

**PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA DAN KINERJA KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL GRANDIA BANDUNG**

Pria Adikka Ilham^{1*}, Ivan Gumilar Sambas Putra²
Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia
[pria.adikka@widyatama.ac.id^{1*}](mailto:pria.adikka@widyatama.ac.id)

Manuskrip: Mei -2022; Ditinjau: Mei-2022; Diterima: Mei -2022; Online: Juli-2022; Diterbitkan: Juli-2022

ABSTRAK

Perkembangan bisnis perhotelan dan pariwisata di Indonesia terus mengalami peningkatan yang signifikan. Hal ini terlihat dari meningkatnya jumlah pengunjung di Indonesia dan tumbuhnya industri pariwisata, termasuk semakin banyaknya hotel di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Grandia Hotel Bandung. Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seratus orang karyawan Grandia Hotel Bandung. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, sehingga jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yang teridentifikasi. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi dan pengujian model F serta pengujian hipotesis secara parsial. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grandia Bandung dan terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grandia Bandung..

Kata Kunci: Konflik Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The development of the hospitality and tourism business in Indonesia continues to experience a significant increase. This can be seen from the increasing number of visitors in Indonesia and the growth of the tourism industry, including the growing number of hotels in Indonesia. This study aims to determine how the work conflict and work stress affected on the employees' performance at Grandia Hotel Bandung. This study used causal associative research with a quantitative approach. The sample of this research are one hundred employees of Grandia Hotel Bandung. The sampling technique used is saturated sampling or census, so that the total population is the same as the number of samples identified. Data processing is done by using multiple linear regression, analysis of the coefficient of determination and testing the F model and testing the partial hypothesis. Based on the study results, it can be concluded that there is a negative influence between work conflict on employees' performance at Grandia Hotel Bandung and there is a negative influence between work stress on employee performance at Grandia Hotel Bandung.

Keyword: Work Conflict, Work Stress, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Saat ini karyawan menghadapi tantangan yang semakin sulit dalam menghadapi tuntutan perusahaan yang menuntut kinerja tinggi untuk kelangsungan hidup perusahaan. Perkembangan organisasi juga dipengaruhi oleh perubahan teknologi, selain ditunjang dengan sistem manajemen yang baik, juga dibarengi dengan menggunakan mesin dan peralatan yang lebih canggih, baik untuk operasional maupun tujuan administrasi perusahaan. Dalam hal ini, mau tidak mau perusahaan harus mampu menyediakan dan menciptakan tenaga yang terampil, cakap, dan siap pakai dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang menuntut kemampuan kerja yang lebih tinggi. Peran ini biasanya diwujudkan dalam bentuk kontribusi kemampuan dan potensi terhadap pelaksanaan tugas yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan. Agar peran itu selalu menghasilkan hasil yang optimal, diperlukan program pelatihan yang berkesinambungan bagi keduanya baik karyawan yang baru diterima dan karyawan lama di perusahaan (Yulianti: 2010).

Perkembangan bisnis perhotelan dan pariwisata di Indonesia terus mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan meningkatnya jumlah kunjungan wisatawan di Indonesia dan pertumbuhan industri pariwisata termasuk bertumbuhnya jumlah hotel di Indonesia. Memang selama ini Jakarta, Yogyakarta dan Bali menjadi barometer pariwisata nasional namun sebenarnya banyak wilayah lain di Indonesia yang mengalami pertumbuhan pariwisata yang terbilang pesat seperti Sulawesi Utara dengan wakatobinya, Papua dengan Raja Ampatnya, Bandung, Surabaya dan beberapa wilayah lainnya juga telah mengalami pertumbuhan yang signifikan dalam bidang pariwisata. Berikut ini merupakan tingkat penghunian kamar hotel bintang pada tahun 2021 – 2022 di Indonesia:



