

Pengaruh Stress Kerja, Budaya Organisasi, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Motivasi Kerja

Frisca Sarah Matuankotta^{1)*}, Ignatius Ario Sumbogo²⁾

^{1,2)}Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Kalbis

Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

Email: friscasarahm21@gmail.com

Email: Ignatius.sumbogo@kalbis.ac.id

Abstract: The focus of this study was to examine how job stress, corporate culture, and job training impact staff motivation and performance at Western Hotel & Resort Serpong. This study used a quantitative approach. Data were collected through a survey distributed to 30 employees using a saturated sampling method. Each statement in the survey was rated using a Likert scale from 1 to 5. Data were analyzed using SPSS version 27. Multiple linear regression and path tests were used. The results showed that job stress did not affect employee performance; organizational culture did affect their performance, while job training did not. In addition, job stress did not affect the desire to work, while job training did not affect the desire to work.

Keywords: work stress, organizational culture, job training, work motivation, employee performance

Abstrak: Fokus penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana stres kerja, budaya perusahaan, dan pelatihan kerja berdampak pada motivasi dan kinerja staf di Western Hotel & Resort Serpong. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui survei yang dibagikan kepada 30 karyawan menggunakan metode sampel jenuh. Setiap pernyataan dalam survei dinilai dengan menggunakan skala Likert dari 1 hingga 5. Data dianalisis menggunakan SPSS versi 27. Pengujian regresi linear berganda dan uji jalur digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan; budaya organisasi memengaruhi kinerja mereka, sementara pelatihan kerja tidak memengaruhi kinerja mereka. Selain itu, stres kerja tidak memengaruhi keinginan untuk bekerja, sementara pelatihan kerja tidak memengaruhi keinginan untuk bekerja.

Kata kunci: stress kerja, budaya organisasi, pelatihan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

Dalam sebuah industri, SDM komponen yang sangat penting. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh karyawan dan keberhasilan industri perhotelan bergantung pada kinerja karyawan yang optimal. Khususnya salah satu sektor industri jasa yang terus berkembang dengan cepat adalah perhotelan dan pariwisata. Menurut data Statista 2025, tingkat okupansi hotel berbintang di Indonesia mencapai 52,57%, sedangkan hotel pada non-bintang hanya mencapai 26,59%. Pertumbuhan pada hotel

berbintang lebih meningkat dikarenakan konsumen lebih memilih sebuah pelayanan yang diberikan lebih terjamin. Perkembangan pada sektor industri perhotelan ini dapat meningkatkan persaingan yang sangat ketat. Kesuksesan suatu industri tidak hanya bergantung pada sebuah produk fisik, tetapi terdapat pada karyawan yang memiliki keterampilan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dengan pelayanan terbaik.

Salah satu aspek yang bisa mempercepat pertumbuhan ekonomi yang terdapat disuatu wilayah yang memiliki potensi pariwisata yang tinggi yaitu

industri perhotelan. Khususnya pada wilayah Tangerang pada Provinsi Banten. Menurut data BPS Provinsi Banten (2024), pada wilayah Tangerang tahun 2024 adanya pertumbuhan pada wilayah Tangerang dengan memiliki 22 hotel berbintang. Dengan adanya peningkatan dalam jumlah wisatawan serta infrastruktur yang semakin meningkat serta pertumbuhan industri perhotelan.

Salah satu industri perhotelan yang fokus mengembangkan usaha dan jasa yang beroperasi ditengah persaingan bisnis industri perhotelan adalah Western Hotel & Resort Serpong ini adalah hotel berbintang yang berlokasi strategis di Kawasan Serpong, Tangerang dan hotel ini juga berdekatan dengan pusat bisnis dan akses transportasi yang mudah. Western Hotel & Resort Serpong merupakan industri pada bagian jasa yang menawarkan hunian yang nyaman dengan adanya sebuah konsep ala *resort*. Western Hotel & Resort Serpong memiliki beragam fasilitas yang disediakan seperti sarana olahraga, fasilitas relaksasi, *food court*, *convience store*, tempat belanja, dan tempat makan.

Adanya sebuah tantangan utama Western Hotel & Resort Serpong menghadapi tantangan utama yaitu pengembangan usaha. Salah satu bentuk tantangan itu adalah yang utama terdapat dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), yakni menjaga kinerja karyawan agar tetap optimal. Sebuah perhotelan yang menjadi sebuah bisnis industri sangat bergantung pada kualitas layanan karyawan. sehingga kinerja karyawan menjadi sebuah faktor penentu untuk kepuasan pelanggan. Namun, terdapat banyak pengaruh yang menghadapi sebuah permasalahan terkait pada kinerja karyawan menurun karena dipengaruhi oleh sejumlah faktor termasuk stres kerja, budaya organisasi, dan pelatihan kerja. Ketiga faktor ini juga menjadi fokus Western Hotel & Resort Serpong untuk melakukan perbaikan.

