

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, *JOB INSECURITY*, BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN RAMAYANA SUITES & RESORT

[Examining the Role of Work Environment, Job Insecurity, and Workload in Employee Stress at Ramayana Suites & Resort]

I Komang Mahayana Putra¹⁾, Komang Ayu Trian Dewi^{2)*}, Gede Sedana Wibawa Yasa³⁾

Politeknik Negeri Bali

Triansayu22@gmail.com (corresponding)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, *job insecurity*, dan beban kerja terhadap stres kerja karyawan di Ramayana Suites & Resort Kuta Badung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 67 orang karyawan sebagai sampel, yang dipilih menggunakan teknik *proportional stratified random sampling*. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, yang berarti lingkungan kerja yang semakin kondusif dapat menurunkan tingkat stres kerja. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi ketidakpastian kerja, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja. Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja secara langsung berdampak pada peningkatan stres karyawan. Implikasi dari hasil penelitian ini secara teoritis memperkaya referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia terkait faktor-faktor penyebab stres kerja. Secara praktis, hasil ini memberikan dasar bagi pihak manajemen Ramayana Suites & Resort untuk merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, termasuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, memperjelas stabilitas kerja, dan menyesuaikan beban kerja agar tidak melebihi kapasitas karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja; Job Insecurity; Beban Kerja; Stres Kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work environment, job insecurity, and workload on employee work stress at Ramayana Suites & Resort Kuta Badung. The research adopts a quantitative approach using a survey method by distributing questionnaires to 67 employees, selected through proportional stratified random sampling. The data were analyzed using multiple linear regression. The results show that work environment variable has a negative and significant effect on work stress, indicating that a more conducive work environment can reduce employee stress levels. Job insecurity has a positive and significant effect on work stress, suggesting that the higher the job uncertainty, the greater the level of stress experienced by employees. Workload also has a positive and significant impact on work stress, showing that an increase in workload directly contributes to higher employee stress levels. The theoretical implication of this study enriches the references in the field of human resource management, particularly regarding the factors contributing to work stress. Practically, the findings provide a foundation for the management of Ramayana Suites & Resort to formulate more effective human resource strategies, including creating a healthier work environment, improving job security, and adjusting workloads to align with employee capacity.

Keywords: Work Environment; Job Insecurity; Workload; Work Stress

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. SDM yang berkualitas tidak hanya menjadi penggerak utama operasional, tetapi juga aset penting yang mendukung daya saing jangka panjang organisasi. Menurut Sutrisno (2021), manajemen SDM mencakup proses pemanfaatan, pengembangan, penilaian, pemberian imbalan, serta pengelolaan individu dalam konteks kelompok kerja. Dalam realitas kerja yang kompleks dan dinamis, pencapaian kinerja optimal tidak lepas dari kondisi psikologis karyawan, salah satunya adalah tingkat stres kerja. Kinerja karyawan yang menurun, tingkat absensi yang meningkat, dan turunnya motivasi sering kali merupakan gejala dari tingginya tingkat stres di lingkungan kerja.

Laporan Asia Care Survey 2024 yang dilakukan oleh Manulife mengungkap bahwa 56% masyarakat Indonesia mengkhawatirkan stres dan *burnout* sebagai ancaman utama terhadap kesehatan mental mereka. Temuan ini menunjukkan bahwa stres telah menjadi masalah serius dalam dunia kerja, yang berdampak langsung pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Stres kerja tidak hanya memengaruhi kondisi psikologis, tetapi juga berdampak pada aspek fisik dan perilaku, seperti kelelahan, gangguan tidur, serta penurunan performa kerja (Wijono, 2020:146). Faktor penyebabnya bisa beragam, mulai dari beban kerja berlebih, tekanan waktu, konflik peran, hingga lingkungan kerja yang tidak mendukung. Hasil prapengamatan yang dilakukan di Ramayana Suites & Resort Kuta Badung, sebuah hotel bintang lima di kawasan pariwisata Bali, menunjukkan bahwa karyawan, khususnya di *departemen sales & marketing*, menghadapi tekanan kerja yang tinggi. Tugas-tugas mendadak, tuntutan kreatif dan inovatif, serta ekspektasi pelayanan yang tinggi menjadi pemicu stres yang signifikan. Dalam wawancara awal pada Januari 2025, beberapa karyawan menyampaikan bahwa beban kerja yang tidak terkontrol berpengaruh buruk terhadap kesehatan fisik, emosi, dan hubungan sosial mereka. Selain itu, lingkungan kerja baik dari aspek fisik seperti suhu, pencahayaan, dan kebersihan, maupun sosial seperti hubungan dengan rekan kerja dan atasan turut menjadi faktor yang memengaruhi tingkat stres.

Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung terbukti dapat mengurangi stres kerja. Penelitian oleh Zuhrah et al. (2025) menunjukkan bahwa kondisi kerja yang positif dapat memperbaiki suasana kerja, mengurangi ketegangan, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Di sisi lain, ketidakamanan kerja (*job insecurity*) juga menjadi faktor signifikan yang menyebabkan stres. Dalam konteks industri pariwisata yang sempat terdampak pandemi COVID-19, kekhawatiran akan pemutusan hubungan kerja atau penurunan pendapatan menjadi sumber kecemasan bagi banyak pekerja, termasuk di Ramayana Suites & Resort. Ketidakpastian tersebut menciptakan tekanan psikologis yang mengganggu kestabilan emosional karyawan. Selain itu, beban kerja yang tinggi juga berkontribusi pada meningkatnya stres kerja. Penelitian oleh Diwyarthi (2023) menunjukkan bahwa ketika beban kerja tidak seimbang dengan kapasitas karyawan, maka akan terjadi penurunan motivasi, kelelahan, dan pada akhirnya berdampak pada performa kerja. Fenomena ini juga dialami oleh karyawan di Ramayana Suites & Resort yang sering kali dihadapkan pada lonjakan jumlah tamu atau perubahan operasional mendadak.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, *job insecurity*, dan beban kerja terhadap stres kerja karyawan pada Ramayana Suites & Resort Kuta Badung. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor penyebab stres kerja serta menjadi dasar bagi manajemen dalam merancang strategi kerja yang lebih manusiawi, produktif, dan mendukung kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Ramayana Suites & Resort pada bulan Februari hingga Juni 2025 dengan tujuan memahami peran, kendala, dan solusi dalam mengatasi stres kerja karyawan. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif asosiatif dengan pendekatan kausal, yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja, *job insecurity*, dan beban kerja terhadap stres kerja. Populasi berjumlah 200 karyawan. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan

margin error 10%, sehingga diperoleh 67 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling* berdasarkan departemen. Menggunakan data primer (kuesioner dan wawancara langsung) dan sekunder (buku, jurnal, internet). Data dikumpulkan melalui observasi nonpartisipan, wawancara terstruktur, kuesioner, dan dokumentasi. Selanjutnya melakukan analisis data melalui analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh simultan maupun parsial variabel bebas terhadap stres kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh butir pernyataan dalam kuesioner menunjukkan nilai korelasi di atas 0,30. Hal ini menandakan bahwa seluruh item dinyatakan valid dan secara akurat mampu merepresentasikan konstruk yang diukur. Uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha yang melebihi ambang batas 0,60, yaitu stres kerja (0,756), lingkungan kerja (0,639), *job insecurity* (0,721), dan beban kerja (0,704). Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan konsisten dalam pengukurannya.

Karakteristik responden penelitian mengungkap bahwa mayoritas berjenis kelamin perempuan (50,7%), sedikit lebih tinggi dibandingkan laki-laki (49,3%). Komposisi ini menunjukkan dominasi perempuan dalam struktur tenaga kerja di industri perhotelan yang memang identik dengan sektor pelayanan. Ditinjau dari kelompok usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 26–30 tahun (40,30%), disusul oleh usia 31–35 tahun (34,33%), yang mencerminkan dominasi karyawan usia muda yang cenderung produktif dan adaptif terhadap dinamika kerja. Dalam aspek latar belakang pendidikan, mayoritas responden merupakan lulusan Sarjana (73,1%), menggambarkan tuntutan terhadap tenaga kerja berpendidikan tinggi untuk mendukung kualitas layanan yang profesional. Berdasarkan distribusi departemen, responden terbanyak berasal dari bagian Maintenance (11,94%) dan Security (8,96%), menunjukkan bahwa fungsi teknis dan keamanan memiliki peranan sentral dalam operasional hotel. Sementara itu, dari segi masa kerja, sebagian besar responden (65,7%) telah bekerja lebih dari lima tahun. Hal ini menandakan tingkat retensi dan loyalitas yang tinggi dari karyawan terhadap Ramayana Suites & Resort, sekaligus mencerminkan stabilitas tenaga kerja dan potensi kontribusi jangka panjang bagi keberlanjutan organisasi.

Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 1. Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Stres kerja (Y)

| No | Pernyataan | Jawaban Responden | | | | | Rata-Rata Skor | Kategori Penilaian |
|------------------|--|-------------------|----|----|----|--------------|----------------|--------------------|
| | | STS | TS | N | S | SS | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | Saya sering menghadapi konflik dengan rekan kerja atau atasan. | 4 | 18 | 16 | 17 | 12 | 3,22 | Netral |
| 2 | Saya sering merasa tidak jelas mengenai peran dan tanggung jawab saya di tempat kerja. | 4 | 12 | 29 | 11 | 11 | 3,19 | Netral |
| 3 | Tuntutan pekerjaan yang tinggi sering menyebabkan saya merasa stres. | 0 | 6 | 19 | 31 | 11 | 3,70 | Setuju |
| 4 | Tanggung jawab yang saya emban cukup berat dan menimbulkan tekanan bagi saya | 8 | 10 | 22 | 15 | 12 | 3,19 | Netral |
| Jumlah | | | | | | 13,31 | | |
| Rata-rata | | | | | | 3,33 | Netral | |

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 1, deskripsi jawaban responden terhadap variabel stres kerja (Y) menunjukkan bahwa secara umum responden berada pada kategori netral, dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,33. Pernyataan dengan tingkat persetujuan tertinggi adalah "Tuntutan pekerjaan yang tinggi sering menyebabkan saya merasa stres" dengan skor rata-rata 3,70 dan masuk dalam kategori setuju, sedangkan tiga pernyataan lainnya cenderung berada pada kategori netral, menandakan bahwa responden memiliki persepsi yang bervariasi terhadap tekanan dan stres di tempat kerja.

Tabel 2. Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Lingkungan Kerja (X1)

| No | Pernyataan | Jawaban Responden | | | | | Rata-Rata Skor | Kategori Penilaian |
|------------------|---|-------------------|----|----|----|----|----------------|--------------------|
| | | STS | TS | N | S | SS | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | Saya merasa pencahayaan di tempat kerja cukup untuk menunjang aktivitas kerja. | 1 | 1 | 17 | 26 | 22 | 4,00 | Setuju |
| 2 | Pemilihan warna dinding ruan kerja membuat saya merasa nyaman saat bekerja. | 1 | 3 | 14 | 21 | 28 | 4,07 | Setuju |
| 3 | Tempat kerja saya selalu dalam kondisi bersih dan rapi. | 1 | 0 | 21 | 31 | 14 | 3,85 | Setuju |
| 4 | Sirkulasi udara di lingkungan kerja saya cukup baik dan mendukung kenyamanan kerja. | 1 | 0 | 23 | 28 | 15 | 3,84 | Setuju |
| 5 | Fasilitas umum di tempat kerja, seperti toilet dan pantry, terjaga kebersihannya. | 0 | 0 | 23 | 27 | 17 | 3,91 | Setuju |
| 6 | Saya memiliki ruang gerak yang cukup untuk bekerja dengan leluasa. | 1 | 1 | 18 | 26 | 21 | 3,97 | Setuju |
| 7 | Saya merasa aman saat berada di lingkungan kerja. | 1 | 3 | 14 | 23 | 26 | 4,04 | Setuju |
| 8 | Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya. | 1 | 0 | 22 | 29 | 15 | 3,85 | Setuju |
| 9 | Hubungan antara saya dan atasan terjalin dengan baik dan saling menghargai. | 1 | 2 | 16 | 33 | 15 | 3,88 | Setuju |
| 10 | Kerjasama antar karyawan di tempat saya bekerja berjalan dengan baik. | 0 | 8 | 12 | 19 | 28 | 4,00 | Setuju |
| 11 | Manajemen hotel menyediakan sistem keamanan kerja yang memadai | 1 | 6 | 12 | 21 | 27 | 4,00 | Setuju |
| Jumlah | | | | | | | 43,42 | |
| Rata-rata | | | | | | | 3,95 | Setuju |

