

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KONFLIK KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BEINGSATTVAA VILA UBUD**Ni Kadek Wirastini¹⁾, Ni Made Dwi Puspitawati²⁾, Ni Luh Gede Putu Purnawati³⁾**¹²³⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati DenpasarEmail:
²dwipuspitawati10@unmas.ac.id**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh pengalaman kerja, konflik kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat memicu perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menentukan pekerjaan dan jabatan yang akan diterima. Semakin banyak pengalaman yang diperoleh akan semakin cakap dia dalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah konflik kerja. Konflik yang terjadi dalam suatu organisasi secara umum akan memberikan pengaruh terhadap suasana kerja khususnya kinerja karyawan. Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja. Karyawan yang tidak dapat mengelola stres kerja dengan baik akan sulit menerapkan prinsip efektif dan efisien dalam bekerja. Pada tahap yang semakin parah, stres dapat melemahkan fisik maupun psikis karyawan Penelitian ini dilakukan pada Beingsattvaa Vila Ubud yang berlokasi di Jalan Raya Kepitu, Br. Kepitu, Kenderan, Tegallalang, Gianyar.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada Beingsattvaa Vila Ubud yang berjumlah sebanyak 32 orang. Metode yang digunakan dalam penentuan sampel adalah metode sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.*Abstract*

This study aims to analyze whether there is influence of work experience, work conflict, and work stress on employee performance. Competition in the world of work is increasing which triggers companies to continue to improve the performance of their employees. High performance is one of the company's competitive advantages. one of the factors that can affect employee performance is work experience. Work experience possessed by employees will determine the job and position that will be accepted. The more experience gained, the more competent he will be in carrying out his work. Another factor that affects performance is work conflict. Conflicts that occur in an organization in general will have an influence on the work atmosphere, especially

employee performance. Another factor that can affect employee performance is work stress. Employees who cannot manage work stress properly will find it difficult to apply effective and efficient principles at work. At an increasingly severe stage, stress can weaken employees physically and psychologically.

This research was conducted at Beingsattvaa Ubud Villa located on Jalan Raya Kepitu, Br. Kepitu, Kenderan, Tegallalang, Gianyar. The sample used in this study were 32 employees at Beingsattvaa Villa Ubud. The method used in determining the sample is the census method. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of the study show that work experience has a positive effect on employee performance. Work conflict has a negative effect on employee performance. And work stress has a negative effect on employee performance.

Keywords: Work Experience, Work Conflict, Work Stress, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan jenis sumber daya utama dalam organisasi karena manusia merupakan unsur pengatur dan pelaksana dari setiap kegiatan yang akan dilakukan organisasi. Agar tujuan dalam organisasi dapat tercapai, maka organisasi haruslah didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, cita-cita ataupun tujuan organisasi yang telah dirumuskan dengan baik hanya menjadi impian yang tidak pernah terwujud. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang berperan penting dalam suatu organisasi, dengan hasil kinerja yang baik dari karyawannya maka tujuan perusahaan akan bisa tercapai sesuai apa yang dirumuskan (Srimiatun, 2017:19).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2017:21). Rompis, Dkk (2017:4298) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan

tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan kinerja memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja kerja yang baik. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya komunikasi, budaya kerja, dan disiplin kerja yang sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari perusahaan dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, (Srimiatun, 2017:21).

Pengalaman kerja karyawan merupakan gambaran dari tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan karyawan (Pitriyani dan

Halim, 2020). Masa kerja merupakan berapa lama seorang karyawan tersebut bekerja sedangkan jenis pekerjaan meliputi pekerjaan maupun jabatan yang pernah dilakukan oleh karyawan tersebut. Masa kerja merupakan lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Namun masa kerja karyawan yang semakin lama dengan jumlah karyawan yang semakin sedikit akibatnya menyebabkan kurangnya pengalaman kerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan juga akan menentukan pekerjaan dan jabatan yang akan diterima.

