

**PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL VILA LUMBUNG
SEMINYAK BADUNG**

I Kadek Alit Mario Indra Prasetya¹⁾, Gregorius Paulus Tahu²⁾, I Gusti Ngurah Bagus Gunadi³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : agustristanbracuk@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris tentang Stres Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung. Populasi penelitian ini adalah 70 karyawan di Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung. Sampel penelitian ini adalah 70 orang yang ditentukan dengan menggunakan metode sampel jenuh (sensus). Metode pengumpulan data dilakukan dengan melakukan wawancara, penyebaran kuesioner, melakukan observasi, dan pengumpulan dokumentasi data pendukung. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung. Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung.

Kata kunci: Stres Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Performance is the result of work in terms of quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. *This study aims to test and obtain empirical evidence about Work Stress, Workload and Work Conflict on Employee Performance at Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung. The population of this study were 70 employees at Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung. The sample of this study was 70 people determined using the saturated sample method (census). Data collection methods were conducted by conducting interviews, distributing questionnaires, making observations, and collecting supporting data documentation. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that work stress has a negative and significant effect on employee performance at Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung. Workload has a negative and significant effect on employee performance at Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung. Work conflict has a negative and significant effect on employee performance at Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung.*

Keywords: *Work Stress, Workload Work Conflict and Employee Performance.*

I. PENDAHULUAN

Salah satu aset penting dalam pengembangan perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan (Sulastri dan Onsardi, 2020). Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila di dalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama, yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun (Fitriano, dkk. 2020). Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, sudah sepantasnya perusahaan memperhatikan kinerja karyawannya dengan lebih intensif. Tersedianya sumber daya yang profesional telah menjadi kebutuhan strategis perusahaan atau organisasi.

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Fahmi (2018) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja karyawan diidentifikasi mampu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat meningkatkan atau bahkan menurunkan kinerja karyawan. Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Terdapat dua faktor

yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja ialah faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, keinginan atau motivasi, beban kerja, pengelolaan stres, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Sedangkan, faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial (Rahmalita dan Cahyaning, 2018). Kinerja karyawan menjadi peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan, tingginya *turnover* karyawan mengindikasikan rendahnya tingkat kinerja karyawan. *Turnover* karyawan terjadi juga pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung selama beberapa tahun terakhir. Data *turnover* karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Data Turnover Karyawan Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung Januari-Desember 2022

No	Bulan	Turnover		
		Mengundurkan Diri (Orang)	Keluar Tanpa Alasan (Orang)	Jumlah
1	Triwulan 1	1	0	1
2	Triwulan 2	1	1	2
3	Triwulan 3	1	2	3
4	Triwulan 4	1	0	1
Total				7

Sumber : Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat *turnover* karyawan mengalami fluktuasi dari Bulan Januari

sampai Desember 2022, hal ini mengindikasikan rendahnya kinerja karyawan dalam bekerja. Tingkat *turnover* tertinggi terjadi pada Triwulan ke 3 dengan jumlah karyawan yang mengundurkan diri sebanyak 1 orang dan yang keluar tanpa alasan sebanyak 2 orang, dari data tersebut menunjukkan tingkat *turnover* karyawan pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung. Tingginya tingkat *turnover* di Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung dipengaruhi oleh beberapa hal seperti stres kerja. Berdasarkan hasil wawancara fenomena yang terjadi pada perusahaan ini yaitu 60% menyatakan adanya permasalahan di mana timbulnya rasa cemas yang mengarah pada kondisi stres kerja. Permasalahan stres kerja yang dialami karyawan timbul sebab adanya pekerjaan yang tertunda karena berkurangnya jumlah karyawan dan karyawan merasa kurang mampu menyelesaikan tugasnya dengan efektif.

