



PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GUIDE PADA MASA PANDEMI COVID 19 DI NUSA PENIDA KLUNGKUNG

Effect Of Work Stress and Work Motivation On Guide Performance During The Covid 19 Pandemic in Nusa Penida Klungkung

Ni Putu Medhavi Nityasya¹, Ni Ketut Murdani², I Made Arjana³

^{1,2,3}Universitas Mahendradatta

Email: nityasyamedhavi@gmail.com

Abstract

This study aims to find empirical evidence regarding the effect of work stress and motivation on the performance of Guide at Nusa Penida Klungkung during the Pandemic Period. Respondents in this study were employees who worked as Tour Guides on Nusa Penida Klungkung. The number of employees sampled in this study amounted to 35 people. Hypothesis testing in this study used multiple regression analysis techniques. The results showed that work stress has a significant influence on of Guide Tour in Nusa Penida performance. So is significant motivation towards Guide performance. The study also showed that the relationship between work stress and motivation has a simultaneous significant influence on Guide Tour Nusa Penida performance.

Keywords: *Work Stress, Motivation, Performance, Guide*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris mengenai pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja *Guide* Di Nusa Penida Klungkung pada Masa Pandemi.. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja sebagai *Guide* di Nusa Penida Klungkung. Jumlah karyawan yang menjadi sampel penelitian ini berjumlah 35 orang. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja *Guide* di Nusa Penida. Begitu juga motivasi yang signifikan terhadap kinerja *Guide*. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa hubungan antara stress kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja *Guide* di Nusa Penida.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Motivasi, Kinerja, Guide*

PENDAHULUAN

Nusa Penida merupakan sebuah kawasan di wilayah Kabupaten Klungkung Provinsi Bali yang berbentuk kepulauan, sehingga Kabupaten Klungkung merupakan satu-satunya Kabupaten di Bali yang memiliki wilayah kepulauan. Kepulauan Nusa Penida sendiri secara administratif berada dalam satu kecamatan yang disebut dengan Kecamatan Nusa Penida. Kepulauan Nusa Penida terdiri

dari tiga pulau yang berpenghuni yakni Pulau Nusa Penida, Pulau Lembongan dan Pulau Ceningan, dengan luas wilayah sekitar 210 kilometer persegi atau 2/3 dari luas wilayah Klungkung daratan. Kecamatan Nusa Penida sendiri terdiri dari 16 Desa Dinas dan 48 Desa Adat. Adapun nama-nama desa dinasnya adalah Desa Batununggul, Batukandik, Batumadeg, Bungamekar, Jungutbatu, Klumpu, Kutampi, Kutampi Kaler, Lembongan, Ped, Pejukutan, Sakti, Sekartaji, Suana, Tanglad, dan Kampung Toyapakeh ([Sekilas Tentang Nusa Penida – Kecamatan Nusa Penida \(klungkungkab.go.id\)](#)).

“The Blue Paradise Island” Itulah tagline untuk Nusa Penida sebagai salah satu kawasan pariwisata yang ada di Kabupaten Klungkung yang artinya Pulau Surga Biru dengan keindahan alam bawah lautnya serta keindahan alam yang eksotik dimana jika dilihat dari daratan terlihat bentangan surga biru indahnya wilayah perairan (laut) Nusa Penida. Sebagai Daerah Pariwisata Nusa Penida terkenal dengan tujuan pariwisata Spiritual khususnya bagi Umat Hindu diseluruh Nusantara serta pariwisata alam, bawah laut, serta seni dan budayanya. Objek-objek wisata terkenal diantaranya: Klingking Beach, Broken Beach, Angel Billabong di Desa Bungamekar;Atuh , Diamong Beach, Rumah Pohon di Desa Pejukutan;Crystal bay di Desa Sakti;Devil Tear’s, Jembatan Kuning di Desa LembonganWisata Mangrove di Desa Jungutbatu;dan lain-lain.