Salah satu variabel yang di perhatikan Western Hotel & Resort Serpong adalah stres kerja. Stres kerja dapat menyebabkan berkurangnya antusiasme karyawan dalam bekerja serta dapat memengaruhi penurunan performa karyawan menurut Rifqayani Ilham & Partono Prasetyo (2022) bahwa Stres dapat dibedakan Terbagi menjadi dua, yakni dapat bersifat *positif (eustress)* maupun *negatif (distress)*. Selama stres masih termasuk dalam tingkat yang wajar, hal ini justru bisa memotivasi dan membantu meningkatkan kinerja. Dalam sebuah industri perhotelan, karyawan dapat memiliki tingkat stres kerja yang tinggi diakibatkan oleh tuntutan kerja yang tinggi yang panjang dan menurunnya produktivitas. Stres kerja bisa menurunkan produktivitas karena menyebabkan gangguan fisik dan mental yang berdampak pada emosi, pikiran, dan kesehatan karyawan (Sartika, 2023).

Penelitian oleh Gudi et al., (2022) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Operasional Jakarta PT. Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia. Hasil dari penelitian bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan tidak terbukti signifikan.

Untuk memperkuat data terkait dengan variabel stress kerja Untuk mendukung penelitian, dilakukan pra-survei. berikut ini merupakan hasil yang diperoleh:

Tabel 1 *pra-survey* stress kerja

	Pernyataan		Ya		Tidak	
			80%		20%	
1.	Saya mengalami tekanan kerja saat menghadapi keluhan atau permintaan tamu di luar standar operasional.		80%		20%	
2.	Saya merasa kelelahan secara mental dan fisik setelah bekerja		80%		20%	

Hasil dari data primer yang dikumpulkan menunjukkan bahwa sebagian karyawan yang terdapat pada Western Hotel & Resort Serpong merasa adanya karyawan merasa nyaman dengan dukungan positif atasan, sedangkan sebagian juga merasa stress kerja menjadi bagian yang berat. Hal itu atasan perlu lebih banyak dalam dukungan-dukkungan

kepada karyawan untuk mengurangi stress kerja tersebut.

Selain stress kerja, terdapat juga variabel yang memiliki peran penting bahwa budaya organisasi berperan signifikan dalam membentuk motivasi serta kinerja karyawan.

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai dan keyakinan yang berkembang dan menjadi pedoman dalam suatu organisasi, yang digunakan sebagai panduan perilaku bagi setiap anggotanya (Latureng et al., 2022). Menurut Druicker (2004) bahwa budaya organisasi adalah bagian dalam menyelesaikan masalah, baik internal maupun eksternal. Western Hotel & Resort Serpong menerapkan sistem budaya organisasi yang berorientasi pada pelayanan prima, profesionalisme, dan kerja tim. Dalam budaya organisasi tersebut terdapat pada nilai-nilai kerja yang diterapkan untuk seluruh karyawan Western Hotel & Resort Serpong, seperti tanggung jawab, kedisiplinan, dan komitmen terhadap konsumen. Selain itu, sistem budaya organisasi yang diterapkan termasuk pada lingkungan kerja yang mendukung komunikasi terbuka dan penghargaan kepada karyawan.

Penelitian oleh Firanti et al., (2021) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club K Universitas Negeri Jakarta. Hasil dari penelitian Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Tabel 2 *pra-survey* budaya organisasi

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Saya merasa terdapat nilai & norma yang berlaku di hotel untuk mendukung kerja sama & saling menghargai antar rekan kerja	93%	7%
2.	Pihak manajemen hotel menerapkan peraturan yang jelas	83%	17%

Dari hasil data primer yang disajikan oleh peneliti, diketahui bahwa sebagian karyawan yang terdapat pada Western Hotel & Resort Serpong merasa budaya organisasi tidak menjadi suatu beban karena keseimbangan karyawan.

Selain itu, Pelatihan kerja dapat meningkatkan kompetensi dan

keterampilan karyawan. Menurut Ayu & Hikmah (2024) bahwa Pelatihan kerja adalah cara untuk meningkatkan kualitas SDM dengan menekankan pada penambahan pengetahuan dan wawasan para karyawan.

