

Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Manhattan Hotel Bagian Housekeeping Department)

Khusnul Khotimah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana Jakarta
kkhusnul265@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap prestasi kerja pada Manhattan Hotel Bagian Housekeeping Departemen. Objek penelitian ini adalah karyawan Manhattan Hotel Pada Bagian Housekeeping Departemen sebanyak 74 responden dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Metode analisis data menggunakan Component atau Variance Based Structural Equation Model dengan alat analisis Smart-PLS. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Manhattan Hotel Pada Bagian Housekeeping Departemen. Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Manhattan Hotel Pada Bagian Housekeeping Departemen. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Manhattan Hotel Pada Bagian Housekeeping Department.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja, Prestasi Kerja.

Abstract. This research aims to know the influence of analyze work motivation, job stress and workload on work achievement in the Manhattan Hotel Housekeeping Department. The object of this research is the employees of Manhattan Hotel in the Housekeeping Department, as many as 74 respondents with a qualitative descriptive approach The method is done through a questionnaire. The data analysis method uses the Component or Variance Based Structural Equation Modelling with the Smart-PLS analysis tool. The results showed that work motivation has a significant positive effect on the work achievement of Manhattan Hotel employees in the Housekeeping Department. Job stress has a significant positive effect on the work achievement of Manhattan Hotel employees in the Housekeeping Department. Workload has a significant positive effect on the work achievement of Manhattan Hotel employees in the Housekeeping Department.

Keywords: Work Motivation, Job Stress, Workload, Work Achievement.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai asset perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), sumber daya manusia juga merupakan potensi yang menjadi penggerak di dalam organisasi.

Hotel adalah salah satu jenis akomodasi yang mempergunakan sebagai atau keseluruhan untuk jasa pelayanan penginapan, penyedia makanan dan minuman seta jasa lainnya bagi masyarakat umum yang dikelola secara komersil. Dan secara umum hotel biasanya

memiliki 9 (Sembilan) departemen, yang salah satu nya itu adalah Housekeeping Departemen yang dimana Housekeeping Departemen itu adalah departemen hotel yang bertanggung jawab atas seluruh kebersihan hotel baik dalam ruangan maupun public area serta membersihkan berbagai fasilitas hotel.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan pelatihan kerja (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun simultan.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut Mangkunegara (2013), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sadili (2012), ada 4 tujuan, yaitu:

Tujuan Sosial. Tujuan sosial Manajemen Sumber Daya Manusia adalah agar organisasi suatu perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

Tujuan Organisasional. Tujuan Organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

Tujuan Fungsional. Tujuan Fungsional adalah untuk mempertahankan kontribusi departement sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Tujuan Individual. Tujuan Individu adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, Menurut Melayu S.P Hasibuan (2016), fungsi MSDM yaitu:

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Penghargaan
4. Pengendalian
5. Pengadaan
6. Pengembangan
7. Kompensasi
8. Pengintegrasian
9. Pemeliharaan
10. Kedisiplinan
11. Pemberhentian

Prestasi Kerja. Menurut Hasibuan (2013), prestasi kerja seseorang ditunjukkan dengan keseriusannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja. Menurut Siswanto dalam Simanjutak (2015), dimensi dan indikatornya yaitu:

1. Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh tanggung jawab.
2. Tanggung jawab, yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepada karyawan itu sendiri dengan sebaik-baiknya dan tepat serta berani memikul resiko atau keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.
3. Ketaatan kesanggupan seorang karyawan untuk menaati segala ketepatan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedisiplinan yang berlaku, menaati perintah kedisiplinan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.
4. Kujukuran, yaitu ketulusan hati seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
5. Kerjasama, yaitu kemampuan karyawan untuk bekerja Bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan waktu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil yang memuaskan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang tepat.
6. Prakarsa, yaitu kemampuan karyawan untuk mengambil keputusan, langkah- langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melakukan tugas pokok tanpa menunggu.
7. Kepemimpinan, yaitu kepemimpinan yang dimiliki karyawan untuk meyakini orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.
8. Kualitas kerja, yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketetapan, ketelitian, keterampilan dari hasil kerja.

Motivasi Kerja. Menurut Hasibuan (2014), Istilah motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan.

Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja. Menurut Uno (2012), dimensi dan indikatornya, yaitu:

1. Need of achievement: tantangan pekerjaan, tanggung jawab penghargaan dan prestasi kerja.
2. Need of power: posisi dalam kelompok, mencari kesempatan untuk memperluas kekuasaan.
3. Need of affiliation: hubungan dengan organisasi dan kerja sama.