Konflik kerja ialah suatu perbedaan pendapat atau gagasan yang terjadi antara dua orang maupun lebih anggota di dalam organisasi kelompok yang diakibatkan oleh adanya perbedaan. Konflik di dalam perusahaan harus bisa ditangani dengan baik, karena perbedaan status dan karena nilai-nilai atau persepsi yang berbeda dapat mengakibatkan mangkirnya karyawan yang merasa pada kondisi tertekan. (Menurut Erliana, dkk. 2020).

Selain pengalaman kerja dan konflik kerja, stress kerja juga termasuk salah satu aspek yang dapat

meningkatkan kinerja karyawan. Stres kerja merupakan kondisi seorang karyawan dimana mereka memiliki kemampuan yang terbatas dalam menghadapi tugas dan pekerjaannya (Saefullah, 2017). Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Stres juga dapat mengakibatkan turunnya kinerja yang dihasilkan karyawan. Banyaknya tugas-tugas yang tidak selesai tepat pada waktunya dapat menjadi beban tersendiri bagi seorang karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka diadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Aditya Farmatama Denpasar”.

II. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami

tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan memengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. (Kristanti, 2019:12).

2.2 Pengalaman Kerja

Menurut Indriati (2022) pengalaman kerja merupakan suatu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang telah didapatkan dari pekerjaan sebelumnya atau yang diperoleh semasa karyawan bekerja. Menurut Adolfina (2018:3) pengalaman seseorang dalam bekerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik. Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang. (Wirawan, Dkk. 2019). Dengan dibekali banyak pengalaman, maka kemungkinan untuk mewujudkan kinerja yang baik cukup meyakinkan

dan sebaliknya bila tidak cukup berpengalaman di dalam melaksanakan tugas seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan (Basyit, Dkk. 2020).

2.3 Konflik Kerja

Menurut Hasibuan (2017:199) pengertian konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi, perkelahian, dan frustrasi jika tidak dapat diselesaikan. Menurut Ivanko (2018:236) konflik adalah pertentangan kebutuhan, nilai – nilai dan kepentingan yang aktual yang dirasakan oleh anggota organisasi. Menurut Umam (2018:235) konflik adalah suatu gejala ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku “bermusuhan” terhadap individu atau kelompok lain, sehingga memengaruhi kinerja dari salah satu atau semua pihak yang terlibat.

2.4 Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dari seseorang. Menurut Mangkunegara (2017:92-108) mengemukakan definisi stress sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik

maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari. Malayu Hasibuan (2017), mengemukakan bahwa stres emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marrah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Sedangkan, Worang (2017), menyatakan stres kerja merupakan reaksi yang tidak diharapkan muncul sebagai akibat tingginya tuntutan lingkungan kepada seseorang.

2.5 Kinerja Karyawan

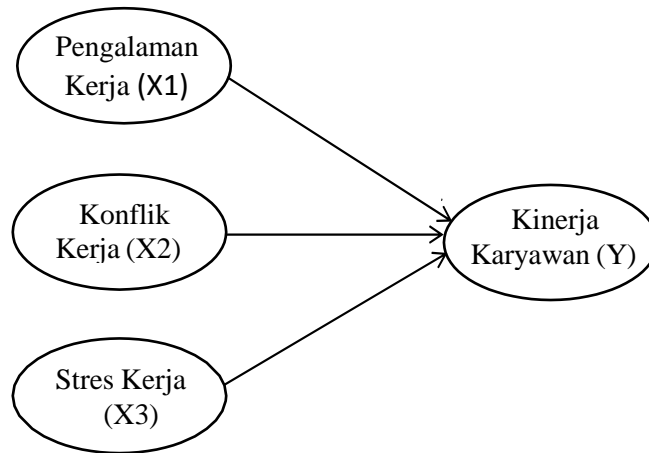
Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2017:21). Kinerja (Performance) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Job requirement), suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu tidak dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut dengan standar pekerjaan (Job standard). Rompis, Dkk (2017:4298) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian sebelumnya maka dapat ditentukan hipotesis sebagai berikut:

**Gambar 1
Kerangka Berpikir**



H1: Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan di Beingsattvaa Vila Ubud yang berlokasi di Jalan Raya Kepitu, Br. Kepitu, Kenderan, Tegallalang, Gianyar, Bali. Objek yang digunakan dalam penelitian ini pengalaman kerja, konflik kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Beingsattvaa Vila Ubud yang berjumlah 32 orang dengan

jumlah sampel 32 orang responden. Teknik pengambilan sampling ini menggunakan sampling jenuh.