Menurut Ferry Pratama & Wismar'ein, (2018) bahwa Pelatihan adalah sebuah tahapan yang bertujuan guna meningkatkan dan memperlengkapi karyawan dengan keahlian, pengetahuan, kemampuan, serta perilaku yang dibutuhkan. Pada Western Hotel & Resort Serpong diketahui jarang dalam menyelenggarakan program pelatihan bagi para karyawan hotel. Menurut pihak hotel hal tersebut disebabkan oleh pihak Western Hotel & Resort Serpong percaya bahwa karyawannya saat ini mampu melakukan pekerjaan dan kewajiban secara efisien berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan. Pihak hotel tetap melaksanakan pelatihan kerja kepada karyawan dengan bersifat situasional dan bergantung pada kebijakan *eksternal* yang diwajibkan oleh pemerintah, seperti pelatihan dari dinas pariwisata ataupun lembaga sertifikasi profesi.

Penelitian Oleh Ida (2023) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil dari Pelatihan kerja secara signifikan memengaruhi tingkat motivasi kerja.

Tabel 3 *pra-survey* pelatihan kerja

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Saya mendapatkan pelatihan kerja sesuai dengan kebutuhan kerja saya	83%	7%
2.	Saya mendapat kesempatan untuk mengikuti pelatihan secara berkala	47%	53%

Dari hasil data primer yang disajikan oleh peneliti, diketahui bahwa sebagian karyawan yang terdapat pada Western Hotel & Resort Serpong merasa pelatihan kerja menjadi suatu hal dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan sebagian karyawan tidak mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan secara berkala.

Terdapat juga, Motivasi kerja yang berpengaruh antara stres kerja, budaya organisasi, dan pelatihan kerja. Menurut Thoibah et al., (2024) Motivasi kerja merupakan dorongan atau hasrat dalam diri individu untuk melakukan pekerjaannya sebaik mungkin guna mencapai target atau tujuan perusahaan. Motivasi kerja dapat menentukan seberapa besar usaha karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Maruli (2020), bahwa motivasi kerja merupakan dorongan internal seseorang yang memengaruhi serta membimbing tindakannya dalam mencapai tujuan atau harapan yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Penelitian oleh Renataputri et al., (2023) yang berjudul Pengaruh Reward, Pengalaman, Motivasi, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. Hasil dari penelitian Motivasi secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 4 *pra-survey* motivasi kerja

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Saya merasa usaha saya dihargai oleh atasan	100%	0%
2.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya	90%	10%

Dari hasil data primer yang disajikan oleh peneliti, diketahui bahwa hampir seluruh karyawan yang terdapat pada Western Hotel & Resort Serpong motivasi kerja mereka sangat lah tinggi dalam hasil pekerjaan mereka dan hanya Sebagian karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja para karyawannya. Hasil Kinerja karyawan bisa dinilai dari beberapa aspek, salah satunya adalah mutu hasil pekerjaannya, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, serta kemampuan bekerja sama untuk mewujudkan tujuan yang telah dirancang oleh perusahaan. Secara umum, kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh individu maupun tim dalam lingkungan kerja, yang disesuaikan dengan fungsi dan tanggung

jawab masing-masing yang diberikan, untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan. (Yudiani, 2022). Menurut Augustine et al., (2022) Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam menjamin kelancaran dan keberhasilan suatu organisasi.

Dengan melihat kondisi tersebut peneliti memilih Western Hotel & Resort Serpong, sebagai suatu industri hotel dengan menghadapi suatu tantangan dalam mengelola sumber daya manusia sehingga untuk memastikan layanan berkualitas tinggi, menganalisis pengaruh stres kerja, budaya organisasi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja, yang berfungsi sebagai dasar pertimbangan bagi manajemen dalam menyusun strategi yang lebih efektif.

Merujuk pada uraian latar belakang di atas, peneliti melaksanakan studi dengan judul “Pengaruh stress kerja, budaya organisasi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan di mediasi oleh motivasi kerja pada Western Hotel & Resort Serpong”.

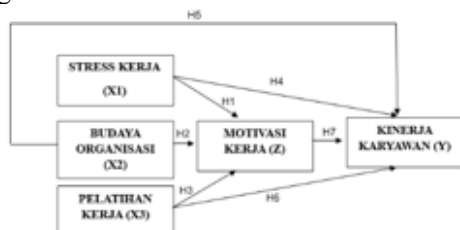
II. METODE PENELITIAN

A. Model Konseptual Penelitian

Metode kuantitatif dilakukan dalam penelitian dengan peneliti memulai sebuah permasalahan yang akan dikaji dilakukan secara teoritis sebelum menemukan dasar rasionalitasnya (Sudaryana & Agusiady, 2022). Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang fokus pada analisis data berupa angka yang diolah secara statistik. Umumnya, penelitian ini dengan pendekatan inferensial. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa peluang terjadinya kesalahan dalam menolak hipotesis sangat kecil atau hampir tidak ada.

