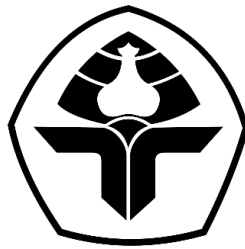


ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, *JOB INSECURITY*, BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN RAMAYANA SUITES & RESORT KUTA BADUNG

Proyek akhir ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyusun Proyek Akhir Program Studi Sarjana Terapan Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali



POLITEKNIK NEGERI BALI

Oleh :

KOMANG AYU TRIAN DEWI

NIM. 2115744020

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

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

Proyek akhir ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyusun Proyek Akhir Program Studi Sarjana Terapan Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali



POLITEKNIK NEGERI BALI

Oleh :

KOMANG AYU TRIAN DEWI

NIM. 2115744020

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, *job insecurity*, dan beban kerja terhadap stres kerja karyawan di Ramayana Suites & Resort Kuta Badung. Masalah stres kerja menjadi isu krusial dalam industri perhotelan, terutama pada kondisi pasca-pandemi yang menimbulkan ketidakpastian dan tekanan kerja yang tinggi. 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 dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel 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

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

ABSTRACT

This study aims to analyse the influence of work environment, job insecurity, and workload on employee work stress at Ramayana Suites & Resort Kuta Badung. Work-related stress has become a critical issue in the hospitality industry, especially in the post-pandemic context, which has led to increased uncertainty and higher work pressure. The research employed a quantitative approach using a survey method, in which questionnaires were distributed to 67 employees selected through proportional stratified random sampling. The data were analysed using multiple linear regression with the assistance of SPSS. The findings reveal that, partially, the work environment variable has a negative and significant effect on work stress, indicating that a more conducive work environment can reduce employee stress levels. Conversely, job insecurity has a positive and significant effect on work stress, suggesting that greater uncertainty in job security increases the level of employee stress. Likewise, workload is found to have a positive and significant impact on stress, demonstrating that an excessive workload directly contributes to higher stress levels among employees. Theoretically, this research contributes to the development of human resource management literature, particularly concerning the factors that trigger workplace stress. Practically, the results provide valuable insights for the management of Ramayana Suites & Resort in formulating more effective human resource strategies, such as fostering a healthy work environment, clarifying job stability, and aligning workload with employee capacity.

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

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

JUDUL PROYEK AKHIR	i
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA.....	v
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan	11
 BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	 13
2.1 Telaah Teori.....	13
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2 Stres Kerja	17
2.1.3 Pengelolaan Stres Kerja	31
2.2 Penelitian Sebelumnya	33
2.3 Kerangka Teoritis/Konseptual	36
 BAB III METODE PENELITIAN	 41
3.1 Tempat Penelitian	41
3.2 Populasi dan sampel.....	41
3.2.1 Populasi	41
3.2.2 Sampel.....	42
3.3 Variabel Penelitian	44
3.4 Sumber Data	46
3.5 Jenis Penelitian	47
3.6 Metode Pengumpulan Data	47
3.7 Teknik Analisis Data	49
3.7.1 Uji Instrumen	49
3.7.2 Statistik Deskriptif	50
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	50
3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda	51
3.7.5 Analisis Korelasi Berganda	51

3.7.6 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	52
3.7.7 Uji t (Uji Parsial)	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	53
4.2 Hasil Analisis dan Pembahasan	63
4.3 Implikasi Hasil Penelitian	92
4.3.1 Implikasi Teoritis	92
4.3.2 Implikasi Praktis	93
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	96
5.1 Simpulan.....	96
5.2 Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA.....	99
LAMPIRAN	

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Tingkat Stres Kerja Berdasarkan Beberapa Variabel Pada Karyawan di Ramayana Suites & Resort.....	5
Tabel 2.1	Hasil Penelitian Sebelumnya	34
Tabel 3.1	Jumlah Proporsi Sampel Per Strata atau Bagian (<i>Department</i>).....	44
Tabel 3.2	Variabel, Definisi, Indikator, Dan Skala Pengukuran	45
Tabel 3.3	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	52
Tabel 3.4	Jadwal Penelitian Proyek Akhir Pada Tahun 2025	51
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas.....	64
Tabel 4.2	Hasil Uji Reliabilitas	65
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Umur	67
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan <i>Department</i>	69
Tabel 4.5	Kriteria dan Kategori Penilaian Jawaban Responden	72
Tabel 4.6	Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Stres kerja (Y)	73
Tabel 4.7	Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Lingkungan Kerja (X1)	74
Tabel 4.8	Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel <i>Job Insecurity</i> (X2).....	76
Tabel 4.9	Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Beban Kerja (X3)	77
Tabel 4.10	Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	79
Tabel 4.11	<i>Collinearity Statistic</i>	79
Tabel 4.12	Hasil Uji Glesjer	80
Tabel 4.13	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	81
Tabel 4.14	Nilai R pada Model Summary	82
Tabel 4.15	Nilai R Square pada Model Summary	83
Tabel 4.16	Hasil Uji F pada Tabel Anova	84
Tabel 4.17	Hasil Uji t pada Tabel Coefficients	85