3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali, (2018:95) Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (dependen). Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai konstan

X₁ = Pengalaman Kerja

X_2 = Konflik Kerja

X_3 = Stres Kerja

b_1 = Koefisien regresi Pengalaman Kerja (X_1)

b_2 = Koefisien regresi Konflik Kerja (X_2)

b_3 = Koefisien regresi Stres Kerja (X_3)

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa semua nilai Pearson Correlation instrumen berada di atas 0,30. Hal tersebut berarti semua instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.
2. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan perhitungan masing-masing variabel nilai Cronbach's Alphanya $> 0,60$. Hal tersebut berarti semua instrumen sudah reliable dan penelitian dapat dilanjutkan.

4.2 Uji Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif diketahui bahwa skor terendah dari pengalaman kerja adalah 3,34 dan skor tertinggi adalah 3,44 dengan nilai rerata dari skor pengalaman kerja sebesar 3,39. Pada

variabel konflik kerja, skor terendah didapatkan 2,06 dan skor tertinggi sebesar 2,19 dengan rerata skor 2,13. Sedangkan pada stress kerja skor didapatkan nilai terendah sebesar 2,13 dan skor tertinggi sebesar 2,34 dengan rerata skor 2,24.

4.3 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* pada nilai *unstandardized residual* pada ketiga variabel, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,200 dimana nilai tersebut $> 0,05$ yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, menunjukkan nilai *Tolerance* $> 0,10$ serta nilai *VIF* < 10 . Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,078, 0,477 dan 0,190 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat

disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Linear Berganda

Hipotesis diuji dengan analisis regresi linier berganda untuk

menganalisis variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan program SPSS. Rangkuman hasil uji regresi linier berganda ditunjukkan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Rangkuman Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

	B	Beta	t	Sig.
(Constant)	10,461		5,809	0,000
PK	1,196	0,779	13,694	0,000
KK	-0,261	-0,149	-2,472	0,020
SK	-0,222	-0,149	-2,342	0,026
R	0,973			
Adjusted R Square	0,940			
F	163,178			
Sig. F	0,000			

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 10,461 + 1,196 X_1 + -0,261 X_2 + -0,222 X_3$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien konstanta sebesar 10,461 dan bernilai positif menunjukkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan yang disebabkan oleh pengalaman kerja (X_1), dan bernilai negatif menunjukkan

bernilai negatif menunjukkan terjadinya penurunan kinerja karyawan yang disebabkan konflik kerja (X_2) dan stress kerja (X_3).

2. Koefisien regresi pengalaman kerja (X_1) menunjukkan koefisien positif sebesar 1,196 dengan demikian dapat diketahui bahwa pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Beingsattvaa Vila Ubud.
3. Koefisien regresi konflik kerja (X_2) menunjukkan koefisien negatif

sebesar -0,261 dengan demikian dapat diketahui bahwa konflik kerja dapat menurunkan kinerja karyawan pada Beingsattvaa Vila Ubud

4. Koefisien regresi stress kerja (X_3) menunjukkan koefisien negatif sebesar -0,222 dengan demikian dapat diketahui bahwa stress kerja dapat menurunkan kinerja karyawan pada Beingsattvaa Vila Ubud

4.5 Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa:

1. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk Pengalaman Kerja (X_1) adalah 13,694, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,779, dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis pertama (H1) yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.
2. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk Konflik Kerja (X_2) adalah -2,472, diperoleh juga nilai koefisien beta -0,149, dan signifikansi sebesar $0,020 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa konflik

kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis kedua (H2) yang menyatakan konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

3. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk stres kerja adalah -2,342, diperoleh juga nilai koefisien beta -0,149, dan signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

4.6 Uji Kelayakan Model

1. Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,940. Ini berarti besarnya kontribusi antara Pengalaman Kerja, Konflik Kerja, dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 94% sedangkan sisanya 6% dipengaruhi oleh

variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

2. Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1 didapat hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,973. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2017) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,973 berada antara 0,800 – 1,000 yang berarti korelasi adalah sangat kuat.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Beingsattvaa Vila Ubud. Hal tersebut di tunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel Pengalaman Kerja yang bernilai positif yaitu 1,196 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini juga memiliki arti semakin baik pengalaman kerja karyawan dalam perusahaan, maka akan diikuti juga dengan meningkatnya kinerja karyawan.

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja

Konflik Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Beingsattvaa Vila Ubud. Hal

tersebut di tunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel Konflik Kerja yang bernilai negatif yaitu -0,261 dan nilai signifikansi $0,020 < 0,05$. Hasil ini juga memiliki arti apabila konflik kerja dalam perusahaan meningkat, maka akan diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Beingsattvaa Vila Ubud. Hal tersebut di tunjukkan dari nilai koefisien regresi Stres Kerja kerja yang bernilai negatif yaitu -0,222 dan nilai signifikansi $0,026 < 0,05$. Hasil ini juga memiliki arti apabila stress kerja karyawan dalam perusahaan meningkat, maka akan diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan.

SIMPULAN dan SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada

Beingsattvaa Vila Ubud, ini berarti bahwa semakin baik pengalaman kerja maka kinerja karyawan pada Beingsattvaa Vila Ubud juga akan meningkat.

2. Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Beingsattvaa Vila Ubud, ini berarti semakin meningkat konflik kerja maka kinerja karyawan pada Beingsattvaa Vila Ubud akan menurun.
3. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Beingsattvaa Vila Ubud, ini berarti semakin meningkat stres kerja maka kinerja karyawan pada Beingsattvaa Vila Ubud akan menurun.

5.2 Saran

1. Untuk meningkatkan pengalaman kerja, maka kedepannya pimpinan Beingsattvaa Vila Ubud diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan pengetahuan karyawannya dengan cara memberikan program pelatihan secara berkala. Dengan adanya program pelatihan akan membuat karyawan mampu memahami dan menerapkan penegatahuan yang dimiliki untuk dapat menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan.
2. Untuk mengurangi konflik, maka kepada pimpinan Beingsattvaa Vila Ubud kedepannya hendaknya dapat membagi tugas yang diberikan kepada bawahannya secara adil sehingga tidak menyebabkan terjadinya konflik-konflik kecil yang berkepanjangan antar karyawan karena adanya ketidaksesuaian tugas.
3. Untuk mengurangi stres, maka kedepannya kepada pimpinan Beingsattvaa Vila Ubud hendaknya lebih dapat meningkatkan komunikasi dengan bawahan sehingga dapat lebih mengetahui dan memahami apa yang menjadi kendala karyawan dilapangan. Dengan adanya feedback yang baik dari pimpinan akan mengurangi tingkat stress karyawan karena adanya dukungan dari pimpinan.
4. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka kedepannya kepada pimpinan Beingsattvaa Vila Ubud hendaknya dapat melakukan fungsi pengawasan kepada karyawan, sehingga apabila terjadi masalah di lapangan pimpinan