Stress Kerja. Menurut Robbins (2013), stres kerja suatu kondisi dinamika yang didalamnya seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai suatu yang tidak pasti.

Indikator Stress Kerja

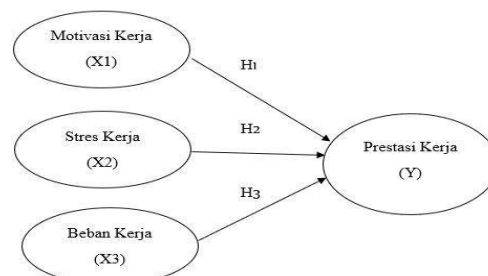
1. Konflik Peran.
2. Beban Karir.
3. Pengembangan Karir.
4. Ketidakmampuan dalam Bertindak.
5. Umpan Balik.

Beban Kerja. Menurut Hurt dan Staveland dalam Tarwaka (2015), beban kerja sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas- tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja.

Dimensi dan Indikator Beban Kerja. Menurut Tarwaka (2015), dimensi beban kerja, yaitu:

1. Beban waktu (time load), menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas.
 - a. Kadang-kadang mempunyai waktu luang.
 - b. Hampir tidak pernah ada waktu luang.
2. Beban usaha mental (mental effort load) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
 - a. Sangat sedikit diperlukan usaha secara mental dengan penuh kesadaran atau sangat sedikit diperlukan konsentrasi.
 - b. Cukup diperlukan usaha secara mental dengan kesadaran atau diperlukan cukup konsentrasi.
 - c. Sangat diperlukan usaha mental dan konsentrasi tinggi aktivitas yang sangat kompleks sehingga diperlukan perhatian penuh.
 - d. Beban tekanan psikologis (psychological stress load) yaitu menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi.
 - e. Sedikit kebingungan, risiko, frustrasi, kegelisahan atau dengan dapat secara mudah diakomodasikan
 - f. Stress dengan tingkat sedang akibat kebingungan, risiko, frustrasi, kegelisahan sebagai beban tambahan.
 - g. Stress dengan tingkat tinggi akibat kebingungan, risiko, frustrasi atau kegelisahan.

Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

- H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja.
 H2 : Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja.
 H3 : Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja.

METODE

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kausal. Hal ini berguna untuk menganalisis hubungan- hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Kaitannya dalam penelitian ini adalah bertujuan untuk mencari pengaruh antara variabel motivasi kerja, stress kerja dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada karyawan Hotel Manhattan bagian Housekeeping Department.

Populasi dan Sampel. Populasi penelitian yang digunakan adalah seluruh pegawai Perusahaan Manhattan Hotel yang berjumlah 302 karyawan.

Penelitian ini sampel yang digunakan adalah pegawai di Perusahaan Manhattan Hotel. Dengan jumlah 74 responden.

Metode Pengumpulan Data. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode pengumpulan data penelitian lapangan (field research) dan penelitian kepustakaan (library research).

Teknik Pengumpulan Data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan survey secara langsung pada obyek penelitian, yaitu karyawan Manhattan Hotel Kuningan.

Uji Instrumen. Menurut Sugiyono (2013), instrument pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner.

Metode Analisis Data. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Component atau Variance Based Structural Equation Model dimana dalam pengolahan datanya menggunakan program Partial Least Square (Smart-PLS) versi 3.2.8 PLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Tabel 1. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std
MK.1	74	1	5	4,189	0,715
MK.2	74	1	5	4,257	0,892
MK.3	74	1	5	4,243	0,948
MK.4	74	1	5	4,284	0,868
MK.5	74	1	5	4,257	0,908
MK.6	74	1	5	4,176	0,956
MK.7	74	1	5	4,149	0,946
MK.8	74	1	5	4,459	0,814
MK.9	74	1	5	4,230	0,915
MK.10	74	1	5	4,311	0,905

Sumber : Data yang di olah PLS 3.0 (Tahun 2020)

Pada Tabel 1 dapat di lihat indikator untuk variabel Motivasi Kerja memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 4,149 terdapat pada indikator MK.7 dengan pernyataan “Perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai, sehingga kebutuhan saya terpenuhi”.

