

ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, KEADILAN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL MERPATI PONTIANAK

Ursula Triponia

Email: ursulathriee@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh stres kerja, keadilan organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuesioner atau angket. Sampel yang peneliti gunakan adalah *Sampling Insidental*. Jumlah sampel sebanyak 44 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis kuantitatif dan pengukuran skala likert. Untuk mengelola data menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science*, 22). Hasil analisis uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja, keadilan organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Merpati Pontianak. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa bahwa variabel stres kerja, keadilan organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak.

KATA KUNCI: Stres Kerja, Keadilan Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sekumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Keberhasilan suatu organisasi tergantung bagaimana kinerja karyawannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting demi pencapaian hasil yang maksimal. Satrio, (2022).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu stres kerja. Stres kerja yang dikelola dengan baik memungkinkan karyawan mencapai kinerja yang optimal. Tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan pada perusahaan terbilang rendah karena beban tugas yang diterima sesuai dengan kemampuan karyawan, tekanan kerja relatif kondusif serta hubungan dengan rekan kerja sangat baik. Stres yang tidak di atasi dengan baik bisa mengakibatkan pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, tetapi tidak selamanya stres itu buruk. Siam et al, (2022).

Keadilan organisasi menunjukkan sejauh mana karyawan diperlakukan secara adil dalam organisasi. keadilan yang diterima karyawan di tempat kerja baik dari segi

gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja, memperlakukan karyawan secara sama, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan serta memberikan kesempatan dalam menyampaikan pendapat. Jika keadilan organisasi terlaksana dengan baik dampak positif yang di dapat ialah semakin tinggi rasa keadilan yang diterima karyawan, maka akan menciptakan ketertarikan karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan sehingga sangat mendukung untuk terciptanya kinerja yang baik. Ginting et al, (2022).

Motivasi kerja merupakan faktor yang penting dalam organisasi. Pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat, kemauan dan keiklasan untuk bekerja dalam diri seorang karyawan. Banyak hal yang membuat karyawan termotivasi untuk bekerja pada perusahaan ini salah satunya yaitu perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, perusahaan juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkreatifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan. Semakin tingginya semangat dan kemauan untuk bekerja dengan ikhlak akan membuat pekerjaan lebih maksimal sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pelealu, (2022).

TEORI KAJIAN

1. Stress Kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang bisa menyebabkan emosi tidak stabil, suka menyendiri, sulit tidur, tegang, tekanan dara meningkat (Mangkunegara, 2016: 157). Stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan kegiatan penting, yang dalam pemenuhannya terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang dapat memengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Badeni, 2017: 62).

Stres adalah sebuah keadaan yang dapat dialami oleh semua orang. Dalam hubungannya dengan pekerjaan dapat dalam keadaan tinggi atau rendah. Menurut Badeni (2017: 69-71) ketika tidak ada stres, tantangan berkinerja tidak ada, maka kinerja cenderung menurun. Ketika stres bertambah, kinerja cenderung meningkat karena stres membantu seseorang untuk mengerahkan sumber daya energi untuk

memenuhi tuntutan yang diharapkan. Jika stres yang ada terlalu tinggi, maka akan menyebabkan kinerja mulai menurun karena stres dapat mengintervensi kinerja.

Menurut Robbins dan Judge (2011: 372) faktor-faktor organisasi yang dapat menyebabkan stres yaitu:

- a. Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak fisik pekerjaan.
- b. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimilikinya dalam organisasi.
- c. Tuntutan antarpribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama diantara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi.

2. Keadilan Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2008: 249-251), keadilan organisasional didefinisikan sebagai seluruh persepsi tentang apa yang adil di tempat kerja, yang terdiri atas keadilan distributif, prosedural, dan interaksional.

- a. keadilan interaksional didefinisikan sebagai tingkat sampai mana seorang individu diperlakukan dengan martabat, perhatian dan rasa hormat oleh organisasi.
- b. keadilan distributif didefinisikan sebagai keadilan tentang jumlah dan pemberian penghargaan di antara individu-individu.
- c. Keadilan prosedural didefinisikan sebagai keadilan yang dirasa dari proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan.

Menurut Sutrisno (2009: 142), teori keadilan menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Bagaimana perilaku bawahan dinilai oleh atasan akan memengaruhi semangat kerja mereka. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Sedangkan Griffin (2004: 48) menyatakan teori keadilan bahwa individu-individu termotivasi untuk mencari keadilan sosial antara balas jasa yang mereka terima dengan kinerja. Keadilan adalah kepercayaan seorang individu bahwa perlakuan yang dia terima adil relatif terhadap perlakuan yang diterima oleh orang lain. Ginting, (2021).