Model konseptual dalam penelitian ini menggambarkan Keterkaitan antara variabel bebas (stres kerja, budaya

organisasi, dan pelatihan kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan) melalui variabel perantara (motivasi kerja). Kerangka pemikiran penelitian dirumuskan sebagaimana terdapat pada gambar berikut ini:



Gambar 1 Model Konseptual

Lokasi yang dilakukan untuk penelitian pada Western Hotel & Resort Serpong. Waktu yang dilakukan untuk melakukan penelitian tersebut pada Februari 2025 – Juni 2025. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan *pra-survey*. Skala pengumpulan data dilakukan dengan likert 1-5. Penelitian ini menerapkan metode sampling jenuh digunakan dengan melibatkan seluruh populasi sebagai responden, disebabkan karena total populasinya tergolong sedikit. Dapat dikatakan, jika jumlah sampel sudah mencapai batas maksimal, menambah jumlahnya lagi tidak akan membuat hasilnya lebih mewakili populasi tersebut (Sugiyono, 2020). Metode pengolahan data dengan menggunakan SPSS 27.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan yang menjadi objek pada Western Hotel & Resort Serpong. Sebanyak 30 responden digunakan sebagai objek penelitian ini.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

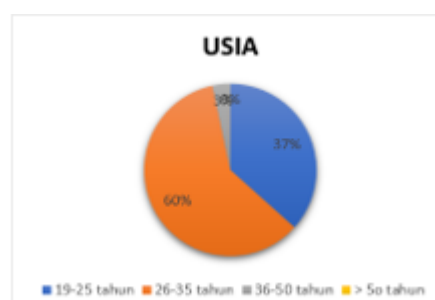
Penyajian hasil penelitian dilakukan dengan meliputi data demografi responden meliputi Gambar 1 menyajikan data mengenai profil jenis kelamin responden. Gambar 2 menampilkan

informasi terkait rentang usia responden. Gambar 3 menunjukkan profil berdasarkan lama masa kerja responden, sedangkan Gambar 4 menggambarkan latar belakang pendidikan terakhir dari para responden.



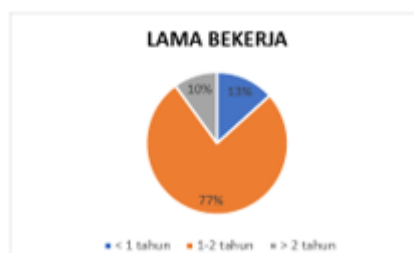
Gambar 1 profil jenis kelamin responden

Jika dilihat pada gambar 1, disimpulkan bahwa dari 30 responden, terdapat 10 karyawan berjenis laki-laki dengan presentase 33% dan 20 karyawan berjenis Perempuan dengan presentasi 67%.



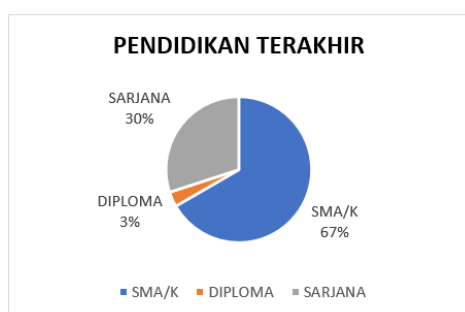
Gambar 2 profil usia responden

Jika dilihat pada gambar 2 disimpulkan bahwa dari 30 responden karyawan, terdapat 11 orang yang berusia sekitar 19-25 tahun dengan presentase 37%, usia sekitar 26-35 tahun sebanyak 18 orang dengan presentase 60%, usia sekitar 36-50 tahun hanya 1 orang dengan presentase 3%, dan yang berusia diatas 50 tahun sebanyak 0 orang dengan presentase 0%.



Gambar 3 profil lama bekerja responden

Jika dilihat pada 3 disimpulkan bahwa disimpulkan bahwa dari 30 responden karyawan, terdapat 4 orang yang bekerja dibawah 1 tahun dengan presentase 13%, karyawan yang bekerja sekitar 1-2 tahun sebanyak 23 orang dengan presentase 77%, dan sebanyak 3 orang karyawan telah bekerja lebih dari 2 tahun dengan presentase 13%.



Gambar 4 profil pendidikan terakhir responden

Jika dilihat pada gambar 4 disimpulkan bahwa bahwa dari 30 responden karyawan terdapat 20 orang yang berpendidikan terakhir SMA/K dengan presentase 67%, sebanyak 1 orang yang berpendidikan terakhir Diploma dengan presentase 3%, dan sebanyak 9 orang yang berpendidikan terakhir Sarjana dengan presentase 30%.