Tabel 2. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std
SK.1	74	1	5	4,027	1,134
SK.2	74	1	5	4,081	1,070
SK.3	74	1	5	4,122	0,992
SK.4	74	1	5	4,162	1,086
SK.5	74	1	5	4,068	0,941

Sumber : Data yang di olah PLS 3.0 (Tahun 2020)

Pada Tabel 2 dapat dilihat indikator untuk variabel Stres Kerja memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 4,027 terdapat pada indikator SK.1 dengan pernyataan “Saya merasa tertekan mengalami konflik peran dengan rekan kerja saya”.

Tabel 3. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std
BK.1	74	1	5	4,324	0,829
BK.2	74	1	5	4,203	0,811
BK.3	74	1	5	4,338	0,848
BK.4	74	1	5	4,122	0,859
BK.5	74	1	5	4,189	0,902
BK.6	74	1	5	4,351	0,851
BK.7	74	1	5	4,216	0,896
BK.8	74	1	5	4,189	0,989
BK.9	74	1	5	4,324	0,829

Sumber : Data yang di olah PLS 3.0 (Tahun 2020)

Pada Tabel 3 dapat dilihat indikator untuk variabel Beban Kerja memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 4,122 terdapat pada indikator BK.4 dengan pernyataan “Dalam bekerja karyawan memiliki determinasi (pengendalian diri) yang tinggi”.

Tabel 4. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja

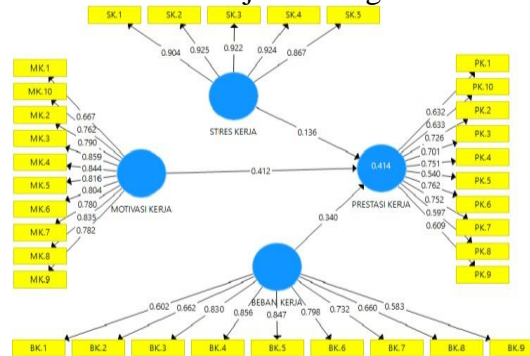
Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std
PK.1	74	2	5	4,162	0,741
PK.2	74	3	5	4,527	0,529
PK.3	74	4	5	4,500	0,503
PK.4	74	2	5	4,176	0,783
PK.5	74	2	5	4,405	0,701
PK.6	74	4	5	4,581	0,497
PK.7	74	3	5	4,297	0,656
PK.8	74	2	5	4,176	0,728
PK.9	74	3	5	4,203	0,721
PK.10	74	3	5	4,324	0,599

Sumber : Data yang di olah PLS 3.0 (Tahun 2020)

Pada Tabel 4 dapat dilihat indikator untuk variabel Prestasi Kerja memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 4,162 terdapat pada indikator PK.1 dengan pernyataan “Selama saya bekerja saya mendapatkan gaji sesuai dengan prestasi kerja yang telah saya dapatkan dalam tempat saya bekerja”.

Hasil Uji Outer Model (Model Pengukuran)

Gambar 2. Uji PLS Algoritma 1



Sumber : Tampilan output model pengukuran PLS (Tahun 2020)

Berdasarkan estimasi dengan SmartPLS 3.0 didapat output pada Gambar 2 diatas dan Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji PLS Algoritma

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Motivasi Kerja	MK.1	0,667	Tidak Valid
	MK.2	0,790	Valid
	MK.3	0,859	Valid
	MK.4	0,844	Valid
	MK.5	0,816	Valid
	MK.6	0,804	Valid
	MK.7	0,780	Valid
	MK.8	0,835	Valid
	MK.9	0,782	Valid
	MK.10	0,762	Valid
Stres Kerja	SK.1	0,904	Valid
	SK.2	0,925	Valid
	SK.3	0,922	Valid
	SK.4	0,924	Valid
	SK.5	0,867	Valid
Beban Kerja	BK.1	0,602	Tidak Valid
	BK.2	0,662	Tidak Valid
	BK.3	0,83	Valid
	BK.4	0,856	Valid
	BK.5	0,874	Valid
	BK.6	0,798	Valid
	BK.7	0,732	Valid
	BK.8	0,66	Tidak Valid
	BK.9	0,583	Tidak Valid
Prestasi Kerja	PK.1	0,632	Tidak Valid
	PK.2	0,726	Valid
	PK.3	0,701	Valid
	PK.4	0,751	Valid
	PK.5	0,54	Tidak Valid
	PK.6	0,762	Valid
	PK.7	0,752	Valid
	PK.8	0,597	Tidak Valid
	PK.9	0,609	Tidak Valid
	PK.10	0,633	Tidak Valid

