

## Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balanced Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Lagoon Manado

Namira Septianingsih Lihawa  
William Agustinus Areros  
Wehelmina Rumawas

Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi  
Email: [namiralihawa019@gmail.com](mailto:namiralihawa019@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to determine whether the effect of work stress and worklife balance on employee performance at The Lagoon Hotel Manado. In this study using a quantitative approach, with a sample of 59 respondents. The sampling technique in this study used the saturated sampling technique. Data collection in this study was carried out using a questionnaire. The analytical technique used in this study uses Partial Least Square (PLS). This study found that there was no significant and negative effect of work stress on employee performance at The Lagoon Hotel Manado. This study found that there was a positive and significant effect of work stress on the Worklife Balanced of The Lagoon Hotel Manado.*

**Keywords :** *Work Stress, Worklife Balanced and Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh Stres kerja Dan Worklife Balanced Terhadap Kinerja karyawan The Lagoon Hotel Manado. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 59 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian menggunakan Partial Least Square (PLS). Penelitian ini menemukan bahwa tidak adanya pengaruh dan negatif Signifikan Stres kerja terhadap Kinerja karyawan *The Lagoon Hotel Manado*. Penelitian ini Menemukan bahwa Adanya pengaruh yang positif dan signifikan Stres kerja terhadap *Worklife Balanced The Lagoon Hotel Manado*. Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan Worklife Balanced terhadap Kinerja karyawan *The Lagoon Hotel Manado*

**Kata Kunci :** Stres Kerja, Worklife Balanced dan Kinerja karyawan

### Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau yang sering juga disebut karyawan. Sumber daya manusia merupakan asset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen, karena mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Sumber daya inilah yang dapat membuat sumber daya lain dapat berjalan. Organisasi atau perusahaan tidak akan dapat memaksimalkan produksi dan laba tanpa adanya karyawan yang berkeahlian, berkompeten dan berdedikasi tinggi (Rumawas 2018)

Hotel The Lagoon Manado merupakan suatu perusahaan yang bergerak pada bidang jasa. Pelayanan tersebut meliputi layanan kamar 24 jam, dan fasilitas yang lengkap. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan tingkat efektivitas dan tingkat efisiensi dalam organisasi.

Stres adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja

Worklife Balance adalah bagaimana menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang mendukung dan sehat, yang memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi.dengan

demikian dapat meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan. Temuan empiris menunjukkan bahwa karyawan yang merasa baik dan mengalami stres yang terbatas di tempat kerja dan di rumah lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka (Wright & Cropanzano, 2000) untuk itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan tingkatan stress kerja dan kepuasan kerja yang berkaitan dengan worklife balanced.

Higgins (Umar 2000:259) berpendapat bahwa terdapat hubungan langsung antara stress kerja dan kinerja karyawan. sejumlah besar penelitian telah menyelidiki pangaruh stress kerja dengan kinerja di sajikan dalam model stress-kinerja (hubungan U terbalik) yakni hukum Yerkes padson (Mas'ud,2002: 20) Pola U tersebut menunjukan pengaruh tingkat stress (rendah-tinggi) dan kinerja (rendah-tinggi). Bila tidak ada stress, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Rangsangan yang terlalu kecil, tuntutan dan tantangan yang terlampau sedikit dapat menyebabkan kebosanan, frustasi, dan perasaan bahwa kita tidak sedang menggunakan kemampuan-kemampuan kita secara penuh, Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Dikutip dari penelitian yang di lakukan oleh Rumawas.W2020 adanya pengaruh positif antara kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan yang terlihat dari koefisien pengaruh langsung sebesar 0.270 dengan nilai P sebesar 0.05 yang artinya semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, akan tetapi penulis tidak berfokus pada variabel X pengaruh kompetensi SDM terhadap komitmen organisasional, tetapi berpatokan pada pengaruh terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan.

## Kajian Pustaka

### Stres kerja

Stres mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya stres. "Stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres bukanlah sesuatu yang aneh atau yang tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi pada orang yang normal atau tidak semua stres bersifat negative." (Sunyoto, 2018). Stress kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya." (Fahmi, 2017). "stres kerja yaitu sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh

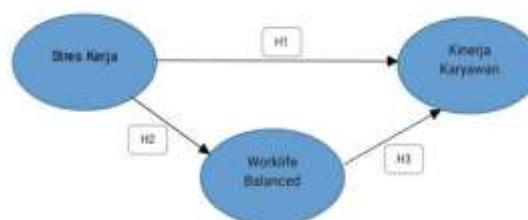
perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan tuntutan seseorang." (Nasution, 2017).