Gambar 1. Tingkat hunian kamar hotel berbintang di Indonesia

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, tingkat penghunian kamar (TPK) hotel berbintang di Indonesia sebesar 42,43% pada Januari 2022. Persentase itu lebih tinggi 12,08 poin dibandingkan periode yang sama tahun sebelumnya (year on year/yoy) sebesar 30,35%. Meski demikian, TPK hotel berbintang mengalami penurunan 9,14 poin jika dibandingkan bulan sebelumnya (month-to-month/m-to-m). Pada Desember 2021, TPK hotel berbintang tercatat sebesar 51,57%. Menurut wilayahnya, Kalimantan Timur memiliki TPK hotel berbintang paling tinggi, yakni 60,78%. Sedangkan, TPK hotel berbintang di Sulawesi Barat menjadi yang terendah sebesar 11,86%. Berdasarkan klasifikasinya, seluruh hotel berbintang mengalami kenaikan TPK secara tahunan pada Januari 2022. Hotel bintang 5 mengalami kenaikan TPK paling tinggi, yakni 19,06 poin (yoy) menjadi 42,43%. Secara bulanan, seluruh hotel berbintang mengalami penurunan TPK pada Januari 2022. Penurunan tertinggi terjadi di hotel bintang 4 sebesar 11,23 poin (m-to-m) menjadi 43,89%.

Dengan munculnya peluang tersebut para pelaku bisnis harus memiliki sebuah inovasi agar dapat terus bersaing pada industry perhotelan di Kota Bandung dikarenakan sudah banyak bermunculan hotel-hotel yang siap bersaing antara satu sama lain. Salah satu hotel yang berada di Kota Bandung yaitu hotel Grandia merupakan salah satu hotel yang memiliki keunggulan utama yang membedakan dengan hotel lainnya dengan lokasi yang berada di pusat kota, juga memiliki kolam renang dengan konsep infinity pool yang terletak di rooftop dengan pemandangan Kota Bandung.

Dunia kerja tidak terlepas dari keberadaan sebuah konflik. Pada umumnya, konflik akan timbul ketika terjadi permasalahan dalam hal komunikasi, hubungan pribadi atau struktur organisasi. Setiap permasalahan dapat muncul, baik antar individu maupun antar kelompok dalam sebuah perusahaan. Perbedaan pandangan dan penilaian yang akhirnya membawa perusahaan ke dalam suatu konflik. Konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi, perkelahian, dan frustrasi jika tidak dapat diselesaikan (Hasibuan, 2016). Guna untuk mendapatkan data pendukung mengenai konflik kerja yang timbul pada Hotel Grandia Bandung. Berdasarkan pada hasil pra survei melalui 50 orang karyawan diperoleh informasi mengenai konflik kerja yang timbul menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menyatakan bahwa sering terjadi konflik di lingkungan pekerjaan yang mengakibatkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja serta pertentangan antar individu atau antara kelompok terjadi karena perbedaan sikap dan tujuan. Penelitian menemukan bahwa ketegangan dan stres kerja umumnya menyebabkan perubahan psikologis, fisik, dan perilaku negatif dalam karyawan individu (Hon dan Kim 2007; Jex et al. 2001). Ketika seorang karyawan garis depan dihadapkan pada suatu situasi yang menimbulkan ancaman, seperti konflik antar anggota tim atau meningkatnya tekanan dan tuntutan pekerjaan yang menjadi berlebihan, situasi stres seperti itu wajar terjadi berhubungan negatif dengan sikap kerja dan prestasi kerja.

Penelitian lain menunjukkan bahwa tidak semua konflik atau pekerjaan stres itu buruk, bagaimanapun, dan stres itu tidak selalu mengarah untuk hasil negatif (Hon 2012; Hon dan Kim 2007; LePine, Podsakoff, dan LePine 2005; Podsakoff, LePine, dan LePine 2007). Satu penjelasan mungkin bahwa hubungan antara stres kerja dan hasil kerja tergantung pada jenis stres. Selain timbulnya konflik kerja tingkat stres kerja yang dimiliki oleh karyawan menjadi faktor berikutnya. Stres dapat timbul akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungan. Terdapat beberapa faktor yang diyakini menjadi penyebab timbulnya stres kerja, yaitu beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang berlebihan, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat dan perbedaan pendapat atau nilai antara karyawan dengan pemimpin. Diputra dan Ida (2019), memiliki hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Widarta (2019), bahwa variabel stres kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Merujuk pada fenomena yang terjadi sehingga peneliti merumuskan permasalahan yaitu:

1. Bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan?

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Konflik Kerja

Konflik memiliki pengertian yang luas, sedangkan konflik diekspresikan dalam bentuk hubungan antara manusia yang bertentangan atau bertentangan pihak lain, Anwari (2016). Memasuki dunia kerja, tidak bisa dipisahkan dari masalah yang dapat memicu konflik seperti untuk bentuk konflik yaitu konflik pekerjaan dan konflik dari masalah keluarga. Konflik kerja bisa secara tidak langsung melukai hubungan antara individu atau kelompok, Kurniawan (2018). Berdasarkan indikatornya, konflik kerja dibagi menjadi:

dua, yaitu fungsional konflik dan disfungsional konflik (Pujaatmaka, 2008); (Putri, 2017). Konflik fungsional berfokus pada mencapai tujuan yang dilakukan secara positif, baik secara individu dan kelompok. Di sisi lain, konflik disfungsional adalah konflik negatif dan mengganggu atau menghalangi pencapaian tujuan tertentu.

2. Stres Kerja

Stres merupakan suatu respon ketika seseorang mengalami berbagai tuntutan, ancaman, atau tekanan yang dapat mengubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang. Stres dapat menyebabkan perubahan baik secara fisik dan emosional (mental/psikis). Irham Fahmi (2016) mendefinisikan bahwa “Stres adalah suatu keadaan yang menindas diri dan jiwa seseorang melampaui batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka hal ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak muncul begitu saja tetapi sebagai suatu penyebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor-faktor yang mempengaruhi jiwa seseorang, dan kejadian tersebut terjadi di luar kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya”.

Adanya stres kerja yang berdampak positif bagi karyawan seperti motivasi dan munculnya gairah dan gairah, adanya rangsangan untuk bekerja keras, dan adanya keinginan untuk terus mengasah potensi yang dimiliki. Namun terdapat stres kerja yang berdampak negatif antara lain kurangnya kemampuan diri dalam mengambil keputusan, meningkatnya kecemasan dan berkurangnya rasa percaya diri sehingga karyawan tidak yakin dapat bekerja secara maksimal. Konflik terjadi ketika dua pihak atau lebih memiliki tujuan, sikap, cara berpikir, dan kecerdasan emosional yang berbeda. Konflik merupakan reaksi yang timbul dari perbedaan persepsi dan pendapat yang dapat menimbulkan perpecahan, pertentangan, dan perpecahan, dalam kasus yang paling parah dapat menimbulkan perkelahian. Enny (2019) menyatakan bahwa “Konflik adalah suatu keadaan yang terjadi ketika dua pihak atau lebih menganggap adanya perbedaan kedudukan, sumber daya dan tindakan yang tidak memadai dari salah satu pihak untuk menghalangi, atau mengganggu atau dalam beberapa hal membuat tujuan pihak lain kurang berhasil.”

3. Kinerja karyawan

Kinerja adalah keberhasilan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja adalah tingkat pencapaian yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku di organisasi sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan. Menurut Sedharmayanti (dalam Ansory dan Indrasari, 2018) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing. Pegawai merupakan aset terpenting Kinerja pegawai sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan atau kemunduran organisasi, oleh karena itu penting bagi pimpinan untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai agar standar kinerja yang telah ditetapkan dapat terwujud.