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Survei Gangguan Kesehatan Mental yang Paling Dikhawatirkan Masyarakat Indonesia	3
Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian	37
Gambar 4.1 Logo Ramayana Suites & Resort	53
Gambar 4.2 Suite lounge Ramayana Suites & Resort	56
Gambar 4.3 Business Center Ramayana Suites & Resort.....	57
Gambar 4.4 Gym Ramayana Suites & Resort.....	58
Gambar 4.5 Kids Corner Ramayana Suites & Resort.....	59
Gambar 4.6 Pool Area Ramayana Suites & Resort.....	59
Gambar 4.7 Struktur HRD Ramayana Suites & Resort.....	61
Gambar 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Gambar 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	68
Gambar 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	71

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. <i>Letter of Acceptance (LoA)</i>	105
Lampiran 2. Draft Kuesioner	106
Lampiran 3. Tabulasi Data	111
Lampiran 4. Pengujian Instrumen Penelitian	121
Lampiran 5. Frekuensi Jawaban Responden	127
Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	135
Lampiran 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	138
Lampiran 8. Doukumentasi Penelitian	140

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen memiliki kedudukan strategis dalam setiap organisasi. Keberadaan sumber daya manusia (SDM) menjadi aspek fundamental karena merupakan elemen inti yang menjamin keberlangsungan sekaligus pencapaian keberhasilan organisasi. Menurut Hasibuan (2020), manajemen sumber daya manusia dapat dimaknai sebagai suatu disiplin ilmu sekaligus seni yang berfokus pada pengaturan hubungan kerja serta peranan tenaga kerja, sehingga pemanfaatannya dapat berjalan efektif dan efisien guna meraih tujuan organisasi. Sementara itu, Sutrisno (2021) menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia meliputi proses pemanfaatan, pengembangan, evaluasi, pemberian kompensasi, hingga pengelolaan individu dalam suatu kelompok kerja.

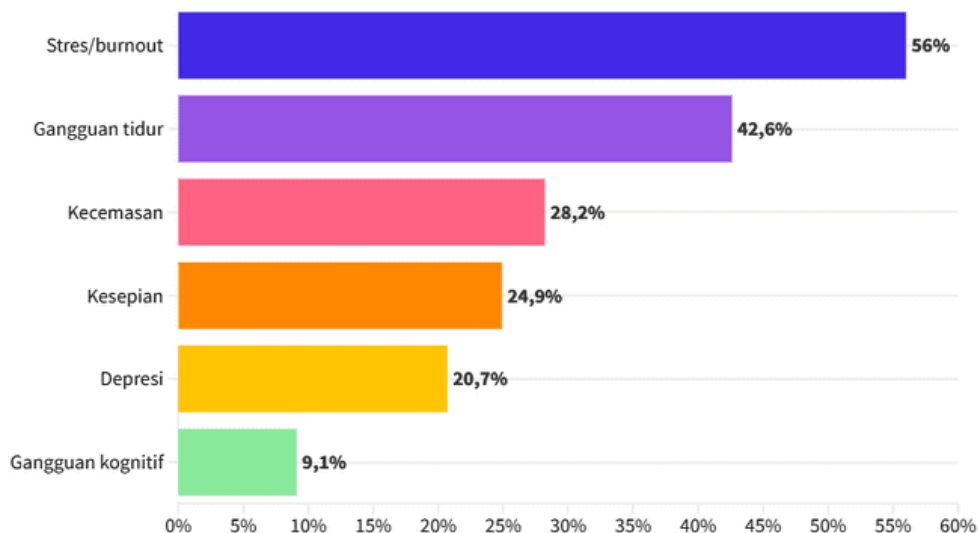
Kualitas sumber daya manusia yang baik berperan penting dalam meminimalisasi risiko kegagalan organisasi serta mendukung pencapaian sasaran yang telah dirumuskan. Oleh karena itu, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki tenaga kerja yang profesional serta berorientasi pada kinerja

