden yaitu kurang dari 20 tahun adalah 0% atau 0 orang karyawan, 20 sampai 30 tahun adalah 54,4% atau 31 orang karyawan, 31 sampai 40 tahun adalah 35,1% atau 20 orang karyawan, dan lebih dari 40 tahun adalah 10.5% atau 6 orang karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dari total 57 responden mayoritas yang mengisi kuesioner adalah karyawan dengan Usia 20 sampai 30 tahun.

4.2 Uji Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini meliputi nilai minimal atau terkecil, maksimal atau terbesar dan *mean* atau rata-rata dari setiap item dalam kuesioner. Skala data yang digunakan adalah 1-5. Skala 1 menunjukkan tidak setuju terhadap pernyataan, sedangkan skala 5 menunjukkan sangat setuju terhadap pernyataan. Rangkuman deskripsi data pada masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.5, tabel 4.6, dan tabel 4.7 dibawah:

4.2.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif Beban kerja

Tabel 4.5 Uji Statistik Deskriptif Beban Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	57	1	5	4.23	1.000
X1.2	57	2	5	4.23	.866
X1.3	57	2	5	4.04	.981
X1.4	57	1	5	3.91	1.005
X1.5	57	2	5	3.96	.944
X1.6	57	1	5	3.75	1.057
X1.7	57	1	5	4.02	1.009
X1.8	57	2	5	4.04	1.017

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil data yang diperoleh pada tabel 4.5 diketahui bahwa nilai *mean* atau rata-rata variabel Beban Kerja tertinggi terdapat pada indikator X1.1 dan X1.2 yaitu dengan pernyataan “Saya sering mendapatkan tambahan pekerjaan yang belum saya pahami” dengan nilai 4.23. Hal ini menunjukkan bahwa responden secara umum setuju bahwa mereka diberikan jumlah pekerjaan yang tidak sesuai dan mendapat tambahan pekerjaan yang belum mereka pahami. Kemudian untuk nilai standar deviasi dari variabel Beban Kerja terendah yaitu 0,866 pada indikator X1.2 yang tidak mendekati 0 (nol) menunjukkan bahwa jawaban yang diberikan oleh responden terhadap variabel Beban Kerja bervariasi.

4.2.2 Hasil Uji Statistik Deskriptif Stres Kerja

Tabel 4.6 Uji Statistik Deskriptif Stres Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	57	1	5	3.84	1.049
X2.2	57	1	5	3.88	.867
X2.3	57	2	5	4.14	.718
X2.4	57	1	5	4.11	.900
X2.5	57	1	5	3.91	.606
X2.6	57	1	5	4.02	1.044
X2.7	57	2	5	4.09	1.005
X2.8	57	1	5	3.95	1.109
X2.9	57	2	5	4.23	.926
X2.10	57	2	5	4.19	.915

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil data yang diperoleh pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai *mean* atau rata-rata variabel Stres Kerja tertinggi terdapat pada indikator X2.9 yaitu dengan pernyataan “Atasan saya sering memberikan pekerjaan tidak sesuai dengan keahlian saya” dengan nilai 4.23. Hal ini menunjukkan bahwa responden secara umum setuju bahwa atasan mereka sering memberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian. Kemudian untuk nilai standar deviasi dari variabel Beban Kerja terendah yaitu 0.718 pada indikator X2.3 yang tidak mendekati 0 (nol) menunjukkan bahwa jawaban yang diberikan oleh responden terhadap variabel Beban Kerja bervariasi.

4.2.3 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

.3Tabel 4.7 Uji Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	57	3	5	4.65	.517
Y2	57	4	5	4.74	.444
Y3	57	3	5	4.44	.598
Y4	57	3	5	4.51	.601
Y5	57	2	5	4.23	.824
Y6	57	3	5	4.61	.620
Y7	57	3	5	4.67	.512
Y8	57	3	5	4.63	.555

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil data yang diperoleh pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai *mean* atau rata-rata variabel Kinerja Karyawan tertinggi terdapat pada indikator Y2 yaitu dengan pernyataan “Saya diberikan tugas yang terlalu banyak” dengan nilai 4.74. Hal ini menunjukkan bahwa responden secara umum setuju bahwa mereka diberikan tugas yang terlalu banyak, Kemudian untuk nilai standar deviasi dari variabel Kinerja Karyawan terendah yaitu 0.444 pada indikator Y2 yang tidak mendekati 0 (nol) menunjukkan bahwa jawaban yang diberikan oleh responden terhadap variabel Beban Kerja bervariasi.