Penelitian ini melibatkan uji validitas dan reliabilitas untuk menguji keabsahan dan kecocokan kuesioner yang digunakan. Hasil uji validitas yang ditampilkan pada Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh 42 indikator dinyatakan valid dalam mengukur data penelitian.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan 30 responden. Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 2, seluruh variabel, yaitu stres kerja, budaya organisasi, dan pelatihan kerja terhadap

kinerja karyawan dengan di mediasi oleh motivasi kerja pada Western Hotel & Resort Serpong. memperoleh nilai Cronbach's Alpha $> 0,7$ yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang memadai.

Selain itu, peneliti juga melakukan pengujian asumsi klasik. Uji normalitas dilakukan dengan metode *Kolmogorov-Smirnov*, sementara uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas dianalisis menggunakan metode uji *Glejser*.

Selanjutnya peneliti melaksanakan pengujian hipotesis melalui regresi linier berganda, uji t, serta analisis koefisien determinasi dengan menggunakan 2 sub-model. Selanjutnya peneliti melakukan uji jalur dengan menggunakan 3 sub-model.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Indikator	Variabel	Faktus	Keterangan
X1.1	Stres Kerja	0.793	VALID
X1.2		0.763	
X1.3		0.764	
X1.4		0.862	
X1.5		0.819	
X1.6		0.774	
X1.7		0.813	
X1.8		0.827	
X2.1		0.575	
X2.2		0.699	
X2.3	Budaya Organisasi	0.737	
X2.4		0.546	
X2.5		0.673	
X2.6		0.739	
X2.7		0.699	
X2.8		0.853	
X2.9		0.773	
X2.10		0.618	
X3.1	Pelatihan Kerja	0.637	
X3.2		0.440	
X3.3		0.725	
X3.4		0.673	
X3.5		0.852	
X3.6		0.763	
X3.7		0.849	
Z.1	Motivasi Kerja	0.822	
Z.2		0.829	
Z.3		0.796	
Z.4		0.911	
Z.5		0.777	
Z.6		0.723	
Z.7		0.646	
Z.8		0.805	
Z.9		0.578	
Z.10		0.560	
Y.1	Kinerja Karyawan	0.414	
Y.2		0.581	
Y.3		0.879	
Y.4		0.853	
Y.5		0.883	
Y.6		0.873	
Y.7		0.3834	

Dari hasil yang tercantum dalam tabel 1 diatas, r hitung pada setiap indikator memenuhi syarat $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dengan nilai minimum 0,361. Sehingga dapat disimpulkan seluruh indikator dinyatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of Item	Nilai Cronbach's Alpha	Standard Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X1)	8	0,919		
Budaya Organisasi (X2)	10	0,890		
Pelatihan Kerja (X3)	7	0,846	0,700	Relabel
Motivasi Kerja (Z)	10	0,911		
Kinerja Karyawan (Y)	7	0,890		

Jika dilihat pada tabel 2 diatas, disimpulkan bahwa 42 indikator item pertanyaan telah diuji dengan jumlah sampel 30 responden. Hasil uji pada setiap variabel dinyatakan realibel karena nilai Cronbach's Alpha > 0,7.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

Fit Statistics			
Test	Statistic	p	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov	0,74	0,200	Normal

Dari hasil yang tercantum dalam tabel 3 diatas, Hasil uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,74. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0,664	1,507
Stres Kerja	0,664	1,441
Budaya Organisasi	0,886	1,120
Pelatihan Kerja	0,664	1,441

Dari hasil yang tercantum dalam tabel 4 diatas, menunjukkan bahwa hasil multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada variabel motivasi kerja (X1) dapat diketahui nilai *tolerance* sebesar 0,664 dan VIF sebesar 1,507, yang berarti nilai *tolerance* berada di atas 0,10 dan VIF berada di bawah 10, maka dapat disimpulkan variabel motivasi kerja (X1) tidak terjadi masalah multikolinearitas.
2. Pada variabel stress kerja (X1) dapat diketahui nilai *tolerance* sebesar 0,694 dan VIF sebesar 1,441, yang menunjukkan bahwa nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan variabel stress kerja (X1) tidak terjadi masalah multikolinearitas.

3. Pada variabel budaya organisasi sosial (X2) dapat diketahui nilai *tolerance* yang sebesar 0,666 dan VIF sebesar 1,500. artinya nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan variabel budaya organisasi (X2) tidak terjadi masalah multikolinearitas.

