

ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL BORNEO DI PONTIANAK

Winy Suryanto

Email: winysuryanto@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Kekuatan dalam sebuah perusahaan dapat dinilai dari keefektifan tingkat manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang dikelolanya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah stres kerja dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan metode sampel jenuh, dengan mengambil sampel seluruh karyawan Hotel Borneo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel lima puluh delapan karyawan pada Hotel Borneo. Teknik analisis data menggunakan bantuan program olah data statistika yaitu IBM SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 22. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa stres kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo di Pontianak. Stres kerja dan komitmen organisasional juga berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: stres kerja, komitmen organisasional, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Kekuatan dalam sebuah organisasi dapat dinilai dari keefektifan tingkat SDM yang dikelolanya. Tidak jarang suatu perusahaan gagal dalam meningkatkan produktivitas karena tidak menerapkan sistem manajemen kinerja yang baik, yang berakibat pada rendahnya kinerja karyawan.

Salah satunya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah stres yang harus diatasi, baik oleh diri sendiri maupun dengan bantuan pihak lain. Stres yang begitu hebat hingga melampaui batas-batas toleransi akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidaknyamanan fisik. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Hal ini berarti stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan.

Banyak hal yang mendukung bagi sumber daya manusia untuk memiliki kualitas dan kinerja yang baik, salah satunya adalah komitmen dari karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Komitmen organisasional merupakan suatu ikatan

emosional antara karyawan dengan organisasi yang timbul karena adanya kepercayaan, kemauan untuk mencapai suatu tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan diri sebagai bagian dari organisasi. Hal tersebut yang menjadikan karyawan akan tetap bertahan dalam suatu organisasi baik dalam kondisi menyenangkan maupun tidak.

Pentingnya sumber daya manusia disuatu perusahaan menunjukkan bahwa perusahaan harus bisa mengelola serta menjaga sumber daya manusia yang mereka miliki dengan baik. Organisasi perlu membenahi diri untuk dapat bertahan dalam persaingan tersebut dan melakukan perubahan guna menuju organisasi yang lebih efektif. Perusahaan harus mampu mempertahankan kinerja organisasi secara keseluruhan, baik kinerja individu ataupun kelompok. Siam et al, (2022).

Oleh sebab itu tanpa adanya SDM yang berkualitas, suatu bisnis akan sulit berjalan dengan efektif. Tidak terkecuali di Kota Pontianak seperti Hotel Borneo. Karyawan yang bekerja di dunia perhotelan tidak hanya harus bekerja secara taat, tetapi dibutuhkan juga karyawan yang bisa bekerja suka rela melebihi pekerjaan yang diwajibkan kepadanya. Oleh karena itu berdasarkan paparan diatas tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo di Pontianak.

KAJIAN TEORITIS

Masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stres yang harus diatasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi tempat karyawan bekerja. Stres pekerjaan adalah bagian dari stres kehidupan disamping itu stres yang begitu hebat hingga melampaui batas-batas toleransi akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidaknyamanan fisik. Jika dikaitkan dengan lama dan intensitasnya stres dapat bersifat sementara atau jangka panjang ringan atau berat, sangat tergantung pada seberapa besar kemampuan karyawan untuk menghadapinya. Jika stres bersifat sementara dan ringan, kebanyakan orang dapat menanganinya atau sekurang-kurangnya dapat mengatasi pengaruhnya dengan cepat, demikian sebaliknya. Ginting et al, (2022).

Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pekerja dikota besar. Masyarakat di kota-kota besar sebagian besar merupakan urbanis dan industrialis yang selalu disibukkan dengan tenggat waktu penyelesaian tugas, tuntutan peran di tempat kerja yang semakin beragam dan terkadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stres menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari. Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat tidak mungkin untuk tidak mengalami stres.

Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Pelealu, (2022). Hal ini berarti stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres. Mangkunegara (2016:157) mengemukakan bahwa, “stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”.

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Menurut Rivai (2014: 309), gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut ini:

1. Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energy.
2. Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental.
3. Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.

4. Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain.