optimal. Kinerja dalam konteks ini dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai dalam kurun waktu tertentu, yang pada akhirnya mampu memengaruhi efektivitas maupun efisiensi berbagai aspek operasional perusahaan. Dengan demikian, sumber daya manusia menjadi faktor utama yang menentukan arah keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. (Magda, 2022). Stres kerja diperkirakan dapat memengaruhi kinerja karyawan, dimana kondisi individu merespon stimulus atau stresor yang ditimbulkan oleh lingkungan dan beban kerja. Wahyudi (2021:121) reaksi ini muncul sebagai respons fisik dan psikologis terhadap kejadian atau situasi yang berasal dari tempat kerja. Kondisi ini dialami pekerja akibat ketidakseimbangan antara beban kerja yang dihadapi dan kemampuan mereka untuk menyelesaikannya.

Stres kerja dapat memberikan dampak yang beragam, baik positif maupun negatif. Dodiansyah (2020:1) menjelaskan bahwa stres dapat memunculkan efek positif, seperti peningkatan kinerja karyawan. Namun, di sisi lain, stres juga dapat menurunkan kinerja, berdampak negatif pada produktivitas pekerja. Ketika karyawan mengalami stres, berimbas pada kinerja organisasi secara keseluruhan, sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian Trisnawati (2024) yang menemukan bahwa stres di tempat kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil *Asia Care Survey 2024* yang dilakukan oleh Manulife, pentingnya perhatian terhadap stres dapat dilihat dari angka yang menunjukkan tingginya tingkat kekhawatiran masyarakat Indonesia terhadap gangguan kesehatan mental, terutama stres atau burnout. Hasil survei ini

mencatatkan bahwa 56% responden mengkhawatirkan stres/*burnout* sebagai gangguan kesehatan mental utama yang mereka hadapi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar masyarakat Indonesia sangat terpengaruh oleh stres, yang bisa berdampak pada kualitas hidup mereka, baik secara fisik maupun mental. Stres bukan hanya masalah jangka pendek, tetapi bisa berkembang menjadi gangguan yang lebih serius jika tidak ditangani. Menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), kesehatan mental memiliki peran yang setara dengan kesehatan fisik dalam menentukan kesejahteraan secara keseluruhan.



Gambar 1.1 Survei Gangguan Kesehatan Mental yang Paling Dikhawatirkan Masyarakat Indonesia Tahun 2024

Sumber : Manulife

Ketidakseimbangan mental dapat menyebabkan berbagai masalah fisik, penurunan produktivitas, dan bahkan hilangnya interaksi sosial yang berarti. Oleh karena itu, penting bagi individu dan organisasi untuk memberikan perhatian lebih terhadap stres di tempat kerja, karena dampaknya tidak hanya terbatas pada perasaan cemas atau kelelahan, tetapi juga bisa menurunkan kinerja dan meningkatkan risiko masalah kesehatan yang lebih

serius. Bagi karyawan, stres tidak hanya berasal dari tekanan pekerjaan, tetapi juga dari ketidakpastian eksternal, seperti yang terjadi selama pandemi COVID-19. Ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan, terutama bagi mereka yang mengalami *job insecurity*, dapat memperburuk stres dan gangguan mental lainnya. Dalam pekerjaan, stres yang tidak ditangani dengan baik dapat menyebabkan penurunan kinerja, absensi yang lebih tinggi, serta keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

Wijono (2020:146) menjelaskan stres kerja pada karyawan perhotelan dapat ditinjau dari tiga dimensi utama. Pertama, dimensi psikologis, yang terlihat melalui gejala seperti rasa cemas, kejenuhan, menurunnya kepercayaan diri, kesulitan berkonsentrasi, hingga rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri. Kedua, dimensi fisik, yang ditandai oleh kondisi kelelahan, keluarnya keringat berlebih, sakit kepala, gangguan sistem pencernaan, daya tahan tubuh yang menurun, serta permasalahan tidur baik berupa insomnia maupun hipersomnia. Ketiga, dimensi perilaku, yang tampak pada berkurangnya kualitas kinerja, menurunnya efektivitas dan produktivitas, meningkatnya penggunaan alkohol maupun obat-obatan, absensi yang lebih sering, perubahan pola makan (baik makan berlebihan maupun kehilangan nafsu makan), serta timbulnya perilaku berisiko, sikap agresif, tindakan indisipliner, dan menurunnya kualitas interaksi sosial dengan sesama rekan kerja..