Dampak pandemi Covid-19 telah meredupkan pariwisata Bali. Bali kehilangan potensial wisatawan mancanegara sebanyak lebih dari 5 juta orang per tahun. Aliran uang yang dibawa turis asing yang biasanya hampir 1 miliar dollar Amerika Serikat per tahun terhenti. Potensi pendapatan dari visa kedatangan yang nilainya puluhan miliar rupiah per tahun pun lenyap. Pariwisata Bali harus bisa bangkit seperti sebelum masa pandemi. Sebelum pandemi, tak kurang dari 5 juta wisatawan mancanegara atau wisman yang berkunjung ke Bali. Tahun 2019 menjadi tahun puncak jumlah kedatangan wisman ke Bali. Tercatat 6,275 juta orang turis asing yang masuk ke Bali saat itu atau hampir 40 persen dari total turis asing yang masuk ke Indonesia. Begitu pandemi melanda dunia, pergerakan manusia di berbagai belahan dunia melambat. Pembatasan perjalanan diberlakukan di banyak negara, termasuk Indonesia. Pemerintah melarang warga negara asing masuk ke Indonesia atau transit untuk sementara waktu pada 2 April 2020. Akibatnya, jumlah kunjungan wisman ke Indonesia anjlok hingga 75 persen. Dari sebelumnya mencapai 16,1 juta orang di tahun 2019 menjadi hanya 4 juta orang pada tahun 2020. Penurunan jumlah kunjungan wisman ke Bali bahkan lebih drastis lagi, yakni 83 persen. Dari sebelumnya 6,25 juta orang pada 2019 menjadi 1,07 juta orang pada tahun berikutnya. Pada tahun 2021, Badan Pusat Statistik mencatat hanya ada 51 wisman yang berkunjung ke Bali. Pertumbuhan ekonomi Bali pada 2020 terkontraksi sangat dalam, menjadi minus 9,33 persen. Angka ini jauh lebih rendah dibandingkan kondisi nasional yang hanya terkontraksi 2,07 persen.

Kondisi kunjungan wisatawan Nusantara atau wisnus yang ke Bali setali

tiga uang meski tidak seanjlok jumlah wisman. Hingga 2019, jumlah kunjungan wisnus tercatat mencapai 10 juta orang. Jumlah tersebut turun lebih dari separuh pada 2020 (56,41 persen) menjadi sekitar 4,5 juta orang. Di tahun 2021, angkanya masih turun menjadi 4,3 juta orang. Dengan berkurangnya tingkat hunian hotel di Bali karena minimnya tamu yang datang, roda perekonomian Bali pun melambat. Pertumbuhan ekonomi Bali pada 2020 berkontraksi sangat dalam, menjadi minus 9,33 persen. Angka ini jauh lebih rendah dibandingkan kondisi nasional yang hanya berkontraksi 2,07 persen. Pengangguran di Bali pun jadi meningkat tajam, dari 1,57 persen (2019) menjadi 5,63 persen (2020). Persentase pengangguran di tahun 2021 masih sebesar 5,37 persen. Masih terdapat 138.670 orang yang menganggur per Agustus 2021. Selain itu, BPS menyebutkan pada tahun 2020 tercatat ada 853.140 penduduk usia kerja di Bali yang terdampak Covid-19. Di tahun 2021, jumlahnya masih cukup besar meskipun sudah ada penurunan, yakni sekitar 714.200 orang. Kondisi ini berakibat pada menurunnya kesejahteraan masyarakat Bali. Angka kemiskinan di Bali meningkat dari 3,61 persen atau 156.910 orang (September 2019) menjadi 4,53 persen atau 201.970 orang (Maret 2021).

Uang yang dibawa turus asing ini terdistribusi untuk banyak sektor yang terkait dengan pariwisata, seperti penginapan atau akomodasi, transportasi, makanan dan minuman, serta kerajinan cendera mata. Dalam struktur perekonomian Bali, kontribusi sektor penyediaan akomodasi dan makan minum di masa sebelum pandemi porsinya merupakan yang terbesar, yakni di kisaran 23 persen pada tahun 2022 dan 2019. Di tahun pertama pandemi, porsinya langsung berkurang menjadi 18 persen. Porsinya mengecil lagi pada tahun 2021 menjadi 16 persen. Pertumbuhan di sektor ini pun yang semula tidak kurang dari 5 persen, di masa pandemi tumbuh negatif sebesar 10-27 persen. Selain potensi berkurangnya aliran uang masuk yang sangat besar, pemerintah pun kehilangan pendapatan dari visa kedatangan (visa on arrival) yang dibayar wisman untuk ke Bali. Data Bank Indonesia menunjukkan, sampai tahun 2019, pemerintah menerima setidaknya 3 juta dollar AS dari visa kedatangan turis asing ke Bali. Jika dirupiahkan dengan kurs Rp 14.000 per dollar AS, jumlahnya tak kurang dari Rp 42 miliar.