Menurut Robbins dan Judge (2008: 247) empat perbandingan yang dipilih oleh seorang karyawan menambah kerumitan teori keadilan:

- a. Diri-di dalam: pengalaman-pengalaman seorang karyawan dalam posisi yang berbeda di dalam organisasi karyawan tersebut pada saat ini.

- b. Diri-di luar: pengalaman-pengalaman seorang karyawan dalam posisi atau situasi di luar organisasi karyawan tersebut pada saat ini.
- c. Individu lain-di dalam: individu atau kelompok individu lain di dalam organisasi karyawan tersebut.
- d. Individu lain-di luar: individu atau kelompok individu lain di luar organisasi karyawan tersebut.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang mendorong seseorang baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang sehingga memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi. Sutrisno (2009: 109) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedangkan menurut Terry (2014: 130), motivasi dapat diartikan sebagai mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakanya.

Sutrisno (2009: 122-124) mengemukakan teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow (dalam Greenberg dan Baron, 1997) bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan kedalam lima hierarki kebutuhan, sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan ini berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian dan sebagainya.
- b. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan tingkat lebih atas yaitu keselamatan dan keamanan diri dan harta bendanya.
- c. Kebutuhan hubungan sosial adalah kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang lain lah yang dapat memenuhinya bukan diri sendiri.
- d. Kebutuhan pengakuan adalah adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan yang biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Menurut Mangkunegara (2016: 67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja memiliki pengaruh yang sangat besar bagi tercapainya tujuan organisasi

tersebut. Kinerja dapat dikatakan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi tersebut. Standar kinerja merupakan elemen penting dan sering dilupakan dalam proses review kinerja. Standar kinerja merupakan tolak ukur terhadap mana kinerja diukur agar efektif. Standar kinerja harus dihubungkan dengan hasil yang diinginkan dari setiap pekerjaan (Wibowo, 2012: 73). Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2017: 182).

Menurut Mathis dan Jackson dalam Sudaryo, Ariwibowo dan Sofiati (2018: 206) mendefinisikan kinerja sebagai salah satu ukuran dari perilaku yang aktual di tempat kerja yang besifat multidimensional, dimana indikator kinerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, waktu kerja, dan kerja sama.

1) Kuantitas

Penguasaan pasar merupakan salah satu strategi pemasaran yang harus menjadi pertimbangan utama bagi perusahaan, untuk itu kuantitas produksi akan menentukan kemampuan organisasi guna menguasai pasar.

2) Kualitas

Meningkatnya daya beli dan adanya dukungan konsumen terhadap keberadaan kualitas kerja yang ditawarkan, akan semakin meningkatkan keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

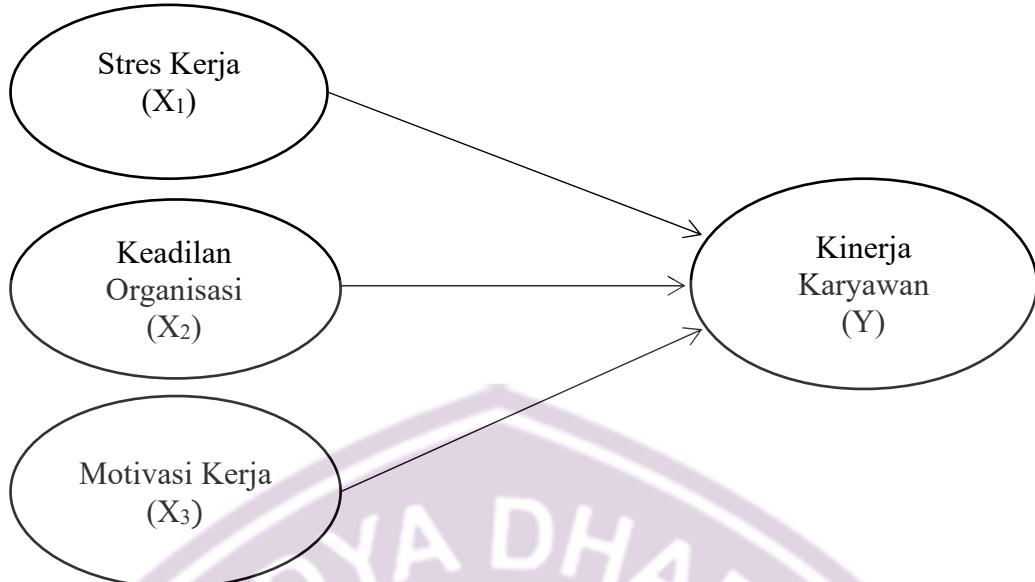
3) Waktu Kerja

Kemampuan perusahaan untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen.