Stres kerja dapat ditimbulkan oleh banyak faktor di antaranya adalah beban kerja yang terlalu berat dan lingkungan kerja yang tidak suportif. Stres dalam bekerja dapat terjadi terhadap siapa saja, tak terkecuali pekerja pada

sektor pariwisata di Bali. Penelitian pada Ramayana Suites & Resort menunjukkan bahwa berdasarkan hasil observasi terhadap 30 orang karyawan di Ramayana Suites & Resort Kuta Badung, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat stres kerja karyawan disajikan pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1 Tingkat Stres Kerja Berdasarkan Beberapa Variabel Pada Karyawan di Ramayana Suites & Resort

Kelompok	Stres Kerja Moderat	Stres Kerja Tinggi	Total Kasus
Berdasarkan Usia			
Usia 20-30 tahun	8	3	11
Usia 31-40 tahun	6	3	9
Usia 41-50 tahun	6	3	9
Berdasarkan Jenis Kelamin			
Laki-laki	7	5	12
Perempuan	12	4	16
Berdasarkan Status Pernikahan			
Belum Menikah	13	5	18
Sudah Menikah	6	4	10
Berdasarkan Jam Kerja/Minggu			
35-40 jam/minggu	8	2	10
40-45 jam/minggu	7	3	10
45-50 jam/minggu	4	4	8

Sumber : Hasil Observasi, 2025

Berdasarkan usia, tingkat stres pada kelompok usia 20-30 tahun, ditemukan 8 kasus stres kerja moderat dan 3 kasus stres kerja tinggi. Pada kelompok usia 31-40 tahun, terdapat 6 kasus stres kerja moderat dan 3 kasus stres kerja tinggi. Sementara itu, pada kelompok usia 41-50 tahun, tercatat 6 kasus stres kerja moderat dan 3 kasus stres kerja tinggi. Berdasarkan jenis kelamin, tingkat stres kerja laki-laki menunjukkan 7 kasus stres moderat dan 5 kasus stres tinggi, sementara perempuan mencatatkan 12 kasus stres moderat dan 4 kasus stres tinggi. Dalam hal status pernikahan, pada karyawan

yang belum menikah terdapat 13 kasus stres moderat dan 5 kasus stres tinggi, sementara pada karyawan yang sudah menikah, ditemukan 6 kasus stres moderat dan 4 kasus stres tinggi. Selain itu, berdasarkan rata-rata jam kerja per minggu, pada karyawan yang bekerja 35-40 jam/minggu tercatat 8 kasus stres moderat dan 2 kasus stres tinggi. Pada karyawan yang bekerja 40-45 jam/minggu, terdapat 7 kasus stres moderat dan 3 kasus stres tinggi. Sedangkan pada karyawan yang bekerja 45-50 jam/minggu, tercatat 4 kasus stres moderat dan 4 kasus stres tinggi.

Beragam aspek dapat memicu timbulnya stres kerja, antara lain tingginya beban tugas, keterbatasan waktu penyelesaian, ketidakjelasan maupun konflik peran, kurangnya dukungan dari atasan maupun rekan kerja, serta kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Sebagai hotel berbintang lima, Ramayana Suites & Resort memiliki standar operasional yang tinggi sehingga setiap karyawan dituntut untuk bekerja secara profesional, disiplin, dan efisien dalam berbagai situasi. Oleh sebab itu, identifikasi faktor dominan penyebab stres kerja menjadi penting agar pihak manajemen mampu menentukan strategi tepat dalam membangun suasana kerja yang sehat dan produktif. Hasil pra-survei melalui wawancara pada Januari 2025 terhadap dua karyawan bagian sales & marketing menunjukkan bahwa beban tugas yang diberikan secara mendadak berpotensi menimbulkan dampak negatif, seperti menurunnya kinerja, berkurangnya kondisi kesehatan, gangguan emosional, hingga terganggunya komunikasi dengan keluarga maupun pasangan.

Karyawan yang bekerja pada sektor pariwisata khususnya departemen sales & marketing dituntut selalu kreatif, inovatif, serta aktif. Selain itu, lingkungan kerja juga berperan besar dalam munculnya stres kerja, sebab menjadi wadah berbagi pengalaman, keluhan, maupun dukungan antarindividu. Lingkungan yang dimaksud mencakup dukungan keluarga, rekan kerja, maupun aspek fisik seperti kenyamanan ruangan, sirkulasi udara, kebersihan, pencahayaan, dan suhu. Sejalan dengan pendapat Salsabella (2025), stres kerja merupakan gangguan psikologis yang dapat mengancam kesejahteraan serta eksistensi pekerja. Pekerja memerlukan otonomi dalam mengatur metode, waktu, dan kriteria penyelesaian tugas untuk mengurangi tekanan (Prasetyo et al., 2021).