Tuntutan organisasi atas kinerja karyawan yang baik dan terus meningkat seringkali menyebabkan stres yang akhirnya berdampak pada kinerja. Menurut Prabowo, dkk. (2020) 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. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2017:597), menyatakan bahwa stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka menjadi sering marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Dalam jangka panjang, 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. Hal ini dapat saja berakhir dengan pengunduran diri dari perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Steven dan Prasetyo (2020), Wirya, dkk. (2020) serta Sulastri dan Onsardi (2020) menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bila stres kerja tinggi maka kinerja karyawan akan menurun, dan jika stres kerja rendah maka kinerja karyawan akan meningkat. Namun, pernyataan lain diungkapkan oleh Filliantoni, dkk. (2019) dan Fitriano, dkk. (2020), bahwasannya Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pengertian beban kerja oleh beberapa ahli memberikan pendapat yang berbeda, dimana perbedaan pengertian beban kerja seringkali terletak pada pembatasan dan jenis pekerjaan yang berbeda. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Tjiabrata dkk, 2017). Sedangkan Menurut Ellyzar (2017:38) menyatakan: Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, dapat mengakibatkan karyawan tidak bekerja dengan baik atau tidak optimal. Beban kerja pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung dinilai sangat besar. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan

hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Dari hasil observasi Fenomena beban kerja yang terjadi pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung diketahui ada beberapa karyawan yang mengaku tertekan dengan target penjualan yang tinggi dan persaingan harga di lapangan sehingga sangat sulit untuk mencapai target. Ini sangat berpengaruh terhadap kinerjanya di perusahaan.

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performa harapan) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performa aktual). Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Nazila (2019) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini berarti semakin rendah beban kerja, akan diikuti peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Dasrin (2020) menunjukkan hasil yang sama bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apa bila beban kerja menurun maka kinerja akan meningkat. Serta penelitian Nasta (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin rendah

beban kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumadhinata (2017) menyatakan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apa bila beban kerja meningkat sedangkan pada kinerja tidak terjadi perubahan. Serta penelitian Afriani (2020) yang menyatakan hal yang sama bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana saat variabel beban kerja meningkat tidak terjadi perubahan pada nilai variabel kinerja

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah konflik kerja. Organisasi membutuhkan interaksi hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawan untuk meminimalisir konflik dalam bekerja. Menurut Erliana, dkk. (2020), konflik kerja ialah suatu perbedaan pendapat atau gagasan yang terjadi antara dua orang maupun lebih anggotadi dalam organisasi kelompok yang diakibatkan oleh adanya perbedaan. Konflik kerja seringkali terjadi seperti konflik antar individu, kelompok danindividu, serta antar kelompok dan kelompok lain (Anwari, dkk. 2016). Dalam ruang lingkup perusahaan banyak hal yang dapat memicu konflik, diantaranya adalah perbedaan persepsi dari individu atau kelompok yang menyebabkan terjadinya pertentangan baik ide maupun kepentingan, sehingga menyebabkan terhambatnya tujuan ataupun kinerja dari individu dan kelompok di perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 10 orang karyawan pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung adanya fenomena yang terjadi yaitu perbedaan karakter antar karyawan dan sikap yang dimiliki sering kali menjadi sumber masalah menyebabkan konflik antar karyawan. Hal ini terlihat dari adanya sikap egois karyawan, karena untuk setiap harinya pada department tertentu menerangkan sistem rolling atau shift. Adanya karyawan yang terlambat datang membuat karyawan di shift sebelumnya pulang dengan tidak tepat waktu.

Persaingan yang kurang baik berdasarkan ambisi, keinginan yang tinggi, serta tekad dan sikap emosional seseorang untuk mencapai kemenangan atau tujuan yang diinginkan merupakan bagian dari konflik. Selain itu, konflik dapat menyebabkan ketegangan, pertentangan, pertikaian dan mengakibatkan kekesalan yang berujung pada kekecewaan jika tidak dapat diselesaikan dengan baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan, dkk. (2021) serta Ekhsan dan Septian (2021) mengemukakan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin meningkatnya konflik yang terjadi antar karyawan akan berpengaruh terhadap turunnya kinerja karyawan, sebaliknya bila konflik kerja mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan meningkat. Namun, pernyataan lain di kemukakan oleh Zafarina dan Frianto (2021), serta Lestari, dkk. (2020) yaitu konflik kerja tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan.

Setiap perusahaan pastinya menginginkan peningkatan kinerja karyawan yang baik dan akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan, namun pada kenyataan dilapangan ditemukan banyak kinerja karyawan yang belum maksimal. Banyaknya faktor penyebab kinerja karyawan yang belum maksimal, seperti uraian diatas dimana ada faktor stres kerja, beban kerja dan konflik kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena dan *research gap* yang terjadi di perusahaan maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Edwin Locke sejak 1978 sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan (Pramesti, 2021:97). Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Menurut (Afandi, 2018:191) menjelaskan bahwa manajemen diartikan sebagai proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai hasil yang lebih efektif dan efisien.