Gibson (dalam Ansory dan Indrasari, 2018) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis: persepsi, peran, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan

4. Konflik Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan

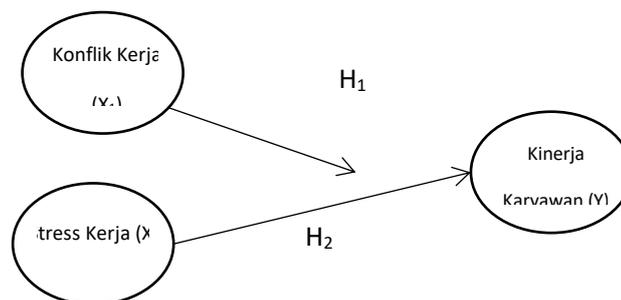
Konflik kerja sering terjadi didalam lingkungan kerja. Karyawan yang sering marah atau emosional akan membuat rekan sekerjanya merasa tidak nyaman. Jika karyawan marah satu sama lain maka kinerja dan produktifitasnya akan menurun, ketika mereka harus bekerja sama dalam tim mereka cenderung hanya akan memfokuskan menyelesaikan pekerjaan mereka masing-masing daripada mengonsentrasikan diri pada penyelesaian konflik. Dalam bekerja karyawan menjadi tidak tenang dan timbul sikap was was terhadap teman sekerja, mereka akan cenderung lebih tertutup karena merasa teman sekerja tersebut tidaklah baik dan menjadi sebuah ancaman bagi karirnya. Ketika karyawan merasa saling tertekan maka konsentrasi pekerjaan akan menurun sehingga kualitas pekerjaan yang mereka hasilkan akan menurun juga.

H1: Terdapat pengaruh negatif konflik kerja terhadap kinerja karyawan

5. Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja adalah perasan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Beban kerja berlebihan akan membuat karyawan merasa tertekan dengan pekerjaannya, mereka merasa pekerjaan yang dibebankan terlalu berat sehingga kuantitas kerja yang dihasilkan karyawan tidak maksimal. Karyawan yang tidak cocok dengan pekerjaannya akan mengakibatkan pekerjaan yang dihasilkan akan tidak sesuai dengan standar yang ditentukan. Karyawan yang tidak cocok dengan pekerjaan ditambah lagi intimidasi dan tekanan dari atasan ataupun rekan kerja akan mempengaruhi kualitas kerja. Risiko yang dihadapi oleh setiap karyawan di berbagai divisi berbeda beda. Dengan risiko yang tinggi tersebut, kinerja karyawan akan lebih berhati-hati dan ragu-ragu sehingga kualitas kerja menurun. Selain itu, target dan harapan perusahaan yang tinggi membuat karyawan yang tidak mampu akan menganggapnya sebagai tekanan dan tidak termotivasi untuk mencapai target tersebut.

H2 : Terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan



Gambar 2. Model Penelitian

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Variabel yang digunakan dalam menguji hipotesis ini terdiri dari satu variabel dependen dan dua variabel independen. Adapun yang menjadi variabel dependen yaitu kinerja karyawan, sedangkan variabel independen yaitu stres kerja dan konflik kerja. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan pada Hotel Grandia Bandung yang berjumlah 100 orang karyawan. Agar sampel yang diambil representatif, maka diperlukan teknik pengambilan sampel. Penentuan sampel perlu dilakukan dengan cara yang dapat dipertanggungjawabkan untuk mendapatkan data yang benar, sehingga kesimpulan yang diambil dapat dipercaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan

adalah sampling jenuh. Dalam penelitian ini diambil seluruh karyawan pada Hotel Grandia Bandung yang berjumlah 100 orang untuk dijadikan sampel.

Metode analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik. Sementara untuk metode analisis statistik menenggunakan analisis regresi berganda dengan melakukan pengujian uji model F, koefisien determinasi dan uji t. Menurut Ghazali (2018), uji goodness of fit (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Model goodness of fit dapat diukur dari nilai statistik F yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Sedangkan Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.

IV. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan Data yang dikumpulkan, diketahui responden untuk karakteristik jenis kelamin, mayoritas karyawan Hotel Grandia Bandung dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak 56 responden (56%). Selanjutnya untuk karakteristik pendidikan terakhir, mayoritas karyawan berpendidikan D4 sebanyak 41 responden (41%). sedangkan karakteristik umur mayoritas karyawan dengan umur 20-30 tahun sebanyak 42 responden atau sebesar 42%. lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 44 reponden (44%)

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengukuran validitas maupun reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu Software SPSS 27.0. Hasil pengujian untuk validitas data variabel X dan variabel Y dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Data Variabel Konflik Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

	Pernyataan	Nilai Korelasi	Nilai Batas	Keterangan
Konflik Kerja (X1)	X1.1	0,712	0,197	Valid
	X1.2	0,718	0,197	Valid
	X1.3	0,719	0,197	Valid
	X1.4	0,705	0,197	Valid
	X1.5	0,648	0,197	Valid
	X1.6	0,689	0,197	Valid
	X1.7	0,719	0,197	Valid
	X1.8	0,723	0,197	Valid
	X1.9	0,577	0,197	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,644	0,197	Valid
	X2.2	0,636	0,197	Valid
	X2.3	0,481	0,197	Valid
	X2.4	0,655	0,197	Valid
	X2.5	0,619	0,197	Valid
	X2.6	0,607	0,197	Valid
	X2.7	0,639	0,197	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,651	0,197	Valid
	Y2	0,598	0,197	Valid
	Y3	0,769	0,197	Valid
	Y4	0,613	0,197	Valid
	Y5	0,690	0,197	Valid
	Y6	0,751	0,197	Valid
	Y7	0,717	0,197	Valid
	Y8	0,724	0,197	Valid
	Y9	0,699	0,197	Valid
	Y10	0,575	0,197	Valid

Hasil uji validitas pada tabel 1 menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,197.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel Konflik Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Nilai Batas	Keterangan
Konflik Kerja (X1)	0,862	0,700	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,723	0,700	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,870	0,700	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian, maka hasil pengujian menunjukkan bahwa semua instrument penelitian adalah reliabel. Hal ini dapat dilihat bahwa penelitian ini mempunyai alpha yang lebih dari 0,70.

2. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data telah terdistribusi normal atau tidak, dapat dilakukan pengujian dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S) pada aplikasi SPSS 27 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		100
Normal Parameters,a,b	Mean	0.00E+00
	Std. Deviation	0.41415151
	Absolute Positive	0.076
	Negative	0.074
Most Extreme Differences		-0.076
		0.755
Kolmogorov-Smirnov Z		0.618
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.618

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp.Sig 2-tailed) sebesar 0,618. Karena signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,618 > 0,05$), maka data terdistribusi normal.

3. Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas, dilakukan pengujian melalui aplikasi SPSS Versi 27 dengan melihat nilai tolerance dan inflation factor (VIF) pada model regresi, yaitu dengan melihat angka VIF (Variance Inflation Factor) harus kurang dari 10 dan angka tolerance lebih dari 0,1.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	0.14	0.331		0.41	0.69		
1 Konflik_Kerja	0.39	0.095	0.393	4.13	0	0.495	2
Stres_Kerja	0.48	0.107	0.421	4.43	0	0.495	2

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Diketahui bahwa kedua variabel independen memiliki nilai tolerance 0,495 yang berarti lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh sebesar 2,020 yang berarti kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas pada model regresi.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.752a	0.566	0.557	0.4184	1.707

a.Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Konflik_Kerja

b.Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Hasil DW memenuhi kriteria, karena $1,707 < 1,715 < 2,285$ maka dari itu dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Persamaan Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.14	0.331		0.406	0.69
1 Konflik_Kerja	0.39	0.095	0.393	-4.13	0
Stres_Kerja	0.48	0.107	0.421	-4.43	0

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Dari tabel di atas diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,135 + 0,390X1 + 0,475X2 + e$$

6. Pengujian Model F

Uji F adalah uji kelayakan model (*goodness of fit*) yang harus dilakukan dalam analisis regresi linear berganda. Di bawah ini akan disajikan hasil pengujian hipotesis secara simultan menggunakan analisis regresi linear berganda yaitu sebagai berikut :

Tabel 7. Pengujian Hipotesis

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	22.2	2	11.079		
1	Residual	17	97	0.175	63.3	.000b
	Total	39.1	99			

a.Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Konflik_Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji f) di atas, didapat nilai signifikansi model regresi secara simultan sebesar 0,000, nilai ini lebih kecil dari *significance level* 0,05 (5%), yaitu $0,000 < 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian.