4.3 Uji Instrumen

4.3.1 Uji Validitas

Uji Validitas yaitu kualifikasi keputusan agar terjadi pada objek menggunakan data yang digabungkan oleh peneliti agar dapat dicari validitasnya pada sebuah item, dan juga peneliti dapat menghubungkan skor yang terdapat pada item pertanyaan dengan hasil total skor yang ada pada item-item tersebut. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid. $df = N - 2 = 57 - 2 = 55$ nilai r tabel 0.260.

4.3.1.1 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Tabel 4.8 Uji Validitas Beban Kerja

Item Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i> <i>R</i>	R Tabel	Keterangan
X1.1	0.889	0.260	Valid
X1.2	0.881	0.260	Valid
X1.3	0.897	0.260	Valid
X1.4	0.861	0.260	Valid
X1.5	0.769	0.260	Valid
X1.6	0.778	0.260	Valid
X1.7	0.733	0.260	Valid
X1.8	0.698	0.260	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Pada tabel 4.8 diatas menunjukkan hasil uji validitas beban kerja. Seluruh nilai r_{hitung} setiap item memiliki nilai > 0.260 dapat diartikan bahwa variabel beban kerja pada penelitian ini yaitu valid. Maka, variabel Beban Kerja dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

4.3.1.2 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Tabel 4.9 Uji Validitas Stres Kerja

Item Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i> <i>R</i>	R Tabel	Keterangan
X2.1	0.846	0.260	Valid
X2.2	0.760	0.260	Valid
X2.3	0.610	0.260	Valid
X2.4	0.761	0.260	Valid
X2.5	0.665	0.260	Valid
X2.6	0.905	0.260	Valid
X2.7	0.902	0.260	Valid
X2.8	0.894	0.260	Valid
X2.9	0.780	0.260	Valid
X2.10	0.778	0.260	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Pada tabel 4.9 diatas menunjukkan hasil uji validitas stres kerja. Seluruh

nilai r_{hitung} setiap item memiliki nilai > 0.260 dapat diartikan bahwa variabel beban kerja pada penelitian ini yaitu valid. Maka, variabel beban kerja dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

4.3.1.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.10 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	Pearson Correlation <i>R</i>	R Tabel	Keterangan
Y.1	0.630	0.260	Valid
Y.2	0.717	0.260	Valid
Y.3	0.741	0.260	Valid
Y.4	0.809	0.260	Valid
Y.5	0.745	0.260	Valid
Y.6	0.682	0.260	Valid
Y.7	0.643	0.260	Valid
Y.8	0.670	0.260	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Pada tabel 4.10 diatas menunjukkan hasil uji validitas stres kerja. Seluruh nilai r_{hitung} setiap item memiliki nilai > 0.260 dapat diartikan bahwa variabel beban kerja pada penelitian ini yaitu valid. Maka, variabel beban kerja dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Dalam Penelitian ini suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* suatu instrument dibawah nilai 0,60 maka variabel dinyatakan tidak reliabel. Pada pengujian ini jumlah instrumen variabel independen yang akan diuji sebanyak 8 instrumen untuk Beban Kerja, 10 instrumen untuk Stres Kerja dan variabel dependen sebanyak 8 instrumen untuk Kinerja Karyawan yang kemudian ditemukan setelah hasil pengujian bahwa ketiga variabel tersebut dapat dinyatakan valid sehingga variabel yang diuji telah reliabel. Hasil uji realibilitas tiap indikator variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Beban Kerja	0.932	8
Stres Kerja	0.935	10
Kinerja Karyawan	0.849	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diartikan bahwa masing-masing variabel independen dan dependen dapat dikatakan reliabel karena dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* memiliki nilai lebih dari 0,60 yang dapat menunjukkan bahwa semua variabel dapat dikatakan *reliable*.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Pada pengujian asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah data tersebut mengalami penyimpangan data atau tidak. Uji asumsi klasik pada penelitian ini meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Heteroskedasitas.