Sumber : Tampilan output model pengukuran PLS (Tahun 2020)

Berdasarkan Tabel 5 diatas dapat ditemukan 10 indikator yang mempunyai loading factor $>0,6$ sehingga harus dieliminasi karena tidak memenuhi Convergent Validity, indikator sebagai berikut:

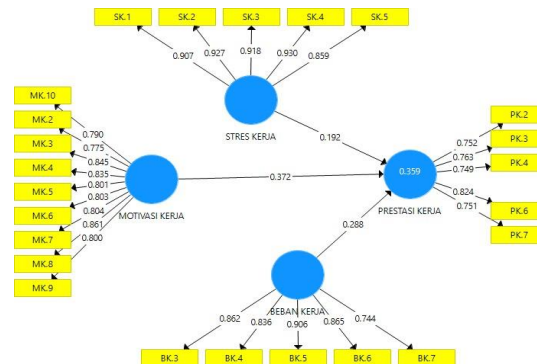
Tabel 6. Hasil Uji Convergent Validity Yang Tidak Valid

<u>Indikator</u>	<u>Outer Loading</u>	<u>Keterangan</u>
MK.1	0,667	Tidak Valid
BK.1	0,602	Tidak Valid
BK.2	0,662	Tidak Valid
BK.8	0,660	Tidak Valid
BK.9	0,583	Tidak Valid
PK.1	0,632	Tidak Valid
PK.5	0,54	Tidak Valid
PK.8	0,597	Tidak Valid
PK.9	0,609	Tidak Valid
PK.10	0,633	Tidak Valid

Sumber : Pengolahan data dengan PLS (Tahun 2020)

Setelah 10 indikator tersebut dieliminasi, maka diperoleh hasil seperti pada Gambar 4.2 sebagai berikut:

Gambar 3. Uji Convergent Validity Re-Eliminiasi



Hasil Uji Hipotesis (Bootstrapping)

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis (Bootstrapping)

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>	<u>Keterangan</u>
MK → PK	0.372	4.115	0.000	Positif signifikan
SK → PK	0.192	1.985	0.047	Positif signifikan
BK → PK	0.288	2.628	0.009	Positif signifikan

Sumber : Pengolahan data dengan PLS (Tahun 2020)

Berdasarkan estimasi dengan SmartPLS 3.0 didapat output pada Gambar 3 diatas dan Tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Convergent Validity Re- Erliminisasi

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Motivasi Kerja	MK.2	0,790	Valid
	MK.3	0,859	Valid
	MK.4	0,844	Valid
	MK.5	0,816	Valid
	MK.6	0,804	Valid
	MK.7	0,780	Valid
	MK.8	0,835	Valid
	MK.9	0,782	Valid
	MK.10	0,762	Valid
	Stres Kerja	SK.1	0,904
SK.2		0,925	Valid
SK.3		0,922	Valid
SK.4		0,924	Valid
SK.5		0,867	Valid
Beban Kerja	BK.3	0,83	Valid
	BK.4	0,856	Valid
	BK.5	0,874	Valid
	BK.6	0,798	Valid
Prestasi Kerja	BK.7	0,732	Valid
	PK.2	0,726	Valid
	PK.3	0,701	Valid
	PK.4	0,751	Valid
	PK.6	0,762	Valid
	PK.7	0,752	Valid

Sumber : Pengolahan data dengan PLS (Tahun 2020)

Hasil Uji R-Square

Tabel 9. Hasil Uji Nilai R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Prestasi Kerja	0.359	0.331

Sumber : Pengolahan data dengan PLS (Tahun 2020)

Dari tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai R-Square adalah 0,359. Hal ini 35,9% prestasi kerja dipengaruhi motivasi kerja, stres kerja dan beban kerja, sedangkan 64,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini.