Goal Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri.

Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory* keberhasilan organisasi dalam mencapai tingkat kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel budaya organisasi,

2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Fahmi (2018) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja karyawan diidentifikasi mampu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat meningkatkan atau bahkan menurunkan kinerja karyawan. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Hasibuan (2019), mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, sebagian besar organisasi.

Menurut Ibid dalam Yolanda (2018) untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 indikator, yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Alat atau sarana

2.3 Stres Kerja

Menurut Prabowo, dkk., (2020)

komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya yaitu kinerja (Pratama, 2020).

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini dampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Stres kerja sering dipandang sebagai efek disfungsional yang dapat menurunkan kinerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan itu sendiri (Christy & Amalia, 2017). Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasa keawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif tidak dapat rilek atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif (Handoko, 2014 : 200).

Menurut Cristine Julvia (2016) indikator dari stres kerja adalah:

1. Beban kerja
2. Wewenang
3. Kondisi fisik atau kesehatan
4. Ketidaknyamanan
5. Tekanan kerja

2.4 Beban Kerja

Menurut Ellyzar (2017:38) menyatakan: "Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi". Beban kerja adalah suatu kondisi dari

pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Tjiabrata dkk, 2017).

Menurut penelitian Andriani et al., (2020) mengatakan bahwa beban kerja dapat dilihat dari beberapa indikator, sebagai berikut:

- 1) Target yang harus dicapai
- 2) Kondisi pekerjaan
- 3) Standar Pekerjaan

2.5 Konflik Kerja

Menurut Ivanko dalam Hamali (2018:236) konflik adalah pertentangan kebutuhan, nilai – nilai dan kepentingan yang aktual yang dirasakan oleh anggota organisasi. Menurut Umam dalam

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.

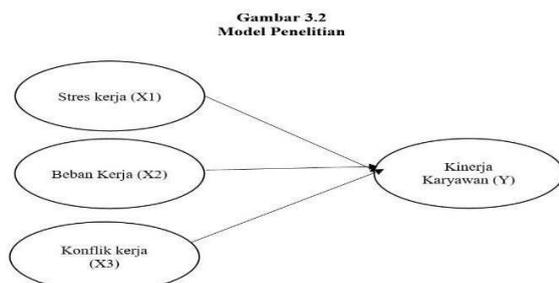
Indikator konflik kerja menurut Boles & Donofrio (dalam Roboth, 2015) terdiri dari lima indikator, diantaranya:

1. Tekanan kerja
2. Banyaknya tuntutan tugas
3. Kurangnya kebersamaan keluarga
4. Sibuk dengan pekerjaan
5. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1 Model Penelitian



3.1 Hipotesis

H1 : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung.

H2: Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung.

H3 : Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung.

IV. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung yang beralamat di Jl. Petitenget No.1000X, Seminyak, Kec. Kuta Utara, Kabupaten Badung, Bali. Alasan penulis melakukan penelitian ditempat ini yaitu adanya fenomena stres kerja, beban kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung yaitu 70 orang.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh (sensus), yakni teknik penentuan sample dengan semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, atau kurang dari 100 Sugiyono (2017:85). Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik (normalitas, multikolenieritas, & heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, uji F (simultan), dan uji t (parsial) diolah dengan bantuan Program SPSS version 25 For Windows.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 5.1
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.91475548
Most Extreme Differences	Absolute	.143
	Positive	.143
	Negative	-.064
Test Statistic		.143
Asymp. Sig. (2-tailed)		.063 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan Tabel 5.1 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $0,063 > 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa secara statistic probabilitas

signifikansi K-S lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi secara normal

b. Uji Multikolenieritas

Tabel 5.2
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.653	1.733		6.148	.000		
	Stres Kerja	-.276	.103	-.157	-2.688	.012	.535	1.869
	Beban Kerja	-.224	.093	-.149	-2.420	.022	.477	2.094
	Konflik Kerja	.716	.051	.774	14.147	.000	.608	1.645