7. Koefisien Determinasi

Disajikan hasil pengujian koefisien determinasi yaitu sebagai berikut :

Tabel 8. Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.752a	0.566	0.557	0.4184	

a. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Konflik_Kerja

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi di atas, menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,566 yang berarti bahwa variabilitas variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu variabel stres kerja dan konflik kerja dalam penelitian ini adalah sebesar 56.6%, sedangkan sisanya sebesar 43,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian.

8. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Di bawah ini akan disajikan hasil pengujian hipotesis secara parsial menggunakan analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

Tabel 9. Pengujian Hipotesis uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.135	0.331		0.406	0.686
1 Konflik_Kerja	0.39	0.095	0.393	-4.129	0
Stres_Kerja	0.475	0.107	0.421	-4.428	0

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada model regresi, diperoleh nilai signifikansi variabel konflik kerja sebesar $0,000 < 0,05$ (taraf nyata signifikansi penelitian). maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, artinya secara parsial variabel konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sementara nilai signifikansi variabel stres kerja sebesar $0,000 < 0,05$ (taraf nyata signifikansi penelitian) dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, artinya secara parsial variabel stress kerja berpengaruh negatif terhadap variabel kinerja karyawan.

A. Konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan hotel Grandia.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan hotel Grandia bandung. Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beberapa faktor. Perbedaan pendapat dengan rekan kerja dalam menentukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan memiliki skor tertinggi yaitu 3,3. Konflik terhadap rekan kerja dapat menurunkan kinerja karyawan. Konflik pada rekan kerja ditunjukkan dengan komunikasi dan interaksi yang kurang baik antar karyawan. Hal itu menciptakan suasana yang tidak kondusif dan hubungan yang kurang baik sehingga kinerja karyawan menurun. Perilaku yang tidak cocok antar karyawan ditunjukkan dengan sikap saling tidak menghormati antar karyawan Hotel sehingga sering terjadi konflik. Konflik pada manajemen dan organisasi dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Ivancevich (1996); e.g., Cohen (1997); Simons and Peterson (2000); Robbins (2000); Rollinson (2002); e.g., De Dreu and Weingart (2003); Pujaatmaka (2006); Hon (2012); Hon (2013); Putri (2017) dan Kurniawan (2018)

B. Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan hotel Grandia.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan hotel Grandia Bandung. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja dijelaskan oleh beberapa faktor. Skor tertinggi indikator Stres Kerja terdapat pada indikator target dan harapan (3,59). Jika target pekerjaan tidak sesuai dengan harapan perusahaan maka karyawan akan merasa terbebani dengan pencapaian target pekerjaan tersebut. Dalam proses pencapaian target tersebut karyawan akan menurunkan kinerjanya jika hasil yang diperoleh tidak sesuai dengan harapannya. Target pekerjaan yang tinggi diterapkan hotel Grandia Bandung diindikasikan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Penurunan kinerja karyawan hotel Grandia ditunjukkan dengan sikap karyawan yang tidak ramah terhadap tamu, tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sering tidak masuk kerja atau absen, dan kurang cepat atau cekatan dalam melayani permintaan tamu. Karena harapan perusahaan yang tinggi tersebut, karyawan hotel merasa terbebani dalam mencapai target dan tujuan perusahaan maupun individu