4. Pada variabel pelatihan kerja (X3) dapat diketahui nilai *tolerance* sebesar 0,694 dan VIF sebesar 1,441, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* melebihi 0,10 dan nilai VIF berada di bawah 10, maka dapat disimpulkan variabel pelatihan kerja (X3) tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

Tabel 5 Hasil Heterokedastisitas

Variabel	#
Stres Kerja	0,421
Budaya Organisasi	0,273
Pelatihan Kerja	0,305
Motivasi Kerja	0,431

Dari hasil yang tercantum dalam tabel 5 hasil uji analisis gambar 5 di atas, mendapatkan hasil heteroskedastisitas melalui uji glejser melalui nilai Sig. Nilai signifikansi untuk variabel stres kerja (X1) adalah 0,421, budaya organisasi (X2) sebesar 0,273, pelatihan kerja (X3) sebesar 0,305, dan motivasi kerja (Z) sebesar 0,431. Karena seluruh nilai signifikansi tersebut berada di atas angka 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa keempat variabel independen tidak mengalami gejala *heteroskedastisitas*.

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda sub-model 1

Model	Unstandardized	Std. Error	Standardized
(1)			
Constant	-6,206	2,413	
Stres Kerja (SK)	-0,122	0,089	-0,114
Budaya Organisasi (BO)	0,326	0,117	0,302
Pelatihan Kerja (PK)	0,322	0,159	0,257
Motivasi Kerja (MK)	0,364	0,098	0,400

$$Y = -6,206 + (-0,122) SK + 0,326 BO + 0,322 PK + 0,365 MK + e$$

Nilai *adjusted R square* yang diperoleh dari uji koefisien determinasi adalah sebesar 67,6%. Maka artinya bahwa seluruh variabel independent berpengaruh variabel dependen sebesar

67,6%, sedangkan faktor lain memengaruhi 32,4%.

Tabel 7 Hasil Uji t sub-model 1

Variabel Bebas	t	Sig.	Keputusan
Stres Kerja	-1,172	0,282	Tidak Berpengaruh Signifikan
Budaya Organisasi	2,792	0,010	Berpengaruh Signifikan
Pelatihan Kerja	3,127	0,003	Tidak Berpengaruh Signifikan
Motivasi Kerja	3,889	0,001	Berpengaruh Signifikan

Jika hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi (sig) kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Analisis di uji dengan menggunakan sig 0.05 untuk mendeteksi hipotesis valid atau tidak.

Berdasarkan data dalam tabel, terlihat bahwa hasil uji terhadap variabel Stress Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,182 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dinyatakan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, variabel Budaya Organisasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,010 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun variabel Pelatihan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,053 yang melebihi batas 0,05, sehingga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan variabel Motivasi Kerja $0,001 < 0,05$ sehingga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda sub-model 2

Model	Unstandardized	Std. Error	Standardized
1. Constant	17,097	14,079	
Stres Kerja (SK)	-0,058	0,177	-0,062
Budaya Organisasi (BO)	0,684	0,191	0,574
Pelatihan Kerja (PK)	-0,135	0,318	-0,062

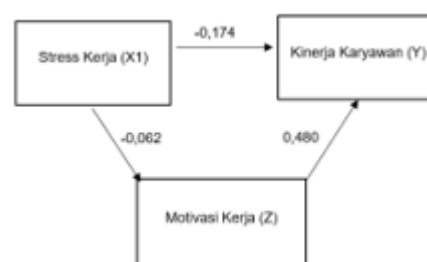
$$Y = 17,097 + (-0,058) SK + 0,684 BO + (-0,135) PK + e$$

Adjusted R square hasil uji koefisien determinasi tercatat sebesar 26,0%. Maka artinya bahwa seluruh variabel independent berpengaruh variabel dependen sebesar 26,0%, sedangkan faktor lain memengaruhi 74,0%.

Tabel 9 Hasil Uji t sub-model 2

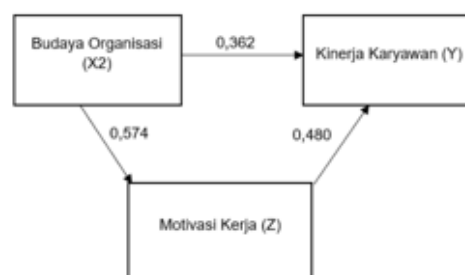
Variabel Bebas	t	Sig.	Keputusan
Stres Kerja	-0,325	0,748	Tidak Berpengaruh Signifikan
Budaya Organisasi	3,587	0,001	Berpengaruh Signifikan
Pelatihan Kerja	-0,427	0,673	Tidak Berpengaruh Signifikan

Dari hasil yang tercantum dalam hasil uji t menunjukkan pada variabel Stress Kerja Hasil signifikansi sebesar 0,748 mengindikasikan bahwa variabel ini tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja variabel Budaya Organisasi dengan nilai signifikansi 0,0001 sehingga berpengaruh terhadap motivasi kerja, dan variabel Pelatihan Kerja dengan nilai signifikansi 0,673 sehingga tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.