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada Tabel 5.2 menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat

disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolenieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Tabel 5.3
Hasil Pengujian Gejala Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.735	.956		1.815	.080
	Stres Kerja	.026	.057	.109	.466	.644
	Beban Kerja	-.036	.051	-.174	-.701	.489
	Konflik Kerja	-.047	.028	-.370	-1.687	.102

a. Dependent Variable: RES2

Pada Tabel 5.3 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut

residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

5.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5.4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.653	1.733		6.148	.000
	Stres Kerja	-.276	.103	-.157	-2.688	.012
	Beban Kerja	-.224	.093	-.149	-2.420	.022
	Konflik Kerja	-.216	.051	-.274	-2.147	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 5.4, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

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

$$Y = 10,653 - 0,276 X_1 - 0,224 X_2 - 0,216 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

- a) b_1 bernilai negatif sebesar - 0,276 memiliki arti bahwa apabila stres kerja karyawan dalam perusahaan mengalami peningkatan sementara variabel lainnya tidak berubah, maka hal tersebut juga akan diikuti

oleh menurunnya kinerja karyawan.

- b) b_2 bernilai negatif sebesar - 0,224 memiliki arti apabila beban kerja karyawan dalam perusahaan mengalami peningkatan sementara variabel lainnya tidak berubah, maka hal tersebut akan diikuti oleh menurunnya kinerja karyawan.
- c) b_3 bernilai negatif sebesar - 0,216 memiliki arti apabila konflik kerja karyawan dalam perusahaan mengalami peningkatan sementara variabel lainnya tidak berubah, maka hal tersebut akan diikuti oleh menurunnya kinerja karyawan.

5.3 Analisis Korelasi Berganda

Tabel 5.5
Hasil Analisis Korelasi Berganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.972 ^a	.945	.940	1.07302

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres Kerja, Konflik Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 5.5 nilai R sebesar 0.972, yang terletak antara 0,800-1,000, hal ini berarti stres

kerja, Beban kerja dan konflik kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

5.4 Koefisien Determinasi

Tabel 5.6
Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.972 ^a	.945	.940	1.07302

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres Kerja, Konflik Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 5.6 nilai adjusted R Square sebesar 0,940. Nilai 0,940 memiliki arti 94,0 persen variasi kinerja karyawan yang mampu

dijelaskan oleh stres kerja, beban kerja dan konflik kerja sedangkan sisanya 6,0 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

5.5 Uji F

Tabel 5.7
Hasil Analisis Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	597.488	3	199.163	172.980	.000 ^b
	Residual	34.541	30	1.151		
	Total	632.029	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.12, diperoleh nilai F hitung 172,980 dan signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$. Inimenunjukkan bahwa stres kerja, Beban kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh nyata secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

5.6 Uji t

Tabel 5.8
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.653	1.733		6.148	.000
	Stres Kerja	-.276	.103	-.157	-2.688	.012
	Beban Kerja	-.224	.093	-.149	-2.420	.022
	Konflik Kerja	-.216	.051	-.274	-2.147	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 5.13 diatas diperoleh hasil bahwa :

- a) Konstanta (constant) bernilai 10,653 yang berarti jika variabel Stres Kerja, Beban Kerja dan Konflik Kerja sama dengan nol (tidak mengalami perubahan), maka variabel kinerja karyawan bernilai sebesar 10,653.
- b) Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji t nilai signifikansi 0,012 lebih kecil dari α ($0,012 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- c) Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji t nilai signifikansi 0,022 lebih kecil dari α ($0,022 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- d) Pengaruh Konflik Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji t nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa Konflik Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5.7 Pembahasan Penelitian

a) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung. Hal tersebut di tunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel stres kerja yang bernilai negatif yaitu -0,276 dan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$. Hasil ini juga memiliki arti semakin tinggi stres kerja karyawan dalam perusahaan, maka akan diikuti

dengan menurunnya kinerja karyawan pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung. Berdasarkan tanggapan responden terkait stres kerja, persepsi responden tertinggi berada pada pernyataan “Pekerjaan yang saya kerjakan tidak mengganggu kondisi fisik dan kesehatan saya” pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung.