Menurut Mangkunegara (2016: 157), “ada empat pendekatan terhadap stres kerja, yaitu dukungan social (*social support*), meditasi (*meditation*), *biofeedback*, dan program kesehatan pribadi (*personal wellness programs*)”.

1. Pendekatan dukungan sosial. Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya, bermain game, lelucon, dan bodor kerja.
2. Pendekatan melalui meditasi. Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing-masing 15-20 menit. Meditasi bisa dilakukan di ruangan khusus.
3. Pendekatan melalui *biofeedback*. Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.
4. Pendekatan kesehatan pribadi. Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stress. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain stres kerja yaitu komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan suatu ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi yang timbul karena adanya kepercayaan, kemauan untuk mencapai suatu tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan diri sebagai bagian dari organisasi. Hal tersebut yang menjadikan karyawan akan tetap bertahan dalam suatu organisasi baik dalam kondisi menyenangkan maupun tidak. Kuatnya komitmen dari karyawan pada perusahaan turut menjadi penentu bagaimana sifat dan tingkah laku karyawan tersebut selama berada dalam perusahaan. Sasmito et al, (2021).

Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Komitmen menjadi semakin

sulit diterapkan mengingat banyaknya perusahaan yang menggunakan sistem kontrak kepada karyawannya. Komitmen merupakan keterkaitan seorang individu dengan organisasinya, maka cukup sulit mengharapakan komitmen yang kuat dalam kondisi ini. Menurut Robbins dan Judge (2017: 47), “komitmen organisasional merupakan tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah perusahaan, tujuan serta harapannya untuk tetap menjadi anggota.”

Menurut Suma dan Lesha (2013: 44), komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Hal ini dapat ditandai dengan tiga faktor yaitu keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk mengarahkan usaha yang cukup atas nama organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Komitmen karyawan terhadap organisasi tidak secara otomatis muncul pada karyawan, melainkan ada sejumlah faktor yang mempengaruhinya seperti yang diungkapkan oleh Puspitasari dan Asyati (2011: 58-59), yaitu pendapatan finansial, syarat-syarat fisik pekerjaan yang diinginkan, otonomi, prestise kerja, variasi keterampilan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi, waktu kerja, keamanan kerja, pekerjaan yang menantang dan besar.

Menurut Suryanatha (2014: 1158), “rendahnya komitmen didalam suatu organisasi menunjukkan kurangnya tanggung jawab seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Komitmen menjadi semakin sulit untuk diterapkan mengingat banyaknya perusahaan yang menggunakan sistem kontrak kepada karyawannya.” Ada tiga tipe komitmen organisasional menurut Priansa (2016:239-242) yang dijadikan sebagai penilaian kriteria komitmen organisasional yang dimiliki karyawan yaitu:

1. *Affective Commitment* didefinisikan sebagai suatu proses sikap, dimana pegawai merasa memiliki hubungan atau keterikatan dengan organisasi karena adanya kesamaan nilai dan tujuan. Komitmen afektif merupakan tingkat loyalitas pegawai terhadap organisasi. Komitmen afektif akan memengaruhi kuat lemahnya keterlibatan pegawai dalam organisasi. Karyawan dengan *affective commitment* tinggi akan bekerja lebih keras dibandingkan dengan yang berkomitmen rendah.

2. *Normative commitment*, sebagai komitmen dengan didasarkan pada norma yang ada di dalam diri seorang karyawan yang berisi keyakinan dan tanggung jawab terhadap organisasi. Karyawan dengan *Normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas baginya dari organisasi.
3. *Continuance Commitment*, sebagai komitmen yang didasarkan pada kebutuhan rasional. Karyawan dengan *Continuance Commitment* tinggi akan menyebabkan karyawan bertahan dalam organisasi bukan karena alasan emosional tapi karena adanya kesadaran dalam diri karyawan bahwa ia akan mengalami kerugian besar jika meninggalkan perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge (2015: 47), pekerja yang kurang berkomitmen akan cenderung menunjukkan tingkat kehadiran di tempat kerja yang lebih rendah. Memang tampak bahwa sekali pun para pekerja saat ini tidak bahagia dengan pekerjaannya, mereka bersedia berkorban untuk organisasi jika mereka cukup berkomitmen.