### Worklife Balanced

Work-life balance menggambarkan keseimbangan antara pekerjaan individu dengan kehidupan pribadi individu itu sendiri (Ramya, 2014) dalam Pangemanan, Pio dan Tumbel, (2017). Work-life balance dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan work-life balance adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung perusahaan ketika karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka saat berada di tempat kerja. Delecta (2011) mengartikan Work-Life Balance sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. Menurut Saina, Pio dan Rumawas (2016) Worklife balance adalah keseimbangan antara kehidupan individu dalam menjalankan perannya sebagai manusia yang memiliki peran ganda yakni peran dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (keluarga, sahabat, dan budaya)

### Kinerja Karyawan

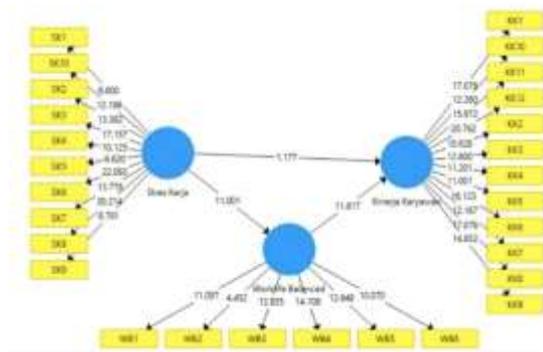
Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja yang dilakukan individu atau kelompok atas dasar fungsi dan indikator yang telah ditetapkan organisasi (Pio, 2015). Hal ini berarti kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Istilah kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas perusahaan, apakah kinerja perusahaan telah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai, Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2009)



Gambar 1  
Kerangka Berfikir



keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.



**Gambar 2**  
**Model Struktural Penelitian**

Dari gambar 2 dapat dilihat bahwa Besar Nilai hubungan atau korelasi antar variabel Stres Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 1.177 dan variabel Stres Kerja terhadap worklife balanced sebesar 11.001 serta worklife balanced terhadap kinerja karyawan sebesar 11.617. Dan dari Gambar 2 dapat dilihat bahwa variabel Stres Kerja, indikator yang paling dominan yaitu Kepemimpinan Organisasi peran dengan nilai yang dihasilkan sebesar 30.214 yang dimana terdapat kurangnya apresiasi dari rekan kerja atau perusahaan, kemudian untuk variabel worklife balanced indikator yang paling dominan adalah Courtesy dengan nilai yang dihasilkan sebesar 20.762 yang dimana karyawan berperilaku sopan antar sesama karyawan ataupun atasan, serta pada variabel kinerja karyawan .

**Tabel 3. Results for Inner Weights**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (SD)	T-Statistic ( T )	P-Value
Stres Kerja → Kinerja Karyawan	-0.147	0.74	0.25	1.777	0.240
Stres Kerja → Worklife Balanced	0.714	0.74	0.25	11.001	0.000
Worklife Balanced → Kinerja Karyawan	0.993	0.993	0.005	11.617	0.000

Hasil pengujian Hipotesis pertama Pengaruh Stres kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y), diperoleh nilai koefisien sebesar -0.147 dengan T-Statistic 1.777 dan P-Value 0,240. Mengingat P-value <0.05 ( $\alpha=1\%$ ), mengidentifikasi tidak adanya pengaruh yang negatif signifikan antara Stres kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y). Artinya Stres kerja (X1) tidak Mempengaruhi tinggi Kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis 1 penelitian ini di Tolak

Hasil pengujian Hipotesis kedua Pengaruh Stres kerja (X1) terhadap Worklife Balanced (X2), diperoleh nilai koefisien sebesar 0.714 dengan T-Statistic 11.001 dan P-Value 0,000. Mengingat P-value <0.05 ( $\alpha=1\%$ ), mengidentifikasi highly

significant atau adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Stres kerja (X1) terhadap Worklife Balanced (X2). Artinya semakin tinggi Stress kerja (X1) akan semakin mempengaruhi Worklife Balanced (X2). Dengan demikian, hipotesis 2 penelitian ini di terima

Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga Pengaruh Worklife Balanced (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y), diperoleh nilai koefisien sebesar 0.993 dengan T-Statistic 11.617 dan P-Value 0,000. Mengingat P-value <0.05 ( $\alpha=1\%$ ), mengidentifikasi highly significant atau adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Worklife Balanced (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Artinya semakin tinggi Worklife Balanced (X1) akan semakin mempengaruhi Kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis 3 penelitian ini di terima.