Pada Tabel 9 diatas menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja adalah signifikan, dikarenakan nilai nt-statisticnya sebesar 4,115 (lebih besar dari 1,96) dan nilai P Values sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Jadi, pada hipotesis H1 dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Pada Tabel 9 diatas menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja terhadap prestasi kerja adalah signifikan, dikarenakan nilai nt-statisticnya sebesar 1,985 (lebih besar dari 1,96) dan nilai P Values sebesar 0,047 (lebih kecil dari 0,05). Jadi, pada hipotesis H2 dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Pada Tabel 9 diatas menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja terhadap prestasi kerja adalah signifikan, dikarenakan nilai nt-statisticnya sebesar 2,628 (lebih besar dari 1,96) dan nilai P Values sebesar 0,009 (lebih kecil dari 0,05). Jadi, pada hipotesis H3 dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja. Hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Motivasi dapat dikatakan sebagai pendukung suatu perbuatan sehingga menyebabkan seseorang mempunyai kesiapan untuk melakukan serangkaian kegiatan. motivasi yang tinggi akan membangkitkan individu untuk melakukan aktivitas tertentu yang lebih fokus dan lebih insentif dalam proses pengerjaan. Sejalan dengan Tanjung (2015), Noor (2013) dan Widiartana (2016).

Temuan penelitian ini menyatakan bahwa karyawan Manhattan Hotel pada bagian Housekeeping Departemen. Motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga prestasi kerja mengalami peningkatan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja. Hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Stres kerja suatu kondisi tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja dapat timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan untuk memenuhi tuntutannya tersebut sehingga menimbulkan stres kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bachmid (2017) dan juga sejalan dengan Karim (2013). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tuju (2015). yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Temuan penelitian ini menyatakan bahwa karyawan Manhattan Hotel pada bagian Housekeeping Departemen memiliki stres kerja yang rendah, sehingga tingkat prestasi kerja meningkat.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja. Hipotesis kedua (H3) menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Karyawan akan tetap bekerja dengan baik meskipun beban kerja yang diterima tinggi atau sedang, selama mereka masih termotivasi dalam bekerja. Mudayana (2012), Lukiana & Firdaus (2017) dan juga sejalan dengan Paat (2016).

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Novianti (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial akan membahayakan pekerja dan akan menurunkan prestasi kerja seseorang, yang akan membahayakan suatu organisasi.

Temuan penelitian ini menyatakan bahwa karyawan Manhattan Hotel pada bagian Housekeeping Departemen memiliki beban kerja yang sesuai sehingga karyawan akan merasa senang terhadap pekerjaannya yang dapat menimbulkan prestasi kerja mengalami peningkatan.

PENUTUP

Kesimpulan. Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan oleh penulis, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Manhattan Hotel bagian housekeeping departemen. Hal ini menunjukkan bahwa, semakin tinggi motivasi kerja maka prestasi karyawan semakin meningkat.
2. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Manhattan Hotel bagian Housekeeping departemen. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat stres yang baik sehingga kemampuan yang terdapat dalam karyawan akan mengalami peningkatan sehingga prestasi kerja akan semakin meningkat.
3. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Manhattan Hotel bagian housekeeping departemen. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja mengalami kenaikan yang disebabkan karena beban kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pada karyawan Manhattan Hotel bagian housekeeping departemen sehingga karyawan merasa senang.

Saran. Saran yang diajukan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Terkait motivasi kerja sesuai dengan pernyataan kuesioner “Perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai, sehingga kebutuhan saya terpenuhi” disarankan bagi perusahaan lebih memperhatikan kompensasi sehingga karyawan lebih termotivasi lagi dalam bekerja dengan cara memberikan insentif lebih sehingga karyawan di manhattan hotel bagian housekeeping department dapat termotivasi dalam hal bekerja.
2. Terkait stres kerja sesuai dengan pernyataan kuesioner “saya merasa tertekan mengalami konflik peran dengan rekan kerja saya” disarankan untuk perusahaan agar mengadakan gathering family setiap tahunnya atau kegiatan yang diadakan diluar dari pekerjaan itu sendiri, agar menghindari konflik peran dengan sesama karyawan yang ada di mahattan hotel bagian housekeeping department.
3. Terkait beban kerja sesuai dengan pernyataan kuesioner “dalam bekerja karyawan memiliki determinasi (pengendalian diri) yang tinggi” disarankan untuk perusahaan untuk memberikan tugas sesuai akan kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya serta tidak memberikan tugas yang berlebihan kepada karyawannya yang ada di mahattan hotel bagian housekeeping department dengan saran ini, diharapkan beban kerja karyawan akan menurun dan secara langsung akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Hasibuan. (2012) . Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi (Cetakan Ke Delapan Belas). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Sadili. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Pustaka Setia.
- Simanjutak, P. F. (2012). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Putrimega Asriindah*. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara.
- Tarwaka. (2015). *Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Harapan Perss. Surakarta.
- Uno, Hamzah. (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.