Pemerintah pernah menerima pendapatan dari visa kedatangan turis asing terbanyak pada tahun 2016 yang mencapai 9,1 juta dollar AS. Namun, di tahun pertama pandemi, pemerintah menerima kurang dari 1 juta dollar AS. Perekonomian Bali tahun 2021 sebenarnya sudah lebih membaik dilihat dari indikator pertumbuhan ekonomi yang terkoreksi menjadi hanya minus 2,47 persen. Namun, angka itu masih rendah dibandingkan pertumbuhan ekonomi nasional yang sudah positif ke angka 3,69 persen.

Perbaikan yang terjadi tidak lepas dari kebijakann pemerintah untuk meningkatkan kunjungan wisatawan ke Bali melalui beberapa program, di antaranya mengajak masyarakat, khususnya aparatur sipil negara, untuk work from Bali serta adanya kegiatan internasional di akhir tahun. Perekonomian Bali

di tahun 2022 ini diperkirakan akan lebih baik seiring dengan membaiknya perekonomian global dan lalu lintas perjalanan internasional sudah lebih tinggi. Hal itu ditopang oleh sudah semakin banyaknya penduduk dunia yang divaksin. Jika pengendalian pandemi tetap berlangsung baik di Bali dan tidak ada lagi varian baru Covid-19 yang akan menghambat perjalanan, sektor pariwisata akan segera pulih. Bukan tidak mungkin dalam satu atau dua tahun ke depan, kejayaan pariwisata Bali sudah kembali seperti sebelum pandemi.

Pemandu wisata /Pramuwisata/atau kerap disebut *tour guide* merupakan profesi di bidang pariwisata. Pemandu wisata bertanggung jawab mendampingi wisatawan dan memberikan petunjuk serta bimbingan kepada wisatawan. Kalau menjadi pemandu wisata, Kita harus mampu menjelaskan seluk beluk tempat-tempat yang dikunjungi saat perjalanan wisata. Pemandu wisata juga bisa membantu keperluan wisatawan lainnya. Biasanya pemandu wisata berasal dari daerah wisata yang bersangkutan. Pramuwisata (*guide*) pada hakekatnya adalah seseorang yang menemani, memberikan informasi dan bimbingan serta saran kepada wisatawan dalam melakukan aktivitas wisatanya. Aktivitas tersebut, antara lain mengunjungi objek dan atraksi wisata, berbelanja, makan di restoran, dan aktivitas wisata lainnya dan untuk itu ia mendapatkan imbalan tertentu (www.ilmuperhotelan.my.id/2020). Untuk mendukung suksesnya kepariwisataan di Nusa Penida, peran pemandu wisata sangat diperlukan dan sangat menentukan keberhasilan wisatawan yang akan berkunjung. Dengan pemandu wisata yang professional maka wisatawan yang berkunjung akan membawa kesan yang baik atau buruk. Pemandu Wisata dapat menjelaskan karakteristik produk pariwisata yang ada di Nusa Penida dan dapat menjelaskan prosedur pelayanan prima terhadap wisatawan yang berkunjung ke Nusa Penida. Pemandu Wisata dapat menerapkan teori yang didapat dalam pelaksanaan memandu wisatawan juga memahami dan menjelaskan komponen produk pariwisata yang ada di wilayah Nusa Penida.

Dalam era globalisasi dan liberalisasi ekonomi, persaingan yang semakin kompetitif merupakan suatu hal yang tidak terelakkan. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam keunggulan kompetitif suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan sumber dayamanusia memiliki peranan penting sebagai pelaksana kegiatan dan pembuat kebijakan suatu organisasi atau perusahaan. Memahami pentingnya keberadaan Sumber Daya Manusia di era globalisasi ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Tidak terlepas daripada peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaan pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat lebih berkembang secara optimal maka pemeliharaan hubungan yang serasi dan berkelanjutan dengan para karyawan menjadi sangat penting.

Beberapa hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan

dengan para karyawan yaitu dengan memperhatikan kinerja para karyawan, memperhatikan bentuk-bentuk peningkatan motivasi kerja karyawan secara optimal, dan bagaimana pihak manajemen perusahaan memperbaiki usaha-usaha penanggulangan stress kerja yang sedang atau akan muncul yang disebabkan oleh pekerjaan karyawan tersebut. Semua usaha yang dilakukan oleh pihak manajemen dalam hal ini bagian SDM guna untuk membantu karyawan dalam bekerja dan memenuhi tujuan organisasi. Sebagai upaya meningkatkan kinerja suatu organisasi, tingkat stres kerja harus diperhatikan kepada setiap SDM yang dimiliki. Stres kerja sendiri merupakan suatu kondisi individu dimana kemampuan yang ia miliki tidak sesuai dengan tuntutan kerja yang ada di organisasi tersebut. Secara komprehensif, stres kerja dapat diartikan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya (Handoko, 2008).

Kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dalam bekerja dapat menjadi salah satu penyebab stres kerja (Riandy, 2016). Kelelahan dalam bekerja juga salah satu penyebab stres kerja yang dialami oleh karyawan (Zainul Hidayat, 2016). Adanya *long shift* juga memungkinkan dapat stres kerja timbul pada karyawan (Darrylia Jennyfer Darwin, 2017). Kurangnya kompetensi emosional dan pencapaian target yang harus dipenuhi setiap bulannya juga menjadi salah satu faktor pendorong stres kerja karyawan (Ni Kadek Siti Andriani, 2013). Ketidakmampuan dalam mencapai target akan memberikan beban moral serta psikis yang dapat menjadi penyebab stres kerja (Cokorda Istri Ari Shintya Dewi dan I Made Artha Wibawa, 2016). Suasana kerja yang tidak nyaman seperti beban kerja yang berlebih secara psikologis akan menimbulkan stres di lingkungan kerja. Karyawan yang bekerja dalam suasana tertekan tidak akan bisa memberikan hasil kerja yang baik dan berprestasi (Ali Zainal Abidin, Sarwani, dan Umi Rusilowati, 2015).

Dalam artikel yang terdapat di kompas.com, penelitian yang pernah dilakukan Program Studi Magister Kedokteran Kerja, Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia (FKUI) terhadap pekerja kantor Indonesia menunjukkan, sekitar 30% karyawan pernah mengalami stres di tempat kerja dengan beragam keluhan mulai dari yang ringan sampai yang berat. Menurut Dewi S Soemarmo, selaku ketua Program Studi Magister Kedokteran Kerja FKUI, faktor risiko stres kerja dapat dipengaruhi dari lingkungan kerja (bising, tata ruang, suhu, pencahayaan), beban kerja, peran individu dalam organisasi dan faktor individu itu sendiri.

Salah satu sumber terjadinya stres kerja ialah beban kerja yang berat terhadap karyawan. Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan

kerja dan kapasitas kerja (Sudiharto, 2001). Beban kerja dapat memicu terjadinya stres kerja, yang berimbas pada kesehatan karyawan yang bersangkutan. Banyak sekali penelitian yang mengemukakan bahwa akibat dari stres kerja dapat menimbulkan berbagai macam penyakit seperti serangan jantung, hipertensi, stroke, dan penyakit-penyakit lainnya. Selain stress kerja, perusahaan harus mampu menciptakan suatu kondisi dimana dapat mengakibatkan karyawan semakin termotivasi dalam bekerja. Motivasi adalah dorongan seseorang dalam melakukan suatu hal yang mereka inginkan dan butuhkan. Menurut Sardiman (2007), motivasi berawal dari kata motif itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak.

Kurangnya bonus, penghargaan, dan tunjangan yang diterima karyawan dapat menjadi salah satu penyebab kurangnya motivasi karyawan (Cokorda Istri Ari Shintya Dewi dan I Made Artha Wibawa, 2016). Kecenderungan malas masuk kantor, sebagian karyawan tidak berada ditempat pada jam kerja, masuk dan pulang kantor tidak sesuai jam kerja, dan suka menunda-nunda pekerjaan. Sementara itu belum terpenuhinya secara memadai kebutuhan dasar antara lain berupa kebutuhan fisiologis (sandang dan pangan, perlindungan fisik (perumahan), dan kebutuhan dasar manusia) kemungkinan bisa menjadi penyebab karyawan kurang termotivasi dalam bekerja (Dwi Wahyulianti. 2015). Kurangnya pengetahuan karyawan juga bisa menjadi penyebab karyawan kurang termotivasi, seperti bahwa pekerja berpengetahuan tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi karena mereka lebih mampu memperoleh dan menerapkan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan daripada mereka dengan tingkat pengetahuan yang lebih rendah (Van Iddekinge, C.H., Aguinis, H., Mackey, J.D., dan DeOrtentiis, P.S. 2017). Karyawan tidak bekerja tanpa memberitahukan alasan yang jelas, lalu pekerjaan yang karyawan hadapi dari waktu ke waktu yang itu-itu saja, Selain itu antar karyawan terlihat saling tidak mendukung dalam penyelesaian tugas, sehingga pekerjaan yang semestinya cepat terselesaikan menjadi terlambat penyelesaiannya hal ini mengindikasikan kemungkinan adanya masalah dalam motivasi karyawan di perusahaan itu (Yohana Meylia Noviyana dan Bambang Haryadi. 2014). Tidak sesuainya harapan karyawan terhadap kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan perusahaan juga memungkinkan terjadinya penurunan motivasi pada para karyawan (Noviansyah dan Zunaidah, 2011)