4) Kerja Sama

Tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan adanya kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan (*trust*) pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan.

**GAMBAR 1
KERANGKA PEMIKIRAN**



HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2016: 134): hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum di dasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang didapat sebagai berikut:

H₁: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak.

H₂: Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak.

H₃: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak

H₄: Stres kerja, keadilan organisasi dan motivasi kerja saling berkaitan satu sama lain dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif yaitu suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi

dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Merpati Pontianak. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 44 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah *sampling incidental*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner atau angket. Teknik analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini berupa software SPSS Statistic versi 22 (*Statistical Program For Social Science*, 22).

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

**TABEL 1
UJI VALIDITAS**

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Stres Kerja (X1)	Tabel X1.1	0,627	0,297	Valid
	Tabel X1.2	0,773	0,297	Valid
	Tabel X1.3	0,850	0,297	Valid
	Tabel X1.4	0,888	0,297	Valid
	Tabel X1.5	0,862	0,297	Valid
	Tabel X1.6	0,789	0,297	Valid
Keadilan Organisasi (X2)	Tabel X2.1	0,506	0,297	Valid
	Tabel X2.2	0,881	0,297	Valid
	Tabel X2.3	0,874	0,297	Valid
	Tabel X2.4	0,842	0,297	Valid
	Tabel X2.5	0,780	0,297	Valid
	Tabel X2.6	0,730	0,297	Valid
Motivasi Kerja (X3)	Tabel X3.1	0,720	0,297	Valid
	Tabel X3.2	0,666	0,297	Valid
	Tabel X3.3	0,794	0,297	Valid
	Tabel X3.4	0,835	0,297	Valid
	Tabel X3.5	0,417	0,297	Valid
	Tabel X3.6	0,392	0,297	Valid
	Tabel X3.7	0,465	0,297	Valid
	Tabel X3.8	0,439	0,297	Valid
	Tabel X3.9	0,489	0,297	Valid
	Tabel X3.10	0,410	0,297	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Tabel Y1.1	0,559	0,297	Valid
	Tabel Y1.2	0,754	0,297	Valid
	Tabel Y1.3	0,807	0,297	Valid
	Tabel Y1.4	0,748	0,297	Valid
	Tabel Y1.5	0,798	0,297	Valid
	Tabel Y1.6	0,806	0,297	Valid
	Tabel Y1.7	0,772	0,297	Valid
	Tabel Y1.8	0,487	0,297	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2021

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} berarti bahwa indikator pernyataan dari variabel kinerja karyawan tersebut valid, sehingga variabel kinerja karyawan dapat dilakukan ke pengujian yang lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

TABEL 2
UJI RELIABILITAS

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,863	0,60	Reliabel
Keadilan Organisasi (X2)	0,858	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,772	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,864	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel stres kerja adalah $0,863 > 0,60$. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel keadilan organisasi $0,858 > 0,60$. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel motivasi kerja $0,772 > 0,60$. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kinerja karyawan $0,864 > 0,60$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel yang digunakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal atau tidak. Adapun uji normalitas yang digunakan adalah dengan menggunakan *metode One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Apabila signifikansi $> 0,05$ maka data memiliki distribusi normal, sedangkan signifikansi nilai *Asymp.Sig.* sebesar $0,291$ lebih besar $0,05$, maka dapat diketahui bahwa data terdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai *deviation from linearity* pada variabel stress kerja (X_1) sebesar $0,703 > 0,05$, variabel keadilan organisasi (X_2) adalah sebesar $0,074 > 0,05$ dan nilai *deviation from linearity* pada variabel motivasi kerja (X_3) sebesar $0,036 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara variabel stress kerja, keadilan organisasi, dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Apabila nilai *tolerance* lebih dari $0,01$ dan nilai *VIF* lebih rendah dari angka 10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Nilai *tolerance* dari variabel stres kerja (X_1) sebesar $0,684 > 0,10$, variabel keadilan organisasi (X_2) sebesar $0,642 > 0,10$ dan variabel motivasi kerja (X_3) sebesar $0,499 > 0,10$. Nilai *VIF* dari variabel stres kerja (X_1) sebesar $1,461 < 10$, variabel keadilan organisasi (X_2) sebesar $1,557 < 10$ dan variabel motivasi kerja (X_3) sebesar $2,003 < 10$. Berdasarkan pengujian tersebut dapat diketahui nilai *tolerance* besar dari $0,10$ dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10 , artinya tidak terjadi multikolinearitas pada variabel stres kerja, variabel keadilan organisasi dan variabel motivasi kerja.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila nilai signifikansi (*Sig.*) $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dan sebaliknya apabila nilai signifikansi (*Sig.*) $< 0,05$ maka terjadi gejala heteroskedastisitas. Nilai signifikansi variabel stres kerja (X_1) sebesar $0,398 > 0,05$, variabel keadilan organisasi (X_2) sebesar $0,615 > 0,05$ dan variabel motivasi organisasi (X_3) sebesar $0,439 > 0,05$. Nilai signifikansi pada masing-masing variabel adalah $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