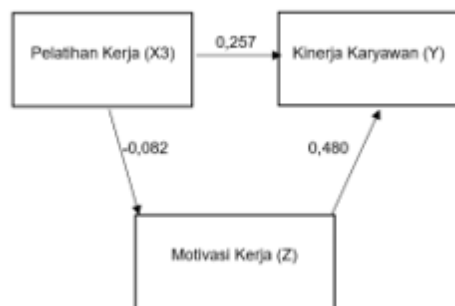
Gambar 5 Hasil Uji Jalur sub-model 1

Berdasarkan koefisien jalur sub-model 1, diketahui bahwa variabel Motivasi kerja (Z) tidak memperkuat hubungan antara stres kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, motivasi kerja (Z) tidak berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara stres kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y).



Gambar 6 Hasil Uji Jalur sub-model 2

Berdasarkan koefisien jalur sub-model 2, diketahui bahwa variabel Pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) terjadi melalui perantara motivasi kerja (Z).



Gambar 6 Hasil Uji Jalur sub-model 2

Berdasarkan koefisien jalur sub-model 3, diketahui bahwa variabel Motivasi kerja (Z) tidak memediasi pengaruh pelatihan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

IV. SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana stress kerja, budaya organisasi, pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan di mediasi motivasi kerja pada Western Hotel & Resort Serpong. Beberapa kesimpulan dapat diambil berdasarkan hasil penelitian ini: 1) Stres kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan; 2) Budaya organisasi berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan; 3) Pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan; 4) Stres kerja tidak memengaruhi tingkat motivasi kerja; 5) Budaya organisasi berkontribusi dalam membentuk motivasi kerja karyawan; 6) Pelatihan kerja tidak menunjukkan pengaruh terhadap motivasi kerja; 7) motivasi kerja terbukti memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

Saran yang dapat diberikan kepada peneliti selanjutnya sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian mereka ke depan, peneliti ingin memberikan adanya beberapa saran untuk peneliti selanjutnya, seperti: variabel penelitian ini memberikan landasan yang dapat dimanfaatkan untuk pengembangan lebih

lanjut oleh peneliti selanjutnya melalui mempertimbangkan variabel lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian menggunakan objek penelitian dari berbagai sektor industri. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan proses pengumpulan data *pra-survey* dan kuesioner dengan menggunakan Google Form untuk mempermudah pengumpulan data secara cepat. Dikarenakan, penulis menggunakan pengumpulan data *survey* dan kuesioner secara *manual* sesuai peraturan yang diberikan oleh pihak objek peneliti. Peneliti selanjutnya harus dapat lebih mencari pembahasan jurnal dan buku dengan sumber literatur yang berkaitan dengan variabel.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdul Rohman Alasyari, Muhammad Ajid, Oka Nur Irpan, Syahrudin Alkhawas, & Sofrotun. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(1), 117–124.
<https://doi.org/10.46799/Jsa.V4i1.527>
- Augustine, A., Sunanryo, A., & Firmansyah, Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 2. <https://bajangjournal.com/index.php/Juremi/Article/View/2691/1915>
- Ayu, A., & Hikmah, H. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Volex Indonesia. 12. <https://jurnal.wym.ac.id/jbm/article/view/573/302>
- Calvin, O. :, Tangkudung, A., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Bisnis, D., Universitas, J. M., & Ratulangi, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Gran Central Manado. 9(1), 1382–1391. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/Emba/Article/View/33078>
- Carolina Gudi, A., Ario, I., Bisnis Dan Ilmu Komunikasi, F., & Teknologi Dan Bisnis Kalbis Jalan Pulomas Selatan Kav, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Operasional Jakarta Pt. Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia (Vol. 8, Issue 4).