Lingkungan kerja yang kondusif terbukti mampu menekan tingkat stres. Penelitian Zuhrah et al. (2025) mengemukakan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja suatu perusahaan, semakin rendah pula stres yang dialami karyawan. Faktor-faktor seperti pencahayaan, temperatur, kebersihan, serta kualitas hubungan antar karyawan dan atasan berpengaruh terhadap tingkat stres. Pada Ramayana Suites & Resort Kuta Badung, penerapan lingkungan kerja yang mendukung terbukti mampu menciptakan kenyamanan, mengurangi ketegangan, dan meningkatkan kesejahteraan pegawai. Selain itu, aspek job insecurity atau rasa tidak aman terhadap status pekerjaan juga turut berkontribusi pada stres kerja. Ketidakpastian tersebut muncul karena kekhawatiran karyawan akan kehilangan pekerjaan, sebagaimana marak terjadi saat pandemi COVID-19 ketika banyak

perusahaan mengalami penurunan pendapatan yang berujung pada pengurangan tenaga kerja.

Hasil penelitian Wijono dan Todaga (2022) menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja memiliki hubungan positif dengan peningkatan stres pada karyawan selama pandemi. Kondisi serupa juga dialami di Ramayana Suites & Resort Kuta Badung, di mana ketidakpastian mengenai prospek industri pariwisata menimbulkan kecemasan pegawai atas keberlangsungan pekerjaannya, sehingga memicu stres. Selain faktor tersebut, beban kerja yang berlebih menjadi salah satu penyebab utama stres kerja. Temuan Diwyarthi (2023) menegaskan bahwa beban kerja tinggi berkontribusi signifikan terhadap meningkatnya stres pegawai. Pada Ramayana Suites & Resort Kuta Badung, lonjakan tamu maupun perubahan operasional secara mendadak dapat memperbesar beban kerja. Jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kapasitas karyawan, maka akan berimplikasi pada kelelahan, menurunnya motivasi, hingga meningkatnya stres.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, *job insecurity*, serta beban kerja terhadap stres kerja karyawan di Ramayana Suites & Resort Kuta Badung. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran menyeluruh terkait kondisi kerja karyawan sekaligus menjadi dasar pertimbangan manajerial dalam merancang kebijakan pengelolaan stres kerja yang lebih efektif, sehingga dapat mendukung peningkatan kesejahteraan karyawan serta kualitas layanan kepada tamu.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan di atas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan Ramayana Suites & Resort?
2. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan Ramayana Suites & Resort?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan Ramayana Suites & Resort?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan Ramayana Suites & Resort.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja pada karyawan Ramayana Suites & Resort.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan Ramayana Suites & Resort.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki kontribusi yang dibedakan secara teoritis dan praktis. Adapun manfaat teoritis dan praktis tersebut yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang berguna bagi penelitian-penelitian selanjutnya terkait dengan stres

kerja, khususnya dalam mengatasi tingginya angka stres kerja pada industri pariwisata.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Peneliti

Memberikan wawasan dan pengalaman dalam pelaksanaan penelitian di bidang MSDM. Selain itu, penelitian ini dapat berfungsi sebagai metode untuk mengimplementasikan kompetensi peneliti sesuai dengan fokus ilmu yang diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam mengidentifikasi dan memberikan rekomendasi terkait isu-isu yang diteliti.

b) Bagi Jurusan

Memberikan referensi dan masukan untuk penelitian mengenai stress kerja sehingga dapat menghasilkan paparan yang lebih komprehensif.

c) Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan berharga bagi perusahaan, khususnya dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Dengan analisis yang lebih mendalam mengenai kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM, diharapkan informasi yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi perusahaan dari sudut pandang SDM. Dengan demikian, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah untuk memperbaiki bagian atau program yang belum mencapai optimalitas, serta mempertahankan atau mengembangkan program-program yang telah terbukti sukses.