4.4.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan agar mengetahui apakah residual atau variabel pengganggu dalam model regresi terdistribusi secara teratur. Dalam penelitian ini, uji Kolmogorov-Smirnov di gunakan untuk menentukan apakah residunya normal. Tingkat signifikansi yang dipilih adalah = 5%. Landasan pengambilan keputusan adalah mengevaluasi nilai perusahaan. Jika Asimp. Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05 maka diasumsikan distribusi datanya tidak normal, dan jika lebih besar dari 0,05 maka diasumsikan distribusi datanya normal.

Tabel 4.12 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.08357116
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.079
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.167
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction		
d. This is a lower bound of the true significance		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal karena nilai probabilitas, atau Asymp. Sig. (2-tailed), sebesar 0,167 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05.

4.4.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji ini akan menentukan apakah ada variabel independen yang memiliki hubungan linier. Nilai *tolerance* atau nilai *variance inflation factor* (VIF) digunakan untuk mendeteksi gejala multikolinieritas pada model penelitian. Tidak ada multikolinieritas antar variabel independen, yang ditentukan oleh toleransi pembatas $> 0,10$ dan batas VIF 10,00. Seperti terlihat pada tabel 4.9 di bawah ini, hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai VIF batas toleransi $> 0,10$ dan batas VIF 10,00.

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinaritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja	.440	2.273
	Stres Kerja	.440	2.273

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinieritas. Hal ini dapat dilihat dari nilai tolerance yang sebesar 0.440, yang lebih besar dari batas 0.10. Selain itu, nilai VIF yang diperoleh adalah 2.273, yang juga lebih kecil dari batas 10.00. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Telah dijelaskan sebelumnya bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji terjadinya ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik uji *white* yaitu meregresikan nilai residual yang dikuadratkan dengan variabel independen. Sebagai berikut tabel 4.15 hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji *white*:

Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji White

Model Summary ^(b)				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.315 ^a	.099	.011	13.53158

a. Predictors: (Constant), X1.X2, Stres Kerja, Beban Kerja, X2Square, X1Square
b. Dependent Variable: Res2

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji *white* dengan *Software IBM SPSS Statistics*. Dapat dilihat dari tabel 4.14 diatas kriteria pengujian

menggunakan tingkat signifikan 5% atau 0,05. Untuk mencari nilai *Chi-square* hitung dengan rumus $R\text{ Square} \times n$ dimana $n = 57$ dan $R = 0,099$. Diperoleh hasil *Chi-Square* hitung sebesar 5,643 ($57 \times 0,099$). Untuk nilai *Chi-square* tabel yaitu 11,0705 ($df = 5, \alpha = 0,05$). Berdasarkan data diatas diketahui *Chi-Square* hitung < *Chi-Square* tabel, yaitu $5,643 < 11,0705$, sehingga dapat disimpulkan uji *white* lolos atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas yaitu Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) secara keseluruhan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). hasil uji regresi linear berganda pada penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36.723	2.391		15.359	.000
Beban Kerja	.357	.128	.534	2.793	.007
Stres Kerja	-.220	.086	-.488	-2.553	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Adanya hasil data pada tabel 4.15 di atas, maka analisis regresi linier berganda dapat diuraikan sebagai berikut:

$$Y = 36.723 + 0.357X_1 - 0.220X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (β_0) = 36.723, yang berarti apabila Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2), diasumsikan konstan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 36.723.
2. Variabel beban kerja (X_1) = 0.357 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel beban kerja dan kinerja adalah positif artinya jika variabel beban kerja meningkat sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja

karyawan sebesar 0.357 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

3. Variabel stress kerja (X_2) = -0.220 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel stress kerja dan kinerja adalah negatif artinya jika variabel stress kerja meningkat sebesar 1 satuan maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0.220 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah pengujian terhadap suatu pernyataan dengan menggunakan metode statistik sehingga hasil pengujian tersebut dapat dinyatakan signifikan secara statistik. Uji Hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari uji t (Parsial) dan uji F (Simultan).