- Chairani, Z. A. (2024). *Jurnal Ilmu Manajemen Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Farhan, R. M., Program,), Manajemen, S., & Semarang, U. S. (2023). *The Influence Of Work Discipline, Work Motivation And Work Environment On Employee Performance*. <https://Ojs.Unida.Ac.Id/Ivs>,
- Ferry Pratama, Y., & Wismar'ain, D. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Cetak) Business Management Analysis Journal (Bmaj)* (Vol. 1, Issue 1).
- Firanti, D. A., Sulistiani, I., & Sary, M. P. (2021). *Pengaruhbudayaorganisasiterhadapmotivasi Kerjaanggota Clubk Universitasnegerijakarta*. 14, 15–25.
- Foezen. (2021). Pengaruh Beban Kerja Pada Tingkat Stress Kerja Karawan Yang Berdapak Pada Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Hotel Di Jember. *Jurnal Pariwisata*. <https://Jurnal.Unmuhjember.Ac.Id/Index.Php/Wisata/Article/View/5332/3310>
- Gema, S. D., & Riski, A. D. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Di Kota Bandar Lampung. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 17. <https://Jurnal.Feb.Unila.Ac.Id/Index.Php/Jbm/Article/View/252/187>
- Ida. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. <https://Elicit.Com/Notebook/05c2ef74-6d36-4e12-Aa95-0f22246c9d15#1829ae54ca2bbe594ab8a29d7c950d72>, 2, 733–744.
- Irawan, F., Dewi, A. S., & Munawaroh, N. A. (2024). *Pengaruh Stress Kerja,Pelatihan Dan Kondisi Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri*. 8. <https://Ejournal.Warunayama.Org/Index.Php/Musytarineraca/Article/View/5804/5348>
- Jumlah Akomodasi, Kamar, Dan Tempat Tidur Yang Tersedia Pada Hotel Bintang Menurut Kabupaten/Kota Di Provinsi Banten, 2024. (2024). Badan Pusat Statistik Provinsi Banten. https://Banten.Bps.Go.Id/Id/Statistics-Table/3/Tjbwslsdswklzvnbxu1rkevlsvtnsrxhpu2tzclfumdkjmw%3d%3d/Jumlah-Akomodasi--Kamar--Dan-Tempat-Tidur-Yang-Tersedia-Pada-Hotel-Bintang-Menurut-Kabupaten-Kota-Di-Provinsi-Banten--2012.Html?Utm_Source=Chatgpt.Com
- Latureng, W., Arifin, A. L., & Vikaliana, R. (2022). *Budaya Organisasi*. Ipb Press.
- Lawolo, O., Salfadri, :, Begawati, N., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (N.D.). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi Intrinsik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Inna Padang. *Jm*, 2, 289–302. Retrieved July 8, 2025, From <https://Www.Ejurnal-Unespadang.Ac.Id/Index.Php/Mj/Article/View/328>
- Mustikasari, D., & Frianto, A. (2024). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work-Life Balance Sebagai Variabel Intervening*. <https://Journal.Unesa.Ac.Id/Index.Php/Jim/Article/View/31501>
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. In *Economics, Accounting And Business Journal* (Vol. 2, Issue 1). <https://Jom.Umri.Ac.Id/Index.Php/Ecountbis/Article/View/283/35>
- Renataputri, A., Valencia, F., Styarningsih, W. A., & Sumbogo, I. A. (2023). *Pengaruh Reward, Pengalaman, Motivasi, Dankedisiplinan Kerjaterhadapkinerjakaryawanpt Xyz*. 9, 312–322.
- Rifqayani Ilham, N., & Partono Prasetio, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Telkomsel Area 3. In *Jurnal Penelitian Ipteks* (Vol. 7, Issue 2).
- Rizal, T. (2025, March). *Industri Perhotelan Indonesia Terpukul, Pariwisata Asean Makin Unggul*. Beritasatu. <https://Www.Beritasatu.Com/Ekonomi/2878593/Industri-Perhotelan-Indonesia-Terpukul-Pariwisata-Asean-Makin-Unggul>
- S, A., & Hariyanto, H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Hotel Bintang Empat Di Kota Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1276–1287. <https://Doi.Org/10.36778/Jesya.V4i2.467>
- Sartika, D. (2023). *Stres Kerja* (A. T. Putranto, Ed.). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sudaryana, B., & Agusiady, R. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Sundari, S. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Varaiabel Mediator(Studi Di Ptpn X Pabrik Gula Tjoekir)*.
- Susanti, A. (2024). *Stres Kerja: Dampak, Penanganan, Dan Strategi Adaptasi*. Cv. Garuda Mas Sejahtera.

- Thoibah, B., Purnama Sari, D., Ayenti, E., Sofi, M., Kunci, K., & Keja Kinerja Karyawan, M. (2024). Studi Literatur: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Literatur Study: The Influence Of Work Motivation On Employee Performance In The Company Artikel Review. *J Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(7), 2605–2609. <https://doi.org/10.56338/Jks.V7i7.5534>
- Yudiani, E. (2022). *Kinerja Karyawan Perspektif Psikologis Dan Spriritualitas*. Cv. Literasi Nusantara Abadi.
- Zamilah, R., Askolani, & Tri, Y. R. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Dan Reward terhadap Kinerja Karyawan. *Pengaruh Pelatihan Kerja, Dan Reward terhadap Kinerja Karyawan*, 2. <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/Jupiman/Article/View/2281/2201>