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2, secara keseluruhan rata-rata jawaban responden terhadap variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah sebesar 3,95, yang termasuk dalam kategori "Setuju". Ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di Ramayana Suites & Resort merasa lingkungan kerja mereka sudah cukup nyaman, aman, bersih, dan mendukung aktivitas kerja. Seluruh pernyataan memperoleh nilai rata-rata di atas 3,5, dengan skor tertinggi terdapat pada pernyataan tentang kenyamanan warna dinding ruang kerja dan rasa aman di lingkungan kerja. Hal ini mencerminkan bahwa aspek fisik dan sosial di tempat kerja sudah cukup baik menurut persepsi karyawan.

Tabel 3. Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Job Insecurity (X2)

| No | Pernyataan | Jawaban Responden | | | | | Rata-Rata Skor | Kategori Penilaian |
|------------------|---|-------------------|----|----|----|----|----------------|--------------------|
| | | STS | TS | N | S | SS | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | Pekerjaan saya saat ini sangat berarti bagi kehidupan pribadi saya. | 4 | 9 | 35 | 12 | 7 | 3,13 | Netral |
| 2 | Saya merasa ada kemungkinan kehilangan aspek-aspek penting dalam pekerjaan saya. | 4 | 8 | 35 | 20 | 0 | 3,06 | Netral |
| 3 | Saya merasa tidak aman karena ada kemungkinan pekerjaan saya terancam secara keseluruhan. | 6 | 10 | 32 | 12 | 7 | 3,06 | Netral |
| 4 | Saya merasa perubahan yang terjadi di lingkungan kerja bisa berdampak signifikan pada pekerjaan saya. | 4 | 8 | 35 | 20 | 0 | 3,06 | Netral |
| 5 | Saya merasa tidak berdaya dalam mencegah ancaman terhadap kelangsungan pekerjaan saya. | 4 | 8 | 35 | 20 | 0 | 3,06 | Netral |
| 6 | Saya merasa khawatir terhadap perubahan organisasi yang bisa mempengaruhi posisi saya. | 0 | 15 | 28 | 15 | 9 | 3,27 | Netral |
| Jumlah | | | | | | | 18,64 | |
| Rata-rata | | | | | | | 3,11 | Netral |

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 3, tanggapan responden terhadap variabel *Job Insecurity* (X2) menunjukkan bahwa secara umum mereka berada dalam kategori netral, dengan rata-rata skor sebesar 3,11. Pernyataan yang paling banyak disetujui adalah kekhawatiran terhadap perubahan organisasi yang dapat mempengaruhi posisi mereka, dengan skor rata-rata 3,27. Sementara itu, pernyataan lainnya juga menunjukkan persepsi netral terhadap rasa aman dalam pekerjaan, seperti kemungkinan kehilangan aspek penting pekerjaan atau dampak perubahan lingkungan kerja. Hal ini mencerminkan bahwa meskipun ada kekhawatiran, ketidakpastian kerja belum dirasakan secara signifikan oleh mayoritas responden.

Tabel 4. Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Beban Kerja (X3)

| No | Pernyataan | Jawaban Responden | | | | | Rata-Rata Skor | Kategori Penilaian |
|------------------|---|-------------------|----|----|----|--------------|----------------|--------------------|
| | | STS | TS | N | S | SS | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | Jumlah tugas yang harus saya selesaikan setiap hari terasa sangat banyak. | 9 | 8 | 27 | 15 | 8 | 3,07 | Netral |
| 2 | Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas terasa kurang. | 14 | 13 | 22 | 14 | 4 | 2,72 | Netral |
| 3 | Tugas yang saya kerjakan tergolong sulit dan kompleks. | 3 | 10 | 24 | 19 | 11 | 3,37 | Netral |
| 4 | Saya sering merasa kelelahan secara fisik dan mental karena beban kerja. | 1 | 0 | 33 | 25 | 8 | 3,58 | Setuju |
| 5 | Kondisi pekerjaan saya saat ini cukup menuntut secara fisik maupun psikologis | 4 | 9 | 35 | 12 | 7 | 3,13 | Netral |
| Jumlah | | | | | | 15,88 | | |
| Rata-rata | | | | | | 3,18 | Netral | |