4.6.1 Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menentukan seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis koefisien determinasi digunakan untuk menentukan seberapa besar kemampuan model variabel independen yaitu Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) dalam menerangkan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). berikut merupakan uji koefisien determinasi pada penelitian ini.

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.594	.584	3.140
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023.

Berdasarkan tabel 4.16 hasil pengujian Program SPSS menunjukkan besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) = 0.584, artinya bahwa variabel independen yaitu Beban Kerja dan Stres Kerja memengaruhi variabel dependen

yaitu Kinerja Karyawan sebesar 58.4% sisanya sebesar 41.6% dipengaruhi oleh variabel atau sebab-sebab lain diluar penelitian yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

4.6.2 Hasil Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas yaitu Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.17 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81.740	2	40.870	4.145	.021 ^b
	Residual	532.471	54	9.861		
	Total	614.211	56			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja						

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Pada tabel distribusi nilai F_{tabel} bahwa angka 2 ; 54 pada signifikansi 0.05 adalah 3.17. Maka, pada penelitian ini nilai F_{tabel} sebesar 3.17. Berdasarkan tabel 4.17, diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $4.145 > 3.17$ dan nilai sig sebesar $0.021 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.6.3 Hasil Uji T (Parsial)

Pengujian terhadap signifikansi koefisien regresi linier secara parsial sangat penting untuk menyimpulkan apakah terdapat pengaruh antara perubahan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Dengan jumlah sampel sebesar 57 dan $df = n - k$ ($57-2$) sehingga dalam penelitian ini nilai df sebesar 55 dan taraf signifikansi sebesar 5% (0.05) dan

diperoleh nilai t_{tabel} adalah sebesar 1.673. Arti negatif pada uji ini merujuk pada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang berlawanan arah.

Tabel 4.18 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.723	2.391		15.359	.000
	Beban Kerja	.357	.128	.534	2.793	.007
	Stres Kerja	-.220	.086	-.488	-2.553	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (Beban kerja (X_1) dan Stres kerja (X_2) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja karyawan (Y)). Berikut ini penjelasan berdasarkan pada tabel 4.18 akan dijelaskan pengujian dari masing-masing variabel:

1. Uji Hipotesis Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.18 dari hasil uji t diatas, maka dapat diketahui bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu sebesar $2.793 > 1.673$ dengan nilai signifikan dari variabel Beban Kerja (X_1) sebesar $0.007 < 0.05$ dan memiliki arah koefisien positif. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya bahwa variabel Beban kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H_1 : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Hipotesis Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.18 diketahui $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu sebesar $-2.553 > -1.673$ dari variabel Stres Kerja (X_2) sebesar $0.014 < 0.05$ dan memiliki arah koefisien negatif. Hal ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan dan kinerja mereka, dengan arah hubungan yang negatif. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka

dengan demikian, variabel Stres kerja (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dapat disimpulkan semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, maka kinerja mereka cenderung menurun. Artinya jika stres kerja meningkat maka akan akan menurunkan kinerja karyawan pada Tuscany Boutique Hotel Tangerang Selatan.

H₂: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.7 Pembahasan

Pembahasan mengenai pengaruh variabel independen yang terdiri dari Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diuraikan sebagai berikut:

4.7.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- Beban kerja dapat dijelaskan sebagai perbedaan antara kemampuan atau kapasitas seorang pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapinya (Meshakti, 2018). Penting untuk menghindari beban kerja yang terlalu berat, yang dapat disebabkan oleh ketidakseimbangan antara pekerjaan dan jumlah karyawan, atau beban kerja yang terlalu ringan karena jumlah karyawan yang berlebihan (Setiyo Utomo, 2019).