Dalam hal motivasi kerja, menurut Pak Jayadih masalah yang sering terjadi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sering sekali atas dasar terpaksa dan hanya dipandang sebagai rutinitas semata. Karyawan yang motivasinya rendah cenderung mengerjakan pekerjaannya secara ala kadarnya tanpa ada keinginan memberikan lebih pada pekerjaannya tersebut. Ini terlihat dari kurangnya semangat kerja sebagian karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya,

dan kurangnya kemauan karyawan untuk mengembangkan prestasi kerjanya. Salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan motivasi para karyawannya ialah dengan sering mengadakan seminar motivasi kerja, namun masih banyak karyawan yang enggan mengikuti seminar tersebut dengan berbagai alasan. Hal ini yang mengindikasikan kemungkinan adanya permasalahan terkait motivasi *Tour guide* di Nusa Penida Klungkung.

Lebih lanjut lagi, Pak Jayadih mengatakan bahwa beberapa karyawan mengalami masalah pada kinerja karyawan itu sendiri. Ini dikarenakan karena pola kerja *event organizer* yang terkesan santai dalam arti tidak terlalu formal yang membuat beberapa karyawan lalai dalam hal ketepatan waktu pekerjaan. Pola kerja seperti ini yang secara tidak langsung berimbas pada *mindset* karyawan dalam berkinerja. Walaupun karyawan bekerja dalam sebuah tim yang membuat jika ada kesalahan dapat di *cover*, namun tetap saja hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, pak Jayadih menuturkan bahwa kinerja karyawannya sering mendapatkan perhatian dari beberapa klien yang memakai jasa *event organizer* mereka. Beberapa klien mengeluhkan terkait kinerja karyawan dalam menjalankan *event* yang mereka hadapi. Sehingga keluhan-keluhan seperti ini yang menurut pak Jayadih menjadi masalah umum bagi para karyawan terkait kinerja mereka.

Menurut Mangkunegara (2006) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan, maka dalam diri setiap karyawan harus memiliki motivasi yang besar untuk meraih semua yang mereka inginkan. Apabila motivasi itu muncul, maka semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan baik. Untuk menguatkan pernyataan Pak Jayadih, peneliti selanjutnya melakukan penelitian pendahuluan dengan sampel berjumlah 20 karyawan *Tour guide* di Nusa Penida Klungkung terkait stres kerja, motivasi, dan kinerja. Dari hasil penelitian pendahuluan tersebut, ditemukan sedikitnya 14 karyawan yang mengatakan bahwa mereka merasa stress dalam bekerja akibat terlalu kelelahan karena banyaknya event yang mereka urus. Selanjutnya ada 12 karyawan yang mengaku kekurangan motivasi bekerja dan salah satu penyebabnya adalah terkait hubungan mereka ke sesama rekan kerja dan keinginan untuk berprestasi.

METODE

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian survey yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data dengan tujuan guna memperoleh informasi tentang sejumlah responden yang mewakili populasi tertentu dan menganalisis data secara statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan. Adapun pendekatan yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) menyatakan bahwa metode kuantitatif

adalah pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filosofi positivisme, diprioritaskan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditentukan. Penelitian ini menganalisis Pengaruh Stres Kerja, Motivasi kerja terhadap Kinerja *guide* di Nusa Penida Klungkung pada masa Pandemi COVID 19.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung variabel stress kerja (X1) sebesar 5,431 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,037. Maka dapat diketahui t hitung > t tabel, dengan nilai sig 0,000 < 0,05. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, dengan demikian variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Tour guide* di Nusa Penida Klungkung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Riandy (2012) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menuturkan bahwa jika karyawan dapat mengatur atau mengelola stress kerja dengan baik maka secara psikologis akan menumbuhkan semangat dan motivasi untuk bekerja.