4. Uji F

**TABEL 4
UJI F**

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	301.436	3	100.479	537.809	.000 ^b
Residual	7.473	40	.187		
Total	308.909	43			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, STRESS KERJA, KEADILAN ORGANISASI

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2021

Dari Tabel 4 diatas menunjukan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikan $<$ dari 0,05. maka dapat dinyatakan bahwa variabel stres kerja, keadilan organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Merpati di Pontianak.

5. Analisis Koefisian Determinan (R^2)

**TABEL 6
UJI KOEFISIEN DETERMINASI**
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.988 ^a	.976	.974	.432

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, STRESS KERJA, KEADILAN ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2021

Pada Tabel 6 diatas, nilai R square adalah 0,976 atau sebesar 97,60 persen, yang artinya bahwa variabel stres kerja, keadilan organisasi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 97,60 persen sedangkan sisanya 2,40 persen dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

6. Uji t

**TABEL 5
UJI T**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.647	1.335		-.484	.631
STRESS KERJA	-.207	.049	-.126	-4.244	.000
KEADILAN ORGANISASI	1.005	.038	.804	26.195	.000
MOTIVASI KERJA	.338	.039	.304	8.740	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2021

Berdasarkan Tabel 5 menunjukan nilai signifikan variabel stres kerja (X_1) sebesar 0,000, variabel keadilan organisasi (X_2) sebesar 0,000 dan variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 0,000 yang berarti nilai ini $< 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja, keadilan organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

7. Analisis Regresi Linear Berganda

TABEL 3
UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.647	1.335	-.484	.631	.684	1.461
	STRESS KERJA	-.207	.049				
	KEADILAN ORGANISASI	1.005	.038				
	MOTIVASI KERJA	.338	.039				

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2021

Berdasarkan Tabel 3 diatas diketahui persamaan model regresi pada Hotel Merpati di Pontianak sebagai berikut:

$$Y = -0,126 X_1 + 0,804 X_2 + 0,304 X_3$$

Berikut ini penjelasan intrepretasi dari regresi tersebut:

- Koefisien regresi variabel stres kerja memiliki nilai sebesar -0,126. Artinya variabel stres kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingkat stres kerja yang rendah dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- Koefisien regresi variabel keadilan organisasi memiliki nilai sebesar 0,804. Artinya variabel keadilan organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingkat keadilan organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja memiliki nilai sebesar 0,304. Artinya variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingkat motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil dari penelitian ini mengenai stres kerja, keadilan organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel yang diteliti, yaitu stres kerja, keadilan organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak.

Adapun saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah dengan harapan dapat bermanfaat bagi Hotel Merpati Pontianak. Sebaiknya pihak Hotel Merpati dalam menjaga dan menerapkan keadilan organisasi di dalam perusahaan perlu dipertahankan, tujuannya agar kualitas sumber daya manusia dan kinerja di dalam perusahaan tetap baik sehingga mendukung keberhasilan perusahaan. Pihak Hotel Merpati tetap harus menjaga komunikasi serta hubungan yang baik dengan rekan kerja serta perlu memperhatikan faktor-faktor lain di dalam perusahaan yang dapat menghambat perkembangan perusahaan agar pekerjaan dan tujuan yang dilaksanakan tetap berjalan dengan baik.

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.
- Ginting, S. (2021). The Effect of Organizational Climate and Job Satisfaction on the Formation of OCB in Marketing Staff of PT AJMI Pontianak Branch. Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study, 2(4), 76-83.
- 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.
- Satrio, A.B. (2022). Corporate Governance Perception Index and Firm Performance in Indonesia. Media Ekonomi dan Manajemen, 37(2), 226-239.
- 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.