Perubahan ekonomi, politik, sosial, dan teknologi dapat membawa pengaruh kuat pada organisasi atau perusahaan. Organisasi perlu membenahi diri untuk dapat bertahan dalam persaingan tersebut dan melakukan perubahan guna menuju organisasi yang lebih efektif. Perusahaan harus mampu mempertahankan kinerja organisasi secara keseluruhan, baik kinerja individu ataupun kelompok.

Situasi yang semakin kompetitif ini juga mengakibatkan timbulnya persaingan yang semakin ketat pada perusahaan, sehingga menuntut perusahaan harus mempunyai SDM yang berkualitas kriteria perilaku karyawan yang dapat membantu keefektifan organisasi, antara lain: memiliki kapasitas sosial untuk bekerjasama dengan orang lain dan memiliki karakter yang kuat untuk bertahan dalam mempertahankan kelompok kerjanya. Selain itu juga mempunyai keinginan berpartisipasi dalam usaha kelompok atau tim kerja untuk mewujudkan tujuan bersama yang lebih tinggi, serta keseimbangan moral dan psikologis untuk mencapai tujuan individu dan perusahaan tanpa merugikan satu sama lain.

Kinerja karyawan adalah hal yang bersifat individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda dalam kaitannya dengan tugasnya. Menurut Bangun (2012: 231): “Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job*

requirement)." Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingan dengan standar pekerjaan. Lebih lanjut menurut Bangun (2012: 231), "standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembanding (*benchmarks*) atas tujuan atau target yang ingin dicapai."

Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Kinerja atau performa karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan. Kinerja atau performa karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Terdapat beberapa dimensi kinerja menurut Bintoro dan Daryanto (2017:107-108) yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif dengan objek penelitian yaitu karyawan Hotel Borneo di Pontianak. Menurut Sugiyono (2016:11):

“Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.” Teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan studi literatur. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh dimana semua anggota populasi sebanyak 58 orang dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis data menggunakan metode kuantitatif. Instrumen penelitian yang digunakan adalah dengan Skala Likert untuk keperluan analisis kuantitatif. Kuesioner dibagikan ke responden kemudian diolah dengan menggunakan SPSS versi 22 untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Validitas

Menurut Sugiyono (2016: 137), “hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.” Data dikatakan valid jika nilai R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} dan bernilai positif. Dari 8 item pernyataan untuk variabel stres kerja (X_1), 6 item pernyataan untuk variabel komitmen organisasional (X_2), dan 10 item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y) semua dinyatakan valid.

2. Pengujian Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016: 137), “instrumen yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.” Suatu instrument penelitian dikatakan reliabel jika nilai *alpha cronbach* lebih besar dari minimal nilai *Cronbach's* yaitu 0,6. Masing-masing item untuk mengukur stres kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan telah dinyatakan reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang konsisten.

3. Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan dengan tujuan mengetahui ada tidaknya normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas dan linearitas pada model regresi linear. Data yang diperoleh telah memenuhi untuk menjadi model regresi linear yang baik yaitu, data residual terdistribusi normal, terdapat hubungan linearitas antara variabel bebas dan terikat serta tidak adanya multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

TABEL 1
UJI ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,529	5,397		2,507	,015
X2	,623	,203	,374	3,065	,003
X1	,392	,151	,316	2,588	,012

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS ver 22, 2020

Berdasarkan Tabel 1, maka dapat dijelaskan susunan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,316X_1 + 0,374X_2$$

Berikut ini merupakan analisis dari hasil pengujian regresi berganda:

- a. Nilai koefisien regresi stres kerja (X_1) sebesar 0,316 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara stres kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya apabila stres kerja meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.
- b. Nilai koefisien regresi komitmen organisasional (X_2) sebesar 0,374 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasional (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya apabila komitmen organisasional meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