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4, secara umum tanggapan responden terhadap variabel Beban Kerja (X3) menunjukkan kategori penilaian *Netral* dengan skor rata-rata 3,18. Pernyataan yang memperoleh skor tertinggi adalah “Saya sering merasa kelelahan secara fisik dan mental karena beban kerja” dengan nilai 3,58 dan masuk kategori Setuju, sedangkan pernyataan mengenai waktu penyelesaian tugas mendapatkan skor terendah sebesar 2,72. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun beberapa responden merasakan beban kerja cukup berat, secara keseluruhan beban kerja dinilai masih dalam batas yang moderat.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Variabel | Unstandardized Coefficients (B) | Std. Error | Standardized Coefficients (Beta) | t | Sig. | Tolerance | VIF |
|------------------------|---------------------------------|------------|----------------------------------|--------|-------|-----------|-------|
| (Constant) | 3,039 | 3,236 | – | 0,939 | 0,351 | – | – |
| Lingkungan Kerja | -0,122 | 0,058 | -0,167 | -2,088 | 0,041 | 0,958 | 1,044 |
| Job Insecurity | 0,512 | 0,077 | 0,537 | 6,652 | 0,000 | 0,937 | 1,067 |
| Beban Kerja | 0,379 | 0,079 | 0,397 | 4,825 | 0,000 | 0,900 | 1,112 |
| Statistik Model | Nilai | | | | | | |
| R | 0,785 | | | | | | |
| R Square | 0,616 | | | | | | |
| Adjusted R Square | 0,597 | | | | | | |
| Std. Error of Estimate | 2,14510 | | | | | | |

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 5, diperoleh persamaan regresi $Y = 3,039 - 0,122X_1 + 0,512X_2 + 0,379X_3$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel independen, yaitu lingkungan kerja, *job insecurity*, dan beban kerja, memengaruhi produktivitas kerja. Koefisien konstanta sebesar 3,039 menyatakan bahwa jika seluruh variabel independen bernilai nol, maka produktivitas kerja berada pada nilai 3,039. Koefisien lingkungan kerja sebesar -0,122 menunjukkan pengaruh negatif, artinya jika lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka produktivitas kerja akan menurun sebesar 0,122, dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien *job insecurity* sebesar 0,512 dan beban kerja sebesar 0,379 keduanya menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Nilai R sebesar 0,785 menunjukkan bahwa hubungan antara ketiga variabel independen dengan produktivitas kerja bersifat kuat. Selanjutnya, nilai *R Square* sebesar 0,616 berarti bahwa 61,6% variasi dalam produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, *job insecurity*, dan beban kerja secara bersama-sama. Sisanya sebesar 38,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,597 memperkuat temuan ini karena menunjukkan penyesuaian terhadap jumlah variabel dalam model.

Uji Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja

Hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung = -2,088 dengan nilai signifikansi sebesar 0,041 dan koefisien regresi negatif sebesar -0,122. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$), maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya, semakin baik atau mendukung lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka stres kerja akan semakin rendah. Hasil ini didukung oleh temuan deskriptif di mana seluruh indikator lingkungan kerja memperoleh skor rata-rata yang berada pada kategori “Setuju”, dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,95. Beberapa aspek yang dinilai paling positif oleh responden antara lain adalah kenyamanan visual seperti pemilihan warna dinding (rata-rata 4,07), rasa aman saat bekerja (4,04), serta kerjasama antar karyawan dan sistem keamanan kerja (masing-masing 4,00). Hal ini mencerminkan bahwa lingkungan kerja yang bersih, aman, nyaman, dan ditunjang dengan hubungan interpersonal yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan mendukung secara fisik maupun sosial, maka tekanan kerja dan potensi stres dapat ditekan. Lingkungan yang baik mampu menjadi buffer terhadap beban kerja maupun tekanan organisasi lainnya. Oleh karena itu, manajemen perlu mempertahankan dan terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja baik dari sisi fasilitas fisik maupun hubungan sosial karena terbukti memiliki kontribusi signifikan dalam menurunkan tingkat stres kerja karyawan.