dapat segera memberikan solusi, dan karyawan dapat mencapai target perusahaan. Pimpinan juga hendaknya tidak memberikan beban kerja berlebih kepada karyawan, sehingga target yang ditetapkan dapat dicapai dengan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwari, M. R., Sunuharyo, B. S., & Ruhana, I. 2018. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Karyawan PT Telkomsel Branch Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.41, No.1, hal.1–10.
- Bahari, I. G. A., Sapta, I. K. S., & Rihayana, I. G. 2022. Pengaruh Penempatan Kerja, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta. *EMAS*, Vol.3, No.1, hal.55-71.
- Chandra, R., dan Adriansyah D. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, Vol.6, No.1, pp. 670-678,
- Efendi, S., & Winenriandhika, O. 2021. Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada kinerja Karyawan di PT. Marketamaindah. *AKSELERASI : Jurnal Ilmiah Nasional*, Vol.3, No.1, hal.99- 110.
- Hasibuan, M. S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Indriati, I. H., & Nazhifi, H. A. 2022. Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. *Jurnal Cafetaria*, Vol.3, No.1, hal.14- 23.
- Inswandaniar, F., Utami, W., dan Nusbantoro, A. D. 2018. Pengaruh Etika, Stres Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Antraxz Clothing Garment. *Artikel Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)*,
- Kotur, B. R. dan Anbazhagan, S. 2018. Education and Work-Experience -Influence on the Performance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSRJBM)*. Vol.16, No.5.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol.27, No.2, hal.100-110.
- Mangkuprawira, S., dan Hubeis, A.V. 2017. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Olusegun, A. J., Oluwasayo, A. J. dan Olawoyim, O. 2017. An Overview of The Effects of Job Stress on Employees Performance in Nigeria Tertiary Hospitals. *Journal of Экономика*. Vol. 60, No. 4.

- Pitriyani, P., & Halim, A. 2020. Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, Vol.1, No.1, hal.60-68.
- Pua, B. M., Lengkong, V. P. K., dan Woran, D. 2017. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.5, No. 2, hal.2761-2770,
- Puspitasari, A., Adjie, S., & Chamidah, S. 2020. Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol.1, No.1.
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. 2020. Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati (JBS): Media Publikasi Penelitian Dan Penerapan Ipteks*, Vol.9, No.2.
- Putra, A. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. 2022. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Bali Image Collection Di Batubulan, Gianyar. *Values*, Vol.3, No.2, hal540-551.
- Putra, Eka. 2020. "Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Apotik Keluarga Pekanbaru."
- Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review Vol.11, No.3, hal.268-277.
- Putra, K. R. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karayawan Pada Lpd Se-Kecamatan Tabanan. *EMAS*, Vol.3, No.9, hal. 126-137.
- Prawaninda, N. K. C., Suarjana, I. W., & Putra, B. N. K. 2022. Pengaruh Kompensasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bersama Samsat Karangasem. *VALUES*, Vol.3, No.1, ha.168-175.
- Rahmawati, N. H. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 5, No. 4, hal. 1-15
- Ratulangi, R. S., dan Soegoto, A. S. 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). *Jurnal EMBA*. Vol.4, No.4, hal.322- 334,
- Roring, M. Y., Soegoto, A. S. dan Dotulong L. 2017. Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol. 2, No. 3.
- Saad, R. 2020. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PERUMDA PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo (Doctoral dissertation,

UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH PALOPO).
Vol. 3, No. 4, hal. 1-
15

- Siahaan, E., N., Zirman dan Azhar A.
A. 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja, Stres Kerja, Kompensasi Finansial, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak (Studi Empiris Pada Pemeriksa Pajak Di Kpp Madya Pekanbaru Dan Kpp Madya Batam). Jom FEKON, Vol. 2, No. 2, hal 1-16,
- Sugiyono 2017. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Syukur. 2017. Metode Penelitian dan Penyajian data Pendidikan. Medya Wiyata, Semarang.
- Utama, A. M. 2019. Tinjauan terhadap Kualitas Kerja Karyawan Berdasarkan Pengalaman Kerja dan Motivasi pada PT. Latexindo Toba Perkasa Kabupaten Deli Serdang. Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS), Vol.2, No.2, hal.279-293.
- Wakhyuni, E. 2019. Analisis kemampuan, komunikasi dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitha Sarana Niaga. JUMANT, Vol.11, No.1, hal.271-278.
- Veithzal, R. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Raja Grafindo Persada, Jakarta.