Hal tersebut memberikan gambaran bahwa stres kerja yang dirasakan karyawan dalam perusahaan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan sehingga

tidak menyebabkan terganggunya kondisi kondisi fisik dan kesehatan karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan tingkat stres karyawan dalam perusahaan. Stres dapat terjadi pada setiap karyawan dalam perusahaan, karena stres merupakan bagian dari pekerjaan yang tidak dapat dihindarkan. Salah satu penyebab stres akibat tidak seimbangnya jumlah karyawan dengan pekerjaan yang menumpuk, sehingga penyelesaian kerja dengan deadline yang telah ditentukan atasannya sulit untuk terpenuhi, apalagi mereka sering mendapat tekanan kerja dari atasan dan mendapat beberapa tugas tambahan yang harus mereka kerjakan sehingga membuat pekerjaan yang lainnya menchiumpuk. Hal tersebut memicu timbulnya stres kerja yang kemudian mempengaruhi hasil kerjanya dan berimbas pada kinerjanya dalam perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Steven dan Prasetyo (2020), Wirya dkk., (2020) serta Sulastri dan Onsardi (2020) menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel Beban kerja yang bernilai negatif yaitu -0,224 dan nilai signifikansi $0,022 < 0,05$. Hasil ini juga memiliki arti semakin tinggi beban kerja karyawan dalam perusahaan, maka akan diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung. Berdasarkan tanggapan responden terkait beban kerja, persepsi responden tertinggi berada pada pernyataan "Saya merasa terbebani oleh

keluhan pelanggan dan pekerjaan tambahan ketika rekan sekerja absen" pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa beban kerja yang dirasakan karyawan dalam perusahaan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan sehingga tidak menyebabkan terganggunya kondisi pekerjaan karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Tjiabrata dkk, 2017). Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, dapat mengakibatkan karyawan tidak bekerja dengan baik atau tidak optimal. Tidak hanya beban kerja yang terlalu tinggi, beban kerja terlalu rendah juga dapat menurunkan tingkat kinerja seorang karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nazila (2019), Dasrin (2020), dan Nasta (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c) Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel konflik kerja yang bernilai negatif yaitu -0,216 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini juga memiliki arti apabila konflik kerja karyawan dalam perusahaan meningkat, maka akan diikuti dengan menurunnya kinerja. Berdasarkan tanggapan responden terkait konflik kerja, persepsi responden tertinggi berada pada pernyataan "Banyak tuntutan tugas yang harus saya selesaikan sesuai waktu yang diberikan" pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa konflik

kerja yang dirasakan karyawan dalam perlunya pimpinan perusahaan untuk mengatur pemberian tugas yang diberikan kepada bawahannya sehingga dapat selesai secara tepat waktu dan tidak menimbulkan adanya konflik akibat ketidakadilan yang dirasakan oleh karyawan satu dan lainnya.

Hal tersebut memberikan gambaran bahwa perlunya pimpinan perusahaan untuk mengatur pemberian tugas yang diberikan kepada bawahannya sehingga dapat selesai secara tepat waktu dan tidak menimbulkan adanya konflik akibat ketidakadilan yang dirasakan oleh karyawan satu dan lainnya. Konflik yang terjadi dalam suatu organisasi secara umum akan memberikan pengaruh

terhadap suasana kerja khususnya kinerja karyawan. Konflik juga terjadi diakibatkan tekanan dari atasan untuk mencapai target yang tinggi membuat karyawan bersaing antar karyawan yang dapat menyebabkan perselisihan. Akibat dari konflik yang terjadi tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi menurun. Oleh karena itu, perlu adanya manajemen dan kesolidan dalam hal bekerja sama untuk menciptakan suasana yang tidak menimbulkan perpecahan antar karyawan oleh perusahaan itu sendiri. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Ramadhan dkk., (2021) serta Ekhsan dan Septian (2020), yang mengemukakan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

- 1) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung, ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja maka kinerja karyawan pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung menurun.
- 2) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung, ini berarti semakin meningkat beban kerja maka kinerja karyawan pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung akan menurun.
- 3) Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung, ini berarti semakin meningkat konflik kerja maka kinerja karyawan pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung akan menurun.