5. Uji F

Hasil uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

TABEL 2
UJI F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	730,858	2	365,429	14,556	,000 ^b
	Residual	1380,797	55	25,105		
	Total	2111,655	57			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1, X2

Sumber: Output SPSS ver 22, 2020

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,556 > 3,16$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga model regresi ini dapat dinyatakan layak dan lolos uji F. Dari hasil uji F maka dapat dinyatakan bahwa variabel stres kerja dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. Uji t

Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

TABEL 3
UJI t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,529	5,397		2,507	,015
	X2	,623	,203	,374	3,065	,003
	X1	,392	,151	,316	2,588	,012

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS ver 22, 2020

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh hasil nilai uji t untuk variabel stres kerja (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) secara berurutan adalah 2,588 dan 3,065 lebih besar dari t_{tabel} 2,004. Hal ini menunjukkan variabel stres kerja (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

TABEL 4
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,588 ^a	,346	,322	5,011

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS ver 22, 2020

Berdasarkan Tabel 4, nilai koefisien determinasi adalah 0,346. Ini berarti, kedua variabel bebas yaitu variabel stres kerja (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 34,60 persen sedangkan sisanya 65,40 persen ($100,00 - 34,60$ persen) dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo di Pontianak, dimana semakin tinggi tingkat stres kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini mendukung hasil penelitian Sayuti, Hoerudin, dan Zahrotul (2019) bahwa stres kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo di Pontianak, dimana komitmen organisasional yang tinggi akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini mendukung hasil penelitian Pane dan Fatmawati (2017) bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Stres kerja dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo di Pontianak.

Saran

1. Walaupun stres kerja berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan tetap harus mengelola stres kerja karyawan agar tidak melewati batas yang dapat berdampak buruk bagi kinerja untuk ke depannya. Hal yang dapat dilakukan adalah melakukan pendekatan terhadap stres kerja melalui dukungan sosial, meditasi, bimbingan medis, dan pendekatan preventif seperti rutin memeriksa kesehatan. Kemudian untuk komitmen organisasional, perusahaan dapat lebih menghargai kontribusi karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif sehingga karyawan memiliki keinginan untuk terus bertahan di perusahaan dan meningkatkan kinerjanya.
2. Bagi peneliti selanjutnya dengan topik terkait, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk mengembangkan penelitian lainnya dengan

mempertimbangkan variabel-variabel lain seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, OCB, dan kompensasi yang diindikasikan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan didukung teori dan isu-isu terbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ginting, S., Hartijasti, Y. dan Rosnani, T. (2022). Analysis of the Mediation Role of Career Adaptability in the Effect of Retirement Planning for Attitude Formation of Retirement in Credit Union Employees West Kalimantan. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(4), 214-228.
- Pelealu, D.R. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support, Psychological Well-Being, and Person Job Fit on Organizational Commitment through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Variable Intervening in Automotif Companies. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 9(4), 81-94.
- Puspitasari, Dewi dan Setia Asyanti. 2011. "Faktor Yang Paling Berpengaruh Terhadap Komitmen Kerja Perawat Panti Wreda Di Surakarta." *Jurnal Psikologi Undip*, Vol.9 No.1, hal: 57-64.
- Sasmito, W.T.H.C., Gunawan, C.I. dan Yulita, Y. (2021). Management of Handcraft MSME Sector Policy During the Covid-19. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 25(1), 38-46.
- Suma. S., and Lesha, J. 2013. "Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Case of Shkodra Municipality." *European Scientific Journal*, Vol. 9, No.17, pp. 41-51.
- Suryanatha, A. A., Ngr. Bayu, dan Komang Ardana. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan Transformational dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Baleka Resort Hotel & Spa Legian." *Jurnal Manajemen Udayana*, Vol.2, No.19, hal.2579-2614.
- Siam, S.T., Shaari, J.A.N dan Heriyadi. (2022). The Relationship of Organizational Competition Orientation, Marketing Capability and Customer Networks in Achieving Seller Achievement. *European Journal of Business and Management Research*, 7(2), 168-175.