1.5 Sistematika Penulisan

Penyusunan sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk menyajikan uraian yang runtut, jelas, dan terstruktur sehingga memudahkan pembaca dalam memahami keseluruhan isi penelitian. Adapun susunan setiap bab secara garis besar dijabarkan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama memuat uraian mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan serta manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab kedua menyajikan landasan teori yang relevan dengan topik penelitian, mencakup konsep-konsep keilmuan, hasil penelitian terdahulu, serta kerangka konseptual yang melandasi penyusunan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ketiga menjelaskan rancangan penelitian yang meliputi lokasi penelitian, populasi dan sampel, variabel yang diteliti, sumber data, metode serta teknik pengumpulan data, dan prosedur analisis data yang digunakan.

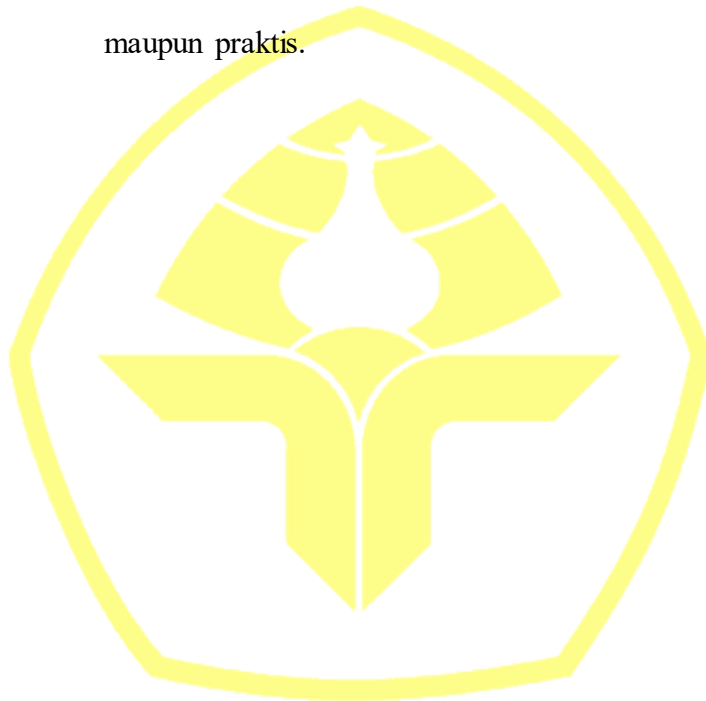
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan temuan penelitian berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan, kemudian dianalisis sesuai

metode yang telah ditetapkan, serta diikuti dengan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir berisi kesimpulan yang merangkum hasil penelitian dan saran yang dapat dijadikan masukan maupun pertimbangan bagi pihak-pihak terkait, baik secara akademis maupun praktis.



**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI**

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan, dan implikasi penelitian yang telah dilakukan mengenai "*Pengaruh Lingkungan Kerja, Job Insecurity, dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Karyawan Ramayana Suites & Resort*", maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. 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.
2. 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.
3. 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.

4. 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.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan baik untuk pihak akademik maupun praktisi adalah sebagai berikut:

1. Saran untuk Manajemen Ramayana Suites & Resort

- a. Menjaga kebersihan, kenyamanan visual, keamanan, serta hubungan antar karyawan yang harmonis akan sangat membantu dalam menekan tingkat stres kerja. Disarankan untuk melakukan evaluasi rutin terhadap kondisi fisik dan sosial lingkungan kerja.
- b. Manajemen perlu membangun sistem komunikasi internal yang terbuka dan menenangkan, memberikan kejelasan mengenai jenjang karier, serta menciptakan suasana kerja yang stabil dan suportif agar karyawan merasa aman dan dihargai.
- c. Beban kerja sebaiknya disesuaikan dengan kapasitas karyawan. Perusahaan juga dapat menyediakan pelatihan manajemen waktu, serta

sistem rotasi atau bantuan tim kerja agar tugas tidak menumpuk hanya pada individu tertentu.

2. Saran untuk Lembaga Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam mata kuliah terkait MSDM, Psikologi Industri, atau Organisasi. Disarankan untuk memperluas kajian serupa di sektor perhotelan lain dengan mempertimbangkan faktor-faktor baru seperti gaya kepemimpinan, *work-life balance*, dan budaya kerja lokal.

3. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, misalnya dalam jumlah sampel dan lingkup lokasi. Peneliti berikutnya dapat melakukan studi komparatif antar hotel atau menambahkan variabel mediasi seperti *coping strategy* atau *dukungan sosial* untuk mendapatkan gambaran yang lebih mendalam tentang dinamika stres kerja.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M.G., 2020. *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach*. 8th ed. Boston: Cengage Learning.
- Alsharif, M. H., & Alsharif, M. H. 2022. Work stress, technological changes, and job insecurity in the retail industry. *Frontiers in Psychology*, 13, 918065. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.918065>
- Anita, A., 2021. *Self-Efficacy dalam Pengelolaan Otonomi Kerja*. Jakarta: Forastero Publishing.
- Ariyati, F., Suryani, T., & Ginting, N. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RS Graha Hermine Kota Medan. *Jurnal Kesehatan Indonesia*, 15(3), 160-170. Retrieved from ejurnal.ubharajaya.ac.id
- Astianto, H. & Heru, S., 2021. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(2), pp.75-85.
- Beehr, T.A. & Newman, J.E., 1978. Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model, and Literature Review. *Personnel Psychology*, 31(4), pp.665-699.
- Cahya, T., Pratama, M., & Hidayat, W. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja dan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 205-214. Retrieved from ejournal.unsrat.ac.id
- Damayanti, F., & Subagja, S. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 123-136. Retrieved from researchgate.net
- Ghozali, I. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. & Donnelly, J.H., 2012. *Organizations: Behavior, Structure, and Processes*. 14th ed. New York: McGraw-Hill.
- Ginting, A.B., Nasution, A.I.L. & Syafina, L., 2023. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention di Madrasah Aliyah Negeri Karo. *MENAWAN: Jurnal Riset Dan Publikasi Ilmu Ekonomi*, 1(6), pp. 160-177. DOI: <https://doi.org/10.61132/menawan.v1i6.80>.
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z., 2020. Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 45(4), pp. 767-788.

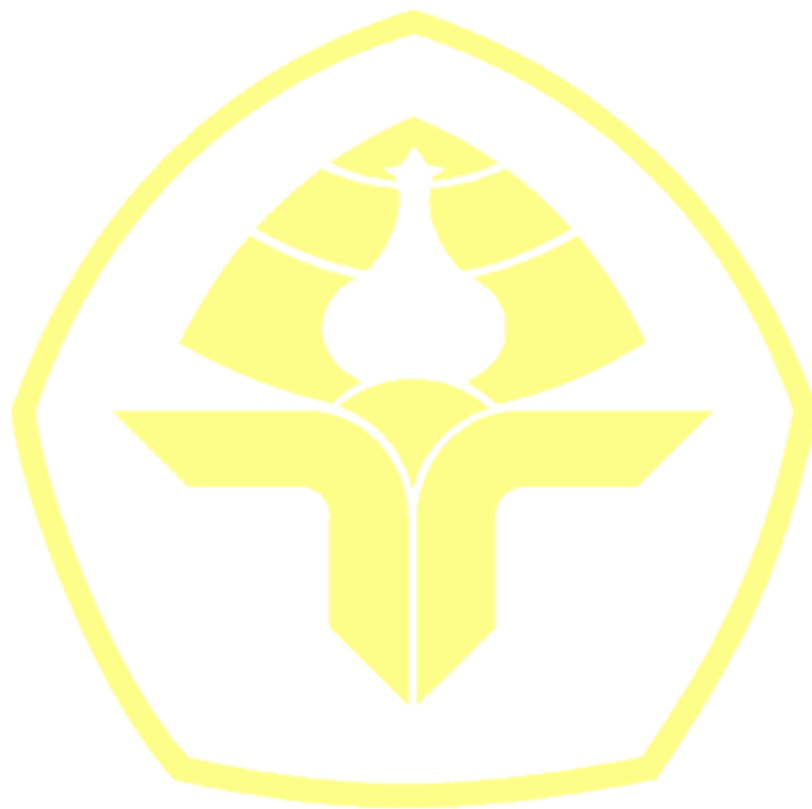
- Hairpuddin, dkk. 2020. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja melalui Work-Life Balance. *SIBATIK: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 112–119.
- Handayani, A., & Daulay, M. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Telkom*, 14(3), 167-180. Retrieved from openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id
- Handoko, T.H., 2021. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B. & van Vuuren, T., 2020. Job Insecurity: Coping with Job Loss. *Human Resource Management*, 59(6), pp. 423-438.
- Hasibuan, M.S.P., 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutapea, A., 2020. Pengaruh Kualitas Pencahayaan terhadap Kinerja Pekerja. *Jurnal Psikologi Industri*, 15(2), pp. 34-45.
- Imaroh, M. F., Sudiro, A., & Sunaryo. 2023. Impact of job insecurity, job stress and negative emotions on counterproductive work behaviour among academic employees in Ghana. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 39(1), 1–15. <https://doi.org/10.16993/sjwop.277>
- Indrayana, R., & Putra, S. 2024. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lingkungan Kerja sebagai Faktor Moderasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 10(2), 78-90. Retrieved from journal.aiska-university.ac.id
- Keenan, A. & Newton, P., 2021. The Relationship between Workload and Employee Stress: A Systematic Review. *International Journal of Occupational Safety and Health*, 34(3), pp. 233-245.
- Lestari, E., 2021. "Komunikasi Organisasi dan Kesejahteraan Kerja." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(3), pp. 67-79.
- Magda, P., 2022. Kualitas Sumber Daya Manusia sebagai Penentu Keberhasilan Organisasi. *Jurnal Manajemen Strategis*, 18(1), pp.25-40.
- Mangkunegara, A.A.A.P., 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H., 2012. *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3), 4164–4173.