### Pembahasan

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa tidak adanya pengaruh dan Negatif signifikan antara Stres kerja terhadap Kinerja. Artinya Stres kerja yang rendah akan mengakibatkan tingginya kinerja karyawan, Stres kerja dalam penelitian ini di Ketahui tidak Berpengaruh Terhadap kinerja karyawan Yang berarti tingkat Stres kerja pada karyawan The Lagoon Hotel Manado terbilang masih rendah karna tidak mempengaruhi kinerja karyawan mereka,. Hal ini menunjukkan hubungan antara Stres kerja terhadap kinerja karyawan karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap karyawan The Lagoon Hotel Manado. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Massie, Areros, Rumawas (2018) yang meneliti tentang “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado”, dengan hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh Negatif signifikan antara Stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh Positif dan signifikan antara Stres kerja Terhadap Worklife Balanced. Artinya Stres kerja yang tinggi akan mempengaruhi Worklife Balanced karyawan The Lagoon Hotel Manado. Menurut Work-life balance merupakan suatu teori yang menjelaskan bagaimana individu mengatur lingkungan pekerjaan dan keluarga dan batasan diantara keduanya untuk mencapai keseimbangan Clark (2000), Yang berarti Jika Stres Kerja tinggi akan menyebabkan keseimbangan hidup karyawan juga terganggu, seperti di jelaskan bahwa Stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Hasil penelitian ini sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh

Cahyadi, Prastyani (2020) yang meneliti tentang “Mengukur Worklife Balanced, Stres Kerja dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Pada Wanita Pekerja.”.

Penelitian ini menukan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Worklife Balanced terhadap Kinerja. Artinya Worklife Balanced yang tinggi akan mengakibatkan tingginya kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan hubungan antara Worklife Balanced terhadap kinerja karyawan karyawan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap karyawan The Lagoon Hotel Manado. dapat dikatakan bahwa Keseimbangan kehidupan dapat Meningkatkan kinerja karyawan, Delecta (2011) mengartikan Work-Life Balance sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Vialara, Riane Pio, Rumawas (2016) yang meneliti tentang “Pengaruh Worklife balanced dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Wilayah Sulut Tenggo Area Manado”, dengan hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Worklife Balanced terhadap kinerja karyawan.

### Kesimpulan

Dari hasil analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya dapatlah disimpulkan: Penelitian ini menemukan bahwa tidak adanya pengaruh dan negatif Signifikan Stres kerja terhadap Kinerja karyawan The Lagoon Hotel Manado. Penelitian ini Menemukan bahwa Adanya pengaruh yang positif dan signifikan Stres kerja terhadap *Worklife Balanced* The Lagoon Hotel Manado., Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan Worklife Balanced terhadap Kinerja karyawan The Lagoon Hotel Manado

### Referensi

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Alex S. Nitisemito, 1992, *Manajemen Personalial*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Chandra, J. (2012). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lie Fung Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 1(5).
- Hikmah, M., & Lukito, H. (2021). Peran Worklife Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(1).

- Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(002).
- Pantouw, M., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2020). Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Prima. *Productivity*, 1(5), 453-458.
- Rumawas, Wehelmina. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Universitas Sam Ratulangi Press.
- Reid, W. H. and Silver, S. B. 2013. *Human Resources: Handbook of Mental Health Administration and Management*. New York: Brunner-Routledge.
- Rumawas, Wehelmina. 2020. Pengaruh Kompetensi SDM terhadap komitmen organisasional kompensasi dan kinerja karyawan (study pada perusahaan jasa konstruksi bersertifikasi ISO-9000 di provinsi sulut) *Jurnal Aplikasi Manajemen* 9 (4), 1322-1334
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., Yulianthini, N. 2016. Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4(1) :1-8.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Metho)*. Bandung: Alfabeta.
- Tamba, A. W., Pio, R. J., dan Sambul, S. A. 2018. Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1): 33-41.
- Tamengkel, L., & Rumawas, W. (2020). Analysis of Factors That Influence Employees Turnover Intention (Study of Starred Hotel Employees in North Sulawesi). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 10(1), 32-40.
- Tampi, A. N., Pio, R. J., & Tampi, D. L. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(002).
- Wartono, T. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* Vol.4 No.2.