Berdasarkan teori stres kerja dan penelitian sebelumnya, lingkungan kerja yang baik berperan dalam menekan faktor pemicu stres karyawan. Cahya *et al.* (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja yang buruk dapat mempengaruhi emosi karyawan dan meningkatkan stres kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif pada stres kerja. Triana (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Semakin baik kualitas lingkungan kerja, semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami karyawan. Damayanti & Subagja (2023) mengungkapkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 53,2%. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat meningkatkan stres kerja dan menurunkan kinerja. Indrayana & Putra (2024) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Stres Kerja

Hasil uji t untuk variabel *job insecurity* menunjukkan nilai t-hitung = 6,652 dan nilai signifikansi 0,000, serta koefisien regresi positif sebesar 0,512. Karena nilai signifikansi jauh di bawah 0,05, maka disimpulkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi rasa ketidakamanan terhadap pekerjaan yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami. Hasil ini didukung oleh temuan deskriptif yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap *job insecurity* berada dalam

kategori netral, dengan rata-rata skor sebesar 3,11. Pernyataan yang memiliki skor tertinggi adalah “Saya merasa khawatir terhadap perubahan organisasi yang bisa mempengaruhi posisi saya” dengan skor 3,27, yang mencerminkan kecemasan karyawan terhadap stabilitas posisi mereka akibat dinamika organisasi. Meskipun seluruh pernyataan berada pada kategori netral, mayoritas responden menunjukkan kecenderungan merasa tidak aman, terutama terkait potensi ancaman terhadap pekerjaan dan ketidakberdayaan menghadapi perubahan.

Aspek-aspek tersebut mendukung pengaruh signifikan *job insecurity* terhadap stres kerja, karena ketidakpastian terhadap masa depan pekerjaan, perubahan organisasi, serta kurangnya kontrol terhadap kondisi kerja dapat memicu tekanan psikologis. Dalam dunia kerja di sektor perhotelan yang dinamis dan kompetitif, kekhawatiran semacam ini dapat dengan mudah berkembang menjadi stres apabila tidak ditangani dengan komunikasi internal yang baik serta jaminan stabilitas kerja yang jelas. Hasil ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang menjelaskan manajemen stres dalam organisasi untuk mempertahankan karyawan dan mengurangi tingkat turnover. Selain itu, stres kerja yang tinggi, akibat dari perubahan teknologi dan tekanan pekerjaan, meningkatkan persepsi ketidakamanan pekerjaan di kalangan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja bukan hanya akibat dari ketidakamanan pekerjaan, tetapi juga dapat memperburuk persepsi terhadapnya (Alsharif, 2022). Studi lain yang dilakukan menemukan bahwa ketidakamanan pekerjaan berhubungan positif dengan kecemasan finansial, dan aliran kerja terkait pekerjaan berperan sebagai mediator dalam hubungan ini. Penurunan aliran kerja terkait pekerjaan meningkatkan dampak negatif ketidakamanan pekerjaan terhadap kecemasan finansial, yang pada gilirannya dapat meningkatkan stres kerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Nilai t-hitung = 4,825 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan koefisien regresi positif sebesar 0,379. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dirasakan. Hipotesis ketiga (H3) dapat diterima. Data deskriptif memperkuat hasil ini, di mana karyawan mengaku sering merasa lelah secara fisik dan mental sebagai akibat dari beban kerja yang tinggi. Walaupun beberapa indikator lain berada dalam kategori netral, namun keseluruhan persepsi menunjukkan bahwa beban kerja menjadi salah satu faktor tekanan terbesar dalam pekerjaan sehari-hari. Tekanan ini bisa berupa waktu kerja yang ketat, kompleksitas tugas, hingga jumlah pekerjaan yang berlebih. Penelitian sebelumnya juga menyatakan bahwa beban kerja berhubungan erat dengan peningkatan stres. Safitri (2020) dan Hairpuddin et al. (2020) menegaskan bahwa beban kerja yang tidak seimbang dapat mengganggu keseimbangan kehidupan kerja dan meningkatkan tekanan mental. Beban kerja yang terus meningkat tanpa diimbangi dengan sistem manajemen kerja yang baik berpotensi menurunkan motivasi dan kesehatan mental karyawan.