Karyawan sering kali menghadapi perubahan dalam cara kerja, peraturan kerja yang baru, atau penambahan beban kerja yang memerlukan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk menyelesaikannya. Hal ini merupakan tantangan bagi karyawan dan dapat meningkatkan kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas. Dalam penelitian ini, beban kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan di *Tuscany Boutique Hotel* Tangerang Selatan. Dengan kata lain, penelitian ini mendukung hipotesis bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di hotel tersebut.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan beban kerja yang tepat dan efektif, kinerja karyawan dapat meningkat. Ketika karyawan diberikan beban kerja yang tepat, mereka akan lebih berkomitmen dan mampu mengelola waktu kerja mereka dengan baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka.

Dengan memberikan beban kerja yang efektif, perusahaan dapat menentukan sejauh mana karyawan dapat menghadapi beban kerja maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Jika karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap beban kerja, mereka akan melihatnya sebagai tantangan dalam pekerjaan dan lebih termotivasi untuk bekerja dengan tekun, menghasilkan hasil yang bermanfaat baik bagi mereka sendiri maupun perusahaan tempat mereka bekerja.

Ketika karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan mereka, mereka akan merasa termotivasi dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Beban kerja yang tepat juga dapat mendorong pengembangan dan peningkatan kompetensi karyawan, karena mereka dihadapkan pada tantangan yang sesuai dengan tingkat keahlian mereka. Dengan demikian, beban kerja yang efektif dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rina Wijaya (2020) dengan judul "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia)". Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan, yang berarti bahwa jika beban kerja meningkat, kinerja karyawan juga cenderung meningkat.

4.7.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres dapat didefinisikan sebagai keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang (Iskamto, 2021). Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan kerjanya. Stres kerja dapat disebabkan oleh tekanan dan tuntutan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan agar mereka mencapai target, namun pada saat yang sama karyawan tersebut mungkin belum mampu memenuhi semua tuntutan tersebut, meskipun mereka berusaha sekuat tenaga. Hal ini dapat menyebabkan timbulnya stres kerja. Beban kerja yang berlebihan, batasan waktu yang ketat, umpan balik yang tidak sesuai harapan, konflik antarpribadi dan antarkelompok, perbedaan nilai-nilai antara organisasi dan karyawan, perubahan

teknologi yang sulit dipahami, masalah keuangan, dan masalah keluarga merupakan beberapa faktor yang dapat menyebabkan stres kerja.

Dalam penelitian ini, secara parsial stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *Tuscany Boutique Hotel* Tangerang Selatan. Dengan kata lain, penelitian ini mendukung hipotesis bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di hotel tersebut.

Stres dapat memiliki efek yang bermanfaat atau merugikan terhadap kinerja. Secara sederhana, ini berarti bahwa stres memiliki potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan tugas, tergantung pada tingkat stres, tantangan kerja yang ada, dan tingkat kinerja yang dicapai. Jika stres menjadi terlalu besar, kinerja dapat menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

Selain itu, stres kerja juga dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi produktivitas dan kinerja mereka. Karyawan yang mengalami stres cenderung memiliki tingkat absensi yang lebih tinggi, tingkat kesalahan yang lebih besar, dan kurang kreativitas dalam menyelesaikan tugas.

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola stres kerja karyawan dengan baik melalui implementasi strategi pengelolaan stres, seperti memberikan dukungan sosial, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, memberikan kesempatan untuk istirahat dan pemulihan, serta memastikan keseimbangan antara beban kerja dan sumber daya yang tersedia.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyawati (2018) dengan judul "Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Stasiun Maggarai Jakarta Selatan". Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novi Febrianti (2022) dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa". Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis regresi sederhana pada variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan arah regresi yang lebih kecil dari

konstanta. Koefisien tersebut bernilai negatif, yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara stres kerja dan kinerja karyawan, di mana semakin tinggi stres kerja, semakin rendah kinerja karyawan.