Pengaruh kepuasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung variabel motivasi (X2) sebesar 3,153 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,037. Maka dapat diketahui t hitung > t tabel, dengan nilai sig 0,004 < 0,05. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, dengan demikian variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Tour guide* di Nusa Penida Klungkung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Ali Zainal Abidin dan Umi Rusilowati (2015) yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu menunjukkan tingginya motivasi yang dimiliki oleh para karyawan. Dapat dilihat dari tingginya keinginan karyawan untuk beprestasi, keinginan untuk mendorong rekan kerja lebih baik, dan keinginan untuk menjalin hubungan yang baik antar karyawan yang terbukti mampu menaikkan kinerja mereka

KESIMPULAN

Variabel stress kerja (X1) secara parsial, menunjukkan bahwa adapengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan *tour guide* di nusa penida (Y). Variabel motivasi (X2) secara parsial, menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan *tour guide* di nusa penida (Y). Kedua variabel independen yaitu stress kerja (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap dependen yaitu kinerja karyawan *tour guide* di nusa penida (Y).



DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari. 2013. "Belajar Mudah Penelitian". Bandung: CV Alfabeta
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta, Erlangga.
- Darrylia Jennyfer Darwin. 2017. Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi) PT. Fitrafood International. Vol. 27.
- Dessler, Gary. 2015. "Human Resource Management". Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, Cokorda I A S, I Made Artha Wibawa. "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud". Jurnal Manajemen Vol. 5, No. 12, 2016
- Dwi Wahyulianti. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. E-Jurnal Katalogis.3(9) h: 68-77.
- Dewi, Cokorda I A S, I Made Artha Wibawa. "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud". Jurnal Manajemen Vol. 5, No. 12, 2016
- Fathoni, Abdurrahman. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta, Rineka Cipta.
- Handoko, T Hani. 2022. "Manajemen Personalialia". Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Revisi. Jakarta, Bumi Aksara.
- Kreither, Robert dan Angelo Kinick. 2015. "Perilaku Organisasi". Jakarta: Salemba Empat.
- Lind, Douglas A. 2017. "Teknik-teknik Statistika dalam Bisnis dan Ekonomi". Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar P. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mondy, R. Wayne, Robert Noe "Human Resource Management : Ninth Edition". USA, Prentice Hall 2005
- Munandar, Ashar S. 2008. "Psikologi Industri dan Organisasi". Jakarta: Universitas Indonesia.
- Ni Kadek Siti Andriani. 2013. Pengaruh Kompetensi Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Collector. Jurnal Ilmu Ekonomi. Vol. 1 No.1
- Noviansyah. "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja". Jurnal Manajemen, 2012.
- Riandy. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Borneo Laboratorium Inspeksi dan Surveyor Service di Samarinda". Jurnal Administrasi Bisnis, 2016.
- Rivai, Mulyadi. 2012. "Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi". Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge. 2006. "Perilaku Organisasi". Jakarta: Salemba Empat.



- Siagian, Sondang P . 2013. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta, Bumi Aksara.
- Siagian. 2007. “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Bandung: CV Alfabeta.
- Sule, Ernie T. Kurniawan S. 2015. “Pengantar Manajemen”. Jakarta, Prenada Media Group.
- Sunyoto, Danang. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”, (1st ed.) Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sunyoto, Danang. 2015. “Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta”, Jakarta: PT. Buku Seru.
- Thoha, Miftah. 2012. “Perlikau Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya”. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Uno,B. Hamzah, Nina Lamatenggo, “ Teori Kinerja dan Pengukurannya”, Jakarta, Bumi Aksara, 2012
- Van Iddekinge, C.H., Aguinis, H., Mackey, J.D., DeOrtentiis, P.S., 2017. A meta-analysis of the interactive, additive, and relative effects of cognitive ability and motivation on performance. *J. Journal of Management*, 44 (1) H: 249-279
- Wijono, S. 2010. “Psikologi Industri & Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi sumber Daya Manusia”. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Yohana Meylia Noviyana dan Bambang Haryadi. 2014. Upaya Memotivasi Kerja Karyawan Pada Cv. Kokoh Bersatu Plastik, Surabaya. *Agora*. 2 (2)
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. “Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah”. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Zainal, Ali, Sarwani. “Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indopelita Aircraft Services”. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* Hal. 1-20, 2015
- Zainul Hidayat. 2016. Pengaruh Stres dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Sukodono Di Kabupaten Lumajang. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi* Hal 36-44. Vol. 6 No. 1.
- www.lifestyle.kompas.com/read/2011/07/20/10232458/30.persen.pekerja.kantor.a.lami.stres. Diakses pada 23 Maret 2022.