Hasil ini diperkuat oleh data deskriptif menunjukkan bahwa responden secara nyata merasakan kelelahan sebagai akibat dari beban kerja yang mereka hadapi, baik secara fisik maupun psikologis. Sementara indikator lainnya menunjukkan kategori penilaian netral, seperti pada pernyataan tentang jumlah tugas yang banyak (3,07), waktu kerja yang dirasa kurang (2,72), serta kompleksitas tugas (3,37), yang meskipun tergolong netral, tetap memberikan gambaran bahwa beban kerja cukup menjadi tekanan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Dengan demikian, aspek-aspek seperti kelelahan fisik dan mental, kompleksitas tugas, serta keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, merupakan faktor-faktor utama yang mendukung adanya pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap stres kerja. Hasil ini mengindikasikan pentingnya pengelolaan beban kerja yang lebih proporsional agar tidak berdampak negatif terhadap kondisi psikologis dan performa karyawan.

Hasil ini didukung oleh penelitian Safitri (2020) mengungkapkan bahwa peningkatan beban kerja secara signifikan meningkatkan tingkat stres kerja pada karyawan. Hairpuddin dkk. (2020) juga menemukan bahwa beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan stres kerja, terutama ketika keseimbangan kehidupan kerja terganggu. Sulastri dan Onsardi (2020) menambahkan bahwa beban kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan stres kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian oleh Polakitang dkk. (2019) menyatakan bahwa.

Penelitian ini memberikan pembelajaran penting dalam penerapan teori MSDM secara praktis melalui pendekatan kuantitatif. Peneliti memperoleh pengalaman langsung dalam merancang

instrumen, mengolah data, serta menginterpretasikan hubungan antar variabel psikologis dan organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi pengembangan studi lanjutan terkait stres kerja di sektor jasa, khususnya perhotelan yang sangat bergantung pada performa dan stabilitas psikologis karyawan.

Penelitian ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, rasa ketidakamanan kerja (*job insecurity*), serta beban kerja yang dialami, dan bagaimana ketiga faktor tersebut berkontribusi terhadap tingkat stres kerja. Lingkungan kerja yang dinilai positif oleh karyawan terbukti dapat menurunkan stres kerja secara signifikan, sehingga manajemen perlu mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas fisik lingkungan kerja, hubungan sosial, dan sistem keamanan kerja. *Job insecurity* terbukti menjadi penyumbang stres yang kuat. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan komunikasi internal, memberikan kepastian karier, serta menciptakan iklim kerja yang stabil dan suportif untuk menurunkan ketidakpastian dan kecemasan karyawan. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres, terutama karena kelelahan fisik dan mental yang dirasakan karyawan. Implikasi dari hasil ini adalah pentingnya pengelolaan beban kerja yang seimbang, distribusi tugas yang adil, serta penyediaan waktu kerja yang memadai agar tidak menimbulkan tekanan berlebihan. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan strategis bagi manajemen SDM dalam menyusun kebijakan yang berpihak pada kesejahteraan karyawan. Dengan memahami faktor-faktor penyebab stres secara mendalam, perusahaan dapat merancang program intervensi yang lebih tepat sasaran, seperti program manajemen stres, pelatihan coping mechanism, peningkatan kualitas lingkungan kerja, serta kebijakan pengembangan karier yang lebih transparan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan, dan implikasi penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya, semakin baik dan kondusif lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka tingkat stres kerja yang dialami akan semakin rendah. Lingkungan yang bersih, aman, nyaman, serta hubungan sosial yang positif mampu mereduksi tekanan psikologis karyawan. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Karyawan yang merasa tidak aman terhadap masa depan pekerjaannya cenderung mengalami tingkat stres kerja yang lebih tinggi. Ketidakpastian mengenai posisi, perubahan organisasi, dan kurangnya jaminan karier berkontribusi terhadap meningkatnya tekanan psikologis. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Semakin berat beban kerja yang ditanggung, baik dalam bentuk jumlah tugas, kompleksitas pekerjaan, maupun waktu yang terbatas, semakin tinggi pula tingkat stres yang dirasakan. Kelelahan fisik dan mental menjadi indikator utama munculnya stres kerja akibat beban kerja yang berlebihan. Model regresi menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas (lingkungan kerja, *job insecurity*, dan beban kerja) secara simultan mampu menjelaskan 61,6% variasi stres kerja yang dialami karyawan. Ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki kontribusi yang cukup besar dalam membentuk kondisi stres kerja di lingkungan Ramayana Suites & Resort.

Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian, beberapa rekomendasi ditujukan kepada pihak manajemen Ramayana Suites & Resort. Pertama, penting bagi manajemen untuk menjaga kebersihan, kenyamanan visual, keamanan, serta memperkuat hubungan antar karyawan yang harmonis. Hal ini dapat membantu menekan tingkat stres kerja secara signifikan. Evaluasi rutin terhadap kondisi fisik maupun sosial lingkungan kerja sebaiknya dilakukan secara berkala agar potensi stres dapat diantisipasi sejak dini. Kedua, manajemen disarankan untuk membangun sistem komunikasi internal yang lebih terbuka, transparan, dan memberikan rasa tenang bagi karyawan. Memberikan kejelasan terkait jenjang karier dan menciptakan suasana kerja yang stabil serta suportif juga akan meningkatkan rasa aman dan penghargaan terhadap karyawan. Ketiga, penyesuaian beban kerja sesuai dengan kapasitas individu sangat diperlukan. Selain itu, pelatihan manajemen waktu

serta penerapan sistem rotasi kerja atau kerja tim dapat membantu mencegah penumpukan tugas pada individu tertentu, sehingga tekanan kerja dapat diminimalisasi.

Bagi lembaga akademik, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi pembelajaran dalam mata kuliah yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Psikologi Industri, maupun Organisasi. Diharapkan pula adanya perluasan kajian serupa di sektor perhotelan lain, dengan mempertimbangkan faktor-faktor tambahan seperti gaya kepemimpinan, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), serta budaya kerja lokal, guna memperkaya literatur akademik di bidang ini.

Adapun bagi peneliti selanjutnya, perlu dicatat bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah sampel dan cakupan lokasi yang masih terbatas pada satu hotel. Oleh karena itu, disarankan untuk melakukan studi komparatif antar hotel, baik dalam satu wilayah maupun antar wilayah, guna memperoleh hasil yang lebih generalis. Selain itu, penambahan variabel mediasi seperti strategi coping (*coping strategy*) atau dukungan sosial dapat memperluas pemahaman mengenai mekanisme stres kerja secara lebih mendalam dan holistik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alsharif, M. M. (2022). *The impact of job insecurity on mental health and work-related stress: A mediating role of financial anxiety*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(1), 56–70. <https://doi.org/10.1037/ocp0000311>
- Cahya, R. A., Setiawan, H., & Putri, D. A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan pada masa pandemi COVID-19. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 142–150.
- Damayanti, N., & Subagja, I. K. (2023). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11(1), 87–95.
- Diwyarthi, A. A. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja karyawan pada perusahaan sektor jasa. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi*, 6(1), 35–45.
- Hairpuddin, H., Marbun, M. R., & Siregar, M. (2020). Analisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada PT. XYZ. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(2), 125–132.
- Indrayana, I. M. D., & Putra, I. N. D. (2024). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hotel berbintang di Bali. *Jurnal Manajemen Pariwisata*, 14(1), 11–21.
- Manulife Indonesia. (2024). *Asia Care Survey 2024: Laporan tentang kesehatan mental dan burnout masyarakat Indonesia*. <https://www.manulife.co.id>
- Polakitang, R. J., Sumarauw, J. S., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4), 5047–5056.
- Safitri, Y. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 17(2), 112–121.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(2), 34–42.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (10 ed.). Kencana.
- Triana, R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 55–63.
- Wijono, S. (2020). *Psikologi industri dan organisasi: Dalam suatu pendekatan kontemporer*. Prenada Media.
- Zuhrah, N. R., Anindita, D., & Dewi, P. A. (2025). Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pada industri perhotelan di Bali. *Jurnal Psikologi dan Kinerja*, 7(1), 23–31.