dimasa depan sehingga penurunan kinerja semakin tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian e.g., Gardner and Cummings (1988); Hamilton et al. (1993); Xie and John (1995); Jex et al. (2001); Glazer and Beehr (2005) dan Diputra dan Ida (2019).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan serta stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan hotel Grandia Bandung. Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan yaitu dalam menyatukan keinginan untuk menerima perbedaan pendapat demi mencapai tujuan. Sebaiknya mencari solusi dengan cara musyawarah sehingga para karyawan dapat menyapaikan pendapat atau saran kepada atasan atau pimpinan sehingga terjalin sikap saling menghargai pendapat antar karyawan. Sementara dalam pembagian beban pekerjaan sesuai dengan struktur organisasi sebaiknya pimpinan memberikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan jabatan dan kemampuan yang karyawan miliki sehingga karyawan tidak merasa kebingungan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang mereka dapatkan.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, A. F dan Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- De Dreu, C. K. W., and L. Weingart. 2003. Task versus relationship conflict, team performance, and team member satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology* 8:741-49.
- Diputra, A.A.D.P., dan Ida B.K.S. 2019. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Destination Asia Bali. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 2: 7986 – 8015.
- Donnelly, Gibson, dan Ivancevich. 1996. *Manajemen Edisi Sembilan Jilid 1*. Alih Bahasa: Zuhad Ichyudin. Jakarta : Erlangga
- Cohen., Wills., & Cutrona, C.E. (1997). Perceived parental social support and academic achievement: an attachment theory perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(2),369-78
- Eka Yulianti. 2017. *Komunikasi Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt.Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Shipyard Jakarta – 1)*.Universitas 17 Agustus 1945. Jakarta
- Enny W. Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT.Alfabeta.
- Gardner, D. G., and L. L. Cummings. 1988. Activation theory and job design: Review and conceptualization. In *Research in organizational behavior*, vol. 10, ed. B. M. Staw and L. L. Cummings, 81-122. Greenwich, CT: JAL Press.
- Glazer, S., and T. A. Beehr. 2005. Consistency of implications of three role stressors across four countries. *Journal of Organizational Behavior* 26:467-87.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hamilton, V. L., W. S. Hoffman, C. L. Broman, and D. Rauma. 1993. Unemployment,

- distress, and coping: A panel study of auto workers. *Journal of Personality and Social Psychology* 65:234-47.
- Hasibuan, M.S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Hon, A. H. Y. 2012. Shaping environments conducive to creativity: The role of intrinsic motivation. *Cornell Hospitality Quarterly* 53 (1): 53-64.
- Jex, S. M., P. D. Bliese, S. Buzzell, and J. Primeau. 2001. The impact of self-efficacy on stressor-strain relations: Coping style as an explanatory mechanism. *Journal of Applied Psychology* 86:401-409.
- Kumala, D., Utarindasari, D., & Joesyiana, K. (2022). Effect Of Work Stress On Employee Productivity At Pt Unggul Karya In The Extruder Division. *International Journal of Sharia Business Management*, 1(1), 27-32.
- LePine, J. A., M. P. Podsakoff, and M. A. LePine. 2005. A metaanalytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal* 48:764-75.
- M. Putri, "Pengaruh Semangat Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. SURYA BRATASENA PLANTATION PELALAWAN," *JOM Fekon*, vol. 4, no. 1, pp. 376–386, 2017.
- Muhammad Rosidhan Anwari, Bambang Swasto Sunuharyo, Ika Ruhana. 2016. *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*
- Podsakoff, N. P., J. A. LePine, and M. A. LePine. 2007. Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology* 92:438-54.
- Pujaatmaka. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Multi Presindo.
- R. B. Kurniawan, R. A. Sularso, and P. Titisari, "The Effect Of Work Conflict And Job Stress On Employees Performance With Organizational Commitment As Intervening Variable," *J. Manaj. Dan Kewirausahaan*, vol. 6, no. 1, pp. 1–8, 2018, doi: 10.26905/jmdk.v6i1.1985.
- Robbins, S. P. 2000. *Managing organizational conflict: A nontraditional approach*, 9th ed. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Rollinson, D. 2002. *Organizational behavior*. Boston: Addison Wesley.
- Simons, T., and R. Peterson. 2000. Task conflict and relationship conflict in top management teams: The pivotal role of intragroup trust. *Journal of Applied Psychology* 85:102-11.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh kompensasi, komunikasi dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Catur Putra Jaya Depok Jawa Barat. *JIMF (Jurnal Ilmu Manajemen Fukama)*, 1(2).
- Widarta. 2019. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator PDDIKTI di LLDIKTI Wilayah V Yogyakarta. *JPSB Vol. 7 No. 2*.
- Xie, J. L., and G. John. 1995. Job scope and stress: Can job scope be too high? *Academy of Management Journal* 38:1288-995.