6.2 Keterbatasan dan Saran

6.2.1 Keterbatasan

- 1) Pada penelitian ini, variabel yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan hanya terbatas pada variabel budaya organisasi, loyalitas kerja dan komitmen organisasi, sehingga tidak dapat menganalisis atau menjangkau lebih dalam mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 2) Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

6.2.2 Saran

- 1) Variabel stres kerja perlu ditingkatkan pada indikator pelaksanaan nilai-nilai yang memperoleh skor terendah dari responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap pernyataan "Beban kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya".

Maka untuk mengurangi stres kerja karyawan karena adanya beban berlebih, pimpinan diharapkan dapat menyesuaikan waktu penyelesaian pekerjaan agar tidak terlalu sedikit. Terutama ketika banyak nasabah maka waktu yang diberikan harus diperhatikan sehingga tidak memberikan tekanan berlebih dan hasil kerja yang didapat lebih berkualitas.

- 2) Variabel beban kerja perlu ditingkatkan pada indikator pelaksanaan nilai-nilai yang memperoleh skor terendah dari responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap pernyataan “Pekerjaan yang dibebankan kepada saya targetnya terlalu tinggi dengan jangka waktu yang singkat”. Maka untuk mengurangi stres kerja karyawan karena adanya beban berlebih, pimpinan pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung lebih memperhatikan Target yang ditetapkan oleh perusahaan agar tidak membebani karyawan, sehingga meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung.
- 3) Variabel konflik kerja perlu ditingkatkan pada indikator pelaksanaan nilai-nilai yang memperoleh skor terendah dari responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap pernyataan “Saya dan rekan kerja mempunyai visi yang sama dalam menentukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan”. Maka kepada pimpinan perusahaan 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.

- 4) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel kinerja karyawan dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan “Saya berhasil menyelesaikan tugas sesuai kuantitas yang ditargetkan perusahaan”. Maka kedepannya kepada pimpinan disarankan untuk dapat lebih sering turun kelapangan untuk melakukan fungsi pengawasan terhadap hasil kerja bawhaan. Apabila ada kendala dilapangan maka dapat segera diberikan solusi sehingga faktor penghambat dalam pencapaian target kerja karyawan dapat di minimisir.

- 5) Saran bagi peneliti selanjutnya
 - a) Bagi peneliti berikutnya dapat menambah variabel bebas yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 - b) Disarankan untuk mencari dan membaca referensi lain lebih banyak lagi sehingga hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta dapat memperoleh ilmu pengetahuan yang baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anwari, M. R., Sunuharyo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 41(1), 1–10.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74-83.
- Dasrin, Furqon, Sujianto dan Heiyanto, Meyzi. 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja

- Terhadap Kinerja Perawat dengan motivasi Sebagai variable Intervening di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik Universitas Riau*. 18(2), 143-152.
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11-18.
- Ellyzar, N., & Yunus, M. (2017). Pengaruh mutasi kerja, beban kerja, dan konflik interpersonal terhadap stres kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai BPKP perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 35-45.
- Erliana, Zamora, R., & Hadi, M. A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Delimax Konstruksi Indonesia Batam. *Jurnal BENING*, 7(1), 17-30.
- Filliantoni, B., Hartono, S., & Sudarwati, S. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan- Datsun Solobaru. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 3(01), 119-130.
- Fitriano, A., Chandra, R., Gunawan, A., Jovita, J., Rislina, R., & Sari, Y. I. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. National Super. *Warta Dharmawangsa*, 14(1), 81-103.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 27(2), 100-110.
- Mangkunegara (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martini, LKB (2018). Pengaruh Stres dan Beban Kerja pada Karyawan Pertunjukan di Hotel Mahogany Mumbul Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Jagadhita*, 5(1), 41-45.
- Nazila dan Yuliana. 2019. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan dan pembangunan Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Universitas Abulyatama*, 2(1), 273-282.
- Prabowo, R. E. (2020). Hubungan Stres Kerja Dan Masa Kerja Dengan Pencegahan Kecelakaan Kerja Pada Karyawan Operator Alat Berat PT. Madhani Talatah Nusantara (*Doctoral dissertation*, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Ramadhan, C. Hamiyati, & Rasha (2021). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Departement Housekeeping The Sultan Hotel And Residence Jakarta. *JPP (Jurnal Pendidikan dan Perhotelan)*, 1(1), 25-32.
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78-88.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2). 1174-2303
- Wirya, K. S., Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR SEDANA MURNI. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 50-60. Yogyakarta