- Prasetyo, Y.D., 2022. Pengaruh Otonomi Kerja, Beban Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Pejabat Fungsional Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JMB: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(1).
- Puspitasari, D., Hidayat, A., & Lestari, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Midi Utama Tbk Makassar. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 13(2), 74-82. Retrieved from malaqbipublisher.com
- Riana, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan di PT. Insansandang Internusa. *Jurnal Ilmiah Industri dan Pendidikan*, 9(1), 101-110. Retrieved from jip.stkipyapisdampu.ac.id
- Robbins, S.P. & Judge, T.A., 2021. *Organizational Behavior*. 17th ed. Boston: Pearson Education.
- Robinson, J., 2020. Workload and its Impact on Employees' Health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(2), pp. 45-59.
- Rosyidah, S., & Umam, M. 2025. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 5(2), 22-30. Retrieved from openjournal.unpam.ac.id
- Safitri, H. U. 2020. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 174–179.
- Salsabella, V., 2025. Dinamika stress kerja pada karyawan dinas sosial Klaten. *Corona: Jurnal Ilmu Kesehatan Umum, Psikolog, Keperawatan dan Kebidanan*, 3(1), pp.156–166.
- Sasono, A., 2021. Dampak Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 10(1), pp.1-12.
- Schult, T. & Schult, J., 1999. Psychological Aspects of Work Stress. In: Bachroni, & Asnawi, H., eds. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Erlangga, pp.29-45.
- Sedarmayanti, 2020. *Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S.P., 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H., 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Sugiyono, 2021a. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2021b. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri & Onsardi. 2020. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal of Management and Business (JOMB)*, 2(1), 83–98.
- Supriyanto, A. & Putra, R.S., 2021. Dampak Lingkungan Kerja Fisik terhadap Stres Kerja. *Jurnal Kesehatan Kerja*, 13(1), pp. 45-58.
- Sutikno, B., Wijaya, R., & Rizki, I. 2025. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buma Cima Nusantara. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(1), 45-52. Retrieved from openjournal.unpam.ac.id
- Sutrisno, A., 2022. Beban Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 18(1), pp. 10-21.
- Sutrisno, E., 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Sverke, M., Hellgren, J. & Naswall, K., 2020. The Moderating Effects of Job Insecurity on the Relationship Between Job Stress and Mental Health. *Journal of Applied Psychology*, 105(5), pp. 577-589.
- Syahputra, M., Harahap, A. M., & Nasution, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XX. *International Journal of Economics and Strategic Management*, 10(1), 105-120. Retrieved from journal.drafpublisher.com
- Triana, R., 2015. *Psikologi Stres Kerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Waluyo, H., 2020. *Stres Kerja: Faktor, Dampak, dan Cara Mengatasinya*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo, A., 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Stres Kerja pada Karyawan. *Jurnal Psikologi dan Sumber Daya Manusia*, 9(2), pp. 121-134.
- Wibowo, S., 2021. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wicaksono, Y. I., & Liana, L. 2024. Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal E-Bis*, 8(1), 93–104.
- Wijono, S., 2020. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Wilson, F., & Lanza, S. 2021. Inequality in household job insecurity and mental health: Changes over time during the COVID-19 pandemic. *Psychiatric Services*, 72(7), 757–764. <https://doi.org/10.1176/appi.ps.202000581>

Yani, M., 2021. *Pengelolaan SDM dalam Organisasi Modern*. Bandung: CV Mandiri



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI